

# **Sozialkapital, Work-Life-Balance und Mitarbeitergesundheit in Unternehmen**

Untersuchung der Zusammenhänge der Treiber des Bielefelder  
Unternehmensmodells mit dem Work-to-Life Conflict und seine  
Auswirkungen auf die Mitarbeitergesundheit

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

Doctor of Public Health (Dr. PH)

an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld

vorgelegt von

**Henry Kauffeldt**

Master of Public Health (MPH)

Diplom-Kaufmann (FH)

Erstgutachter: Prof. Dr. Bernhard Badura

Zweitgutachter: Prof. Dr. Dr. Thomas Gerlinger

Bielefeld, 2016

*Für Hildegard Kauffeldt, verstorben am 15.08.2010.*

## **Terminologie**

Um das Lesen meiner Dissertation zu erleichtern, verwende ich die Begriffe Entscheidungsträger, der Vorgesetzte, Mitarbeiter usw. ausschließlich in der männlichen Form. An dieser Stelle weise ich darauf hin, dass von mir beschriebenen Personengruppen sowohl männliche als auch weibliche Vertreter (Entscheidungsträgerinnen, weibliche Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen usw.) umfassen.

Die Arbeit ist auf alterungsbeständigen, holz- und säurefreien Papier gedruckt und entspricht den Anforderungen der DIN-ISO 9706.

## Vorwort

Diese Arbeit soll einen wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn hervorbringen, der helfen kann, Mitarbeiter in Unternehmen in ihrer Gesundheit zu fördern.

Der Sozialkapitalansatz im Unternehmen, durch Prof. Dr. Badura in Deutschland vorangetrieben, konnte in vielen Studien den Zusammenhang zwischen einer hohen Ausstattung an Sozialkapital und guter Gesundheit der Belegschaft bestätigen. Damit wurde die Pflege und der Aufbau von Sozialkapitalfaktoren im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bzw. der betrieblichen Gesundheitsförderung in den Fokus gerückt.

Für mein Forschungsvorhaben schien mir das Bielefelder Unternehmensmodell der geeignetste Ansatz, um Unternehmen und Belegschaft zugleich von der ökonomischen und gesundheitsperspektivischen Sinnhaftigkeit der Förderung von Sozialkapitalfaktoren (Netzwerkkapital, Führungskapital, Überzeugungs- und Wertekapital) im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu überzeugen.

Der Gedanke zur Sinnhaftigkeit von Investitionen in das Sozialkapital fiel in allen befragten Unternehmen auf fruchtbaren Boden. Die Verbindung ökonomischen Denkens, Gewinnorientierung und eine humanistisch geprägte Einstellung zur Arbeitsgestaltung sind kein Widerspruch, sondern ein vielfach akzeptiertes und damit förderungswürdiges Grundverständnis wirtschaftlichen Handelns.

In der Startphase dieser Arbeit stand das Forschungsinteresse im Vordergrund, zu untersuchen, wie sich Investitionen in das Führungs- und Wertekapital auf die Gesundheit der Belegschaft auswirken. In diesem Zuge hatte ich standardisierte Programme entwickelt und in einzelnen Unternehmen umgesetzt, mit der Forschungserwartung in der Nachbefragung signifikante Veränderungen messen zu können.

Eigene Erfahrungen lehrten mich schnell, dass Interventionsmaßnahmen immer einem starken Individualisierungsdruck bezüglich der betrieblichen Umsetzung unterliegen und damit am Ende kaum vergleichbar sind. Als weiteren Erfahrungswert konnte ich die Erkenntnis sammeln, dass die Umsetzung und die Qualität der Maßnahmen immer von starken Persönlichkeiten mit Entscheidungswillen und -kompetenzen abhängen. Der Einsatz der betrieblichen Promoter entscheidet am Ende über die Ausgestaltung und Umsetzung der internen Interventionsmaßnahmen. Leider gab es nicht in allen sechs Unternehmen, die in dieser Studie untersucht wurden, diese Zugkraft.

Aus diesem Grunde hatte ich mich von einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung im Rahmen einer Vorher-Nachher-Analyse verabschiedet. Ich hatte aber immer noch einen außerordentlich guten Datensatz zur Sozialkapitalbefragung mit viel Mühe zusammengetragen.

In allen befragten Unternehmen standen vor allem psychische Beschwerden in einem engen Zusammenhang mit einer hohen Stressbelastung und fehlender betrieblicher Unterstützung.

Im Rahmen meiner Befragungen pflegte ich einen engen Kontakt mit Entscheidungsträgern sowie einzelnen Mitarbeitern, sei es im Rahmen der flankierenden Interviews oder innerhalb diverser Interventionsmaßnahmen. Dadurch konnte ich ein Gespür für reale Belastungsfaktoren mit gesundheitsbeeinträchtigender Wirkung entwickeln. In mir nährte sich der Gedanke, dass die individuelle Mischung aus betrieblichen Rahmenbedingungen, persönlichen Umfeldfaktoren sowie eigenen Einstellungen, Glaubenssätzen und Copingstrategien verantwortlich dafür ist, ob die wahrgenommenen Belastungen zu gesundheitlichen Einschränkungen führen oder nicht.

Mit dieser Vermutung stieß ich geradezu zwangsläufig in die Work-Life-Balance-Forschung vor. In dieser Forschungsrichtung werden unter anderen aktuell zwei Fragestellungen diskutiert: Welchen Einfluss hat die Work-Life-Balance auf die Gesundheit, insbesondere das psychische Wohlbefinden, und wie stark wirken sich betriebliche, persönlichkeitsbezogene oder umfeldbezogene Faktoren auf die subjektive Beurteilung der Work-Life-Balance aus? Hinter beiden Fragestellungen steht ein Modell, welches annimmt, dass die subjektive Work-Life-Balance einen starken Einfluss auf das gesundheitliche Wohlempfinden ausübt und dass die Balance wiederum von verschiedenen Faktoren der Arbeit und der persönlichen Situation beeinflusst wird. Diese Arbeit soll daher einen Erkenntnisbeitrag zu diesen Fragestellungen leisten, nämlich welchen Einfluss die Work-Life-Balance auf die Gesundheit ausübt und welche betrieblichen Einflüsse sich wie stark auf die subjektive Beurteilung der Work-Life-Balance auswirken.

Ich bedanke mich bei allen, die mich in den sieben Jahren der Promotion unterstützt haben, vor allem aber meiner Frau, meinen Arbeitskollegen und meinem Betreuer, Herrn Prof. Dr. Bernhard Badura, der für meine schwierige Situation viel Verständnis zeigte.

## Zusammenfassung

Die Arbeitswelt steckt in einem oft revolutionär genannten Wandel, dem meist das Schlagwort *Arbeit 4.0* gegeben wird. Zu den großen Trends und wichtigsten Treibern dieses Wandels zählen Digitalisierung, Globalisierung, demografischer Wandel, Bildung und Migration sowie der Wandel von Werten und Ansprüchen (BMAS, 2016). Arbeit wird zunehmend entgrenzt, im digitalen 21. Jahrhundert kann in immer mehr Branchen fast immer und beinahe überall gearbeitet werden. Um diesen Wandel zu meistern, rücken verstärkt Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen sowie die Gesundheit der Arbeitnehmer in den Fokus.

Veränderte Ansprüche an Arbeitsverhältnisse führen schon heute zu einem „War for Talents“, der Demografie-bedingte Fachkräftemangel wird diesen Wettbewerb um die klügsten und produktivsten Köpfe künftig noch verschärfen. Das fordert von Arbeitgebern innovative Personalstrategien. Vorausschauende Unternehmen präsentieren sich bereits heute als Top-Arbeitgeber. Dabei werden Marketingstrategien ohne inhaltliche Untermauerung schnell als solche enttarnt. Es bedarf echter und nachhaltiger Maßnahmen.

Um ein solides Fundament für eine erfolgreiche Mitarbeiterakquise sowie eine nachhaltige Mitarbeiterbindung und -gesundheit zu bauen, benötigen Arbeitgeber solide Forschungsbefunde. Aus den Zusammenhängen von Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Produktivität wollen sie Handlungsempfehlungen ableiten können. Das Bielefelder Sozialkapitalmodell (Badura et al., 2008) liefert dafür einen geeigneten Ansatz. Im Kern geht es darin um die Erklärung der Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen mit Gesundheit und wirtschaftlichem Erfolg von Organisationen.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit Untersuchungsergebnissen der Sozialkapitalforschung sowie den Erkenntnissen über die Zusammenhänge zwischen der Work-Life-Balance (WLB) und der Gesundheit. Sie stellt die Hypothese auf, dass gute Arbeitsbedingungen, gute soziale Beziehungen sowie ein hohes gemeinsames Überzeugungs- und Wertekapital nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiter fördern, sondern dass eine als positiv empfundene WLB als Resultat der Arbeitsbedingungen ebenfalls einen maßgeblichen Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter ausübt. Um herauszufinden, welche betrieblichen Faktoren die Gesundheit und die empfundene WLB beeinflussen, wurde in den Jahren 2010 bis 2013 in sechs Unternehmen unterschiedlicher Größen und aus unterschiedlichen Branchen eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, an der insgesamt 1.000 Personen teilnahmen.

Durch Mittelwertsvergleiche sowie bivariate und multivariate Zusammenhangsanalysen wurden vor allem Unterschiede zwischen Gruppen mit als gut und als schlecht empfundener WLB, sowie moderierende Effekte zwischen den Arbeitsfaktoren und den Einschätzungen zu Gesundheit und WLB untersucht.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen die Wirkzusammenhänge des Bielefelder Sozialkapitalmodells in allen untersuchten Unternehmen. Damit wurde die These, wonach sich gute Arbeitsbedingungen und vor allem ein hohes Überzeugungs- und Wertekapital positiv auf die Beurteilung der gesundheitlichen Parameter und auf die empfundene WLB auswirken, verifiziert. Die gesundheitlichen Parameter sowie die Arbeitsfähigkeit werden in der Gruppe mit als gut empfundener WLB signifikant besser beurteilt. Die WLB hat demnach einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten. Diese Gruppe beurteilt auch die betrieblichen Arbeitsbedingungen und die Ausstattung an Sozialkapitalfaktoren besser. Hier besteht also ein Zusammenhang. Mehrarbeit führte vor allem dann zu *keinem* Konflikt mit der Privatsphäre, wenn Mitarbeiter eine positive Konfliktkultur, Fairness und Gerechtigkeit, ein hohes Maß an Vertrauen sowie eine Wertschätzung durch die sozialen Beziehungen zu Kollegen, Vorgesetzten und dem Unternehmen als Ganzes vorfanden.

Die Ergebnisse dieser Arbeit legen für Arbeitgeber mehrere Handlungsempfehlungen nahe: Betriebliche Gesundheitsfördermaßnahmen sollten so ausgestaltet werden, dass die Einflussfaktoren auf die individuelle WLB jedes einzelnen Mitarbeiters möglichst vollständig erfasst werden. Da Mitarbeiter eine nachvollziehbare Scheu davor haben, ihrem Arbeitgeber private und teils intime Informationen mitzuteilen, sollte diese Erfassung jedenfalls zum Teil anonymisiert erfolgen. Auf der Basis der Ergebnisse dieser Erfassung sind dann unternehmensindividuelle Lösungen abzuleiten. So lassen sich die positiven Wirkungen von guten Arbeitsbedingungen und einer hohen Ausprägung an Sozialkapitalfaktoren innerhalb von Organisationen auf die Mitarbeitergesundheit maximieren.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Vorwort .....</b>	<b>4</b>
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>6</b>
<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>8</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>14</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>17</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>19</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>21</b>
<b>1.1 Problemhintergrund .....</b>	<b>21</b>
<b>1.2 gesundheitswissenschaftliche Relevanz der vorliegenden Arbeit .....</b>	<b>25</b>
<b>2 Work-Life-Balance.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1 Work-Life-Balance-Forschung .....</b>	<b>28</b>
<b>2.2 Work-Life-Balance Konzepte.....</b>	<b>31</b>
2.2.1 Modelle der psychologischen Forschung .....	31
2.2.2 Stress- und ressourcentheoretische Work-Life-Balance Modelle .....	33
2.2.3 Tätigkeitsanalytische Ansätze .....	35
2.2.4 Entwicklungs- und biografieorientierter Ansatz .....	36
<b>2.3 Begriffsklärung.....</b>	<b>37</b>
2.3.1 Work-Life-Balance.....	37
2.3.2 Work-Life-Conflict .....	38
2.3.3 Work-Family-Conflict.....	38
<b>2.4 Einflussfaktoren auf den Work-Life- bzw. Work-Family-Conflict.....</b>	<b>39</b>
2.4.1 Arbeitszeit als Einflussfaktor .....	39
2.4.2 Kontrollmöglichkeiten, Entscheidungs- und Handlungskompetenzen als Einflussfaktoren der Arbeit .....	40



2.4.3	Die Familie betreffende Einflussfaktoren auf den Work-Family-Conflict .....	41
<b>2.5</b>	<b>Auswirkungen des Work-Life- bzw. Work-Family-Conflict auf die Gesundheit</b> .....	<b>42</b>
2.5.1	Gesundheitliche Auswirkungen des Work-Family-Conflict .....	42
2.5.2	Work-Life-Balance und psychische Gesundheit .....	43
<b>2.6</b>	<b>Zusammenfassung Work-Life- und Work-Family Konflikte .....</b>	<b>45</b>
<b>2.7</b>	<b>Messbarkeit der Work-Life-Balance .....</b>	<b>46</b>
<b>2.8</b>	<b>Ableitung eines Wirkungsmodells der Work-Life-Balance .....</b>	<b>48</b>
<b>3</b>	<b>Sozialkapital.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1</b>	<b>Definition und populäre Vertreter der Sozialkapitalforschung .....</b>	<b>51</b>
3.1.1	Sozialkapital und gesellschaftliche Position (Pierre Bourdieu) .....	51
3.1.2	Sozialkapital und beruflicher Erfolg (Glenn Loury) .....	52
3.1.3	Sozialkapital und schulischer Erfolg (James Samuel Coleman) .....	53
3.1.4	Bindungen und Durchlässigkeit zwischen Netzwerken (Mark Granovetter).....	53
3.1.5	Sozialkapital als individuelle Ressource für Geschäftserfolge (Ronald Burt) .....	54
3.1.6	Sozialkapital und Bürgergesellschaft (Robert Putnam) .....	55
3.1.7	Sozialkapital und der Nutzen gemeinsam geteilter Werte für eine Gemeinschaft (Elinor Ostrom) .....	56
3.1.8	Sozialkapital als eingebettete Ressourcen in einer sozialen Struktur (Nan Lin)..	57
3.1.9	Sozialkapital: Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg (Bernhard Badura) .....	57
<b>3.2</b>	<b>Zusammenfassung: Forschung zum Sozialkapital.....</b>	<b>59</b>
<b>3.3</b>	<b>Bielefelder Sozialkapital-Modell.....</b>	<b>60</b>
3.3.1	Das Unternehmensmodell .....	61
3.3.1.1	Netzwerkkapital .....	63
3.3.1.2	Führungskapital .....	63
3.3.1.3	Überzeugungs- und Wertekapital .....	64
3.3.1.4	Fachliche Kompetenz .....	64

3.3.1.5	Immaterielle Arbeitsbedingungen .....	65
3.3.1.6	Frühindikatoren .....	65
3.3.1.7	Spätindikatoren.....	66
3.3.2	Forschungsergebnisse des Bielefelder Sozialkapitalmodells zum Zusammenhang von Sozialkapital in Organisationen und Mitarbeitergesundheit .....	66
3.3.3	Forschungsergebnisse außerhalb der Bielefelder Sozialkapital-forschung.....	71
3.3.4	Zusammenfassung Sozialkapital und Gesundheit.....	74
<b>4</b>	<b>Wissenschaftliche Fragestellung.....</b>	<b>76</b>
4.1	<b>Ableitung eines Forschungsdefizites und Herleitung von dringenden Forschungsfragen .....</b>	<b>76</b>
4.2	<b>Wissenschaftliche Fragestellung der Arbeit .....</b>	<b>79</b>
4.3	<b>Forschungshypothesen.....</b>	<b>81</b>
<b>5</b>	<b>Methoden .....</b>	<b>83</b>
5.1	<b>Datenerhebung .....</b>	<b>83</b>
5.2	<b>Eingesetzte statistische Verfahren .....</b>	<b>83</b>
5.2	<b>Erhebungsinstrument ProSoB-Fragebogen.....</b>	<b>87</b>
5.2.1	Herkunft von Items und Skalen zur Mitarbeiterbefragung .....	88
5.2.1.1	SALSA .....	90
5.2.1.2	COPSOQ.....	90
5.2.1.3	MIKE.....	91
5.2.1.4	InterproQ .....	92
5.2.1.5	FVVB .....	92
5.2.1.6	FBL.....	93
5.2.1.7	Rosenberg-Skala.....	93
5.2.2	Itemanalyse.....	94
5.3	<b>Beschreibung der Stichprobe .....</b>	<b>96</b>
5.3.1	Fallunternehmen.....	96
5.3.1.1	Unternehmen A - Forschungs- und Entwicklungsfirma in der Feinwerktechnik. ....	97
5.3.1.2	Unternehmen B - Versicherungsunternehmen .....	97

5.3.1.3	Unternehmen C - Aus- und Fortbildungsunternehmen .....	97
5.3.1.4	Unternehmen D - Außendienstabteilung eines Verbrauchsgüterproduzenten . .....	98
5.3.1.5	Unternehmen E - Technologiezentrum eines Hausgeräteherstellers.....	98
5.3.1.6	Unternehmen F - Bank .....	99
5.3.2	Repräsentativität der Stichproben .....	99
5.3.2.1	Grundbedingungen für repräsentative Stichproben.....	100
5.3.2.2	Auswahlbedingungen .....	100
5.3.2.3	bekannte Grundgesamtheiten .....	100
5.3.2.4	Einschätzung der Repräsentativität der vorliegenden Stichprobe.....	100
5.3.3	Datenbeschreibung .....	101
5.3.3.1	Stichprobengröße .....	101
5.3.3.2	Altersverteilung in der Stichprobe .....	102
5.3.3.3	Geschlechterverteilung innerhalb der Stichprobe .....	103
5.3.3.4	Mitarbeiter mit im Haushalt lebenden Kindern.....	103
5.3.3.5	Mitarbeiter mit fester Lebenspartnerschaft .....	104
5.3.3.6	Familienkonstellation .....	104
5.3.3.7	Ausbildungsniveau .....	106
5.3.3.8	Verhältnis Führungskräfte / Mitarbeiter.....	107
5.3.3.9	Befristete Arbeitsverträge.....	108
5.3.3.10	Vollzeit/Teilzeitregelungen .....	109
5.3.3.11	Jahre im Unternehmen .....	109
5.3.3.12	Arbeitszeitenregelung in den Unternehmen.....	110
5.3.3.13	Überstunden .....	111
5.3.3.14	Nettoeinkommen .....	112
5.3.3.15	Zufriedenheit mit der finanziellen Lage.....	114
5.3.4	Zusammenfassende Beschreibung der Stichproben .....	115
<b>6</b>	<b>Datenanalyse.....</b>	<b>117</b>
<b>6.1</b>	<b>Mittelwertvergleich aller Skalen in den Unternehmen.....</b>	<b>118</b>
<b>6.2</b>	<b>Gesamtverteilung der Angaben zu gesundheitlichen Parametern .....</b>	<b>120</b>
6.2.1	Physischer Gesundheitszustand.....	120
6.2.2	Beurteilung gesundheitlicher Parameter .....	121

<b>6.3 Mittelwertsunterschiede in den ProSoB-Skalen bezüglich soziodemografischer und arbeitsvertraglicher Unterscheidungsmerkmalen.....</b>	<b>123</b>
6.3.1 Alter.....	123
6.3.2 Geschlecht.....	126
6.3.3 Partnerschaft.....	128
6.3.4 Im Haushalt lebende Kinder.....	129
6.3.5 Bildungsniveau.....	132
6.3.6 Betriebszugehörigkeit.....	135
6.3.7 Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.....	137
6.3.8 Befristetes Beschäftigungsverhältnis.....	137
6.3.9 Führungsposition.....	137
<b>6.4 Angaben zur Work-Life-Balance.....</b>	<b>138</b>
6.4.1 Einschätzung der subjektiven Work-Life-Balance von Führungskräften und Mitarbeitern.....	139
6.4.2 Einschätzung der subjektiven Work-Life-Balance von Mitarbeitern mit unterschiedlicher Größenordnung durchschnittlicher Überstunden/Monat.....	140
6.4.3 Mittelwertvergleich weiterer Erhebungsmerkmale in Bezug auf die Beurteilung der Work-Life-Balance.....	141
6.4.4 Mittelwertsunterschiede der WLB-Gruppen bezüglich der Einschätzung der ProSoB-Skalen.....	143
6.4.5 Mittelwertvergleich der Gruppen mit unterschiedlich hohem objektiven Risiko für einen Work-Life-Conflict.....	144
<b>6.5 Zusammenhangsanalysen.....</b>	<b>152</b>
6.5.1 Korrelationsanalyse.....	152
6.5.1.1 Zusammenhänge zwischen immateriellen Arbeitsbedingungen und Gesundheit sowie Work-Life-Balance.....	153
6.5.1.2 Zusammenhänge zwischen Netzwerkkapital und Gesundheit sowie Work-Life-Balance.....	154
6.5.1.3 Zusammenhänge zwischen Führungskapital und Gesundheit sowie Work-Life-Balance.....	155

6.5.1.4	Zusammenhänge zwischen Wertekapital und Gesundheit sowie Work-Life-Balance .....	156
6.5.1.5	Zusammenhänge zwischen Organisationspathologien, wahrgenommene Produktivität und Gesundheit sowie Work-Life-Balance .....	157
6.5.1.6	Zusammenhänge von Gesundheitsparametern und der Work-Life-Balance ... ..	159
6.5.1.7	Zusammenfassung der Korrelationsanalyse .....	160
6.5.2	Multivariate Zusammenhangsanalysen .....	162
6.5.2.1	Einfluss der Treiber des Bielefelder Sozialkapitalmodells auf die gesundheitlichen Parameter.....	163
6.5.2.2	Einfluss der Work-Life-Balance auf gesundheitlich Parameter.....	165
6.5.3	Zusammenfassung der Zusammenhangsanalysen.....	165
6.5.4	Moderatoranalyse zur Überprüfung eines Moderationseffektes durch die Work-Life-Balance auf die Zusammenhänge zwischen Treibern und Gesundheitsparametern des Bielefelder Unternehmensmodells .....	167
<b>7</b>	<b>Ergebnisdiskussion.....</b>	<b>172</b>
7.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse .....	172
7.2	Diskussion der angewandten Methoden.....	180
7.3	Fazit und Ausblick .....	182
<b>8</b>	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>185</b>
	<b>Anhang 1 - ProsoB -Fragebogen.....</b>	<b>201</b>
	<b>Anhang 2 - Tabellen und statistische Auswertungen.....</b>	<b>218</b>
	<b>Eidesstattliche Erklärung .....</b>	<b>245</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Iteanalyse ProSob-Fragebogen.....	94
Tabelle 2: Teilnehmerquoten unternehmensspezifisch .....	101
Tabelle 3: Altersverteilung der Stichprobe .....	102
Tabelle 4: Geschlechterverteilung innerhalb der Stichproben in den befragten Unternehmen .....	103
Tabelle 5: Angaben zu im Haushalt lebenden Kindern.....	103
Tabelle 6: Verteilung Status Partnerschaft in der Stichprobe .....	104
Tabelle 7: Verteilung der Berufsabschlüsse/Studium innerhalb der Unternehmen .....	107
Tabelle 8: Verhältnis Führungskräfte / Mitarbeiter innerhalb der Stichproben in den befragten Unternehmen.....	107
Tabelle 9: befristete Arbeitsverhältnisse in den Unternehmen .....	108
Tabelle 10: Verteilung Vollzeit- Teilzeit und Mini-Job.....	109
Tabelle 11: Unternehmenszugehörigkeit in Jahren (kategorisiert) der Mitarbeiter in den Unternehmen.....	110
Tabelle 12: Arbeitszeiten in den Unternehmen.....	111
Tabelle 13: Anzahl der Überstunden (kategorisiert) in den Unternehmen .....	112
Tabelle 14: Nettoeinkommen der Beschäftigten in den Unternehmen .....	113
Tabelle 15: Zufriedenheit mit der finanziellen Situation (Mittelwertvergleich) in den Unternehmen.....	114
Tabelle 16: zusammenfassende Darstellung soziodemografischer Angaben und Angaben zu den Beschäftigungsverhältnissen in den Unternehmen .....	115
Tabelle 17: Mittelwertvergleich der Ausprägungen der hinterfragten Kategorien als Summenscore in der Stichprobe .....	118
Tabelle 18: Verteilung der Angaben zu Gesundheitsparametern in der Stichprobe .....	121
Tabelle 19: Verteilung der Alterskategorien .....	123
Tabelle 20: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit vom Geschlecht.....	126

Tabelle 21: Mittelwertsunterschiede bei Beurteilung der ProSoB-Kategorien anhand Kinder im Haushalt .....	130
Tabelle 22: Beurteilung der ProSoB-Kategorien in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit (Zusammenfassung und Ranking) .....	136
Tabelle 23: Einschätzung der subjektiven Work-Life-Balance von Mitarbeitern mit unterschiedlicher Größenordnung durchschnittlicher Überstunden/Monat.....	140
Tabelle 24: soziodemografische und arbeitsverhältnisbezogene Mittelwertsunterschiede bei der Beurteilung der WLB.....	142
Tabelle 25: Mittelwertsunterschiede der WLB-Gruppen bezüglich der Einschätzung gesundheitlicher Parameter .....	144
Tabelle 26: Mittelwertvergleich ProSoB-Kategorien der Gruppe mit hohem Risiko für Work-Life-Konflikt .....	148
Tabelle 27: Korrelationen zwischen immateriellen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und WLB .....	154
Tabelle 28: Korrelationen zwischen Netzwerkkapital, Gesundheit und WLB .....	155
Tabelle 29: Korrelationen zwischen Führungskapital, Gesundheit und WLB.....	156
Tabelle 30: Korrelationen zwischen Überzeugungs- und Wertekapital, Gesundheit und WLB .....	157
Tabelle 31: Korrelationen zwischen Organisationspathologien, wahrgenommene Produktivität, Gesundheit sowie WLB .....	158
Tabelle 32: Korrelationen gesundheitlicher Parameter mit WLB.....	159
Tabelle 33: mittlere und hohe Korrelationen zwischen den Modellparametern .....	161
Tabelle 34: Ergebnisse der Multiplen Regression der Treibergruppen mit Gesundheitsparametern .....	164
Tabelle 35: Korrelation der WLB mit Gesundheitsparametern .....	165
Tabelle 36: Prüfung der Korrelationsunterschiede zwischen Treibern und Gesundheitsparameter bei den Gruppen mit guter und schlechter WLB auf Signifikanz .....	169

Tabelle 37: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit der Jahre der Unternehmenszugehörigkeit.....	219
Tabelle 38: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit von Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen .....	221
Tabelle 39: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit von der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses .....	223
Tabelle 40: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit Führungskräftestatus .....	225
Tabelle 41: Beurteilung der WLB in Abhängigkeit der Familienkonstellation .....	227
Tabelle 42: Signifikanztest Mittelwertsunterschiede der Beurteilung der WLB bezogen auf die Familienkonstellation.....	227
Tabelle 43: Angabe der WLB der Führungskräfte in bestimmten Familienkonstellationen .	227
Tabelle 44: Signifikanztest Mittelwertsunterschiede der Beurteilung von Führungskräften der WLB bezogen auf die Familienkonstellation.....	228
Tabelle 45: Angabe der WLB der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung .....	228
Tabelle 46: Signifikanztest Mittelwertsunterschiede der Beurteilung von MA ohne Führungsverantwortung der WLB bezogen auf die Familienkonstellation .....	228
Tabelle 47: Mittelwertvergleich aller Kategorien des ProSoB-Fragebogens der WLB-Gruppen .....	229
Tabelle 48: Darstellung der Mittelwertsunterschiede (gute und schlechte WLB) in den Einzelitems der Gruppe mit hohem Risiko für einen WLC.....	231
Tabelle 49: Untersuchung auf signifikante Korrelationsunterschiede zwischen Treibern des Bielefelder Sozialkapitalmodells und Gesundheitsparametern zwischen Extremgruppen (gute und schlechte Work-Life-Balance) .....	235



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hypothesen bei Work-Life-Balance Konzepten/Modellen nach Prantl (2005) & Ulich (1998) (eigene Darstellung) .....	32
Abbildung 2: Modellkonzeptionen in der psychologischen Work-Life-Balance Forschung (eigene Darstellung).....	35
Abbildung 3: Zusammenfassung Work-Life und Work-Family Konflikte .....	45
Abbildung 4: Wirkmodell der Work-Life-Balance (eigene Darstellung) .....	49
Abbildung 5: Überblick Sozialkapital-Konzepte (eigene Darstellung) .....	60
Abbildung 6: Das Sozialkapital von Organisationen: Elemente und Indikatoren (Badura et al. 2013).....	61
Abbildung 7: Das Unternehmensmodell der Studie zum Sozialkapital (Badura et al. 2013) ..	62
Abbildung 8: Darstellung der Forschungsfragen .....	80
Abbildung 9: Familienkonstellation im Rahmen der Stichprobe.....	105
Abbildung 10: Verteilung der Ausbildungsabschlüsse .....	106
Abbildung 11: Verteilung monatliches Nettoeinkommen (kategorisiert) in den Unternehmen .....	113
Abbildung 12: Zufriedenheit mit der finanziellen Situation in den Unternehmen.....	114
Abbildung 13: Verteilung der Angaben zum physischen Gesundheitszustand in der Gesamtstichprobe .....	120
Abbildung 14: Einschätzung der Work-Life-Balance von Mitarbeitern mit/ohne im Haushalt lebende Kinder.....	132
Abbildung 15: Verteilung der subjektiven Work-Life-Balance Gesamtstichprobe.....	139
Abbildung 16: Einschätzung der Work-Life-Balance von Mitarbeitern mit/ohne Führungsverantwortung.....	140
Abbildung 17: Einschätzung der subjektiven Work-Life-Balance von Mitarbeitern mit unterschiedlicher Größenordnung durchschnittlicher Überstunden/Monat ...	141
Abbildung 18: Vergleich der Verteilung der Mitarbeiter aus den befragten Unternehmen innerhalb der Gesamtstichprobe und der Gruppe mit hohem Risiko für einen WLC .....	146

18 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 19: Verteilung der Einschätzung der WLB bezüglich eines Risikos für einen WLC  
..... 147

Abbildung 20: Zusammenfassung Varianzaufklärung auf und durch die WLB..... 166

## Abkürzungsverzeichnis

AOK	-	Allgemeine Ortskrankenkasse
B-AOF	-	Balance zwischen Arbeit, Obligationszeit und Freizeit
BMAS	-	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	-	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	-	Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BZG	-	Betriebszugehörigkeitsgruppe
COPSOQ	-	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
DAK	-	Deutsche Angestellten-Krankenkasse
FASIV	-	Fragebogens zur Erfassung Adaptiver Strategien in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
FBL	-	Freiburger Beschwerden-Liste
FK	-	Führungskraft
FVVB	-	Fragebogen zur Vorgesetzten-Verhaltens-Beschreibung
h	-	Stunde(n)
InterProQ	-	Interprofessionellen Arbeitsbedingungen im Krankenhaus (Questionnaire)
JD-R-M	-	Job-Demands-Resources-Model
KMU	-	Klein- und Mittelständiges Unternehmen
MA	-	Mitarbeiter
MIKE	-	Mitarbeiterkennzahlenbogen
MRA	-	Multiple/Multivariate Regressionsanalyse
ProSoB	-	(Fragebogen zu) Produktivität von Sozialkapital in Betrieben
RAI	-	Resident-Assessment-Instrument
RSES	-	Rosenberg Self-Esteem Scale
SALSA	-	Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse

## 20 Abkürzungsverzeichnis

SWING	-	Survey Work-Home Interaction
TU	-	Technische Universität
TKS-WLB	-	Trierer Kurzskala zur Messung der Work-Life-Balance
U-BIKE	-	Unternehmensführung mit biopsychosozialen Kennzahlen
WFC	-	Work-Family-Conflict
WLB	-	Work-Life-Balance
WLC	-	Worl-Life-Conflict

# 1 Einleitung

## 1.1 Problemhintergrund

Digitalisierung und Globalisierung führen zu einem umfassenden ökonomischen, technologischen und gesellschaftlichen Wandel, der in der Folge zu einer immer stärkeren Bedeutung des Themas Work-Life-Balance (WLB) für Unternehmen, deren Beschäftigte und die Gesellschaft führt.

Laut einer Studie im Auftrage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2015a) arbeiten 15 % der Angestellten regelmäßig zu Hause, 56 % davon auch in ihrer Freizeit, machen also Überstunden. Zwar sehen sich die Betroffenen dadurch stärker in ihren Familienleben beeinträchtigt, jedoch geben sie keine besseren oder schlechteren Gesundheitszustände an, als Personen ohne Überstunden im Freizeitbereich (ebd.).

Die zunehmende Auflösung fester Arbeitszeiten bergen laut aktueller Befragungen (Nicol & Botterill, 2004; Adegoke, 2011; Zok & Dammasch, 2012; Keller et al., 2012) zahlreiche gesundheitliche Risiken. Die zeitliche und räumliche Entgrenzung von Arbeit und der Anstieg psychischer Erkrankungen stehen laut aktueller Forschung (Becker, 2012; Rau, 2012) in einem engen Zusammenhang. Damit gibt es in der Forschungslandschaft widersprüchliche Aussagen bezüglich des Einflusses negativer WLB auf die Gesundheit.

Psychische Erkrankungen in der erwerbstätigen Bevölkerung nehmen seit 1997 sowohl in der Fallhäufigkeit als auch in der Dauer der Arbeitsunfähigkeitstage generell zu (DAK-Gesundheit, 2015). Dieser Trend stabilisiert sich gegenwärtig auf einem hohen Niveau. Darüber hinaus verzeichnen die gesetzlichen Rentenversicherungsträger, dass derzeit jeder dritte krankheitsbedingte vorzeitige Berufsausstieg durch das Vorhandensein einer psychischen Erkrankung begründet ist.

Dem Thema WLB wird im Rahmen von wissenschaftlichen Analysen über Ursachen und Präventionsmöglichkeiten psychischer Störungen zunehmend mehr Raum eingeräumt (vgl. Esslinger & Schobert, 2007; Lohmann-Haislah, 2012; Wöhrmann, 2016).

Der Begriff *Work-Life-Balance* stellt der Domäne der Erwerbsarbeit (Work) das Leben (Life) gegenüber. Damit impliziert der Begriff die Annahme, dass Arbeit und Leben getrennte und auch zu trennende Sphären sind, die in einem ausgewogenen (Balance) oder unausgewogenen Verhältnis (Imbalance) stehen. Unter Balance wird vor allem die subjektive Zufriedenheit mit dem Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben verstanden (Valcour, 2007).

Eine häufig synonym verwendete Begrifflichkeit ist die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Diese betont ebenso die Existenz zweier getrennter Sphären (vgl. Haunschild, 2013, S.8). Demzufolge würde der Bereich Arbeit aus dem eigentlichen Leben, wo Sinnerfüllung und Selbstverwirklichung stattfinden, ausgeschlossen (vgl. Bode, 2012, S.34).

Als weitere Diskussionsthematik gleicher Richtung hat sich die *Entgrenzung der Arbeit* etabliert. Diese ergibt sich aus umfassenden ökonomischen, sozialen und technologischen Veränderungen der modernen Arbeitswelt, die eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglichen. Dadurch werden die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit unscharf (vgl. Melzer & Hubrich, 2014, S.9).

Alle drei Begrifflichkeiten haben eine Vielzahl an Schnittmengen von Hypothesen, wissenschaftlichen Erkenntnissen und geteilten Grundannahmen zur Auswirkung auf das psychische Wohlbefinden. Dem diskutablen Begriffsverständnis für Work-Life-Balance fehlt es zudem an einer einheitlichen wissenschaftlichen Begriffsdefinition, was auf den interdisziplinären Charakter der Forschungsthematik zurückzuführen ist (Kaiser et al., 2013).

Grundsätzlich scheint die Einschätzung der eigenen subjektiven WLB darauf zu beruhen, ob man das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben als ausgewogen betrachtet. Es geht also bei der Einschätzung der WLB um die Analyse von Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben.

Das dieser Arbeit zugrunde liegende WLB-Verständnis entspricht einem holistischen, auf die individuelle Balance ausgerichteten Ansatz, der nach der subjektiven Zufriedenheit mit der eigenen Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben fragt. Welcher Mechanismus hinter der Zufriedenheit mit der WLB steht, wird dabei offengelassen.

So benötigt die WLB-Forschung weitere Erkenntnisse zu Zusammenhängen und Auswirkungen von Arbeitsplatz- bzw. Arbeitszeitbedingungen und psychischem Wohlbefinden, um ein einheitliches Theoriekonstrukt von anderen Forschungsthemen klarer ein- bzw. abgrenzen zu können.

Die damalige Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kristina Schröder, sagte bereits 2010: „Nicht Geld, sondern Zeit ist die familienpolitische Leitwährung“ (BMFSFJ, 2010). Dabei zielt diese These auf verschiedene Aspekte der Arbeitsmarktpolitik, wie beispielsweise die Integration alleinerziehender Mütter in den Arbeitsmarkt oder aber die Förderung von Frauen als Entscheidungsträgerinnen in Unternehmen.

In den letzten 20 Jahren ergaben sich neben den klassischen Arbeitsbelastungen veränderte Risikokonstellationen und neue potenzielle Ressourcen für Prävention und Gesundheitsförderung im Arbeitskontext (vgl. Melzer & Hubrich, 2014, S.9).

Damit ist auch die Berücksichtigung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit sowie der demografische Wandel, der beschreibt, dass die Anzahl der älteren Arbeitnehmer im Verhältnis zu den jüngeren wächst und den damit gesteigerten Anforderungen an die Gesunderhaltung der Arbeitnehmer, von gesteigertem politischen Interesse. Daher ist nicht nur die Familienministerin am Thema WLB interessiert.

Einerseits wird seitens der deutschen Regierung eine Arbeitspolitik betrieben, welche die Digitalisierung der Arbeit vorantreibt, andererseits werden an die Public Health-Forschung und angrenzende Forschungsgebiete Fragen herangetragen, wie trotz der Digitalisierung und der damit verbundenen Entgrenzung von Arbeit die Gesundheit des Einzelnen vor allem die psychische Gesundheit geschützt und im besten Falle sogar gefördert werden können.

Für die Ausrichtung betrieblicher Gesundheitspolitik entsteht hier eine zentrale Fragestellung. Wenn Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter schützen bzw. fördern wollen, sollten sie dann eher verhältnisorientierte oder auf verhaltensorientierte Maßnahmen ergreifen? Letzen Endes handelt es sich nach aktuellem Kenntnisstand immer um einen unternehmensspezifischen Mix, der im besten Falle auf Grundlage einer detaillierten Datenbasis aus Gesundheitsstatistiken, Mitarbeiterbefragungen und Unternehmenskennzahlen entworfen wird.

Betrachtet man anerkannte Szenarien globaler Wirtschaftsentwicklungen können wir davon ausgehen, dass sich die Arbeit in Europa noch mehr in verschiedene Dienstleistungsbranchen diversifizieren wird (Bullinger & Bauer, 2007). Der weiteren Entwicklung einer modernen Dienstleistungsgesellschaft liegt eine Wissensgesellschaft mit hohem Vernetzungs- und Technisierungsrad zu Grunde. Die Auswirkungen zunehmender Digitalisierung von Arbeit für die Arbeitswelt geht einher mit der Zunahme psychosozialer Belastungen der Belegschaft in den besonders betroffenen Branchen, was jedoch noch keinen kausalen Zusammenhang bedeuten muss.

Die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen werden unter anderen als *Arbeit(en) 4.0* beschrieben (BMAS, 2015a). Die Veränderungen betreffen sowohl die Struktur und Organisation von Arbeit als auch die Anforderungen an die Beschäftigten.

Arbeit wird zeitlich wie räumlich von jahrzehntelang bekannten Arbeitsplatzformen, mit örtlich definierten Arbeitsplätzen und festen Arbeitszeiten, diversifiziert. Man spricht von einer Entgrenzung von Arbeit.

Erste Anzeichen dafür sind etwa die Verschiebung von der Präsenzpflcht hin zur Ergebnisorientierung, das Verschwimmen der Grenzen von Privat- und Berufsleben, neue Berufsprofile und erhöhte Anforderungen an das Selbst- und Zeitmanagement des Arbeitnehmers (BMAS, 2015b).

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und damit einer nachhaltigen und zukunftsfähigen WLB wird jedoch nicht ausschließlich von der betrieblichen Handlungsebene beeinflusst, sondern steht in einem Kontext übergeordneter sozio-ökonomischer Trends, die sich in die in die Oberbegriffe Globalisierung, Demografischer Wandel, Neue Technologien und Wirtschaftlicher Strukturwandel eingruppiieren lassen (BMFSFJ, 2005).

Für den einzelnen Berufstätigen gewinnt im beruflichen Kontext lebenslanges Lernen unter Einschluss auch fachübergreifender Kompetenzen weiter an Bedeutung, da der zunehmende Anteil an Wissensarbeit zu verstärktem Interesse der Unternehmen an der Entfaltung der intellektuellen, kreativen und sozialen Potenziale ihrer Mitarbeiter führt. Diese Potenziale setzen wiederum Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten voraus und müssen daher als besondere Herausforderung betrachtet werden, da aufgrund des demografischen Wandels einem zunehmenden Fachkräftemangel nur durch die altersadäquate Beteiligung aller Arbeitsgruppen am Arbeitsleben begegnet werden kann (vgl. Melzer & Hubrich, 2014, S.10).

All jene Veränderungen bergen auch Risiken für die Gesundheit des Einzelnen. Wurde man viele Jahre in seiner Arbeitswelt dahingehend sozialisiert, dass man Arbeit von Privatem trennen soll, um wichtige und notwendige körperliche und psychische Regenerationsprozesse voran zu treiben, brauchen Arbeitnehmer nun neben einem neuen Verständnis von Arbeit auch ein neues Verständnis von Freizeit, welches eine Aufweichung der Grenzen von Arbeit und Freizeit zulässt aber weder emotional noch gesundheitlich belastet. Es geht also um die Anpassung von Einstellungen, Glaubenssätzen und einer ausgeprägten Veränderungsbereitschaft Einzelner wie ganzer Organisationen. Es verwundert daher nicht, dass das Konzept individueller und organisationaler Resilienz eine Renaissance in einigen Wissenschaftsgebieten erlebt.



Gerade im fließenden Übergang des neuen Verständnisses von Arbeit und Freizeit bedarf es einer fokussierten Betrachtung der WLB, will man negative gesundheitliche Einflüsse bei Mitarbeitern vermeiden.

Es stellt sich die Frage, welche betrieblichen Schutzfaktoren eine moderierende Wirkung auf den Gesundheitszustand erzielen, wenn gleichzeitig eine hohe Stressbelastung und daraus resultierend eine negative WLB gegeben sind.

Anhand des Konzeptes der moderierenden Faktoren und Mediatoren wird angenommen, dass bestimmte Faktoren der Arbeitsorganisation bzw. des direkten Arbeitsumfeldes positiven Einfluss ausüben und damit negative Wirkungen einer schlechten WLB auf die psychische Gesundheit zum Teil mildern bzw. vermeiden können.

Ein Moderator beeinflusst den Zusammenhang zwischen zwei anderen Variablen. Körperliche und psychische Zustände sowie persönliche Fähigkeiten oder Merkmale der Arbeitsgestaltung zählen zu solchen „moderierenden Faktoren“.

Anhand des Bielefelder Sozialkapitalmodells lassen sich Faktoren identifizieren, die Mitarbeiter trotz hoher Arbeitsbelastung und negativer WLB motiviert und gesund erhalten.

## **1.2 gesundheitswissenschaftliche Relevanz der vorliegenden Arbeit**

In den letzten 20 Jahren ergaben sich neben den klassischen Arbeitsbelastungen veränderte Gesundheitsrisiken und neue potenzielle Ressourcen für Prävention und Gesundheitsförderung im Arbeitskontext (Melzer & Hubrich, 2014).

In der gesundheitswissenschaftlichen Forschung haben diese Veränderungen und deren Implikationen zur Entwicklung neuer bzw. angepasster Modelle geführt, die sich mit der Entstehung und Förderung von Gesundheit befassen, z. B. das Konzept der Salutogenese im Bereich der individuellen Gesundheit (Antonovsky, 1997) oder das Bielefelder Sozialkapital-Modell (Badura et al., 2013) im Bereich der betrieblichen Gesundheitspolitik.

Psychosoziale Erklärungsmodelle, die sich auf den Erhalt und die Förderung von Gesundheit im Arbeitskontext beziehen, sind u. a. das Job-Demand-Control-(Support)-Modell (Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Hall, 1988), die „Conservation of Resources“-Theorie (Hobfoll, 1989; Hobfoll & Shirom, 2001) sowie das Job Demands-Resources-Modell (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007).

Das Job Demands-Resources-Modell kann als integratives Rahmenmodell für die Entstehung von Gesundheit aufgefasst werden, da es – aufbauend auf der „Conservation-of-Resources“-Theorie – Annahmen des Job-Demand-Control-(Support)-Modells als auch des Effort-Reward-Imbalance-Modells (Siegrist, 1996) integriert und erweitert. Dem Job Demands-Resources-Modell zufolge liegen in der Arbeitsumgebung sowohl Arbeitsanforderungen (job demands) als auch Ressourcen (resources) vor. In diesem Modell sagen hohe Arbeitsanforderungen vorwiegend negative Aspekte psychischer Gesundheit vorher (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004).

Arbeitsbezogene Ressourcen hingegen tragen zur Vorhersage positiver Aspekte des psychischen Befindens (z. B. Arbeitsengagement) bei (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Darüber hinaus zeigten Bakker, Demerouti & Euwema (2005), dass arbeitsbezogene Ressourcen auch die negativen Folgen von Arbeitsanforderungen auf die psychische Fehlbeanspruchung puffern können, also moderieren.

Individuelle bzw. organisationale Ressourcen wurden im Prozess der Entstehung positiver Aspekte des psychischen Befindens im Arbeitskontext im Vergleich zur Untersuchungen schädigender Einflüsse deutlich seltener berücksichtigt (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007).

Es existieren bereits empirische Studien und wissenschaftliche Arbeiten, die sich mit der Entgrenzung von Arbeit bzw. negativer WLB sowie der individuellen Komponente der Verausgabungsbereitschaft und ihren gesundheitlichen Auswirkungen beschäftigen (Ulich & Wiese, 2011; Becker, 2012).

Versey (2015) hat in einer Studie mit über 2000 amerikanischen Angestellten herausgefunden, dass Menschen WLB-Konflikte durch eine optimistische Sichtweise auf Krisen vermeiden. Es existieren also auch immer internale Ursachen für die subjektive Wahrnehmung von Work-Life-Konflikten.

Verschiedene Studien zeigen, dass arbeitsbezogene Ressourcen positive Aspekte auf die psychische Gesundheit ausüben (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

Diese Arbeit geht der Fragestellung nach, welchen Einfluss die Wahrnehmung der eigenen WLB auf das Wohlbefinden und damit auf die Gesundheit von Mitarbeitern ausübt. Weiterhin wird überprüft, welche Faktoren der Arbeit einen moderierenden Einfluss auf die Wahrnehmung der WLB ausüben und damit nicht nur direkt, sondern auch indirekt auf die Gesundheit einwirken. Dieser Fragestellung liegt die Modellannahme (Hypothese) zugrunde,

dass Faktoren der Arbeit nicht ungefiltert die Gesundheit beeinflussen. Es wird vermutet, dass die Einschätzung der WLB über die Stärke des positiven wie negativen Einflusses von Arbeitsfaktoren auf die Gesundheit mitbestimmt.

Die gesundheitswissenschaftliche Relevanz dieser Untersuchung besteht darin, dass der Aufgabe der betrieblichen Gesundheitspolitik neue Erkenntnisse zur Bedeutung des Ausmaßes der Bewertung der WLB und deren Zusammenhängen mit der Gesundheit zugespielt werden. Daraufhin kann besser bewertet werden, ob Maßnahmen zur individuellen Optimierung der WLB eine höhere oder geringere Bedeutung bei der Ausgestaltung unternehmensspezifischer Gesundheitsfördermaßnahmen zukommen sollte.

## **2 Work-Life-Balance**

Eine unzureichende Balance von Arbeits- und Privatleben beeinträchtigt das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit des Einzelnen. Dieser These schließen sich Mediziner, Humanwissenschaftler, Unternehmer, Arbeitnehmer oder Soziologen gleichermaßen mehrheitlich an (vgl. Badura & Vetter, 2004, S.7). Der Begriff Work-Life-Balance (WLB) soll die individuelle Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Zeitverwendung von Arbeit (auch Nicht-Erwerbsarbeit) und Freizeit (Familie, Kinder und individuelle Freizeitgestaltung) widerspiegeln. Zum Bereich WLB existieren diverse Forschungsansätze, die versuchen, die Ursachen sowie die Folgen negativer bzw. positiver Einschätzungen der WLB zu untersuchen.

### **2.1 Work-Life-Balance-Forschung**

Die arbeitspsychologische Forschung beschäftigt sich seit vielen Jahrzehnten mit der Fragestellung, wie Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit in den verschiedenen Lebensbereichen zusammenwirken (vgl. Ulich & Wiese, 2011, S.21).

Will man die WLB-Forschung im Ganzen erfassen und die Wurzel des Forschungsgebietes beleuchten, findet man sich schnell in der Arbeit-Freizeit-Forschung wieder, sowie jeder Forschung, die sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auseinandersetzt. Dazu zählen insbesondere die Ergebnisse der Fach- und Forschungsrichtungen wie Arbeits- und Organisationspsychologie, Motivationspsychologie, Public Health, Stressforschung, Wirtschaftswissenschaften, Gender-Forschung oder die Führungsforschung.

WLB ist mittlerweile ein populärer Begriff, der aus wissenschaftlicher Perspektive nicht nur ein einzelnes Phänomen umfasst, sondern ein gesamtes Themengebiet. Im Vordergrund stehen Fragestellungen in Bezug auf das Zusammenwirken von Berufs- und Privatleben. Der Bestandteil „Work“ bezieht sich auf das Berufsleben und der Teil „Life“ in der Regel auf Lebensbereiche wie Familie, Freundschaft oder kulturelles und soziales Engagement (vgl. Wiese, 2007, S.246).

Da Anforderungen der Erwerbsarbeit heutzutage auch in der Freizeit bestehen, wie bspw. berufliche e-mails oder Telefonate entgegennehmen, verschwimmen diese beiden Bereiche immer mehr, wodurch der Betroffene von arbeitsbezogenen Fragestellungen unzureichend „abschalten“ kann und sein Erholungsprozess dadurch behindert wird (Cropley

& Purvis, 2003; Sonnentag & Bayer, 2005). So scheint gerade in der sich wandelnden Arbeitswelt die Frage nach der Balancesuche zwischen Berufs- und Privat- bzw. Familienleben immer wichtiger zu sein. Dies spiegelt sich auch in der Forschung wieder, die sich in den letzten Jahren vermehrt auf diese Thematik unter den Stichworten *Work-Life-Balance* (WLB), *Work-Family-Balance* (WFB) bzw. *Life-Domain-Balance* (LDB) konzentriert hat (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Ulich & Wiese, 2011).

Nach Badura und Vetter (2004, S.15) kann eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit aus heutiger Sicht nur funktionieren, wenn ein Zusammenspiel von institutioneller Regulierung, betrieblicher Organisation und Kultur sowie individuellen Umgangsweisen möglich ist. Aspekte wie Arbeitsanforderungen, Zeit, Anerkennung, lebensweltliche Rahmenbedingungen, individuelle Bedürfnisse und Erfordernisse müssen dabei berücksichtigt werden.

Die aktuelle WLB-Forschung untersucht verschiedene Schwerpunktthemen. Dazu zählen z. B. Studien zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden der Beurteilung der WLB im *europäischen Vergleich* (vgl. *Quality of Life in Changing Europe* (van der Lippe et al., 2009), *Family, work and well-being* (European social survey, 2010), *European Working Conditions Survey* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015). Ferner werden Fragen im Kontext der *Geschlechterforschung* untersucht. Hierbei werden Rollenkonflikte beider Geschlechter im Rahmen der Thematik „Vereinbarkeit von Elternrolle und Berufskarriere bzw. Arbeit“ untersucht (Paulus, 2012; Reuter, Vedder & Liebig, 2011; Janczyk, 2009; Oechsle, 2008; Rüling, 2007). Häufig wird die thematische Auseinandersetzung von sozialpolitischen Debatten geprägt, die sich mit familiärer Arbeitsteilung sowie der beruflichen Förderung von alleinerziehenden Müttern auseinandersetzen.

Auch im Bereich des *Betrieblichen Gesundheitsmanagements*, welcher auch der Public Health-Forschung zuzurechnen ist, findet die WLB-Forschung eine zunehmend größere Berücksichtigung. Hierbei widmen sich die Studien vornehmlich der Fragestellung, welchen Einfluss die WLB unter dem Gesichtspunkt der Unvereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie auf die Gesundheit bzw. Arbeitsleistung ausübt. Darunter existieren bspw. Studien zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (Klenner & Pfahl 2008, Bauer et al. 2006, Haipeter & Lehndorff 2004).

Weitere Erkenntnisse zur Auswirkung der *Arbeitszeitflexibilisierung* auf die WLB hat Lott (2014) in einer länderübergreifenden Studie untersucht. Laut den Untersuchungs-

ergebnissen wird die Wirkung von Maßnahmen zur Arbeitszeitautonomie vom Geschlecht, der Arbeitsmarkt- und Familienpolitik, der Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung sowie der betrieblichen Arbeitsorganisation beeinflusst. Für Männer bedeute eine Arbeitszeitautonomie häufig Arbeitsintensivierung und Mehrarbeit. Die Forschungsergebnisse zeigen im Mittel jedoch, dass eine hohe Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung generell mit einer guten WLB verbunden ist.

Dem Thema *Entgrenzung der Arbeit* werden auch Forschungsfragen zugeordnet, welche Auswirkungen der Nutzung von technischen Hilfsmitteln zur ständigen Erreichbarkeit im Fokus haben. In einer Metaanalyse werteten Pangert und Schüpach (2013) Studien aus, die sich mit den Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf die Life-Domain-Balance und die Gesundheit beschäftigten. Die Studienergebnisse deuten darauf hin, dass eine arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit zu Beeinträchtigungen im Privatleben von Beschäftigten führt. Hohe arbeitsbezogene Erreichbarkeit, beispielsweise Rufbereitschaft, korrelierte in den meisten Fällen mit arbeitsbezogenen Befindlichkeitsstörungen. Neben den Risiken konnten in einigen Fällen auch positive Auswirkungen festgestellt werden, so dass bei betrieblichen Interventionsmaßnahmen immer die Individualität des Einzelfalls berücksichtigt werden sollte.

In einer repräsentativen Befragung im Auftrag des BMAS (2015) unter 771 Personalverantwortlichen und über 7000 Beschäftigten kam unter dem Aspekt der räumlichen Entgrenzung von Arbeit die Erkenntnis zum Vorschein, dass Angestellte mit Homeoffice mehr Überstunden machen als Angestellte mit festen Bürozeiten.

In der Diskussion zum *demografischen Wandel* findet die WLB-Forschung ebenfalls Anwendung. In einer Kienbaum-Studie (Berkowski, 2007) wurde untersucht, welche Rolle Maßnahmen zur Förderung der WLB als Instrument von Personal- und Organisationsprozessen spielen, um Unternehmen auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorzubereiten. Hierbei wurde eine Fokussierung auf die Umsetzung von Teilzeitarbeit als Mittel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vor allem in Großunternehmen, festgestellt.

Die Untersuchung von *Persönlichkeitsmerkmalen* und deren Auswirkungen auf die Beurteilung der WLB ist ebenso ein größeres Forschungsfeld innerhalb der WLB-Forschung. So kamen beispielsweise Beaugard (2006) oder Rantanen, Pulkkinen & Kinnunen (2005) in ihren Studien zum Schluss, dass sich die individuelle emotionale Stabilität moderierend bei Work-Life-Conflicts auf die emotionale Bindung zum Arbeitgeber (Commitment) auswirkt.

## 2.2 Work-Life-Balance Konzepte

In der aktuellen wissenschaftlichen WLB-Forschung lassen sich verschiedene Konzepte identifizieren. Im Kern der verschiedenen Konzepte stehen unterschiedliche Thesen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit.

### 2.2.1 Modelle der psychologischen Forschung

Nach Prantl (2005) können aus psychologischer Perspektive drei Thesen voneinander abgegrenzt werden:

- Die Generalisation (bei der Arbeit entwickelte Einstellungen, Handlungsstile usw. werden auf die Freizeit übertragen),
- Die Kompensation (die Freizeit dient als Ausgleich gegenüber der Arbeit), und
- Die Autonomie (bei der Arbeit und der Freizeit handelt es sich um zwei voneinander unabhängige Lebensbereiche).

Daraus leiten sich verschiedene Hypothesen ab, welche die Beziehungsverflechtungen zwischen Arbeit und Freizeit bzw. Familie näher untersuchen. Auf der einen Seite steht die *Neutralitäts-, Autonomie- oder Segmentierungshypothese*, die unterstellt, dass Erlebens- und Verhaltensweisen der Arbeit und der Freizeit nicht miteinander zusammenhängen. Zum anderen modelliert die *Generalisations- oder Kompensationshypothese*, dass sich Verhalten und Erleben in der Arbeitswelt auch auf die private Lebenswelt und genauso umgekehrt überträgt. Je nach Richtung der Auswirkung, wird von einer Generalisationshypothese (verstärkende Auswirkung) oder Kompensationshypothese (ausgleichende Wirkung) gesprochen.

Die *Interaktionshypothese* besagt, dass Erlebens- und Verhaltensweisen in der Arbeit und Freizeit sich gegenseitig beeinflussen.

Laut der so genannten *Kongruenzhypothese* weisen die Verhaltens- und Erlebensweisen in Arbeit und Freizeit Übereinstimmungen auf, jedoch werden diese auf Drittvariablen, wie zum Beispiel bestimmte Persönlichkeitsmerkmale oder -strukturen, zurückgeführt (Ulich, 1998).

Gegen die Neutralitäts-, Autonomie- oder Segmentierungshypothese spricht, dass es Personen aus psychologischer Sicht kaum vermögen, Arbeit und Freizeit gedanklich und emotional so strikt zu trennen, dass eine Vermischung ausgeschlossen werden kann (Prantl,

2005). Hoff (2006) interpretiert Segmentierungstendenzen eher als den Versuch, negative Spillover-Effekte durch eine gedankliche und emotionale Abgrenzung zu vermeiden. Demnach handelt es sich dann wiederum um eine Kompensationsleistung, die einer Generalisierungstendenz entgegenwirken soll.

Das Kompensationsmodell unterliegt der Annahme, dass in der Freizeit bzw. in der Arbeit Bedürfnisse befriedigt werden, die in der anderen Sphäre eine unzureichende Deckung erfahren (Bamberg, 1989; Hoff, 1986). Insbesondere wird dem Selbstverwirklichungsbestreben eine größere Bedeutung eingeräumt, wenn es in der Arbeitswelt oder im Freizeitverhalten eine Kompensationstendenz gibt (Spreitzer, Snyder & Larson, 1974).

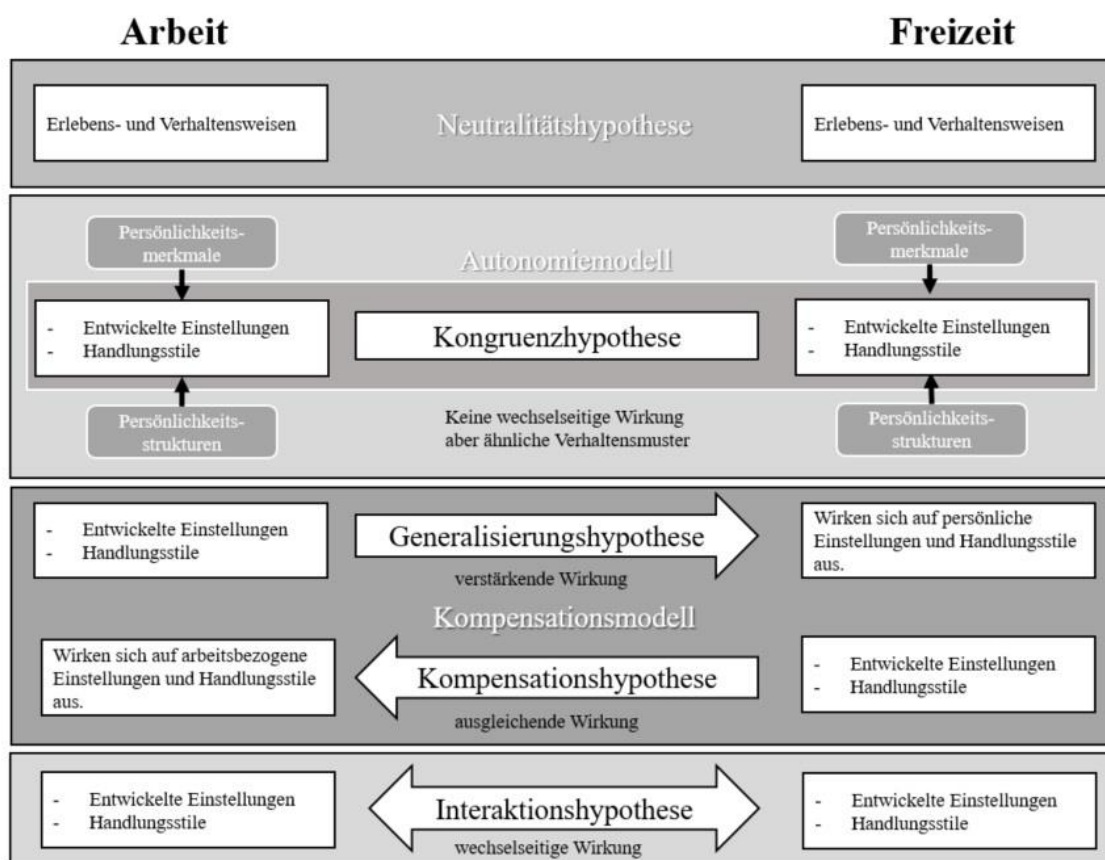


Abbildung 1: Hypothesen bei Work-Life-Balance Konzepten/Modellen nach Prantl (2005) & Ulich (1998) (eigene Darstellung)

Wiese (2015) unterteilt die grundlegenden Konzepte und Modelle der psychologischen Forschung zur Work-Life-Balance in die vorwiegend stress- und ressourcentheoretisch fundierten sowie tätigkeitsregulativen, arbeitspsychologischen Ansätze auf der einen Seite und die biografieorientierten bzw. entwicklungsregulativen Ansätze auf der anderen Seite.



Mitunter fehlen jedoch konkrete wissenschaftliche Modelle, aus denen bestimmte Grundannahmen empirisch oder theoretisch abgeleitet wurden.

Aus psychologischer Sichtweise liegen laut Barnett und Gareis (2006) die theoretischen Grundlagen zur WLB-Problematik in der Rollentheorie. Diese nimmt nach Byron (2005) an, dass jeder Mensch unterschiedliche Rollen in verschiedenen Lebensbereichen einnimmt und hinsichtlich dieser Rollen über begrenzte zeitliche und psychische Ressourcen verfügt. Beansprucht nun eine Rolle einen großen Teil dieser Ressourcen, kann es zu zeitlichen oder psychischen Konflikten kommen, worauf im folgenden Kapitel näher eingegangen wird.

## **2.2.2 Stress- und ressourcentheoretische Work-Life-Balance Modelle**

Kennzeichnend für die meisten Ansätze, die sich mit Fragen der WLB befassen, ist eine Konfliktperspektive. Das bedeutet, dass Beschäftigte multiple Rollen sowohl im Beruf als auch im Privatleben einnehmen, was als Ursache von Belastungen bzw. von Stress gesehen wird. Die Belastungssituation kann wiederum zu eingeschränktem Wohlbefinden, psychosomatischen Beschwerden oder sogar Krankheitssymptomen führen. Entsprechend ist die Beschäftigung mit Zeit- und Ressourcenkonflikten einer der Hauptgesichtspunkte, unter dem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der stress- und ressourcenorientierten Modelle behandelt wird.

So wird im Ressourcenerschöpfungsmodell (*resource drain model*) davon ausgegangen, dass die Ausübung einer Rolle knappe Ressourcen wie Geld oder Zeit in Anspruch nehmen und die damit verbundene Ressourcenbindung in anderen Bereichen zu negativen Folgen führt (Wilensky, 1960). Wer viel arbeitet, um Geld zu verdienen, hat keine Zeit für die Familie. Wer viel Zeit hat, weil er nicht arbeitet, verfügt unter Umständen über wenig Geld.

Darüber hinaus wird angenommen, dass Erlebens- und Verhaltensweisen von einem auf den anderen Bereich übertragen werden, insbesondere „mitgenommene Konflikte“, wenn also beispielsweise Belastungen aus dem einen Bereich nachwirken und damit das Handeln in dem anderen Bereich beeinträchtigen (Resch und Bamberg 2005). Entsprechende Modelle sind als *Rollenkonflikt- oder Rollenstressmodelle* bekannt und beschäftigen sich vor allem mit den negativen Folgen eines Bereichs auf den anderen Bereich, dem so genannten negativen Spillover (ebd.).

Einer Ressourcenorientierung im Rahmen einer WLB-Modellierung wurde durch Grzywacz & Marks (2000) Rechnung getragen, indem sie in ihren Studien erkannten, dass nicht nur negative Einflüsse durch Rollenkonflikte entstehen, sondern dass auch positive Erlebnisse in der einen Rolle sich auf andere Rollen auswirken (*Role-Enhancement- bzw. Role-Enrichment-Effect*). Ebenso können positive wie negative Effekte gleichzeitig auftreten.

Greenhaus & Powell (2006) unterscheiden in ihrem *Work-Family-Enrichment-Modell* ferner zwischen additiven, puffernden und direkten Einflüssen. Erfahrungen und Wirkungen verschiedener Rollen können sich demnach zunächst in ihren positiven Effekten summieren, darüber hinaus kann es auch zu einer kompensatorischen oder puffernden Wirkung kommen, wenn Belastungen oder Defizite der einen Rolle durch Positivmerkmale der anderen Rolle ausgeglichen werden. Von direkten Einflüssen sprechen die Autoren hingegen in dem Fall, in dem die Erfahrungen in einer Rolle zu geänderten Erfahrungen und Ergebnissen in der anderen Rolle führen.

Als Ressourcen können tätigkeitsbezogene, personale oder soziale Ressourcen unterschieden werden (Sonntag, 2010; Hobfoll, 2001). Die Unterteilung verdeutlicht zudem, dass Ressourcen aus verschiedenen Kontexten (Rollen) stammen. So können Ressourcen einer intakten Familienkonstellation positive Auswirkungen auf eine belastende Arbeitssituation ausüben, wie auch entgegengesetzt.

Mit diesen Modellannahmen als Fundament lassen sich moderierende Effekte bestimmter Ressourcen auf bestimmte Work-Life-Konflikte messbar machen.

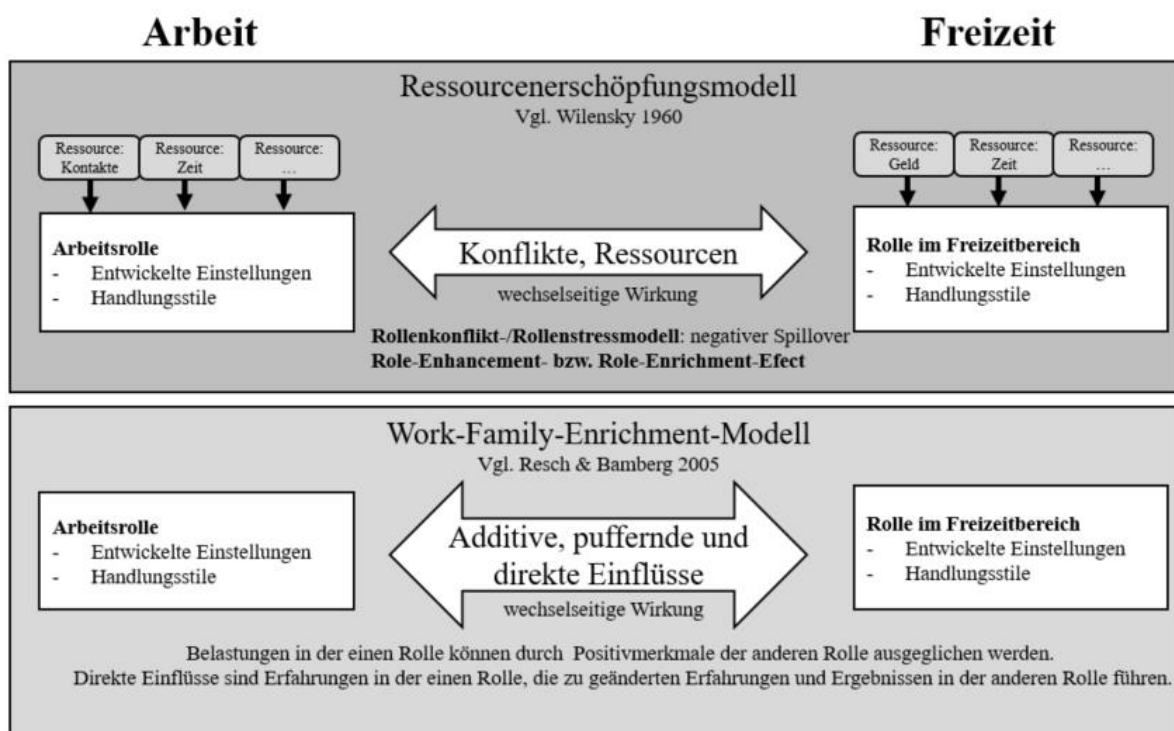


Abbildung 2: Modellkonzeptionen in der psychologischen Work-Life-Balance Forschung (eigene Darstellung)

### 2.2.3 Tätigkeitsanalytische Ansätze

Bei den Ansätzen der Tätigkeitsanalyse im Rahmen der WLB kann zwischen Zeitbudgetanalysen und Analysen der inhaltlichen Qualität von Tätigkeiten unterschieden werden (Wiese 2015).

Bei der Zeitbudgetanalyse werden die Zeiträume für bestimmte Tätigkeiten erfasst (tages-, wochenweise etc.). Damit ergibt sich ein Zeitbudget für verschiedene Lebensbereiche. Dabei können grob die Zeitaufwendungen für Tätigkeiten der Erwerbsarbeit bzw. Freizeit oder Familie (z. B. Haushalt und Kinderbetreuung) unterschieden werden. Zusätzlich zu Angaben über die Zeitverwendung können befragte Personen angeben, ob sie mit der Verteilung ihrer Zeitbudgets zufrieden oder unzufrieden sind. Laut Statistischen Bundesamt (2015) waren bspw. 32 % der Väter sowie 19 % der Mütter in Deutschland (Befragungszeitraum 2012/2013) der Meinung, nicht ausreichend Zeit für ihre Kinder zu haben. Dagegen würde jeder zweite erwerbstätige Vater und jede vierte erwerbstätige Mutter lieber weniger Zeit mit dem Job verbringen.

In Bezug auf die Fokussierung bei inhaltlichen Qualitäten von Tätigkeiten bei der Konzeptionierung von WLB-Modellen sollen die subjektiven Zufriedenheiten mit der Tätigkeitsausführung (z. B. sinnvoll/nicht sinnvoll bzw. motivierend/demotivierend) als

Gradmesser der Bewertung der eigenen WLB gelten (vgl. Kastner, 2004; Frenzl & Resch, 2005). Die Bewertung der WLB richtet sich dem Modell nach daran aus, ob die Befragten den zeitlichen Anspruch verschiedener Tätigkeiten in einem Gesamtkontext des vorhandenen Zeitbudgets als notwendig und damit akzeptabel (sinnvoll) oder als nicht notwendig und damit inakzeptabel (sinnlos) einstufen. Unbezahlte Überstunden können demnach als notwendig (Jobberhalt) aber inakzeptabel (gleiches Gehalt) eingestuft werden.

#### **2.2.4 Entwicklungs- und biografieorientierter Ansatz**

Beim entwicklungs- und biografieorientierten Ansatz zur Konzeptionierung eines WLB-Modells rücken vor allen soziodemografische Faktoren in den Vordergrund. Dem Ansatz nach werden sowohl retrospektive als auch zukunftsgerichtete Fragestellungen zur WLB integriert, so dass Personen über ihren Lebensverlauf hinweg auch mit ihren vergangenen und künftigen Zielen konfrontiert werden. Unter der Fragestellung, ob sie mit der in der Vergangenheit aufgewendeten oder zukünftig geplanten Zeitverwendung in den entsprechenden Lebensbereichen auch ihre Lebensziele erreicht haben oder erreichen werden, bildet das Ergebnis der Bewertung der Zeitverwendung dann die Grundlage für die Bewertung der WLB. So werden auch konkurrierende Ziele wie berufliche Karriere und Familienplanung hinsichtlich der aufgewendeten Zeit zur Zielerreichung ins Verhältnis gesetzt.

So ergab eine Dreijahres-Längsschnittstudie von Wiese und Freund (2005) zur beruflichen Entwicklung jüngerer Erwachsener, dass berufliche Erfolge das individuelle Wohlbefinden umso stärker vorhersagten, desto geringer die Zielerreichung im partnerschaftlich-familiären Bereich war. Das lässt den Rückschluss zu, dass die Kompensation fehlender privater Beziehungen in der Arbeitswelt gefunden wird.

Dieser Logik folgend kann postuliert werden, dass die Bewertungskriterien der eigenen WLB nicht standardisiert werden können, sondern immer auch unterschiedliche Lebensspannen und damit zusammenhängende Ziel-Priorisierungen berücksichtigen sollten

## 2.3 Begriffsklärung

Die vorhergehende Darstellung verschiedener Konzeptionen und Modellierungen des Konstruktes *Work-Life-Balance* verdeutlicht die Vielfalt der Blickwinkel auf die Ursachen und Folgen der Einschätzung der Work-Life-Balance. Demnach existieren in der Literatur auch unterschiedliche Definitionsansätze.

### 2.3.1 Work-Life-Balance

Stock-Homburg und Roederer (2009, S.24) beschreiben Work-Life Balance exemplarisch als „[...] *einen Zustand der Ausgewogenheit zwischen Beruf und Privatleben, der eine Zufriedenheit mit der eigenen Rollenerfüllung in verschiedenen Lebensbereichen und eine Vermeidung dauerhafter Überlastungen ermöglicht.*“

Andere Autoren sprechen alternativ von der so genannten Life-Balance oder Life-Domain-Balance, um sich bei Konflikten zwischen verschiedenen Domänen nicht auf den Arbeitsbereich festlegen zu müssen (Ostendorp 2007; Schobert 2007). In der Definition von Stock-Homberg und Roederer wird dem Rollenbegriff eine übergeordnete Bedeutung eingeräumt.

Bezogen auf eine homöostatische Modellierung des Work-Life-Balance Verständnisses mit einer eher dynamischen Prozessorientierung definiert Kastner (2004, S.14) den Begriff als einen „(...) *ausbalancierten Prozess, der einen Ausgleich zwischen Anforderungen und Ressourcen sicherstellen soll....*“.

Dieser Betrachtung wird durch die Definition die präventive Wirkung einer ausgewogenen WLB Rechnung getragen.

Bauer-Emmel (2007) betrachtet Work-Life Balance aus einer umfassenden Perspektive heraus. Work-Life-Balance wird als

*„(...) Einstellung gegenüber der eigenen Lebenssituation definiert, die sich auf das Vereinbaren verschiedener Lebensbereiche, Rollen und Ziele bezieht. Work-Life Balance bedeutet demnach, dass die subjektiv angestrebten Balancevorstellungen im Einklang mit der realisierten Gestaltung stehen.“ (S. 48)*

Die Definition ergänzt im Vergleich zu den vorhergehenden Definitionsansätzen die situative Komponente (Ziele und Grad der Zielerreichung) die in verschiedenen Lebenssituationen abweichen können. Zudem berücksichtigt die Definition die Zusammenhänge der Effort-Recovery-Theorie (Mejiman & Mulder, 1998) und der Conservation of Resources-Theorie

(Hobfoll, 1998). Die Effort-Recovery-Theorie geht davon aus, dass es für die individuelle Gesundheit notwendig ist, hohen Arbeitsanforderungen Tätigkeiten im Privatleben gegenüber zu stellen, die nicht das gleiche psycho-physiologische System beanspruchen, damit Erholungseffekte entstehen können. Die Conservation of Resources Theorie postuliert, dass Menschen versuchen mit ihren Ressourcen schonend umzugehen, sie aufzubauen und zu schützen. Bei Ressourcenverlusten, die zu Stressempfinden führen können, wird danach gestrebt, die beanspruchten Ressourcen wiederherzustellen. Gemeinsam ist den Theorien insbesondere die Betonung eines Ausgleichs von belastenden und erholsamen Tätigkeiten und die Wichtigkeit des Ressourcenaufbaus (Syrek, Bauer-Emmel, Antoni & Klusemann, 2011).

Die Forschung im Themenfeld der WLB ist, wie in den Kapiteln 2.1 – 2.3 beschrieben, sehr vielfältig. So existieren verschiedene wissenschaftliche Schwerpunkte und Richtungen zur Erforschung der Bewertung und der Auswirkungen der WLB. Zur besseren Abgrenzung werden im Folgenden thematische Schwerpunkte der WLB-Forschung, wie der Work-Life- und der Work-Family-Conflict, in ihrer Begriffsabgrenzung genauer definiert.

### **2.3.2 Work-Life-Conflict**

Ein Work-Life-Conflict (WLC) entsteht, wenn sich der Bereich der Arbeit negativ auf das Privatleben auswirkt (Work-to-Life Conflict). Ebenso können negative Effekte ausgehend vom Privatleben sich belastend auf die Arbeit (Life-to-Work Conflict) auswirken (Byron, 2005; Frone, 2003; Gröpel & Kuhl, 2006).

Bei der Begrifflichkeit Work-Life-Conflict wird der Domäne *Life* keine konkrete Zuordnung in einem bestimmten Freizeitbereich zugesprochen. Anders verhält es sich beim Work-Family-Conflict.

### **2.3.3 Work-Family-Conflict**

Bei der Work-Family-Balance stehen Fragestellungen zur Disposition in wie weit sich die Lebenssphären Arbeit und Familienleben ergänzen oder ob negative Einflüsse aus der einen Sphäre in die andere ausstrahlen. Ist die Balance zwischen den beiden Domänen Erwerbsarbeit und Familienleben gestört, wird von einem *Work-Family Conflict* (WFC) gesprochen. Nach Frone (2003) fangen dann die Berufs- und Familienrollen an, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer jeweiligen Verpflichtungen zu beeinträchtigen, so dass ein Konflikt entsteht. Eine oft verwendete Definition für den WFC stammt von Greenhaus und Beutell (1985):

“A form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.” (S.77)

In der Fragestellung nach der Häufigkeit von Konflikten von einer in die andere Richtung haben verschiedene Studien gezeigt, dass die Arbeit öfter zu Konflikten im Familienleben führt als umgekehrt (Judge, Bourdeau & Bretz, 1994; O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991).

Es werden drei Formen des Konflikts zwischen Arbeit und Familie unterschieden (Greenhaus & Beutell, 1985): der zeitbasierte Konflikt (*time-based*), der beanspruchungs-basierte Konflikt (*strain-based*) und der verhaltensbezogene Konflikt (*behaviour-based*). Diese können sich gegenseitig beeinflussen und schließen sich daher nicht aus.

Der zeitbasierte Konflikt zwischen Arbeit und Familie entsteht, wenn aufgrund von Zeitdruck in der einen Rolle die Erwartungen in der anderen Rolle nicht erfüllt werden können. Ein beanspruchungsbasierter Konflikt liegt vor, wenn Sorgen in der einen Domäne in die andere Domäne überlaufen oder die Beanspruchung in der einen Rolle die Erfüllung in der zweiten Rolle beeinträchtigt. Wenn Verhaltensweisen in einer Rolle in die andere Rolle, wo sie zu Konflikten führen, übertragen werden, entsteht die dritte Form des Konflikts.

## **2.4 Einflussfaktoren auf den Work-Life- bzw. Work-Family-Conflict**

Es gibt zahlreiche Studien, die sich mit den Einflussfaktoren auf Work-Life oder Work-Family-Konflikte beschäftigen (Bohle, Quinlan, Kennedy & Williamson, 2004; Hyman, Baldry, Scholarios & Bunzel, 2003; Major, Klein & Erhardt, 2002; Grzywacz & Marks, 2000). Dabei werden nicht nur Belastungsfaktoren identifiziert, sondern auch Ressourcen in der Arbeitssituation oder im Freizeitbereich selbst, die sich positiv auf die Beurteilung der eigenen WLB auswirken.

### **2.4.1 Arbeitszeit als Einflussfaktor**

In Bohles Studie von 2004 führten vor allem lange Arbeitszeiten verbunden mit einer geringen Vorhersehbarkeit und Kontrolle zu einem stärkeren *Work-Life-Conflict*. Die betroffenen Personen waren sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten ausgesetzt, die sie zudem wenig kontrollieren konnten. Zusammenfassend identifizierte die Studie signifikante Benachteiligungen für Gelegenheitsarbeiter. Obwohl sie sehr ähnliche Arbeit im gleichen

Umfeld leisteten wie die festangestellten Arbeitskräfte, hatten die Gelegenheitsarbeiter einen stärkeren WLC und mehr Gesundheitsprobleme.

Da Zeit in der Regel eine limitierte Ressource darstellt, ist die Arbeitszeit ein wesentlicher Einflussfaktor für den WFC. Je länger die wöchentliche Arbeitszeit, desto weniger Zeit steht der Familie zur Verfügung und umso häufiger treten WIF Konflikte auf. In dem Zusammenhang erwies sich die Verkürzung der Arbeitszeit vor allem bei Mitarbeitern mit Kindern als ein geeignetes Mittel zur Konfliktreduktion (Anttila, Nätti & Väisänen, 2005). Die Länge der Arbeitszeit ist nicht das einzig Entscheidende, denn auch die Ansiedlung der Arbeitszeit und das Arbeitstempo spielen für die WIF eine relevante Rolle. Menschen, die im Nacht- oder Schichtdienst arbeiten, leben einen anderen Tagesrhythmus als die übrigen Familienmitglieder. Dies beeinträchtigt nicht nur die Kommunikation untereinander, sondern auch alltägliche gemeinsame Aktivitäten (ebd.).

Wenn das Ausmaß an anfallenden Aufgaben hoch ist, muss das Arbeitstempo gesteigert werden, um längere Arbeitszeiten zu vermeiden. Das erzeugt Zeitdruck, der wiederum eine Ursache für den Erschöpfungszustand darstellt (Grzywacz et al., 2007). Somit stellt die Arbeitszeit eine zeit- und eine beanspruchungsbasierte Komponente dar.

## **2.4.2 Kontrollmöglichkeiten, Entscheidungs- und Handlungskompetenzen als Einflussfaktoren der Arbeit**

Butler, Grzywacz, Bass & Linney (2005) zeigten in ihrer Studie, dass das Ausmaß an erlebter Kontrolle sowie Entscheidungs- und Handlungskompetenzen mit dem Ausmaß an Work-Life-Balance-Konflikten in Zusammenhang stehen. Je höher die Kontrollmöglichkeit eingeschätzt wird, desto weniger traten Work-Life-Balance Konflikte auf.

Die Wahrscheinlichkeit, dass es zu einem WFC kommt, sinkt deutlich, wenn die Arbeitszeit persönlich beeinflusst und flexibel gehandhabt werden kann. Die Arbeitszeitflexibilität hat sich somit als wichtige Ressource der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwiesen (Anttila, Nätti, & Väisänen, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985).

Da es allerdings nicht nur auf das Ausmaß an Arbeitszeitflexibilität ankommt, sondern auch auf das Bedürfnis der Mitarbeiter nach übergreifenden Entscheidungs- und Handlungskompetenzen, kann ein WFC selten durch eine einfache Gewährleistung von Arbeitszeitflexibilität aufgefangen werden.

Als weitere aufgabenbezogene Ressource wird von Grzywacz und Marks (2000) der Handlungsspielraum genannt, der negativ mit dem Work-to-Life-Konflikt korreliert. Ihre



Studie zeigt zudem, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen eine positive Wirkung auf die Vermeidung von Work-to-Life Konflikten hat.

Personen, die mit ihrer WLB zufrieden sind, verfügen nach einer Studie von Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer (2011) über eine höhere Arbeitszufriedenheit, bessere Arbeitsleistung, höheres Commitment und ein besseres psychisches Wohlbefinden.

### **2.4.3 Die Familie betreffende Einflussfaktoren auf den Work-Family-Conflict**

Grzywacz und Marks (2000) konnten in ihrer Studie nachweisen, dass Personen, die ein Kind haben, gleich welchen Alters, im Vergleich zu Personen ohne Kinder deutlich mehr Work-Family-Konflikte angaben. Dass die Anzahl der Kinder ein signifikanter Prädiktor für die Family-to-Work Konflikte ist, zeigen auch die Ergebnisse von Grandey und Cropanzano (1999).

Greenhaus und Beuttell (1985) stellten dem Studien gegenüber, die aufzeigen, dass Eltern von jüngeren Kindern häufiger WLB-Konflikte erfahren als Eltern von älteren Kindern, da beispielsweise Schulkinder weniger Aufmerksamkeit benötigen und damit vor allem weniger Zeit in Anspruch nehmen. So wurde auch ein erhöhter WFC eher bei größeren Familien festgestellt als bei Familien mit weniger Kindern. Denn hohe Familienanforderungen können mit einem erhöhten *Zeitcommitment* in dem Familienbereich einhergehen, was wiederum die Anzahl der Family-to-Work Konflikte erhöht. Familienanforderungen resultieren demnach insbesondere aus der Anzahl und dem Alter vorhandener Kinder, wobei die vorhandenen Ressourcen hierbei vieles ins Gleichgewicht rücken können (ebd.).

Je mehr kleine Kinder (10 Jahre oder jünger) in einem Haushalt leben, desto höher ist das Ausmaß an Familienarbeit, wozu z. B. Haushaltsarbeit und Kinderversorgung zählt. Jenes Ausmaß stellt wiederum einen signifikanten Prädiktor für den WFC dar (Gutek et al., 1991). Jedoch ist die Existenz von Kindern in der Familie nicht mit dem Ausmaß an Familienarbeit gleichzusetzen. Denn nach Rothausen (1999) gibt das Ausmaß an Familienarbeit vor allem Aufschluss über die Rolle, die eine Person in der Familie einnimmt. Von Gutek et al. (1991) wurden die durchschnittliche Stundenanzahl für Familienarbeit erhoben, die bei den Frauen 19,8 Stunden/Woche, bei den Männern hingegen nur 13,7 Stunden/Woche betrug. Sobald die Aufteilung der Hausarbeit in der Partnerschaft zwischen Mann und Frau subjektiv als ungerecht empfunden wird, gilt sie nach Lu, Gilmour, Kao und Huang (2006) als signifikanter Prädiktor für den WFC. Dazu konform erwies sich eine mangelnde Unterstützung durch den

Partner und eine damit einhergehende Familienüberlastung als relevanter Prädiktor für die *Family-to-Work* Konflikte (Botheridge & Lee, 2005; Frone et al., 1997)

Die Rolle der familiären Unterstützung untersuchten Studien, die aufzeigen, dass die Existenz eines festen Partners zu einem erhöhten WFC führt (Frone et al., 1997; Herman & Gyllstrom 1977). Diese Feststellung basiert auf der Annahme, dass eine Partnerschaft auch zeitliche und emotionale Verpflichtungen mit sich bringt. Wird den Verpflichtungen nur unzureichend, bspw. aufgrund hoher Arbeitsintensität, nachgegangen, können Partnerschaftskonflikte entstehen. Andererseits gibt es Studien, die betonen, dass Personen in einer festen Beziehung mehr Unterstützung erhalten als Alleinstehende und diese Unterstützung sich langfristig positiv auf das Wohlbefinden auswirkt (Grandey & Cropanzano, 1999). Zudem wird nicht nur die Unterstützung eines Partners, sondern auch die Unterstützung der Familienmitglieder mit dem WFC in Verbindung gebracht, indem die familienbezogene Unterstützung die Überlastung und die Unzufriedenheit innerhalb der Familie verringert (ebd.).

In einer Studie von Grzywacz und Marks (2000) konnte ebenfalls eine direkte abschwächende Wirkung der Unterstützung durch den Partner und der Familie auf die WFC nachgewiesen werden. In dem Zusammenhang ist die Studie von Adams, King und King (1996) wichtig zu erwähnen, die sowohl emotionale als auch instrumentelle familiäre Unterstützung als bedeutsame Ressource identifizieren konnte.

## **2.5 Auswirkungen des Work-Life- bzw. Work-Family-Conflict auf die Gesundheit**

In der Sichtung von Befunden zu gesundheitlichen Auswirkungen der beiden Konfliktarten lassen sich die Studien hinsichtlich ihrer Fokussierung auf eine bestimmte Life-Domäne unterscheiden. So sollen im Folgenden wichtige Ergebnisse für beide Konfliktarten beschrieben werden.

### **2.5.1 Gesundheitliche Auswirkungen des Work-Family-Conflict**

Eine Vielzahl an Studien befasst sich mit den Folgen des WFC (Bohle, Quinlan, Kennedy & Williamson 2004; Frone, 2003; Takeuchi, Yun & Tensluk, 2002, Galinsky, Kim & Bond, 2001; Grandey, Cordeiro & Crouter, 2005).

Die Ergebnisse einiger Studien werden im Folgenden zusammengefasst dargestellt. Es gelten vor allem die Arbeitsunzufriedenheit und ein vermindertes psychisches Wohlbefinden als gesicherte Folgen des WFC. Allen, Herst, Bruck und Sutton (2000) konnten in ihrer Metaanalyse nicht nur eine negative Beziehung zwischen dem WFC und der Arbeitszufriedenheit bestätigen, sondern sie wiesen auch einen positiven Zusammenhang zwischen dem WFC und der generellen psychischen Beanspruchung nach.

WFC sind nach Major et al. (2002) ein bedeutsamer Prädiktor für psychischen Stress, der wiederum Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden (depressive Symptome und somatische Beschwerden) hat. WFC wirken sich auch direkt auf die Entwicklung von Depressionen aus (Frone, Russel & Cooper, 1992a; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Schieman, McBrier & Van Gundy, 2003).

Der Konflikt zwischen Arbeit und Familie ist ebenfalls ein signifikanter Prädiktor für psychosomatische Beschwerden (Kinnunen & Mauno, 1998; Allen et al., 2000) worunter z. B. Schlafstörungen und Hypertonie zählen.

Jacobshagen, Amstad, Semmer und Kuster (2005) stellten in einer Untersuchung in einem Schweizer Großkonzern bei Vertretern des Topmanagements (N=143) eine starke Ausprägung an Work-to-Family Konflikten fest. Hierbei wurde der WFC durch die Befindensparameter Irritation, psychosomatische Beschwerden und arbeitsbezogene Depressivität durch hierarchische Regressionsanalysen vorhergesagt. Mediationsanalysen zeigten, dass der WFC die Beziehungen zwischen den arbeitsbezogenen Stressoren (Überlastungen, Arbeitsplatzunsicherheit und Anzahl der Arbeitsstunden) und den genannten Befindensbeeinträchtigungen fast immer medierte.

## **2.5.2 Work-Life-Balance und psychische Gesundheit**

Zentraler Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit ist der Zusammenhang zwischen der Bewertung der WLB und dem psychischen Wohlbefinden. Als Grundlage für die Herleitung von Forschungsfragen und Hypothesen soll der aktuelle Forschungsstand zum Thema WLB und psychische Gesundheit zusammenfassend dargestellt werden. In den vorangegangenen Kapiteln wurden Zusammenhänge zwischen dem Work-Family Conflict (Work-to-Family und Family-to-Work Conflict) und Beeinträchtigungen des psychischen Wohlbefindens sowie der Begünstigung psychischer Erkrankungen und psychosomatischer Störungen bereits ausschnittsweise erörtert.

Wöhrmann (2016) hat in einem Forschungsprojekt zum Thema „Psychische Gesundheit bei der Arbeit“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Rahmen eines Reviews verschiedene Studien zum Thema WLB und Gesundheit untersucht. Dabei wurde der Frage nachgegangen, welchen Einfluss die WLB auf Aspekte der psychischen Gesundheit ausübt und welchen Einfluss Arbeitsbedingungen auf die WLB haben. Die Aspekte psychischer Gesundheit wurden zur besseren Vergleichbarkeit der Studien in die Bereiche subjektives Wohlbefinden, psychische Beschwerden, arbeitsspezifische psychische Beschwerden, gesundheitliche Beschwerden, Einstellung zu Arbeit und Organisation und Verhalten bei der Arbeit gegliedert (ebd.).

Als Ergebnis der Literaturstudie wurde festgestellt, dass in den einzelnen Untersuchungen der Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben für beide Wirkrichtungen signifikante kleine bis mittlere aggregierte metaanalytische Zusammenhänge ( $r = ,03$  bis  $,40$ ) mit fast allen untersuchten Aspekten psychischer Gesundheit gefunden wurden. Je stärker der Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben, desto schlechter wurde die psychischer Gesundheit beurteilt. Der stärkste Zusammenhang wurde zwischen der Burnout-Symptomatik und arbeitsbezogener Beanspruchung und Stress ( $r = ,40$ ) ermittelt. Weiterhin wurde anhand der Ergebnisse deutlich, dass der Work-to-Family/Life Conflict stärkere Zusammenhänge mit psychischen Gesundheitsbeschwerden aufwies als der Family/Life-to-Work Conflict. Für die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, wurden kleine bis mittlere aggregierte Zusammenhänge mit den betrachteten Aspekten psychischer Gesundheit ermittelt ( $r = ,14$  bis  $,45$ ). Der stärkste Effekt ( $r = -,45$ ) wurde dabei für psychische Beschwerden gefunden, die auch in allen identifizierten Primärstudien negativ mit Work-Life-Balance zusammenhängen.

Die Arbeitsbedingungen wurden hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Studien in Arbeitsaufgabe (Arbeitsrolle), Arbeitsorganisation und Unterstützung subsummiert. Der stärkste Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und der Zufriedenheit mit der WLB wurde für Unterstützung am Arbeitsplatz festgestellt ( $r = ,37$ ), der kleinste für Arbeitsorganisation ( $r = ,20$ ).

Die individuellen Persönlichkeitsmerkmale Alter, Geschlecht und Lebenssituation zeigten in den untersuchten Studien von Wöhrmann (2016) einen moderierenden Einfluss auf die Stärke der Zusammenhänge zwischen WLB und psychischer Gesundheit sowie zwischen der WLB und den Arbeitsbedingungen.

Da andauernde emotionale Belastungen zu psychischen Störungen führen können, wurde in anderen Studien (vgl. Valcour, 2007; Beham & Drobnic, 2010; Higgins, Duxbury & Johnson, 2000) untersucht, inwieweit WLB-Konflikte emotionale Belastungen auslösen und

diese mit psychischen Störungen zusammenhängen. Als Ergebnis kann konstatiert werden, dass eine schlechte Bewertung der WLB zu weniger emotionaler Zufriedenheit führt.

## 2.6 Zusammenfassung Work-Life- und Work-Family Konflikte

Die nachstehende Grafik soll die identifizierten Begrifflichkeiten und die wissenschaftlich belegten Einflussfaktoren auf die Beurteilung von Work-Life- bzw. Work-Family-Konflikten zusammenfassend darstellen.

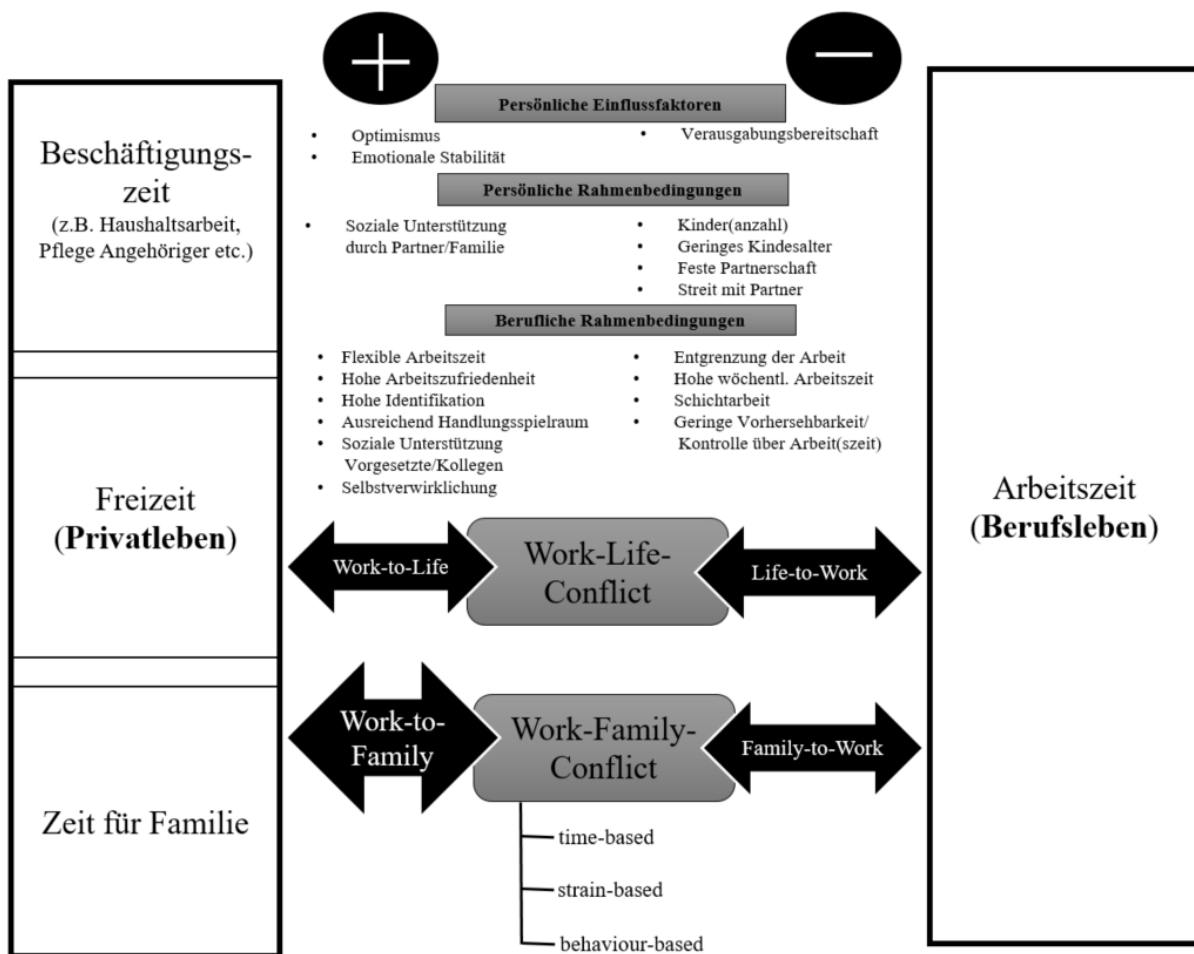


Abbildung 3: Zusammenfassung Work-Life und Work-Family Konflikte

## 2.7 Messbarkeit der Work-Life-Balance

Zur Einschätzung der Messbarkeit der WLB ist festzuhalten, dass eine allgemeingültige, operationalisierbare Messbarkeit für WLB schwer herzustellen ist. Vielmehr handelt es sich immer um eine subjektive Einschätzung der individuellen Situation bezogen auf die Bedürfnisse und Vorstellungen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Kaiser, Ringlstetter, Reindl & Stolz, 2010). Würde man Ursachen und Gründe für einen Work-Life-Conflict suchen, müsste man den verschiedenen Modellierungen des WLB-Konstruktes in Gänze Rechnung tragen. Demnach existiert kein einheitliches Erhebungsinstrument, welches die unterschiedlichen Blickwinkel und Schwerpunkte der WLB Modelle vereint (Glitza, 2014).

In vielen Erhebungsinstrumenten zur Erfassung bzw. Bewertung von Stressfaktoren und möglicher Stressfolgen auf verschiedene Merkmale werden Skalen zur Erfassung der Work-Life/Family-Balance integriert (vgl. COPSQ (Nübling, Stöbel, Hasselhorn, Michaelis, Hofmann (2005), Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (Syrek, Bauer-Emmel, Antoni & Klusemann, 2011).

In anderen Erhebungsinstrumenten steht die Erfassung der individuellen WLB als abhängige Variable im Vordergrund (Vgl. B-AOF - Balance zwischen Arbeit, Obligationszeit und Freizeit (Schuller, 2012), SWING – Survey Work-Home Interaction (Geurts et al., 2005), FASIV - Fragebogens zur Erfassung Adaptiver Strategien in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kupsch, Schneewind & Reeb, (2009), Work-Family Conflict Scales (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

In allen aufgezählten Erhebungsinstrumenten bzw. Skalen steht die Identifikation von Work-Life/Family-Balance-Konflikten und/oder die Identifikation von Ressourcen zum Ausgleich im Vordergrund. Dabei kann jedoch die Richtung des Konfliktes bzw. des positiven Spillovers (Übertragungseffekt) unterschieden werden.

Schuller (2012) hat im Rahmen ihrer Studie den Fragebogen zur Erhebung der Balance zwischen Arbeit, Obligationszeit und Freizeit (B-AOF) entwickelt. Unter Obligationszeit werden familiäre Verpflichtungen, Hausarbeit, ehrenamtliche Tätigkeiten und soziale Verpflichtungen verstanden. Das Instrument erhebt den negativen Spillover zwischen Arbeit und Privatleben und umgekehrt.

Die Trierer Kurzsкала zur Messung der WLB (TKS-WLB) basiert auf der Definition von Bauer-Emmel (2007), welche sich auf die Einstellung gegenüber der eigenen Lebenssituation sowie auf das Vereinbaren verschiedener Lebensbereiche, Rollen und Ziele

bezieht. Dabei wird der gesamte Lebensbereich und nicht nur das Familienleben betrachtet. Die TKS-WLB beinhaltet ferner Fragestellungen zur Zufriedenheit und Erfolg in der Vereinbarkeit der jeweiligen Lebensdomänen. Damit basiert die TKS-WLB auf den ressourcenorientierten Theorien (Effort-Recovery Theorie (Mejman & Mulder, 1998) bzw. Conservation of Resources Theorie (Hobfoll, 1998), die im Kern besagen, dass bei hoher Ressourcenbeanspruchungen in einem Bereich ausgleichende Ressourcen in einem anderen Bereich für einen Ausgleich sorgen müssen, sollen gesundheitlich Spillover-Effekte vermieden werden.

Der FASIV basiert auf dem ressourcen-orientierten Ansatz der WLB, der postuliert, dass sich Positiv- oder Negativmerkmale in einem Bereich auch positiv oder negativ im anderen Bereich auswirken (Spillover-Effekte). In der Studie zur Entwicklung des FASIV-Erhebungsinstrumentes wurde die Wirkung der adaptiven Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Familien mit zwei berufstätigen Partnern und mindestens einem Kind im Vorschulalter untersucht.

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) haben ein Erhebungsinstrument zur Messung der WLB auf Grundlage einer tätigkeitsanalytischen Konzeption eines WLB-Modells entwickelt. Dabei soll eine objektivere und damit messbare Sichtweise auf die WLB ermöglicht werden. Die Grundannahme des Modells besagt, dass die Zeitbudgets für Arbeit und Freizeit in etwa gleich verteilt sind, demnach bestehe eine Balance in der Bewertung der Lebensqualität. Offen in diesem Konzept bleibt die subjektive Einschätzung der Befragten, ob ein eventuelles Ungleichgewicht als gut oder schlecht beurteilt wird.

In der WLB-Skala des COPSOQ wurde hingegen nur das Ausmaß des Work-to-Life Konflikts hinterfragt. Die subjektive Einschätzung der Zufriedenheit mit den angegebenen Konflikten hinterfragt die COPSOQ-Skala, im Gegensatz zur TKS-WLB, nicht.

Damit basiert die Skala bezüglich der Auswahl der Fragen auf der Generalisierungshypothese, die besagt, dass sich hohe Arbeitsanforderungen, verbunden mit hohen Arbeitszeiten, negativ auf die WLB und auf das gesundheitliche Wohlbefinden auswirken. Diese Hypothese soll auch in der vorliegenden Arbeit untersucht werden. Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit die COPSOQ-Skala verwendet.

Grundsätzlich besteht beim Einsatz multipler Items verschiedener Konfliktbereiche die Gefahr einer niedrigen internen Konsistenz (Tetrick & Buffardi, 2006) der Skala zur Erfassung der WLB. Mehrdimensionale Erhebungsinstrumente wie die Work-Family Conflict Scales (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) mit 18 Items sind in Mitarbeiterbefragungen, in

denen auch eine Vielzahl an anderen Skalen erfasst werden, im Sinne eines ökonomischen Ansatzes (Zeit zum Ausfüllen des Fragebogens) nachteilig.

## **2.8 Ableitung eines Wirkungsmodells der Work-Life-Balance**

Das dieser Arbeit zugrunde liegende Wirkmodell basiert auf der Annahme, dass die subjektiv empfundene WLB von verschiedenen Faktoren (Persönlichkeit, Gesundheit, Beziehungen, Lebenssituation und Arbeit) beeinflusst wird. Mit allen Faktoren bestehen Wechselbeziehungen. Die WLB übt beispielsweise eine starke Wirkung auf das subjektive Wohlempfinden (psychische und physische Gesundheit) aus. Andererseits wird die Bewertung der WLB negativ beeinflusst, wenn gesundheitliche Ressourcen beeinträchtigt sind. Aus jedem der fünf identifizierten Bereiche können Spillover-Effekte in andere Bereiche entstehen. Es besteht bspw. ein Wechselspiel aus betrieblichen Sozialkapitalfaktoren und privaten Konstellationen und der Bewertung der WLB. So können Ressourcen, die im Privatleben eine hohe Ausprägung haben, sich positiv auf die Arbeitsbewältigung auswirken.

Der WLB wird in diesem Modell unterstellt, dass sie die Stärke der direkten Auswirkungen der Wechselbeziehungen (orange Verbindungen in der Grafik) moderiert. Mit anderen Worten, ein Arbeitnehmer kann durch seine Arbeit stark beansprucht werden. Wenn er mit seiner WLB zufrieden ist, übt die Beanspruchung durch die Arbeit bspw. eine deutlich geringere negative Wirkung auf die Gesundheit aus, als wenn er seine WLB zusätzlich als negativ empfindet.

Abbildung 4 stellt mit hellgrau markierten Einflussphären diejenigen Faktoren dar, welche anhand des Untersuchungsmodells in dieser Arbeit betrachtet werden können.



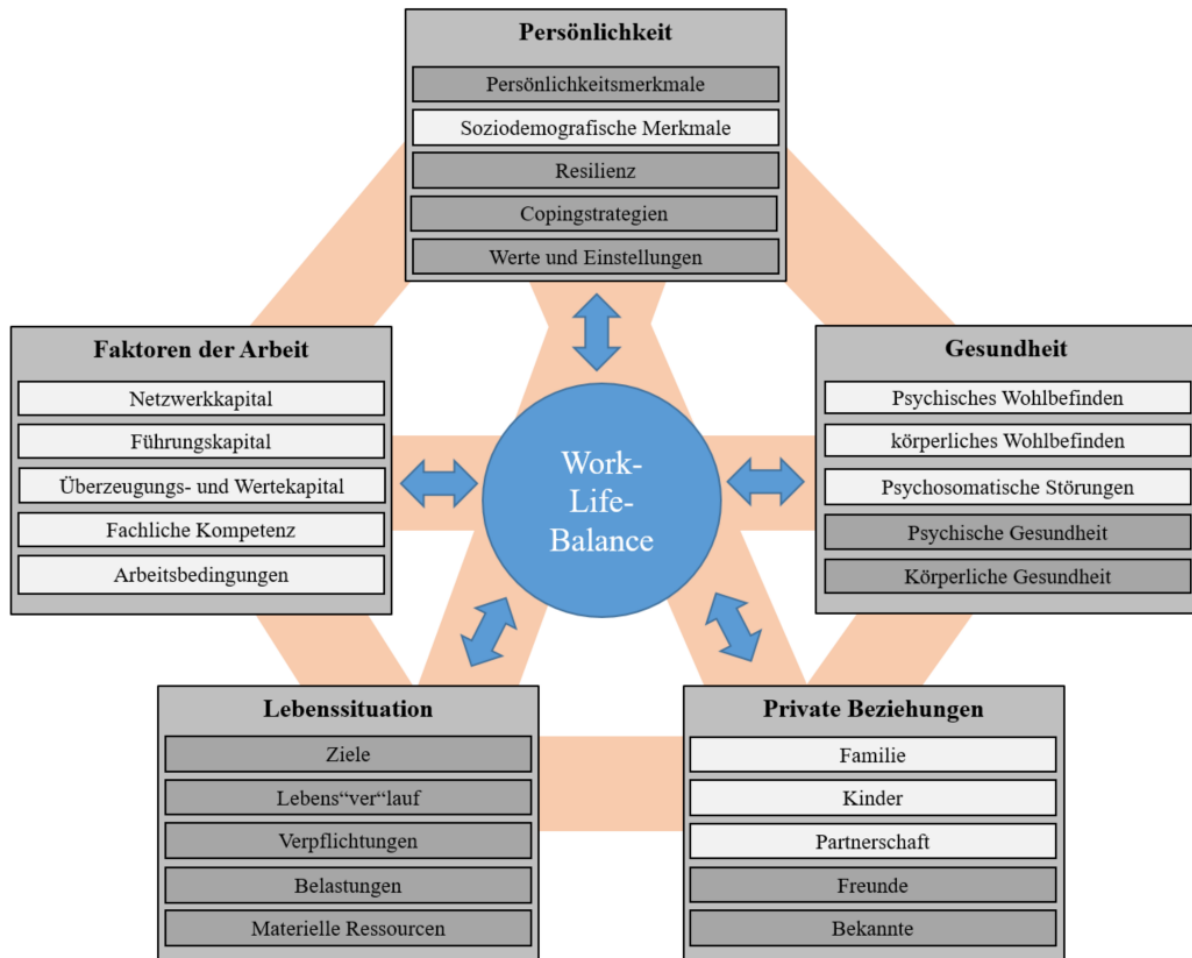


Abbildung 4: Wirkmodell der Work-Life-Balance (eigene Darstellung)

Das Modell unterstreicht einen ganzheitlichen Ansatz. Die Beurteilung der Work-Life-Balance hat eine direkte Wirkung auf verschiedene Sphären und wird gleichermaßen von verschiedenen Sphären beeinflusst. Zwischen den Sphären bestehen ebenfalls Wechselbeziehungen, die durch die subjektive Einschätzung der Work-Life-Balance beeinflusst werden können.

### 3 Sozialkapital

Mit den Begrifflichkeiten des sozialen Kapitals bzw. dem Sozialkapital befassen sich verschiedene Zweige der Wissenschaft, vor allem Soziologen, Politologen und Ökonomen, aus unterschiedlichen Betrachtungswinkeln. Mit der Auseinandersetzung im Rahmen der Sozialkapitalforschung als Teil der Netzwerkforschung soll das Verständnis über die Funktion und Wirkung sozialer Netzwerke erörtert werden (Iseke, 2007).

Daraus resultieren eine Vielzahl an Definitions- und Operationalisierungsansätzen, die anforderungsbezogen auch einer konsequenten kausalen Logik folgen. So wird das Sozialkapitalkonzept angewendet, um Beziehungen und deren Auswirkungen auf unterschiedliche Parameter innerhalb der Familie oder der Gemeinde, innerhalb von Gesellschaften aber auch von Regierungen und Organisationen zu untersuchen. Aus ökonomischer Sicht wird der Stellenwert des sozialen Kapitals u. a. in der Senkung marktwirtschaftlicher und unternehmerischer Transaktionskosten gesehen, aus politikwissenschaftlicher Perspektive steht die Wirkung sozialen Kapitals auf die Funktions- und Leistungsfähigkeit von Demokratien im Vordergrund und aus soziologischer Perspektive werden vor allem die sozialintegrativen Leistungen des Sozialkapitals in zunehmend individualisierten Gesellschaften herausgestellt (Diekmann, Freitag & Jann, 2004). Die gesundheitswissenschaftliche Perspektive betrachtet u. a., wie sich individuelles oder organisationales Sozialkapital auf das Wohlbefinden des Einzelnen oder die, auf Gesundheit beruhende, Leistungsfähigkeit bzw. Produktivität von Gruppen und Organisationen auswirkt.

Arbeiten und Studien zum Thema Sozialkapital existieren seit 1920. Die erste Begriffsverwendung von Sozialkapital findet man beim amerikanischen Pädagogen und Gesundheitswissenschaftler Hanifan (1920), der das Sozialkapital als Konstrukt zur Erklärung sozialer und gesellschaftlicher Phänomene nutzte. Eine starke Zunahme von Veröffentlichungen von Artikeln zum Thema Sozialkapital (vor 1991 gab es nur ca. 20 Arbeiten) erfolgte in den 1990er Jahren mit mehr als 1.000 Publikationen vor allem im amerikanischen Raum (Kriesi, 2007). Soziales Kapital wird in empirischen Studien sowohl als unabhängige wie auch als abhängige Variable zur Erklärung der unterschiedlichsten Phänomene verwendet.

Haug (1997) unterscheidet in der Sozialkapitalforschung zwei Analyseebenen. Die eine Analyseebene fokussiert die instrumentell einsetzbaren, individuellen, abhängig von anderen Personen verfügbaren Ressourcen (individualistisch-netzwerktheoretischer Ansatz). In der anderen Analyseebene wird das gesellschaftliche Gesamt-Sozialkapital bzw.

Vertrauenkapital als Ressource der Gemeinschaft betrachtet, um gesellschaftliche Probleme zu lösen.

Die in dieser Arbeit interessierende Sozialkapitalforschung bezieht sich auf die Auseinandersetzung von Sozialkapital in Organisationen und deren Wechselwirkungen zur Gesundheit des Einzelnen und zur Produktivität der Organisation.

### **3.1 Definition und populäre Vertreter der Sozialkapitalforschung**

Im Folgenden wird eine Auswahl an wichtige Forschungsansätze und Studien zusammenfassend dargestellt werden, insbesondere jene, die einen besonderen Bezug auf die interessierende Fragestellung nehmen.

#### **3.1.1 Sozialkapital und gesellschaftliche Position (Pierre Bourdieu)**

Dem Modell des Sozialkapitals nach dem französischen Soziologen Bourdieu liegt eine soziologische Betrachtungsweise zugrunde. Aus diesem Blickwinkel heraus kann Sozialkapital als die Summe der Ressourcen gesehen werden, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen (Bourdieu, 1983). Bourdieu interessierte sich für die Mechanismen der Erzeugung und Erhaltung gesellschaftlicher Strukturen. Er unterscheidet drei Grundformen von Kapital:

- Ökonomisches Kapital (Arbeit zur Vermögensbildung)
- Kulturelles Kapital (Aneignung von Wissen und Fähigkeiten)
- Soziales Kapital (Beziehungsarbeit)

Eine weitere Unterscheidung nimmt er bei der Beschreibung des Sozialkapitals vor, indem er eine quantitative und eine qualitative Dimension extrahiert. Mit der quantitativen Dimension bezeichnet Bourdieu die Ausdehnung des Netzwerkes individueller Beziehungen und mit der qualitativen Dimension werden die Umfänge des sozialen Kapitals beschrieben, das diejenigen besitzen, mit denen eine Person in einer Beziehung steht (ebd.).

In seinem Modell besteht zwischen den drei Kapitalformen eine prinzipielle Gleichwertigkeit. Dadurch können sie untereinander transformiert werden. So kann Bildungskapital in eine höhere Berufsposition umgewandelt werden und damit das eigene ökonomische Kapital gestärkt werden. Innerhalb des eigenen Sozialkapitals ist eine stetige Beziehungsarbeit notwendig, die wiederum den Einsatz von Zeit sowie Aufwand und dadurch

indirekt auch Geld erfordert. Der Nutzen oder der Profit dieser Investition wird in der Regel erst langfristig sichtbar (Bourdieu, 1986). Die Sozialkapitalkomponente hat beim Modell von Bourdieu demnach auch einen eher potentiellen Aspekt, wonach die Investition in Beziehungen auch ohne die erwartete Gegenleistung von „Gefälligkeiten“ ausgehen kann.

Weiter geht Bourdieu davon aus, dass sich Personen ähnlicher sozialer Herkunft oft auch räumlich näher sind (z. B. in Wohnvierteln). Die Möglichkeiten der Kontaktknüpfung sind demnach sozialstrukturell determiniert (Gefken, 2012). Daher tendieren nach Meinung von Bourdieu Beziehungsnetzwerke eher zu sozialer Homogenität. Das bedeutet, dass „kapitalschwache“ Personen häufiger auf ebenso kapitalschwache Personen treffen, als auf Personen mit hohem ökonomischem und/oder kulturellem Kapital. Damit ergeben sich aus sozialwissenschaftlicher Perspektive Ansatzpunkte für Ursachen und Gründe sozialer Ungleichheit.

### **3.1.2 Sozialkapital und beruflicher Erfolg (Glenn Loury)**

Der amerikanische Ökonom Loury betrachtete Sozialkapital aus bildungsökonomischer Perspektive. Er stellte in seinen Studien fest, dass das soziale Umfeld in Zusammenhang mit dem Erreichen eines persönlichen ökonomischen Erfolges steht.

Loury (1977) definierte Sozialkapital als die Menge der Ressourcen, die in Familienbeziehungen und in der sozialen Organisation der Gemeinschaft enthalten sind und die die kognitive oder soziale Entwicklung eines Kindes oder Jugendlichen fördern. Er stellte ökonomische Modelle auf, um aufzuzeigen, dass nicht nur individuelle Kompetenzen, sondern auch der soziale Kontext den individuellen wirtschaftlichen Erfolg bestimmt. Er postuliert in seinen Ausführungen, dass neben strukturellen Chancen der familiäre Hintergrund und die freiwillige Freundschaftswahl unter Gleichen den sozialen Aufstieg einschränken, unter Umständen sogar verhindern, wenn es zu sozialen Ausgrenzungsprozessen aufgrund nicht gruppenspezifischer individueller Karrieretendenzen kommt (vgl. Haug, 1997).

Der Begriff soziales Kapital wird von Loury verwendet, um ungleich verteilte und staatlich nicht zu regulierende Chancen des Erwerbs von Humankapital, die sich aus der freiwilligen Wahl eines sozialen Umfeldes ergeben, zu bezeichnen (ebd.).

### 3.1.3 Sozialkapital und schulischer Erfolg (James Samuel Coleman)

Der amerikanische Soziologe Coleman (1988, 1990) geht davon aus, dass gesellschaftliche Strukturen (z. B. Werte und Normen) die Handlungen und Entscheidungen von Individuen beeinflussen. Wie Bourdieu geht Coleman davon aus, dass sich soziale Beziehungen über Tauschakte verfestigen (Gefken, 2012). Die Summe der getroffenen Entscheidungen und Handlungen wirken wiederum auf die Strukturen der Gesellschaft zurück, indem diese entweder bestätigt oder geschwächt werden. Durch dieses Zusammenspiel kann die Entstehung bestimmter Beziehungstypen in der Gesellschaft erklärt werden. Im Gegensatz zu Bourdieu ist soziales Kapital bei Coleman demnach nicht nur eine individuell nutzbare Ressource, sondern auch eine Eigenschaft sozialer Strukturen, wie Gemeinschaften oder Familien (Gefken, 2012).

Coleman versucht also individuelles Handeln in Abhängigkeit von sozialen Beziehungsmustern zu erklären. Der zentrale Bestandteil seiner Theorie ist das von ihm postulierte Modell des Makro-Mikro-Makro-Schemas. In diesem Modell wird die Wirkung gesellschaftlicher Phänomene (Makroebene) auf das Verhalten der Akteure innerhalb der Gesellschaft (Mikroebene) und wieder zurück auf die Gesellschaft als Ganzes (Makroebene) erklärt. Seine Definition für soziales Kapital lautet:

*„Soziales Kapital wird über seine Funktion definiert. Es ist kein Einzelgebilde, sondern ist aus einer Vielzahl verschiedener Gebilde zusammengesetzt, die zwei Merkmale gemeinsam haben. Sie alle bestehen nämlich aus irgendeinem Aspekt einer Sozialstruktur, und sie begünstigen bestimmte Handlungen von Individuen, die sich innerhalb der Struktur befinden. [...] Anders als andere Kapitalformen wohnt soziales Kapital den Beziehungsstrukturen zwischen zwei und mehr Personen inne.“ (Coleman 1995, S. 392)*

### 3.1.4 Bindungen und Durchlässigkeit zwischen Netzwerken (Mark Granovetter)

Der amerikanische Soziologe Mark Granovetter (1973) untersuchte die Stärke von Beziehungen in Netzwerken. Dabei fand er heraus, dass die Beziehungsstärke von vier Faktoren abhängt: (1) verwendete Zeit (gemeinsam verbrachte Zeit der Akteure), (2) emotionale Intensität der Beziehungen, (3) Intimität im Sinne eines gegenseitig ausgedrückten Vertrauens bzw. Verständnisses, (4) Reziprozität im Sinne der Gegenseitigkeit einer Beziehung. Er unterschied starke Beziehungen („strong ties“) und schwache Beziehungen („weak ties“).

Die Anzahl der starken Beziehungen, die ein Akteur haben kann, ist nach Granovetters Aussage begrenzt, da sie viel Zeit und Aufmerksamkeit in Anspruch nehmen. Starke Beziehungen führen häufig zu Gruppen, die untereinander ohnehin verbunden sind, weil sie aufgrund der Mechanismen kognitiver Balance zur sozialen Schließung tendieren (ebd.). Schwache Verbindungen sind dagegen weniger redundant, liefern neue Informationen und sind auch in der Lage große Distanzen in Netzwerken zu überwinden (Jansen & Diaz-Bone, 2011).

### **3.1.5 Sozialkapital als individuelle Ressource für Geschäftserfolge (Ronald Burt)**

Das Modell von Burt (1992), einem amerikanischen Soziologen, betrachtet die Bedeutung des Sozialkapitals von Unternehmen in einer Wettbewerbssituation. In seinem Ansatz geht er davon aus, dass Unternehmen in ähnlicher Weise mit ökonomischen Kapital und Humankapital ausgestattet sind und sich im wesentlichen nur im sozialen Kapital unterscheiden. Das soziale Kapital umfasst in seiner Definition vor allem geschäftliche Kontakte, aber auch alle übrigen Beziehungen, welche die Angestellten zur Umwelt unterhalten und die zu ökonomischen Gewinnen führen können. Soziales Kapital ist nach Burt bei allen Handlungen deshalb so wichtig, weil perfekte Marktbedingungen illusorisch sind und damit immer soziale Beziehungsnetze der Akteure in die Umsatzgenerierung bzw. Unternehmenszweckerfüllung einbezogen werden müssen. Burt betrachtet soziale Netzwerke auch als „*Manifestation von sozialem Kapital*“ (vgl. Burt, 1992, S. 11), das als Zugriffsmöglichkeit zu bestimmten Ressourcen benutzt wird. Die Vorteile dieser Ressourcen sieht er in den Informationen und der Kontrolle. Burt versucht in seinem Modell herauszufinden, welche Bedingungen besonders günstig sind für die Herstellung und den Einsatz von sozialem Kapital. Im Gegensatz zu Coleman geht er davon aus, dass jeder Akteur in ein soziales Netz eingebettet ist und dass dieses soziale Netz die eigentliche Ressource im Sinne des sozialen Kapitals darstellt.

Die Ressourcen bestimmen sich bei Burt allerdings nicht nur über die primären Beziehungen, sondern auch über sekundäre Beziehungen, die von dritten Akteuren ausgehen. Nicht das Vertrauen, sondern die Informationen (der Zugang zur Information, die Schnelligkeit des Informationsflusses und die Vertrauenswürdigkeit der Information) spielen in seinem Konzept die wichtigste Rolle, denn sie sind entscheidend für den Erfolg des Unternehmens. Burt stellt fest, dass sich große, weniger dichte, sowie heterogene Netzwerke besser eignen, um geschäftliche Kontakte für den Unternehmensgewinn einzusetzen, als kleine,

dichte und homogene Netzwerke, in denen dieselbe Information nur multipliziert wird, da kaum neue Informationen hinzukommen. Entscheidend ist also nicht nur die Menge an Beziehungen, die Akteure aufbauen, sondern auch die Unterschiedlichkeit der Beziehungen, das heißt, die Größe des sozialen Kapitals eines Akteurs hängt von der Struktur seines Netzwerkes und von seiner Stellung in diesem Netzwerk ab.

### 3.1.6 Sozialkapital und Bürgergesellschaft (Robert Putnam)

Der Begriff *social capital* erfuhr eine weitere Popularität durch die Studie „Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy“ des amerikanischen Politikwissenschaftlers Putnam bekannt (Putnam, 1993). Er nahm in seiner Arbeit das Verhältnis von Eigennutz und Gemeinsinn und dessen Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung zweier Vergleichsregionen (Nord- und Süditalienische Provinzregierungen) in den Interessensfokus. Er untersuchte die Unterschiede in der erfolgreichen Umsetzung der italienischen Verfassungsreform und postulierte, dass die norditalienischen Provinzen ökonomisch erfolgreicher waren, weil sie bei der Umsetzung der Verfassungsreform effektiver und bürgernaher vorgingen. Das gelang ihnen wiederum, weil sie über ein höheres soziales Kapital in der Region verfügten, „features of social organization, such as trust, norms, and networks, that can improve the efficiency of society by facilitating coordinated actions“ (Putnam, 1993).

Putnam (1993, 1995) beschreibt sein Konzept von sozialen Kapital mit drei zentralen Elementen: *soziales Vertrauen*, das die zur gesellschaftlichen Koordination erforderliche Kooperation zwischen den Individuen erleichtert; die *Norm generalisierter Reziprozität*, die zur Lösung sozialer Dilemmata beiträgt; und *Netzwerke zivilgesellschaftlichen Engagements*, die generalisierte Reziprozitätsnormen pflegen und soziales Vertrauen aufbauen würden. Demnach entwirft Putnam soziales Kapital im Gegensatz zu Bourdieu nicht als individuelles Gut sondern als kollektive Ressource (vgl. Braun, 2003, S.4).

Putnam (2000) unterscheidet zwei Typen von Beziehungen, die er als „bonding“ und „bridging“ bezeichnet. „Bonding“ bezieht sich auf einen Kernbereich eng verflochtener Verbindungen, wie sie in Familien oder unter sozial Ähnlichen zu finden sind. Diese sind laut Putnam die Basis für Identifikation, Geborgenheit und Solidarität. „Bridging“ hingegen verweist auf die schwachen Beziehungen, die zu eher ungleichen Personen außerhalb des persönlichen Nahumfeldes führen.

Mit seinen Erkenntnissen analysierte Putnam (1995, 1996, 2000) mit Hilfe von Zeitreihen-Vergleichen das soziale Verhalten (z. B. bürgerschaftliches Engagement, Vereinsmitgliedschaften, Anzahl und Qualität persönlicher Beziehungen) von US-Bürgern. Als Ergebnis seiner Untersuchungen stellte er die Abnahme zivilen Engagements und sozialer Einbindung seit den 1960er Jahren in den Vordergrund.

Mit den Arbeiten von Putnam und Fukuyama (1995) aus den USA ist das Interesse an den Themen soziales Bürgerengagement und soziales Kapital in den Sozialwissenschaften gewachsen (Franzmann, 2002). Andere Wissenschaftler (Diewald, 1991; Haug, 1997) postulieren in der Auseinandersetzung mit den Thesen von Putnam und Fukuyama, dass abnehmendes soziales Engagement nicht zwangsläufig mit wirtschaftlichen Auswirkungen in Verbindung gebracht werden kann, da das soziale Engagement in anderen gesellschaftlichen Strukturen wiederfindet. So sei kein Rückgang des sozialen Engagements festzustellen, weil Vereine mit sozialem Engagement Mitglieder verlieren. Vielmehr sei zu beobachten, dass sich andere sozial engagierte Gruppen mit weniger strukturgebender Gestalt der gleichen sozialen Aufgaben annehmen (ebd.).

### **3.1.7 Sozialkapital und der Nutzen gemeinsam geteilter Werte für eine Gemeinschaft (Elinor Ostrom)**

Die amerikanische Politikwissenschaftlerin und Nobelpreisträgerin Ostrom beschäftigte sich mit der Analyse der Selbstregulation in Entwicklungsländern, die weder von Wirtschaftsmärkten noch vom Staat gesteuert werden. Sie analysierte dabei, wie institutionelle Regeln sich auf Handlungen von Individuen auswirken, die bestimmten Anreizen ausgesetzt sind, Entscheidungen treffen (müssen), und sich zudem noch gegenseitig beeinflussen,

Die zentrale Annahme bei Ostroms Modell besteht darin, dass soziale Probleme einer Gemeinschaft dann besonders effektiv überwunden werden können, wenn allgemeine Regeln und Verhaltensnormen gemeinschaftlich ausgehandelt wurden (Ostrom, 2000).

Sozialkapital wird bei Ostrom vor allem dadurch charakterisiert, dass es anders als physikalisches Kapital bei Nichtbenutzung verloren geht und bei Nutzung wächst (ebd.). Bei der Bewertung von sozialem Kapital macht Ostrom deutlich, dass es für Dritte schwer einsehbar und damit auch schwer zu messen sei.

Angesichts der meist rein bilanztechnischen Betrachtung von Wirtschaftsunternehmen ist dies ein durchaus beachtungswürdiges Phänomen. So können nach deutschem Steuerrecht, rein



handelsrechtlich gesehen, immaterielle Wirtschaftsgüter aktiviert werden, indem durch Personaleinsatz verursachte Aufwendungen für die Erstellung von Wirtschaftsgütern bilanzierbar gemacht werden. Unterstellt man dem Sozialkapital bzw. der Netzwerkarbeit, dass sie dafür aufgewendet werden, um künftige Erfolge sicherzustellen, könnte man Sozialkapital in Unternehmen handelsrechtlich bilanziell ausweisen.

### **3.1.8 Sozialkapital als eingebettete Ressourcen in einer sozialen Struktur (Nan Lin)**

Vor dem Hintergrund eines immer häufiger auftretenden Gebrauchs des Begriffs Sozialkapital stellt Lin (2001) ein enger gefasstes Konzept des Begriffes vor. Er beschreibt Sozialkapital als Ressourcen, die in eine soziale Struktur eingebettet sind. Diese Ressourcen werden in einen zweckorientierten Handlungsrahmen „angezapft“ und/oder mobilisiert. Diese Definition beinhaltet drei Aspekte sozialen Kapitals: (1) die Ressourcen sind eingebettet in eine soziale Struktur, (2) die Zugriffsmöglichkeit der Individuen auf diese sozialen Ressourcen und (3) der Nutzen oder Mobilisierung dieser durch Individuen, im Verlauf eines zweckgerichteten Handelns. Ergebnis und Erfolg werden folglich über die beiden Mechanismen der Zugriffsmöglichkeit und der Mobilisierbarkeit determiniert.

### **3.1.9 Sozialkapital: Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg (Bernhard Badura)**

Im unternehmerischen Verständnis umfasst der Begriff Sozialkapital nach Badura (2013) die zwischenmenschlichen Beziehungen sowie gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln innerhalb der Organisation. Sofern diese Elemente eine hohe Ausprägung haben, sind sie mit einem ökonomischen Nutzen, nämlich einer höheren wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, verbunden.

Dieser Sozialkapitalansatz untersucht grundlegende Formen kollektiven Handelns in Netzwerken und den umschließenden Kulturen. So interessieren Forschungsfragen bezüglich der Interaktionen und Leistungen in Netzwerken und deren Einflussfaktoren (ebd.). Der in dieser Arbeit als Grundlage verwendete Sozialkapitalansatz von Badura et al. (2008) baut auf den bestehenden Konzepten und Theorien der Sozialkapitalforschung auf und setzt sie in Bezug zur Gesundheit von Beschäftigten innerhalb einer Organisation. Dabei liegen folgende Schlussfolgerungen aus den vorgestellten Theorien zugrunde (vgl. Badura et. al. 2008/2013):

- (1) Sozialkapital richtet den Blick auf Grundlagen der Zivilgesellschaft: zwischenmenschliche Beziehungen (quantitative Ebene) sowie gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln (qualitative Ebene).
- (2) Die Entwicklung von Kultur in Form gemeinsamer Werte, Überzeugungen und Verhaltensregeln ist die Grundvoraussetzung zur Bildung einer stabilen Gruppe, die sich selbst organisieren kann.
- (3) Selbstorganisation durch emotionale Bindungen und Gemeinsamkeiten im Denken, Fühlen und Handeln, welche in verschiedenen pädagogischen Settings immer wieder erlebt werden, ist zugleich der Ursprung von moralischem Bewusstsein, gegenseitiger Hilfe und gemeinwohlorientierter Solidarität.
- (4) Selbstorganisation, wie sie in Organisationen notwendig ist, entsteht also u. a. durch Sozialkapital. Je effizienter Organisationen arbeiten wollen, desto wichtiger ist eine gute Selbstorganisation, die idealerweise auf gemeinsam geteilten Regeln und Normen beruht und nicht durch übermäßiges Setzen auf Macht und Geld ihre motivierende und bindende Wirkung verliert.
- (5) Auf Grundlage biologischer, soziologischer und neurowissenschaftlicher Studien wird postuliert, dass der Mensch nach Kooperation, sozialen Beziehungen und Bindungen strebt. Wenn den Bestrebungen erfolgreiche Umsetzungen folgen, fördert das die Gesundheit, werden diese Bestrebungen behindert, gar bewusst verhindert, kann dies mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen einhergehen. Innere Motivation entsteht aus Zuwendung, Anerkennung sowie dem Gefühl des „Gebrauchtwerdens“ (vergleichbar mit Sinnhaftigkeit). Arbeitsverhalten, Gesundheitsverhalten und Gesundheitszustand werden durch Motivation, Kognitionen und Emotionen gesteuert bzw. bewertet. Diese wiederum erfahren eine Sozialisation und sind damit beeinflussbar.

### 3.2 Zusammenfassung: Forschung zum Sozialkapital

Der Begriff Sozialkapital wird mit verwandten Konzepten wie sozialen Beziehungen und Netzwerken einerseits sowie sozialen Normen und Institutionen andererseits in Verbindung gebracht. Während Bourdieu (1983, 1996) in seiner Fassung des Sozialkapitals die auf wechselseitiger Anerkennung basierenden sozialen Beziehungen der Individuen betont, arbeiteten Coleman (1988, 1990) und insbesondere Putnam (1992, 2000) den normativen Aspekt des sozialen, freiwilligen Engagements heraus. So wurde mit ihrer Forschung der Fokus auch auf kollektive Effekte von Sozialkapital gelenkt.

Die Erkenntnisse von Coleman und Putnam über den positiven Einfluss von Sozialkapital auf Bildung und die Leistungsfähigkeit von Regierungen haben den Anstoß dafür gegeben, auch in der Entwicklungstheorie und Entwicklungspolitik wieder verstärkt über den Wert von sozialen Beziehungen nachzudenken (Wallacher, 2001).

Insgesamt kann man die verschiedenen Ansätze der Sozialkapitalforschung auch hinsichtlich ihrer Wirkungsebenen unterscheiden. Loury, Bourdieu oder Granovetter haben sich auf die Einflüsse und Auswirkungen von sozialen Beziehungen auf der Mikroebene, von Mensch zu Mensch oder in Gruppen, in ihrer Modellierung eines Sozialkapitalkonzeptes konzentriert. Der Betrachtung ökonomischer Auswirkungen von Sozialkapital innerhalb und zwischen Organisationen (Mesoebene) haben sich Burt, Lin oder Badura gewidmet. In den Arbeiten von Putnam, Coleman oder Ostrom spielte die Makroebene eine bedeutende Rolle. In diesem Blickwinkel interessieren Auswirkungen von gesellschaftlichen Sozialkapital, sowohl in der Wirkung Einzelner oder Gruppen auf gesellschaftliche Prozesse als auch umgekehrt. Zwischen allen Ansätzen gibt es eine Vielzahl an Schnittmengen. Im Kern haben alle Modellkonzeptionen gemein, dass es um die Entstehung und die Wirkung von sozialen Kontakten geht. Ein gutes, funktionierendes Netzwerk zwischen Menschen, Gruppen, Organisationen oder Gesellschaften hat einen ökonomischen Nutzen. Die Höhe des Nutzens hängt von der Quantität und Qualität der Beziehungen ab. Die Beschreibung der Qualitäten divergiert in den verschiedenen Modellkonzeptionen.

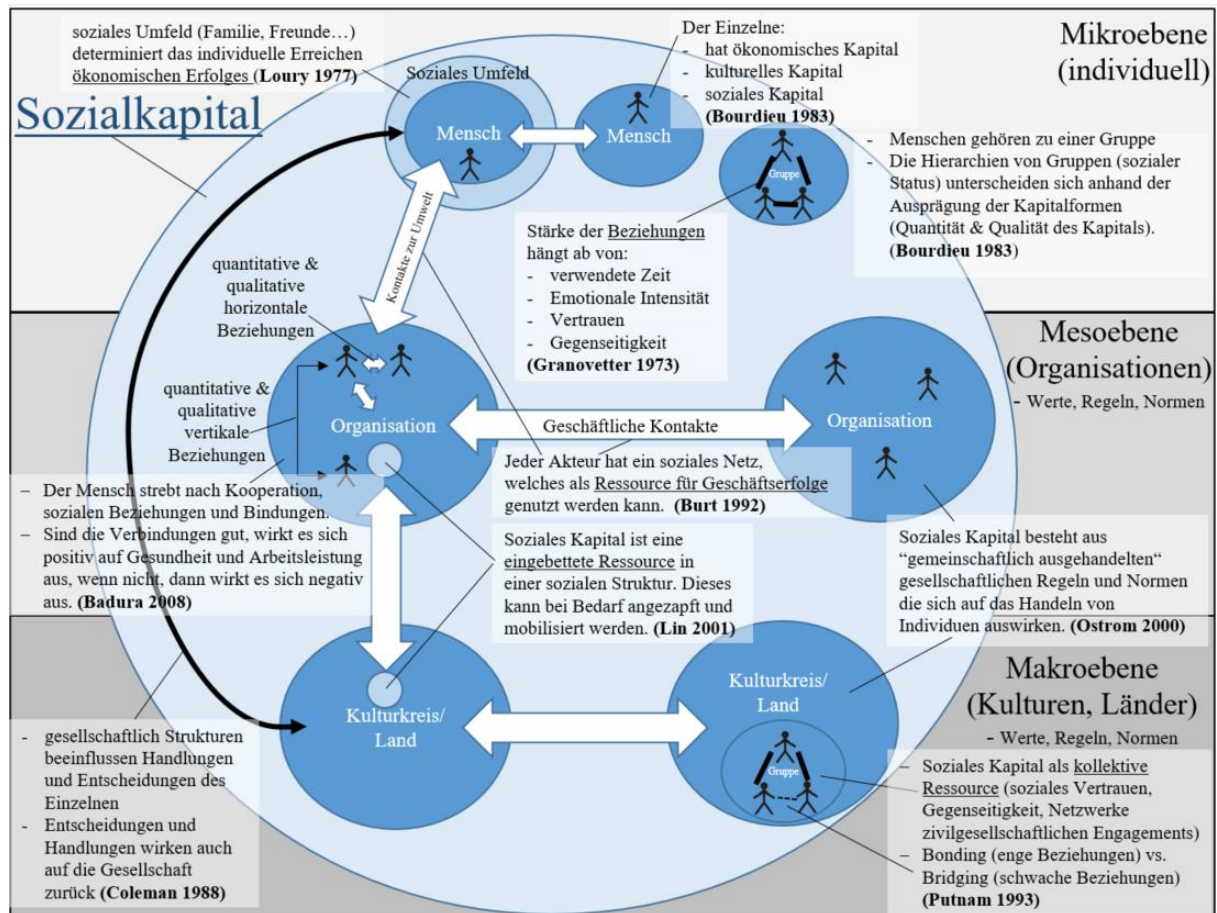


Abbildung 5: Überblick Sozialkapital-Konzepte (eigene Darstellung)

### 3.3 Bielefelder Sozialkapital-Modell

Der Entwicklung des Bielefelder Sozialkapitalmodells geht auf die Frage zurück, inwiefern Organisationen sich im Rahmen des gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels strategisch in Hinsicht auf Ihre Personal- und Gesundheitspolitik ausrichten müssen, um den postulierten Nutzen zwischenmenschlicher Beziehungen und gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln ökonomisch nutzen zu können.

In ihrer Sozialkapitalforschung analysierten Badura et al. (2008) den Einfluss des betrieblichen Sozialkapitals auf verschiedene Parameter der Arbeitsleistung, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit. Dabei sollten Konzepte und Instrumente zu ihrer wissenschaftlichen Bearbeitung bereitgestellt werden, um betriebswirtschaftliche und gesundheitliche Zusammenhänge sowie Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. In verschiedenen Studien (vgl. Baumanns, 2009; Überle, 2013; Krampnitz, 2016) konnte festgestellt werden, dass Organisationen bzw. Organisationseinheiten sich, dem Modell nach, in der Höhe ihres Sozialkapitals unterscheiden. Je höher das Sozialkapital einer Organisation oder Organisationseinheit, desto

gesünder sind die Mitarbeiter und desto besser ist die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation(seinheit).

Die Ausstattung mit Sozialkapital in einem Betrieb ist jedoch nicht mit der gesamtgesellschaftlichen Sozialkapitalausstattung identisch (Badura, 2013, S.26).



Abbildung 6: Das Sozialkapital von Organisationen: Elemente und Indikatoren (Badura et al. 2008, S.33)

Der Bielefelder Sozialkapitalansatz dient der Untersuchung elementarer Formen kollektiven Handelns, welches auf sozialen Netzwerken, der umgebenen Kultur sowie der Kooperationsfähigkeit und dem Kooperationswillen beruht. Im Kern geht es in der Forschung des Sozialkapitalansatzes darum, was die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Gesundheit der Mitarbeiter beeinflusst und welche Bedeutung in diesem Kontext die Höhe des betrieblichen Sozialkapitals einnimmt.

### 3.3.1 Das Unternehmensmodell

Die fokussierte Betrachtung von Unternehmen im Zuge der Sozialkapitalforschung an der Universität Bielefeld bezieht sich vor allem auf die Frage, inwieweit Arbeit und Organisation auf die Gesundheit des Mitarbeiters Einfluss nehmen (Badura et al., 2013, S.87). Die zentrale Annahme des Modellansatzes bezieht sich darauf, dass Organisationen sich nicht nur in ihren Sach- und Humankapital unterscheiden, sondern auch in ihrem Sozialkapital als immaterieller Vermögenswert (ebd.). Das Modell soll Verknüpfungen von soziologischen, betriebs-

wissenschaftlichen und gesundheitswissenschaftlichen Erkenntnissen im Sozialkapitalansatz vornehmen, um dadurch eine wissenschaftliche Grundlage für eine mitarbeiterorientierte bzw. gesundheitsorientierte Organisationspolitik zu schaffen (Kockert, 2014).

Das Bielefelder Sozialkapital-Modell (synonyme Begriffsverwendung zum „Unternehmensmodell“) stellt verschiedene Treiber als unabhängige Variablen dar. Zu den Treibern des Sozialkapitals zählen das Netzwerkkapital, das Führungskapital sowie das Überzeugungs- und Wertekapital. Außerdem wird der fachlichen Kompetenz (Qualifikation) und den immateriellen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten eine Treiberfunktion zugeordnet. Im Folgenden werden die fachlichen Kompetenzen zur besseren Lesbarkeit nicht weiter erwähnt, sind aber ausdrücklich mit gemeint, wenn es um die „immateriellen Arbeitsbedingungen“ geht.

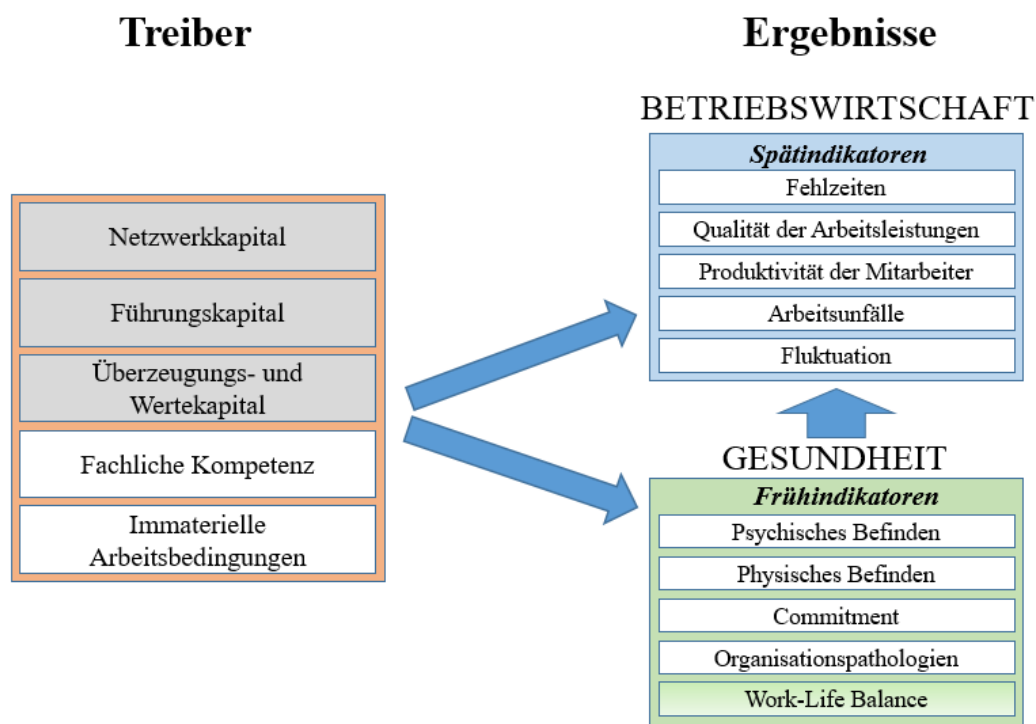


Abbildung 7: Das Unternehmensmodell der Studie zum Sozialkapital (Badura et al. 2013, S.50)

Die Ergebnisse wiederum sind in Früh- und Spätindikatoren gegliedert. Bei den Frühindikatoren wurden gesundheitliche Faktoren des subjektiven Wohlbefindens (physisches und psychisches Befinden) extrahiert sowie die Identifikation mit dem Unternehmen (Commitment), Mobbing und innere Kündigung (Organisationspathologien) sowie die Einschätzung der WLB.

Als Spätindikatoren, welche als betriebswirtschaftliche Ergebnisse messbar sind, werden das Ausmaß der Fluktuation und die Anzahl von Arbeitsunfällen, die Produktivität der Belegschaft, die Qualität der Arbeitsleistungen sowie die Fehlzeiten bezeichnet.

Im Kern geht das Modell davon aus, dass bestimmte betrieblich steuerbare Rahmenbedingungen (Treiber) sich direkt auf die Gesundheit der Angestellten auswirken, genauso wie direkt auf bestimmte betriebswirtschaftliche Ergebnisse. Zudem wirken sich jene Treiber zusätzlich indirekt auf betriebswirtschaftliche Ergebnisse aus, weil die Einflussnahme auf die Frühindikatoren sich erst zeitversetzt auf die Spätfaktoren auswirken.

Im Rahmen dieser Arbeit besteht das Forschungsinteresse vor allem darin, die Ein- und Auswirkung der subjektiven Einschätzung der WLB näher zu bestimmen.

### **3.3.1.1 Netzwerkkapital**

Mit Netzwerkkapital werden die Qualitäten der sozialen Beziehungen von Mitarbeitern gleicher Hierarchiestufe beschrieben (Badura et al. 2013, S.50). Häufig wird auch der umschreibende Begriff „Teamkultur“ verwendet (Ueberschaer, 2000; Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010).

Das Netzwerkkapital wird im Rahmen des Bielefelder Sozialkapitalmodells über die Binnenbeziehungen innerhalb oder zwischen Abteilungen bzw. Teams operationalisiert. Dabei werden folgende Items in einer Skala subsummiert: die Stärke des Zusammengehörigkeitsgefühls (Kohäsion), die Qualität der Teamkommunikation sowie der zwischenmenschlichen Beziehungen (Sozialer „Fit“) und Konflikte bzw. das Maß gegenseitiger Unterstützung (social support) und des gegenseitigen Vertrauens.

### **3.3.1.2 Führungskapital**

Die Qualität der Führung kann eine gesundheitsförderliche oder gesundheitsbeeinträchtigende Wirkung haben. Führungsarbeit hat grundsätzlich zwei Möglichkeiten der Einflussnahme auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter, zum einen über die direkte Führung (Arbeitsanweisungen, Qualität der Kommunikation, Anerkennung und Wertschätzung etc.) und über die indirekte Führung (Schaffung von Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozessen).

Das Führungskapital wurde im Rahmen des Erhebungsinstrumentes über die Mitarbeiterorientierung, die soziale Kontrolle, die Kommunikation, die Akzeptanz, das Vertrauen,

die Fairness und Gerechtigkeit sowie die Machtorientierung des Vorgesetzten operationalisiert.

### **3.3.1.3 Überzeugungs- und Wertekapital**

In der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Literatur lassen sich Arbeiten zum Thema Organisationskultur finden (vgl. Schein, 2004; Hofstede & Hofstede, 2010; Glasl & Sassen, 1983). Vielen Modellen ist die Annahme gemein, dass sich gemeinsame Werte und Überzeugungen positiv auf das Organisationsklima sowie auf den ökonomischen Erfolg des Organisationszweckes auswirken.

So findet sich im Bielefelder Unternehmensmodell auch das Überzeugungs- und Wertekapital auf der Seite der unabhängigen Treiber wieder. Dem Modell liegt die Annahme zugrunde, dass sich ein hohes Überzeugungs- und Wertekapital auf das Gesamtverhalten einer Organisation positiv auswirkt (vgl. Badura et al. 2013, S.54). Gemeinsame Ziele und verbindliche Standards reduzieren den Aufwand für Koordination und Kontrolle und verringern somit soziale Konflikte innerhalb der Organisation (ebd.).

Die Operationalisierung des Überzeugungs- und Wertekapitals erfolgt über die Wahrnehmung einer gelebten Organisationskultur, der Einschätzung des Vorhandenseins gemeinsamer Normen und Werte, das Bestehen einer Konfliktkultur, der Ausprägung des „Wir-Gefühls“ (Kohäsion), der Einschätzung der Gerechtigkeit und Fairness innerhalb der Organisation, der Wertschätzung seitens der Organisationsführung sowie dem Vertrauen gegenüber der Geschäftsführung und der Arbeitnehmervertretung.

### **3.3.1.4 Fachliche Kompetenz**

Die Annahme in diesem Modell besagt, dass eine hinreichende Fachkompetenz Voraussetzung dafür ist, dass normale Arbeitsbelastungen ohne Gesundheitsbeeinträchtigungen gemeistert werden können.

In Deutschland hat sich zur Beschreibung der Verbindung von Arbeitsbelastungen und Gesundheit bzw. dem Wohlbefinden der Beschäftigten das Belastungs-Beanspruchungskonzept durchgesetzt (Rohmert, 1984; Griefahn, 1996; Schlick et al., 2010). Demnach wirken sich Belastungen nicht zwangsläufig negativ auf die Gesundheit aus, sondern entfalten in Abhängigkeit von der individuellen Leistungsfähigkeit unterschiedliche Wirkungen.



Ein Teil der individuellen Leistungsfähigkeit wird durch die fachliche Kompetenz abgebildet. Zur fachlichen Kompetenz zählt im Rahmen des Modells die eigene Einschätzung der Mitarbeiter, ob sie über eine ausreichende Qualifikation für ihr Tätigkeitsfeld verfügen. Weiter werden zur Bewertung der fachlichen Kompetenz eines Mitarbeiters im Rahmen des Modells folgende Bereiche gezählt: schulische und berufliche Ausbildung, Quantität an Fort- und Weiterbildungen, Dauer der Berufstätigkeit und der Betriebszugehörigkeit.

### **3.3.1.5 Immaterielle Arbeitsbedingungen**

Zu den immateriellen Arbeitsbedingungen im Rahmen des Unternehmensmodells zählen diejenigen Rahmenbedingungen, die in der aktuellen Forschung zu den psychischen Belastungen von Arbeit über die letzten Jahrzehnte extrahiert wurden. Insbesondere zählen dazu die Sinnhaftigkeit der Arbeit und die Verstehbarkeit des Arbeits- und Organisationsgeschehens als zentrale Aspekte des Kohärenzgefühls (Antonovsky, 1987), die Partizipationsmöglichkeiten, die Klarheit der Aufgabe, quantitative Arbeitsanforderungen im Kontext zu der Verfügung stehenden Zeit für deren Bewältigung sowie der individuelle Handlungsspielraum der Beschäftigten.

Die Zufriedenheit mit den Arbeits- und Organisationsbedingungen wird ebenfalls operationalisiert. Demnach werden Daten zur Zufriedenheit mit den Fort- und Weiterbildungsangeboten, mit der Ausstattung des Arbeitsplatzes, mit der Entlohnung sowie mit der Transparenz von Unternehmensentscheidungen erhoben.

### **3.3.1.6 Frühindikatoren**

Als Frühindikatoren werden in diesem Unternehmensmodell Faktoren beschrieben, die anzeigen in welche Richtung der Ergebniserwartung sich Prozesse entwickeln. Ferner werden kausale Zusammenhänge beispielsweise von psychischem Befinden und Arbeitsqualität bzw. Fehlzeiten hergestellt (vgl. Badura et al., 2013, S.56).

Als Frühindikatoren werden im Modell gesundheitliche Indikatoren wie das psychische und physische Wohlbefinden, die Verbundenheit mit der Organisation (Commitment), die Organisationspathologien Mobbing und innere Kündigung sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben („Work-Life-Balance“) operationalisiert.

### **3.3.1.7 Spätindikatoren**

Im Rahmen des Unternehmensmodells werden angestrebte bzw. zu vermeidende Betriebsergebnisse als Spätindikatoren bezeichnet (vgl. Badura et al. 2013, S.58). Dazu zählen die Fehlzeiten, die Qualität der Arbeitsergebnisse, die Produktivität der Beschäftigten, die Anzahl der Arbeitsunfälle sowie das Ausmaß der Fluktuation.

Im Rahmen des eingesetzten Erhebungsinstruments wurden aus dem Bereich der Spätindikatoren lediglich die subjektive Einschätzung der Qualität der Arbeitsergebnisse bezogen auf die qualitative Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung, die der Abteilung sowie des gesamten Unternehmens erhoben. Die Anzahl der Fehlzeiten wurde lediglich über die Angabe der Befragten, wie häufig sie in den letzten zwölf Monaten arbeitsunfähig erkrankt waren, erhoben. Da die Beziehung zwischen Früh- und Spätindikatoren bei dieser Arbeit nicht im Interessensfokus stand, wurde auf die Erhebung weiterer Spätindikatoren verzichtet.

### **3.3.2 Forschungsergebnisse des Bielefelder Sozialkapitalmodells zum Zusammenhang von Sozialkapital in Organisationen und Mitarbeitergesundheit**

Im Folgenden sollen ausgewählte Untersuchungen im Rahmen der Sozialkapitalforschung zum Bielefelder Sozialkapitalmodell in Bezug auf die Wirkzusammenhänge zwischen den Treibern des Unternehmensmodells und Gesundheitsindikatoren übersichtsartig dargestellt werden.

Krampitz (2016) untersuchte, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Ergebnissen der britischen Whitehall II Studie und dem Bielefelder Unternehmensmodell im Hinblick auf die Wirkung betrieblicher Einflussfaktoren auf den Gesundheitszustand der Mitarbeiter bestehen. Dazu wertete sie eine Querschnittstudie (n = 9034) aus sieben KMU's und zwölf Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern aus. Als Erhebungsinstrument wurde der Bielefelder Sozialkapitalindex (BISI) eingesetzt. Krampitz ging der Fragestellung nach, welche Erkenntnisse sich jeweils aus der Untersuchung der Statusgruppen (Führungskräfte (FK) und Mitarbeiter (MA)) bezogen auf die Einschätzung ihres Sozialkapitals, der Arbeitsbedingungen und des gesundheitlichen Wohlbefindens ergeben. Ferner wurde untersucht, ob es neben der Führungseigenschaft weitere Faktoren gibt, die einen Einfluss auf den Gesundheitszustand von Führungskräften ausüben. In den Ergebnissen der Untersuchung wurde sichtbar, dass Führungskräfte und Mitarbeiter sich in Bezug auf ihre

Einschätzung des Sozialkapitals, der Arbeitsbedingungen und der Frühindikatoren signifikant unterscheiden. FK schätzen die Elemente des Sozialkapitals und die Arbeitsbedingungen wie auch ihr eigenes gesundheitliches Wohlbefinden positiver ein als Mitarbeiter. Bei der WLB gaben die FK im Rahmen der Sozialkapitalbefragung schlechtere Einschätzungen ab. Für die Skala „gestörte WLB“ ergibt sich keine protektive Wirkung des Faktors „Führungsposition“. Zugleich haben die befragten FK nach eigener Einschätzung eine sehr starke physische und psychische Gesundheit. Die Einschätzung eines hohen Sozialkapitals und eine positiv bewertete Arbeitssituation korrelierten mit einem guten gesundheitlichen Wohlbefinden. Niedrig bewerte Sozialkapitalfaktoren und Faktoren der Arbeitssituation gehen einher mit höheren psychosomatischen Belastungen und depressiven Verstimmungen, geringerem Wohlbefinden, einer schlechter bewerteten körperlichen Gesundheit und einem geringeren Selbstwertgefühl. Bei FK und MA beeinflussen die Faktoren „Wertekapital“, und „Sinnhaftigkeit der Aufgabe“ die Gesundheit am stärksten, bei FK zusätzlich noch der Faktor „Partizipation“. Bei den MA wird vor allem das allgemeine Wohlbefinden als Gesundheitsparameter am stärksten durch die zuvor genannten Treiber beeinflusst. Psychosomatische Beschwerden werden bei MA am stärksten durch das Wertekapital beeinflusst. Führungskapital, Netzwerkkapital und Handlungsspielraum konnten im Rahmen der Studie hingegen nicht als „Treiber“ von Gesundheit identifiziert werden.

Anhand der Studienergebnisse wird deutlich, dass eine emotionale Bindung an die Tätigkeit, Personen oder die Organisation eine protektive Wirkung auf die Gesundheit hat; damit bestätigt die Analyse bisherige Ergebnisse des Sozialkapital-Ansatzes. Im Rahmen der Untersuchung wurde festgestellt, dass die Führungsposition allein sich nicht schützend auf die Gesundheit auswirkt. So gibt es u. a. in beiden Statusgruppen (FK und MA) Untergruppen von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. In der Regressionsanalyse erwies sich insbesondere das Wertekapital (geteilte Überzeugungen und kollektive Wertvorstellungen sowie deren Umsetzung im betrieblichen Alltag) als eine erklärende Variable für die Gesundheitsmerkmale. Für das Führungskapital (Intensität und die Qualität der Beziehungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten) ist aus den Ergebnissen kein direkter Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten zu ersehen.

Lüdemann (2015) widmete sich der Frage, inwieweit der Sozialkapital-Ansatz zur Erfassung von Gesundheit und deren Einflussfaktoren im selbständigen Außendienst eines Finanzdienstleisters anwendbar ist. In einer Querschnittsstudie (Fallstudie bei einem Finanzdienstleister mit 3.872 Außendienstmitarbeitern) wurde eine Mitarbeiterbefragung aus 2012 mit  $n = 2.799$  (78,8 % männlich), mittels des Fragebogens „Produktivität von

Sozialkapital in Betrieben“ (ProSoB) erhoben und ausgewertet. In den Ergebnissen zeigte sich, dass die Arbeitsbedingungen der selbstständigen Handelsvertreter im Außendienst besser bewertet wurden als bei den Festangestellten und dass Führungskapital sowie Vertriebskultur von Außendienstmitarbeitern leicht besser als von Angestellten bewertet wurden. Die Führungskraft „vor Ort“ ist den Studienergebnissen zufolge der wichtigste Einflussfaktor auf die Gesundheit der Außendienstmitarbeiter. Der Führungsfaktor „Mitarbeiterorientierung“ in Bezug auf die Gesundheit spielt dabei die größte Rolle. Insgesamt kann die Einschätzung der *Führung* knapp 9 % Varianzaufklärung zur Gesundheit leisten. Eine gute Life-Balance wirkt sich bei den Außendienstmitarbeitern im Rahmen der Studie positiv auf die Präsentismusrate, das allgemeine Wohlbefinden sowie auf die Abwesenheit depressiver Verstimmungen und psychosomatischer Symptome aus. Auch die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit wird durch eine gelingende Life-Balance positiv beeinflusst. Bei der Auswertung der Ergebnisse wurde festgestellt, dass die psychische Gesundheit der selbstständigen Außendienstmitarbeiter (vor allem das Vorkommen von depressiven Verstimmungen und das Selbstwertgefühl), das Commitment und in kleinerem Ausmaß auch die Gefahr der inneren Kündigung beeinflussen.

Mit der Gesamtheit der untersuchten Wirkzusammenhänge zwischen Treibern und Früh- bzw. Spätindikatoren konnte Lüdemann nachweisen, dass das durch Badura et al. (2008) aufgestellte Unternehmensmodell zum Sozialkapital in leicht veränderter Form auch für den selbstständigen Außendienst gültig ist.

In einer Studie von Stebler (2011) wurden die Zusammenhänge zwischen betrieblichem Sozialkapital, Fehlzeiten und Dienstleistungsqualität in zwei Pflegeheimen mit insgesamt 212 Mitarbeitern untersucht. In einer Querschnittsstudie wurden die Datensätze der 72 Rückläufer ausgewertet. Der ProSob-Fragebogen wurde hier mit dem Resident-Assessment-Instrument (RAI) als Erhebungsinstrument kombiniert. Bei den Ergebnissen der Untersuchung zeigte sich ein signifikanter Unterschied in der Bewertung des Wertekapitals zwischen den Einrichtungen. Je schlechter das Wertekapital beurteilt wurde, desto schlechter wurde das Wohlbefinden eingeschätzt. Als Resümee der Untersuchung konnte konstatiert werden, dass Fehlzeiten mindestens teilweise mit dem betrieblichen Sozialkapital in der jeweiligen Einrichtung erklärt werden können. Die Unternehmenskultur hat in dieser Untersuchung einen starken Einfluss auf das Wohlbefinden von Mitarbeitenden. Nach dem Untersuchungsmodell waren die Fehlzeiten und die Fluktuation als Spätindikatoren bei den „Ergebnissen“ indirekt über die „Treiber“, z. B. das Wertekapital, beeinflussbar.

Badura et. al. (2008, 2013) gingen in einer Studie zur Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Sozialkapital, Mitarbeitergesundheit und Betriebserfolg der Frage nach, ob Gesundheit und Unternehmenserfolg maßgeblich von nichtökonomischen Bedingungen, wie z. B. soziale Beziehungen innerhalb einer Organisation, abhängen. Der Fokus der Untersuchung liegt bei der Identifizierung, Erfassung und Abschätzung des Sozialkapitals der untersuchten Unternehmen: der Qualität der sozialen Beziehungen, der Qualität der Führung und dem Vorrat gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln sowie deren Einfluss auf den Unternehmenserfolg und die Gesundheit der Mitarbeiter. In einer Querschnittsstudie wurden Mitarbeiter aus fünf unterschiedlichen Unternehmen ( $n = 2.287$ ) mittels des ProSob-Fragebogens im Zeitraum 2006-2007 befragt. Dabei wurde festgestellt, dass die Arbeitsbedingungen umso besser beurteilt wurden, je weniger die Befragten von psychosomatischen Beschwerden betroffen waren. Bei den Arbeitsbedingungen korrelierten bspw. die Faktoren *Partizipationsmöglichkeiten* ( $r = -0,299$ ), *Sinnhaftigkeit der Aufgabe* ( $r = -0,273$ ) und die *Zufriedenheit mit den organisatorischen Rahmenbedingungen* ( $r = -0,382$ ) mit der Ausprägung psychosomatischer Beschwerden. Beim Netzwerkkapital zeigte der *soziale Zusammenhalt* ( $r = -0,326$ ), *sozialer Fit* ( $r = -0,313$ ) und die *soziale Unterstützung im Team* ( $r = -0,274$ ) die stärksten Zusammenhänge mit depressiven Verstimmungen. Beim Führungskapital konnten vor allem die Ausprägungen *Ausmaß der Mitarbeiterorientierung* ( $r = +/-0,221-0,283$ ), *Vertrauen in den Vorgesetzten* ( $r = +/-0,191-0,282$ ) sowie *Fairness und Gerechtigkeit* ( $r = +/-0,186-0,275$ ) als protektive Faktoren bezüglich gesundheitlicher Parameter der Angestellten eingestuft werden.

Alle Variablen des Überzeugungs- und Wertekapitals korrelieren signifikant mit dem körperlichen Gesamtgesundheitszustand, depressiven Verstimmungen, allgemeines Wohlbefinden und Selbstwertgefühl der Beschäftigten. Insbesondere gehen *Gemeinsame Normen und Werte des Unternehmens* ( $r = 0,345$ ), die *im betrieblichen Alltag auch gelebt und umgesetzt werden* ( $r = 0,351$ ), als auch der konstruktive *Umgang mit Konflikten* ( $r = 0,382$ ) sowie der *faire und gerechte Umgang mit allen Mitarbeitern* des Unternehmens ( $r = 0,409$ ) mit einem höheren Wohlbefinden der Beschäftigten einher. Eine höhere Arbeitsfähigkeit hängt den Befunden der Untersuchung zur Folge insbesondere vom Wertekapital des Unternehmens ab. Zudem war die Arbeitsfähigkeit dann sehr hoch, wenn die Kollegen einer Arbeitsgruppe nicht nur fachlich, sondern auch menschlich gut zusammenpassten und miteinander harmonisierten, und sie innerhalb der Teams über einen hohen sozialen Zusammenhalt verfügten.

Die fachliche und vor allem die zeitliche Überforderung stehen in einem stark negativen Zusammenhang zu der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (*Work-Life-Balance*).

Fühlten sich die Mitarbeiter fachlich oder zeitlich überfordert, hatte das für viele Betroffene zur Folge, das Berufsleben mit dem Familienleben nicht oder nicht ausreichend in Einklang bringen zu können. Gut funktionierende soziale Beziehungen innerhalb der Arbeitsteams, akzeptierte und kompetente Führungskräfte sowie eine Unternehmenskultur, die im hohen Maße zum Beispiel dadurch geprägt ist, dass Konflikte konstruktiv bearbeitet und alle Mitarbeiter im Betrieb gleichbehandelt werden, wirkten sich positiv auf die WLB der hier Befragten aus.

Mit Hilfe einer Zusammenhangsanalyse wurde festgestellt, dass je besser die immateriellen Arbeitsbedingungen und je stärker die sozialen Beziehungen innerhalb der Arbeitsteams sind, je besser die Qualität der Führung und je ausgeprägter eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur ist, desto höher sind das physische und psychische Wohlbefinden, die wahrgenommene Produktivität sowie die WLB und das Commitment der Beschäftigten.

Weiterhin konnte anhand eines linearen Strukturgleichungsmodells der Befund erhoben werden, dass nicht nur das Wertekapital ( $BETA = 0,20$ ) und die Arbeitsbedingungen ( $BETA = 0,26$ ), sondern auch die Qualität der geleisteten Arbeit ( $BETA = 0,27$ ) die Gesundheit der hier befragten Mitarbeiter beeinflussen. Für die latente Variable „Gesundheit“ beträgt die Varianzaufklärung durch diese drei Effekte 41 %. Die besten Prädiktoren für eine gute Gesundheit der Belegschaften sind demzufolge zum einen eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, gute Arbeitsbedingungen beispielsweise in Form von angemessenen Handlungsspielräumen und adäquate Mitbestimmungsmöglichkeiten und zum anderen insbesondere die Wahrnehmung und Einschätzung der Qualität der geleisteten Arbeit. Nicht nachgewiesen werden konnte ein direkter kausaler Zusammenhang zwischen Führungs- und Netzwerkkapital auf das gesundheitliche Wohlbefinden der Mitarbeiter.

### 3.3.3 Forschungsergebnisse außerhalb der Bielefelder Sozialkapitalforschung

Nitzsche, Ansmann und Pfaff (2013) untersuchten in einer Querschnittstudie den Zusammenhang zwischen dem organisationalen Sozialkapital, der WLB der Beschäftigten und Burnout. Des Weiteren wurden in ihrer Untersuchung die unterschiedlichen Wirkrichtungen eines konflikthaften Zusammenspiels der Lebensbereiche Erwerbsarbeit und Privatleben (Work-to-Life-Conflict und Life-to-Work-Conflict) hinsichtlich ihres Zusammenhangs mit den verschiedenen Dimensionen des Burnouts – emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und persönliche Erfüllung, erhoben mittels des Maslach Burnout Inventars, analysiert. An der Studie nahmen 330 Pflegekräfte aus 33 nordrhein-westfälischen Kliniken mit dem medizinischen Schwerpunkt für Brustkrebs teil (Rücklaufquote 50,2 %). Die Ergebnisse zeigen, dass das organisationale Sozialkapital (Überzeugungs- und Wertekapital) als protektiver Faktor mit allen Dimensionen des Burnouts assoziiert ist. Dagegen zeigt es nur mit dem Work-Life-Conflict einen negativen Zusammenhang, wogegen zu der anderen Konfliktskala Life-Work-Conflict kein signifikanter Zusammenhang besteht. Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass der Work-Life-Conflict den Zusammenhang zwischen Sozialkapital und emotionaler Erschöpfung partiell mediiert. Die beiden Skalen des konflikthaften Zusammenspiels zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben weisen ebenfalls Zusammenhänge mit den Burnout-Skalen auf: Während der Work-Life-Conflict ausschließlich mit der emotionalen Erschöpfung stark positiv assoziiert ist, zeigt der Life-Work-Conflict einen negativen Zusammenhang mit der persönlichen Erfüllung und einen positiven Zusammenhang mit der Depersonalisation. Die Ergebnisse verdeutlichen die Gesundheitsrelevanz des organisationalen Sozialkapitals und der WLB. Neben direkten Effekten auf die verschiedenen Dimensionen des Burnouts konnte ebenfalls ein indirekter Effekt des Sozialkapitals über die Skala Work-Life-Conflict auf die emotionale Erschöpfung festgestellt werden. Folglich kann Sozialkapital in Organisationen (neben seinem direkten Effekt) ebenfalls dazu beitragen, dass der Work-Life-Conflict und dadurch das Risiko an emotionaler Erschöpfung zu leiden reduziert wird. Insbesondere der Zusammenhang zwischen dem Work-Life-Conflict und der emotionalen Erschöpfung ist stark ausgeprägt. Als Empfehlung gaben Nitzsche, Ansmann und Pfaff im Zuge einer betrieblichen Burnout-Prävention an, dass neben einem Aufbau des Sozialkapitals Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorangetrieben werden sollten.

Gaugel (2011) untersuchte in einer Studie zu Justizbehörden die Bedeutung des Sozialkapitals im organisationalen Kontext. Die spezifische Fragestellung der Untersuchung

lautete, welchen Einfluss das organisationale Sozialkapital, vermittelt durch die Behörden- und Führungskultur, auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten ausübt. Die analytische epidemiologische Untersuchung basierte auf schriftlichen Befragungen von 3.034 Beschäftigten in zwölf Justizbehörden in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2009. Die Datenanalyse erfolgte anhand logistischer Regressionen unter Berücksichtigung der Eingruppierung der Individuen auf verschiedenen Ebenen (Mehrebenenmodelle). Insgesamt nahmen 1.409 Justizbeschäftigte aus unterschiedlichen Berufs- und Altersgruppen an der Befragung teil. Die zentralen Ergebnisse der logistischen Mehrebenenanalysen auf individueller Ebene (nach Adjustierung für soziodemografische Variablen) zeigten, dass niedriges Sozialkapital, im Vergleich zu Beschäftigten mit hohem Sozialkapital, ein sechsfach erhöhtes Risiko (OR = 6,20) für schlechte Gesundheit, ein siebenfach erhöhtes Risiko (OR = 7,33) für Burnout sowie ein 14fach erhöhtes Risiko (OR = 14,13) für niedrige Arbeitszufriedenheit darstellt. Die Varianzaufklärung der Gesundheitsrisiken nach Zugehörigkeit zu den jeweiligen Behörden ergab keine signifikanten Effekte. Differenzierte Analysen der Kerndimensionen von Sozialkapital zeigten die höchsten Risikowahrscheinlichkeiten im Aspekt „Gerechtigkeit und Respekt“ (Gesundheit: OR = 5,45, Burnout: OR = 20,85, Arbeitszufriedenheit: OR = 11,5) sowie im Aspekt „Vertrauen zur Führungsebene“ (Gesundheit: OR = 4,96, Burnout: OR = 9,28, Arbeitszufriedenheit: OR = 5,77). Die Ergebnisse der Studie unterstützen die Annahme, dass Sozialkapital in Organisationen ein bedeutender Einflussfaktor auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten darstellt. Der hohe Einfluss der kulturellen und führungsbezogenen Dimensionen verdeutlicht, dass das Konzept des Sozialkapitals ein Ansatz für eine gesundheitsförderliche, mitarbeiterorientierte und wertschätzende Organisations- und Führungskultur darstellt und gleichzeitig Hinweise auf präventive Maßnahmen aufzeigen kann.

Unter dem Titel *Förderung von Sozialkapital, Gruppenkohäsion und Psychological Sense of Community in Unternehmen durch erlebnispädagogische Trainingsprogramme* ging Reichmann (2011) im Rahmen einer Studie der Frage nach, inwiefern Sportpädagogik im Allgemeinen und Erlebnispädagogik im Speziellen durch betriebliche Maßnahmen zum sozialen und beruflichen Miteinander sowie zum unternehmensspezifischen Sozialkapital beitragen kann. Die Stichprobe umfasste Auszubildende und Studierende aus sieben Unternehmen (n = 231), wobei die Interventionsgruppe aus 146 Personen und die Kontrollgruppe aus 85 Personen bestand. Die fünftägige erlebnispädagogische Intervention fand jeweils innerhalb der ersten drei Wochen statt, in denen die Versuchspersonen zum



Unternehmen stießen. Die Outcome-Variablen wurden durch eine Panelbefragung erhoben. Das Studiendesign der Evaluationsstudie umfasste einen Prä- und einen Post-Test sowie eine Follow-Up-Messung vier Wochen nach Beendigung der Intervention. Die Datenerhebung erfolgte überwiegend durch eine quantitative Fragebogenerhebung. Die durchgeführte Intervention war ein erlebnispädagogisches Programm mit dem Schwerpunkt Wandern und Klettern in der freien Natur (Outdoor-Teambindungsmaßnahme). Die Intervention wirkte sich nachweislich positiv auf Sozialkapital, Zusammenhalt und Gemeinschaftsgefühl aus. Das *Freundschaftsnetzwerk* als Teil des Sozialkapitals wurde vergrößert ( $F = 6.063$ ;  $p = .015$ ) und gestärkt ( $F = 6.297$ ;  $p = .013$ ) und das Vertrauen in die Vorgesetzten ausgebaut ( $F = 4.419$ ;  $p = .037$ ). Den stärksten positiven Effekt hatte das Outdoor Training auf die Variablen Gruppenkohäsion ( $F = 8.948$ ;  $p = .003$ ) und Psychological Sense of Community ( $F = 13.493$ ;  $p = .000$ ). Ein weiterer Anstieg dieser primary Outcomes nach dem Outdoor Training konnte statistisch nicht nachgewiesen werden. Für die secondary Outcomes (Informationsnetzwerk, Vertrauen in fremde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in die Unternehmensleitung sowie das organisationale Commitment) zeigten sich keine direkten Interventionseffekte, allerdings beeinflussten die primary Outcomes die secondary Outcomes positiv.

Ommen et al. (2008) untersuchten im Rahmen der U-BIKE-Studie (Unternehmensführung mit biopsychosozialen Kennzahlen) den Einfluss persönlicher Faktoren (Soziodemographie, Selbstwirksamkeitserleben, Sinnhaftigkeit der beruflichen Tätigkeit) sowie den Einfluss des Sozialkapitals am Arbeitsplatz auf die emotionale Erschöpfung (Burnout) von Ärzten in vier Krankenhäusern ( $n = 277$ ). Für die Auswertung wurde eine multivariate lineare Regression mit „emotionalem Burnout“ als abhängige Variable durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten deutlich erhöhte Mittelwerte im Vergleich zu anderen Mitarbeitern in den Krankenhäusern ( $n = 1.645$ ) der abhängigen Variable, was auf ein stark erhöhtes Burnout-Risiko innerhalb Ärzteschaft schließen lässt. Darüber hinaus konnte ein negativer Zusammenhang zwischen dem männlichen Geschlecht, der Sinnhaftigkeit der ärztlichen Tätigkeit, dem Selbstwirksamkeitserleben sowie dem Sozialkapital innerhalb des Krankenhauses nachgewiesen werden. Insbesondere Selbstwirksamkeitserleben und Sozialkapital zeigten hoch signifikante Einflüsse. Keinen signifikanten Zusammenhang wiesen in dieser Studie das Alter, der Familienstand und die Berufserfahrung auf. Die aufgeklärte Varianz der emotionalen Erschöpfung durch das verwendete Untersuchungsmodell lag bei 38% (Arbeitszufriedenheit 10 %, subjektiv wahrgenommene Arbeitsintensität 9%, Sozialkapital 19%).

Iseke (2007) befasste sich in einer Studie mit der Sozialkapitalbildung in Organisationen. Die Studie hatte zum Ziel, den Begriff Sozialkapital anhand verschiedener Vorarbeiten zum Thema zu entwickeln. Dabei sollte ein theoretisches Modell entwickelt werden, das zentrale Sozialkapitaldeterminanten benennt und deren Wirkung erklärt. Anschließend wurde das allgemeine Sozialkapitalmodell der Studie auf einen konkreten Sachverhalt, die Analyse der Sozialkapitalbildung von Nachwuchsführungskräften, angewendet, um die prognostizierten Wirkzusammenhänge zu testen. In der Methodik der Studie wurden zwei Gruppen von Nachwuchsführungskräften, 96 Neueinsteiger in einem internationalen Beratungsunternehmen sowie 28 Trainees eines ebenfalls international agierenden Technologiekonzerns, mit Hilfe eines elektronischen Fragebogens zu ihrem Sozialkapital befragt. Die empirischen Befunde bestätigten die theoretischen Überlegungen weitgehend. Alle Determinanten beeinflussten mindestens eine Form der Sozialkapitalbildung signifikant und positiv. Dass der Einfluss des individuellen Interesses, des Humankapitals der Nachwuchskräfte, des Netzwerks, der Vertrauensatmosphäre und des formalen Mentorings nicht für alle Sozialkapitalformen signifikant ist, unterstreicht die Notwendigkeit der ressourcenspezifischen Differenzierung des Sozialkapitals. Insgesamt lieferte die empirische Studie erste Anhaltspunkte dafür, dass das Sozialkapitalmodell einen signifikanten Erklärungsbeitrag leistet.

### **3.3.4 Zusammenfassung Sozialkapital und Gesundheit**

Im Rahmen diverser gesundheitswissenschaftlicher Arbeiten (Syme & Berkman, 1979; House, 1988; Mielck, 2000; Siegrist, 2003; Kroll & Lampert, 2007), wie auch in den Kapiteln 3.3.2 und 3.3.3 beschrieben, wurde der Einfluss sozialer Beziehungen innerhalb einer Organisation auf die Gesundheit nachgewiesen.

Soziale Interaktionen können helfen, Belastungen zu bewältigen und Herausforderungen besser zu meistern. In belastenden Situationen wird es als hilfreich empfunden, emotionale oder praktische Unterstützung zu erhalten. Hilfe und Unterstützung können allerdings nicht nur das seelische Wohlbefinden beeinflussen, sondern stehen auch im Zusammenhang mit körperlicher Gesundheit (Kienle, Knoll & Renneberg, 2006).

Die im Alltag von jedem nachvollziehbaren Ressourcen der sozialen Unterstützung in Form von nachbarschaftlicher Hilfe, Tipps und Ratschlägen von Freunden und Verwandten, direkte soziale Unterstützung durch das Abnehmen von bzw. Helfen bei bestimmten Aufgaben findet auch im Arbeitskontext seine Entsprechung. Wenn man komplexe Aufgaben

zu lösen hat, für deren Bewältigung Wissen, Zeit oder Geld notwendig sind, können Netzwerkpartner in der Mikro-, Meso- oder Makroebene nützlich sein. Stehen diese Ressourcen nicht zur Verfügung, muss man Aufgaben bewältigen, die man ohne Hilfe nicht oder nur mit großem Aufwand bewältigen kann. Diese Hilflosigkeit kann als Überforderung wahrgenommen werden, es entsteht eine Stresssituation. Stressbelastungen die lange auf einen Menschen einwirken, hinterlassen gesundheitliche Beeinträchtigungen (Macleod et al., 2002). Eine gute WLB bildet für die physische und psychische Regeneration eine wichtige Voraussetzung. Ist diese gestört, ist vor allem die psychische Gesundheit als wichtige Ressource für Leistungsfähigkeit und Motivation beeinträchtigt (Wöhrmann, 2016).

Im Verhältnis zu anderen Diagnose-Bereichen haben die Erkrankungen aus dem Bereich „Psychische und Verhaltensstörungen“ in den letzten Jahren am stärksten zugenommen. Die Anzahl der psychischen Diagnosen bei den Arbeitsunfähigkeitsfällen stieg bspw. bei DAK-Versicherten von 1997 (2,5%) bis 2015 (6,9%) um 63,8% an (DAK 2016). Andere Gesundheitsstatistiken zeigen ähnliche Werte. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund psychischer Diagnosen bei AOK-Versicherten stieg von 1994 bis 2011 um 55,8% an (AOK-Bundesverband 2015), bei Versicherten von Betriebskrankenkassen von 2003 bis 2014 um 47,2% (Kliner, Rennert, Richter & Bretschneider 2015). Die Vermutung liegt nahe, dass sich verändernde Bedingungen der Arbeitswelt und damit einhergehend die Arbeitsbedingungen negativ auf das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten auswirken. Eine ausgleichende Wirkung auf diesen Wirkzusammenhang konnten betriebliche Sozialkapitalfaktoren nachweisen. Dass sich die Ausstattung von hohem Sozialkapital in Organisationen positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirkt, ist hinreichend belegt (Baumanns 2009, Gaugel 2011, Badura et al. 2013, Lüdemann 2015, Krampitz 2016).

## **4 Wissenschaftliche Fragestellung**

In den folgenden Abschnitten werden Forschungsdefizite beschrieben die zu weiteren Forschungsfragen führen. Anschließend wird die zentrale wissenschaftliche Forschungsfrage dieser Arbeit erörtert und durch die Aufstellung weiterführender Forschungshypothesen spezifiziert.

### **4.1 Ableitung eines Forschungsdefizites und Herleitung von dringenden Forschungsfragen**

Die in den Kapiteln 2 und 3 dargestellten Erkenntnisse zu den Zusammenhängen von WLB bzw. Sozialkapital in Unternehmen und Gesundheit sind hinreichend belegt. Grundlegend kann jedoch festgestellt werden, dass die Studienanzahl zu den Zusammenhängen von betrieblichen Sozialkapitalfaktoren und Gesundheit im Vergleich zu Untersuchungen zwischen den Zusammenhängen von WLB und Gesundheit eher als gering einzustufen ist. So konnte Wöhrmann (2016) in ihrer Metaanalyse, in der sie Metaanalysen zum interessierenden Thema auswertete, insgesamt fünf Metaanalysen identifizieren, in denen zusammen 38 Stichproben bezüglich des Zusammenhangs von WLB -Konflikten und subjektiven Wohlbefinden verglichen wurden.

Ferner konnte Wöhrmann feststellen, dass die verschiedenen Konstrukte von WLB häufig als Mediator zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsbedingungen und arbeits- und gesundheitsbezogenen Konsequenzen untersucht wurden. Die zugrundeliegenden Studien, welche in den Metaanalysen ausgewertet wurden, lassen jedoch kaum Kausalschlüsse zu, da sie i. d. R. als Querschnittsstudie angelegt waren. Als weiteren methodischen Nachteil wertete Wöhrmann die zumeist subjektiven Angaben bezüglich WLB und Gesundheit innerhalb der Befragungen. Weiterhin konnte bemerkt werden, dass in den von Wöhrmann untersuchten Studien unterschiedliche Befunde bzgl. der Zusammenhänge von individuellen Merkmalen (Alter, Geschlecht etc.) und der Einschätzung der WLB festgestellt wurden.

Das Bielefelder Sozialkapitalmodell richtet den Fokus auf die Zusammenhänge sozialer Beziehungen im Arbeitskontext und deren gesundheitliche und wirtschaftliche Auswirkungen. Damit unterscheidet sich der Blickwinkel auf mögliche Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit von dem anderer Modelle, wie dem Job-Demands-Resources-Modells (JD-R-M) (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), der Theorie

der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1989) und dem des Effort-Recovery-Modells (Meijman & Mulder, 1998). Die Gemeinsamkeit dieser letztgenannten Modelle besteht darin, dass der Ausgleich von Belastung und Erholung sowie der Ressourcenaufbau wichtig sind, um die Gesundheit zu schützen. In Bezug auf die Fragestellung der gesundheitsförderlichen Wirkung einer guten WLB bedeutet dies, dass ein Ausgleich von Anforderungen und genutzten Ressourcen durch die Arbeit mit einem Ausgleich durch erholsame Tätigkeiten in der Freizeit für die Stärke eines Work-Life-Konflikts eine wichtige Rolle spielen. Weiterhin stehen in den Modellen Fragen zur Disposition, in wie weit Fähigkeiten und Leistungen als Arbeitspotentiale bzw. die Entscheidungsfreiheit zur Aufgabenbewältigung abgerufen werden müssen und welche gesundheitliche Belastungen bei fehlender Regeneration Folge der vermehrten Anstrengung sind.

Unter „Anforderungen der Arbeit“ werden in den besagten Modellen vornehmlich qualitative und quantitative Arbeitsanforderungen subsummiert, zum Teil auch die Qualität der horizontalen und vertikalen Arbeitsbeziehungen (Job-Demands-Resources-Modell). In den empirischen Studien zum JD-R-M wurde bspw. festgestellt, dass die quantitativen Anforderungen, die technische Arbeitsplatzausstattung sowie die Emotionsarbeit die Hauptprädiktoren von Gesundheitsproblemen waren (Bakker, Demerouti, De Boer und Schaufeli, 2003). Somit werden potentielle Interventionen in der betrieblichen Gesundheitspolitik maßgeblich an den identifizierten Störfaktoren ausgerichtet. Die eingesetzten Erhebungsinstrumente richten sich i. d. R. an den jeweiligen arbeitspsychologischen Modellen aus, die in den Untersuchungen als Grundannahme definiert werden. Je nachdem, welches Erhebungsinstrument eingesetzt wird, liegen somit themenbezogene Schwerpunkte bei den wissenschaftlichen Fragestellungen vor. Damit werden auch spezifische Ergebnisse aggregiert.

In der Diskussion zum Thema Arbeit 4.0 wird zunehmend darauf verwiesen, dass in vielen Branchen die Flexibilisierung der Arbeit und damit einhergehend die Entgrenzung der Arbeit zunehmen wird. Damit stellen sich deutlich höhere Anforderungen an Organisationen, was die Ausgestaltung der Zusammenarbeit auf der Ebene von Arbeitsteams, der Führung sowie der Vermittlung einer werteorientierten Organisationskultur anbelangt. Es geht also vor allem um die Beziehungsgestaltung.

Mit anderen Worten soll an dieser Stelle postuliert werden, dass die Flexibilisierung in der Arbeitswelt Veränderungen in der Beziehungsgestaltung notwendig machen, wenn man mit flexiblen Formen der Arbeitsgestaltung erfolgreich arbeiten möchte. Damit braucht es

auch Modelle, welche die zentrale Thematik gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen durch Beziehungsgestaltung betrachten.

Die Ressourcen des Netzwerk-, Führungs- und Überzeugungs- bzw. Wertekapitals stehen beim Bielefelder Sozialkapitalmodell deutlich im Fokus. Damit lassen sich anhand der Ergebnisse dieser Forschungsausrichtung auch andere Rückschlüsse auf potentielle Interventionsmaßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit ableiten. Eine gute Zusammenarbeit im Team, eine gute Führungsarbeit sowie eine ausgeprägte und gelebte Wertekultur sind bereits nachgewiesene Ressourcen der Arbeitswelt bei der Kompensation von hohen Arbeitsanforderungen. Dafür braucht es eine breite Wissensbasis.

Doch nicht nur Organisationen müssen sich auf die veränderten Arbeitsanforderungen einstellen, auch die einzelnen Arbeitnehmer benötigen Kompetenzen im verantwortungsvollen Umgang mit flexiblen Arbeitsformen. Daher steht der Themenkomplex WLB bei der Diskussion, wie eine Flexibilisierung von Arbeit gelingen kann, im Fokus der aktuellen Arbeits- und Gesundheitsforschung als Teilgebiet der Public Health Forschung. Hier müssen Antworten bezüglich der Arbeitsgestaltung gefunden werden, aber auch Lösungen, wie der Einzelne ohne Gesundheitsbeeinträchtigungen die Risiken der Entgrenzung meistern kann. Eine der zentralen Fragen lautet dabei, welche Einflussrichtung (Arbeit, Freizeitverhalten oder innere Einstellungen zur Balance von Arbeit und Freizeit) dabei den größten regenerativen Effekt erzielt und damit als vorrangiges Gesundheitspotential einzustufen ist. Danach können sich dann notwendige Interventionsmaßnahmen ausrichten. Erste Erkenntnisse zu dieser Fragestellung gibt es bereits (vgl. Sonntag 2014, Badura et al. 2012). Aus verschiedenen Studien konnte zudem abgeleitet werden, dass die betrieblichen Einflussfaktoren einen höheren Einfluss auf Work-Life-Konflikte ausüben (Wöhrmann, 2016).

In dieser Arbeit wird daher die Auffassung vertreten, dass ein besonderer Schwerpunkt der Forschung auf dem Einfluss der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz und deren Ressourcenwirkung auf die WLB sowie auf die Gesundheit liegen sollte.

Weiterhin sollte die Fragestellung erhellt werden, inwiefern eine gute WLB bei hohen Arbeitsanforderungen gesundheitliche Auswirkungen moderiert.

In den angegebenen Studien zum Bielefelder Sozialkapitalansatz wurde sich dieser Fragestellung noch nicht ausreichend gewidmet. Daher richtet sich der Schwerpunkt dieser Studie auch auf genau diese Themenstellung aus.

## 4.2 Wissenschaftliche Fragestellung der Arbeit

Im wissenschaftlichen Fokus dieser Arbeit steht die Frage nach dem Einfluss und der Beeinflussung der WLB im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen/ Sozialkapitalfaktoren und der individuellen Gesundheit.

Zunächst soll überprüft werden, welche Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Sozialkapitalfaktoren und der Beurteilung gesundheitlicher Parameter sowie der WLB bestehen. Ferner zielt die Auswertung der Ergebnisse darauf ab zu extrahieren, welche Treiberfaktoren des Bielefelder Sozialkapital-Modells den stärksten Zusammenhang mit der Bewertung gesundheitlicher Parameter und der WLB aufweisen.

In der zweiten Hauptfragestellung wird darauf eingegangen, welche Zusammenhänge zwischen der Bewertung der WLB und gesundheitlicher Parameter bestehen. Nachgeordnet soll untersucht werden, wie stark der Zusammenhang der WLB und gesundheitlichen Parametern in Relation zu anderen bekannten Einflussfaktoren, wie soziodemografischen Faktoren, ist.

Als eine zentrale Ausgangshypothese wird angenommen, dass die Bewertung der eigenen WLB eine moderierende Funktion auf die Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren mit dem gesundheitlichen Wohlbefinden ausübt. Mit anderen Worten können Mitarbeiter hohe Arbeitsanforderung besser ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen meistern, wenn sie ihre eigene WLB gut einschätzen also keinen WLC haben. Die zentrale Forschungshypothese stützt sich darauf, dass anspruchsvolle Arbeitsbedingungen (hohe quantitative und qualitative Anforderungen) vor allem dann einen negativen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter ausüben, wenn die eigene WLB auch negativ bewertet wird. Damit untersucht die Fragestellung die Annahme, dass die Bewertung der eigenen WLB zum Teil den Status einer unabhängigen Variable einnimmt. In vielen Untersuchungen wird die WLB als Resultat der Bewertung der Arbeitsbelastungen im Vergleich mit der zur Verfügung stehenden Freizeit angesehen. Damit nimmt sie den Status einer abhängigen Variable ein. In einer Moderatoranalyse soll der Fragestellung nachgegangen werden, ob dies anhand dieser Untersuchung uneingeschränkt bestätigt werden kann. Legt man die bisherigen Forschungsarbeiten zum Thema WLB zugrunde, ließe sich auch ableiten, dass die Bewertung der eigenen WLB von starken inneren Werthierarchien, Lebenszielen, Karrierewünschen, aktuellen Lebenssituationen oder anderen inneren Bedürfnissen abhängt. Diese so genannte intrinsische Komponente könnte demnach einen viel höheren Einfluss auf die Bewertung der eigenen WLB ausüben als betriebliche

Umfeldfaktoren wie Arbeitsbedingungen oder private Umfeldbedingungen, etwa der Familienstatus. Dieser Fragestellung kann sich mangels notwendiger Items zur Erhebung dieser Motive innerhalb des eingesetzten Erhebungsinstrumentes jedoch nicht gewidmet werden und bleibt somit folgenden Untersuchungen empfohlen. In dieser Studie kann ausschließlich die Rolle des Work-to-Life Conflict im Rahmen von Arbeitsbedingungen und Gesundheit beschrieben werden.

Das Modell der wissenschaftlichen Fragestellung soll folgende Grafik zusammenfassen:

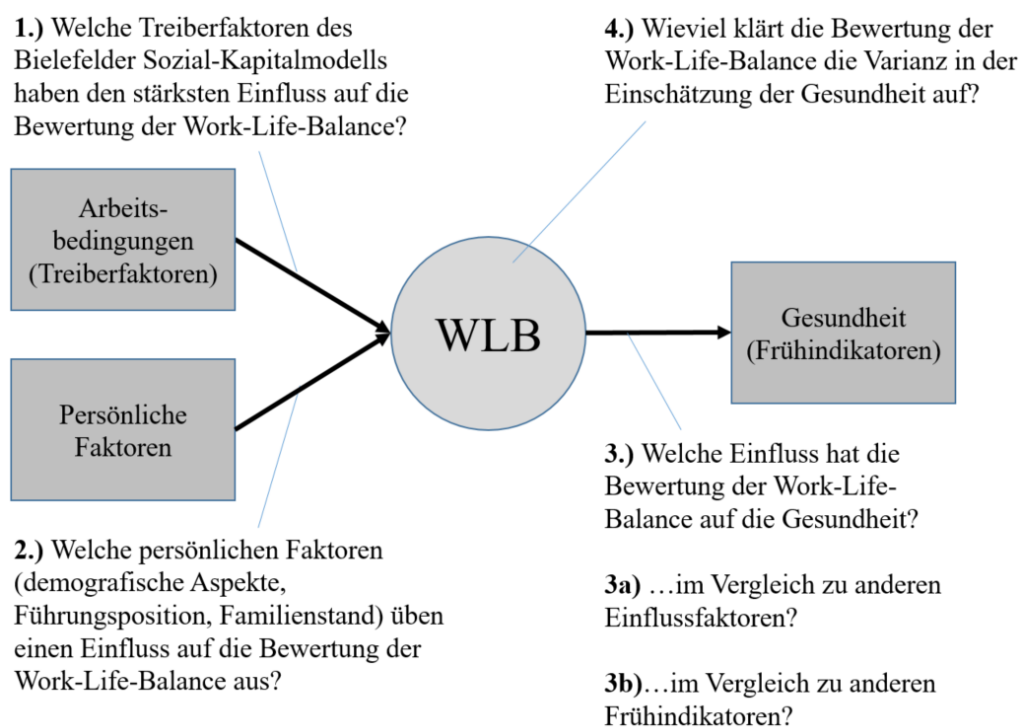


Abbildung 8: Darstellung der Forschungsfragen



### 4.3 Forschungshypothesen

Um die in dieser Arbeit interessierenden Forschungsfragen untersuchen zu können werden Forschungshypothesen aufgestellt. Für die vier zentralen Forschungsfragen:

- (1) Auswirkungen von Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren auf die WLB,
- (2) Auswirkungen persönlicher Faktoren auf die Einschätzung der WLB,
- (3) Auswirkungen der Treiber des Bielefelder Sozialkapitalmodells (immaterielle Arbeitsbedingungen, Netzwerkkapital, Führungskapital, Überzeugungs- und Wertekapital) sowie der WLB auf die Gesundheit der Mitarbeiter,
- (4) moderierende Funktion der WLB bei Auswirkungen von Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren auf die Gesundheit

werden unterschiedliche Hypothesen generiert. Dabei werden bestehende Erkenntnisse und Annahmen vorhergehender Untersuchungen zu den Zusammenhängen zwischen den erhobenen Parametern berücksichtigt. Zu bessere Übersicht werden die Hypothesen durch ihre Nummerierung den zuvor dargestellten Hauptfragen (1), (2), (3) und (4) zugeordnet.

- 1a) Es besteht ein Zusammenhang zwischen den immateriellen Arbeitsbedingungen und der WLB.
- 1b) Je stärker die zeitliche Überforderung eingeschätzt wird, desto schlechter wird die WLB bewertet.
- 1c) Es besteht ein Zusammenhang von Netzwerkkapital und der WLB.
- 1d) Es besteht ein Zusammenhang von Führungskapital und der WLB.
- 1e) Es besteht ein Zusammenhang von Überzeugungs- und Wertekapital und der WLB.
- 1f) Das Überzeugungs- und Wertekapital hat einen engeren Zusammenhang mit der Bewertung gesundheitlicher Parameter als das Netzwerk bzw. das Führungskapital.
- 2a) Das Alter und das Geschlecht nimmt keinen signifikanten Einfluss auf die Bewertung der WLB.
- 2b) Führungskräfte bewerten ihre WLB schlechter als Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung.
- 2c) Mitarbeiter, die Kinder haben, bewerten ihre WLB schlechter als Mitarbeiter ohne Kinder.
- 3a) Die WLB beeinflusst das Allgemeine Wohlbefinden.
- 3b) Die WLB beeinflusst das Auftreten psychosomatischer Störungen.
- 3c) Eine negative empfundene WLB hängt mit depressiven Verstimmungen zusammen.

- 3e) Die WLB hat keinen Einfluss auf die physische Gesundheit.
- 3f) Eine als gut eingeschätzte WLB wirkt sich positive auf krankheitsbedingte Arbeitsausfälle aus.
- 3g) Es besteht ein Zusammenhang zwischen den immateriellen Arbeitsbedingungen und der Einschätzung der Gesundheitsparameter.
- 3h) Es besteht ein Zusammenhang zwischen Netzwerkkapital und der Einschätzung der Gesundheitsparameter.
- 3i) Es besteht ein Zusammenhang zwischen Führungskapital und der Einschätzung der Gesundheitsparameter.
- 3j) Es besteht ein Zusammenhang zwischen Überzeugungs- und Wertekapital und der Einschätzung der Gesundheitsparameter.
- 3k) Das Überzeugungs- und Wertekapital hat einen engeren Zusammenhang mit der Bewertung gesundheitlicher Parameter als das Netzwerk bzw. das Führungskapital.
- 4a) Die WLB moderiert den Einfluss der betrieblichen Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren auf die Gesundheit der Mitarbeiter.
- 4b) Der Einfluss der Sozialkapitalfaktoren auf das psychische Wohlbefinden wirkt sich stärker aus, wenn die Mitarbeiter ihre WLB gut einstufen.

Aufgrund der Konkretisierung der wissenschaftlichen Fragestellungen durch die aufgestellten Forschungshypothesen werden statistische Verfahren ausgewählt, um deren Wahrheitsgehalt zu prüfen.

## 5 Methoden

### 5.1 Datenerhebung

Im Kapitel 3 wurde das Bielefelder Sozialkapitalmodell für Unternehmen umfassend beschrieben. Die dort angenommenen Treiber (unabhängige Variablen) beeinflussen dem Modell zufolge die Frühindikatoren (abhängigen Variablen) Work-Life-Balance sowie gesundheitliche Parameter. Im Rahmen der Mitarbeiterbefragungen, die in 6 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen als Vollerhebung zwischen 2010-2013 durchgeführt wurden, fand der ProSoB-Fragebogen (siehe Kapitel 5.3) als Erhebungsinstrument Anwendung. In drei ( $n = 287$ ) der sechs Unternehmen wurde der Fragebogen in Papierform ausgeteilt, in den anderen Unternehmen als online-Variante ( $n = 1.288$ ) angeboten. Die Rücklaufquote lag insgesamt bei 63,2%. Das Erhebungsinstrument sowie der Zweck der Mitarbeiterbefragung wurde in allen Unternehmen persönlich im Rahmen von Personalversammlungen vorgestellt. Die zum Teil leicht variierende Ausgestaltung des Fragebogens wurde mit den Entscheidungsträgern der jeweiligen Unternehmen im Vorfeld abgestimmt. Die Items der Treiber und Gesundheitsparameter des Bielefelder Unternehmensmodells waren jedoch in allen befragten Unternehmen gleich, so dass sie auch vergleichbar ausgewertet werden konnten.

Im Rahmen einer Querschnittsstudie wurden die Modellannahmen und Hypothesen untersucht. Dazu wurden verschiedenen statistische Verfahren eingesetzt, die nachfolgend beschrieben werden.

### 5.2 Eingesetzte statistische Verfahren

Die 1000 Datensätze der Sozialkapitalbefragung in den Unternehmen wurden mit Hilfe der Statistik- und Analyse-Software SPSS (Versionen 18-24) ausgewertet.

Im **ersten Schritt** wurden die eingesetzten Fragebogenskalen einer Itemanalyse unterzogen. In den bereits aufgeführten Vorstudien (vgl. Baumanns 2010, Ueberle 2013), bei denen das gleiche Erhebungsinstrument bzw. eine reduzierte Version (Kockert 2016, Lüdemann 2015) eingesetzt wurde, konnte die interne Konsistenz der verwendeten Skalen mittels Cronbachs  $\alpha$  ermittelt und die Konstruktvalidität nachgewiesen werden. Im Rahmen der vorliegenden Studie wird im ersten Schritt dieselbe Kenngröße ermittelt.

Im **zweiten Schritt** werden die Daten deskriptiv anhand von Häufigkeiten und Mittelwerten ausgewertet.

Im **dritten Schritt** wurden Mittelwertsunterschiede zwischen bestimmten Gruppen hinsichtlich ihrer Signifikanz getestet. Dafür waren zunächst die angemessenen statistischen Tests auszuwählen.

*Exkurs: Parametrische vs. nonparametrische Tests.* Die in den Sozialwissenschaften am häufigsten eingesetzten parametrischen Tests, der t-Test und der F-Test der Varianzanalyse, machen eine Reihe von Annahmen über die Datenqualität und -verteilung; sie dürfen strenggenommen nur dann verwendet werden, wenn folgend beschriebene Annahmen zutreffen. Zunächst einmal wird für die abhängigen Variablen mindestens Intervallskalenqualität vorausgesetzt. Diese Voraussetzung ist freilich außer in seltenen Fällen nur a priori, nicht empirisch zu prüfen; in aller Regel wird sie stillschweigend unterstellt. Weiter müssen die Daten in der Grundgesamtheit, aus der die Stichproben stammen, normalverteilt sein. Überdies müssen die unterschiedlichen Grundgesamtheiten gleiche Streuungen aufweisen. Wo diese Annahmen gegeben sind, wählt man parametrische Tests, weil sie unter sonst gleichen Bedingungen die höchste Teststärke (*Power*) aufweisen. Das bedeutet, tatsächlich gegebene Mittelwertsunterschiede (in den Grundgesamtheiten) werden auf diesem Wege mit relativ höchster Wahrscheinlichkeit entdeckt, die Tests werden am ehesten signifikant.

Nonparametrische oder verteilungsfreie Tests wie der Mann-Whitney-U-Test, der Wilcoxon-Test oder der Kruskal-Wallis-H-Test kommen mit ordinalskalierten abhängigen Variablen aus, zudem machen sie keine Annahmen über die Verteilungsform in den Grundgesamtheiten. Der Hauptgrund, warum nicht sie standardmäßig zum Einsatz kommen, liegt in ihrer geringeren Power: In aller Regel (Ausnahme: Ausreißer in kleinen Stichproben) arbeiten sie konservativ; die Nullhypothese kann von ihnen seltener verworfen werden.

Im Datenmaterial der vorliegenden Untersuchung war schon per Inspektion der Häufigkeitsverteilungen in vielen Fällen offensichtlich, dass die Normalverteilungsannahme unrealistisch war. Diesen Eindruck erhärteten durchgeführte Kolmogorov-Smirnov- bzw. Shapiro-Wilks-Tests.

Nun sind diese Aussagen dadurch zu ergänzen, dass sowohl der t- als auch der F-Test *robust* sind gegen Verletzung ihrer Annahmen (Bortz 1993, S. 133 bzw. 263). Mit anderen Worten ausgedrückt, bedeutet dies, dass auch bei mäßiger Nicht-Normalität und nicht gegebener Varianzhomogenität testen diese Tests, werden sie mit dem „nominellen“  $\alpha$ -Niveau von bspw. 5% angesetzt, tatsächlich ziemlich genau mit  $p = .05$ . Diese Robustheit

zeigt sich auch darin, dass in der Praxis parametrische und zugehörige nonparametrische Tests weit überwiegend zu gleichen Signifikanz- bzw. Insignifikanz-Entscheidungen führen.

Sicherheitshalber wurden in dieser Arbeit jeweils beide Arten von Tests angewandt. Wo dies zu unterschiedlichen Ergebnissen führte, wird eigens darauf hingewiesen.

Ein weiteres Thema, das in diesem Zusammenhang angesprochen werden muss, ist die so genannte *Alpha-Inflation*. Diese tritt auf, wenn im Rahmen einer Untersuchung mehr als ein Signifikanztest vorgenommen wird; sie verschärft sich, wenn, wie hier und meist, viele dutzende Tests erfolgen, noch dazu am selben Datenmaterial (vgl. Stelzl, 1982, S.115). Werden bspw. 100 Tests mit dem Irrtumsniveau  $\alpha = .05$  durchgeführt, so werden nach der Logik der Inferenzstatistik etwa fünf dieser 100 Tests Signifikanz liefern, selbst wenn überall die Nullhypothese zutrifft. Leider verraten sich diese „falschen Signifikanzen“ durch nichts, weshalb man sie von den „richtigen“ auch nicht unterscheiden kann. Zur Lösung dieses Problems gibt es die sogenannte Bonferoni-Korrektur (Bortz 1993, S. 249). Diese macht allerdings die einzelnen Tests dermaßen konservativ, dass praktisch keiner mehr zur Signifikanz führt, daher wurde im Rahmen dieser Arbeit, die sich stark auf Mittelwertsunterschiede stützt, verzichtet. — Das Problem und seine Lösung sind in den Sozialwissenschaften wohlbekannt, werden aber allgemein in der Praxis ignoriert. *Ende des Exkurses.*

Im **vierten Schritt** wurden Zusammenhänge von abhängigen und unabhängigen Modellvariablen mittels Korrelations- und Regressionsanalysen ermittelt. Ein analoges Dilemma wie im vorigen Absatz ergab sich auch hier: Der Pearson-Korrelationskoeffizient  $r$  setzt Intervall-Daten und lineare Zusammenhänge voraus, sein Signifikanztest außerdem Normalverteilung. Der Rangkorrelationskoeffizient Spearmans  $\rho$  begnügt sich mit Ordinaldaten und monotonen Zusammenhängen; Verteilungsannahmen bestehen nicht, da hier mit Rangplätzen gerechnet wird. Für die Berechnung der Korrelationen wurde der Pearson-Korrelationskoeffizient ausgewählt. Sicherheitshalber wurden die Korrelationen zusätzlich mit dem Spearman-Korrelationskoeffizient berechnet. Sofern sich bedeutsame Abweichungen bei den Ergebnissen zwischen beiden Korrelationskoeffizienten ergaben, wurde der Zusammenhangswert des Spearman-Korrelationskoeffizienten wiedergegeben. Für die Regressionsanalysen existiert leider kein nonparametrisches bzw. ordinales Gegenstück.

Im **fünften Schritt** wird eine Moderator-Analyse durchgeführt. Hierfür wurden Extremgruppen gebildet, um Unterschiede zwischen den Korrelationen innerhalb dieser Gruppen prüfen zu können. Es wurden Gruppen mit guter und schlechter *Work-Life-Balance*

gebildet, jeweils am Median geteilt. Dann wurde die Korrelation in der jeweils „guten“ mit der in der jeweils „schlechten“ Teilgruppe nach folgender Formel (Bortz 1993, S. 203) verglichen:

$$z = \frac{Z_1 - Z_2}{\sigma (Z_1 - Z_2)}$$

$$\text{wobei } \sigma = \sqrt{\frac{1}{N_1 - 3} + \frac{1}{N_2 - 3}}$$

$Z_1$  bzw.  $Z_2$  stellen die Fisher-Z-transformierten Korrelationskoeffizienten dar.

## 5.2 Erhebungsinstrument ProSoB-Fragebogen

Im Kern dieser Untersuchung stand die Analyse der betrieblichen Einflüsse auf die Mitarbeitergesundheit im Allgemeinen und die moderierende Funktion der Work-Life-Balance auf die Zusammenhänge von Arbeitsfaktoren und Gesundheit im Speziellen. Angaben zu den Belastungen lassen sich vor allem durch Mitarbeiterbefragungen generieren, die wiederum ausschließlich subjektive Daten ermitteln können (Zok 2011), so wurden die interessierenden Daten auch in dieser Untersuchung mittels einer Mitarbeiterbefragung erhoben.

Für die Auswahl eines geeigneten Erhebungsinstrumentes wurden ähnliche Studien analysiert, die im Rahmen der betrieblichen Gesundheitspolitik Zusammenhangsmaße evaluiert haben, die oben genannte Zieldimensionen ansteuerten bzw. untersuchten. Dabei wurde ein gefördertes Projekt zur Kennzahlenentwicklung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement vom Land Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union identifiziert. In diesem Forschungsprojekt, geleitet durch ein Wissenschaftsteam an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld, wurde der ProSoB-Fragebogen (Produktivität von Sozialkapital in Betrieben) verwendet, welches zum Einsatz für diese Untersuchung am geeignetsten erschien. Bei dem Referenzprojekt handelt es sich um eine quantitative Querschnittsstudie, die im Jahre 2006/2007 durchgeführt wurde. Der folgende Abschnitt stellt das Erhebungsinstrument sowie die einzelnen Skalen und Fragedimensionen des Fragebogens zusammenfassend dar. Zur Sicherung von Reliabilität und Validität des Fragebogens wurden alle theoretisch bedeutsamen Komponenten jeweils durch eine Vielzahl von Fragen (insgesamt 160 einzelne Items) differenziert erhoben.

Die methodische Angemessenheit der theoretischen Konzeptualisierung wurde durch Faktorenanalysen, welche die Güte der Indexbildung durch Alpha-Reliabilitätsanalysen empirisch ermittelt, bereits untersucht (Badura et al. 2010). Im Folgenden wird eine Itemanalyse auf Basis des hier verwendeten Datensatz erneut durchgeführt (Vgl. Kapitel 5.3.3). Im Gegensatz zum Original-ProSoB-Fragebogen wurde die Frage nach den *maximalen* Überstunden durch *durchschnittliche* Überstunden geändert. Ebenfalls wurde die Frage nach der Anzahl der Tage in den letzten 12 Monaten an denen die Beschäftigten krank zur Arbeit gegangen sind (Präsentismus), in vier der Unternehmen nicht gestellt, lediglich in den Unternehmen D und E mit insgesamt 590 Beobachtungen wurde sie eingesetzt.

### 5.2.1 Herkunft von Items und Skalen zur Mitarbeiterbefragung

Item bzw. Skala	Anzahl Items	Quelle/Erhebungsinstrument
<b>A: Arbeitsbedingungen</b>		
1. Partizipationsmöglichkeiten	3	SALSA
2. Fachliche Anforderungen	3	ProSoB
3. Zeitliche Anforderungen	3	COPSOQ
4. Klarheit der Aufgabe	4	COPSOQ
5. Handlungsspielraum	2	MIKE
6. Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3	ProSoB
7. Zufriedenheit mit org. Rahmenbedingungen	6	InterproQ
<b>B: Netzwerkkapital</b>		
1. Gruppenkohäsion	5	MIKE
2. Kommunikation	2	ProSoB/InterproQ
3. Sozialer „Fit“	3	InterproQ
4. Soziale Unterstützung	2	ProSoB
5. Vertrauen	2	SALSA
<b>C: Führungskapital</b>		
1. Mitarbeiterorientierung	4	InterproQ/ProSoB
2. Soziale Kontrolle	2	ProSoB/InterproQ
3. Kommunikation	3	ProSoB/InterproQ
4. Akzeptanz des Vorgesetzten	3	InterproQ
5. Vertrauen in den Vorgesetzten	3	ProSoB
6. Fairness und Gerechtigkeit	2	InterproQ
7. Machtorientierung	3	ProSoB/FVVB
<b>D: Überzeugungs- und Wertekapital</b>		
1. Gemeinsame Normen und Werte	5	ProSoB
2. Gelebte Unternehmenskultur	3	ProSoB
3. Konfliktkultur	4	InterproQ
4. Kohäsion im Betrieb	4	InterproQ
5. Gerechtigkeit	3	InterproQ/ProSoB
6. Individuelle Wertschätzung	2	ProSoB
7. Vertrauen in Geschäftsführung / Betriebsrat	2	ProSoB



<b>Item bzw. Skala</b>	<b>Anzahl Items</b>	<b>Quelle/Erhebungsinstrument</b>
<b>E: Gesundheit</b>		
1. Psychosomatische Beschwerden	7	v. Zerssen
2. Physische Gesundheit	1	ProSoB
3. Depressive Verstimmungen	5	ProSoB
4. Allgemeines Wohlbefinden	4	SALSA
5. Selbstwertgefühl	5	Rosenberg
7. Gesundheitsverhalten	2	ProSoB
8. Work-Life-Balance	5	COPSOQ
8. Absentismus	1	ProSoB
9. Präsentismus	1	eigene Frage
<b>F: Organisationspathologien</b>		
1. Mobbing	3	InterproQ
2. Innere Kündigung	3	ProSoB
<b>G: Wahrgenommene Produktivität</b>		
1. Qualität der Arbeitsleistung	3	InterproQ
2. Qualitätsbewusstsein	4	MIKE
3. Subjektive Arbeitsfähigkeit	3	ProSoB
4. Commitment	3	InterproQ

Insgesamt wurden 131 Items (ohne soziodemografische Angaben) verwendet. Dabei wurde in der Regel eine fünfstufige Likert-Skala mit Quasi-Intervallniveau zwischen voller Zustimmung und voller Ablehnung eines vorgegebenen Statements eingesetzt. Eine Ausnahme bildete die physische Gesundheit (E 2) mit einer 6-stufigen Likert-Skala. Völliger Ablehnung wurde der Wert 1, völliger Zustimmung der Wert 5 zugewiesen. Teilweise waren die Items invers kodiert.

In den folgenden Kapiteln werden zunächst die verschiedenen Skalen und Items aus den Fragebögen vorgestellt, aus denen Teile im ProSoB verwendet wurden.

### 5.2.1.1 SALSA

Das Erhebungsinstrument SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) wurde im Rahmen des Forschungsprojektes SALUTE von Riemann und Udris (1997) entwickelt. Insbesondere erfasst der SALSA-Fragebogen salutogenetische Ressourcen. Das Erhebungsinstrument ermittelt die Ausprägung von Bedingungen, die dem Aufrechterhalten und der Wiederherstellung von Gesundheit dienen. Der Fragebogen SALSA besteht aus insgesamt 66 Fragen. Die internen Konsistenzen der Skalen lagen in Vergleichsstudien bei  $\alpha = 0,5-0,9$ . Im ProSoB-Fragebogen wurden 3 Items für die Erfassung der Partizipationsmöglichkeiten, 3 Items zur Bewertung des Vertrauens untereinander im Team und 4 Items zur Beurteilung des allgemeinen Wohlbefindens entlehnt.

### 5.2.1.2 COPSOQ

Der COPSOQ-Fragebogen (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) ist ein wissenschaftlich validierter Fragebogen zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit. Die deutsche Version des COPSOQ-Fragebogens ist ein inhaltlich sehr breites Screening-Instrument zur Erfassung vornehmlich psychischer Faktoren bei der Arbeit. Erhoben werden sowohl Belastungen (Anforderungen, Einflussnahme, Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Unterstützung, Führung u.a.) als auch Beanspruchungen / Beschwerden (Arbeitszufriedenheit, Burnout, Gesundheitszustand, Stresssymptome u. a.).

In der Regel sind die Items zu den psychosozialen Faktoren bei der Arbeit ordinal mit fünf vorgegebenen Antwortkategorien skaliert. Der COPSOQ in der dänischen Ursprungsversion (Kristensen & Borg, 2000) verwendet in weiten Bereichen einen großen Teil an Fragen und Skalen aus bereits existierenden und meist gut erprobten und validierten Instrumenten, z.B. aus dem „Setterlind Stress Profile“ (Setterlind & Larsson, 1995), der „Whitehall II Study“ (Marmot et al., 1991), dem „Job Content Questionnaire“ (Karasek et al., 1998) oder dem „Short Form 36 (SF-36)“ (Ware et al., 1992 und 1993). Nur ein kleiner Teil der Fragen ist neu entwickelt worden, in der langen Version nur 13 von 141 Items (Nübling et al. 2005). Es existieren eine deutsche Langversion mit 30 Skalen (141 Items) und eine Standardversion mit 25 Skalen (87 Items). Dabei wurden in der deutschen Version verschiedene Skalen und Teilskalen durch andere Instrumente ersetzt (Vgl. Nübling et al. S.16-20). Die Skalenreliabilität wird in der deutschen Version mit einem durchschnittlichen Cronbachs Alpha von  $\alpha = 0,92$  angegeben. Überprüft wurde das Erhebungsinstrument im Rahmen einer branchenheterogenen Erprobungsstudie mit  $n = 2561$  Teilnehmern. Für den

ProSoB-Fragebogen wurden 3 Items zur Ermittlung der zeitlichen Arbeitsanforderungen, 4 Items zur Beurteilung der Klarheit der Aufgabe und 5 Items zur Ermittlung der Work-Life-Balance verwendet, womit die komplette Work-Family-Conflict Skala des COPSOQ Anwendung findet.

*Exkurs:* An dieser Stelle sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die verwendete Skala zur „Work-Life-Balance“ lediglich die Beeinflussung der Arbeit auf das Privatleben hinterfragt. Es handelt sich also um eine Skala zur Messung eines *Work-to-Life Conflicts*. Im Weiteren wird jedoch der Begriff *Work-Life-Balance* verwendet, der sich jedoch nur auf zuvor genannten Sachverhalt bezieht. Die Begrifflichkeit *Work-Life-Balance* wird aus fachlichen Gründen beibehalten, weil bei der Beantwortung der Items der Skala (Vgl. Fragebogen im Anhang; Frage F17: 02,05,08,11,14) voraussetzt, dass im Rahmen der Privatsphäre Konflikte entstehen, die auf konkurrierender Zeitbudgets zwischen Anforderungen der beiden Sphären Arbeit und Privatleben entstehen. Ein Life-to-Work-Konflikt wird jedoch nicht abgefragt. Auf die Berücksichtigung aller Faktoren, welche die Work-Life-Balance beeinflussen, wurde im Kapitel 2.7 zusammenfassend eingegangen. Der wissenschaftliche Kontext dieser Studie beschäftigt sich mit dem Einfluss der Work-Life-Balance im Allgemeinen auf die Gesundheit, daher wird die Begrifflichkeit *Work-Life-Balance* auch aus stilistischen Gründen beibehalten. *Exkurs Ende*

### 5.2.1.3 MIKE

Der Mitarbeiterkennzahlenbogen (MIKE) ist im Rahmen des BMBF-Forschungsprojektes „Unternehmensführung mit biopsychosozialen Kennzahlen“ (U-BIKE-Studie) an der Universität Köln entstanden. Bei der U-Bike-Studie handelt es sich um ein Verbundprojekt der Universität zu Köln, der TU Dresden und der Universität Bielefeld. Das Ziel des Projektes bestand in der Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Instrumenten zur Erweiterung des Wissens über Kunden, Mitarbeiter und interne Prozesse in der personenbezogenen Dienstleistungsorganisation eines Krankenhauses. Im Kern sollten Kennzahlen ermittelt werden, die neben „harten“ Kennzahlen (quantitativ messbare betriebswirtschaftliche Ergebnisse) auch „weiche“ Kennzahlen (subjektive Sichtweisen unterschiedlicher Anspruchsgruppen mit Mitarbeiter, einweisende Ärzte, Patienten oder Krankenkassen) berücksichtigen, um komplexe Ursache-Wirkungs-Beziehungen zu analysieren, mit der Zielstellung, konkrete Interventionsmaßnahmen abzuleiten (Pfaff et al., 2004, S.1). Aus dem MIKE-Fragebogen wurden für den ProSoB-Fragebogen 2 Items zur Ermittlung des persönlichen Handlungsspielraums, 5 Items zur Ermittlung der Gruppenkohäsion und 4

Fragen zur Beurteilung des Qualitätsbewusstseins verwendet. Die 4-stufigen Skalen wurde für den ProSoB auf 5-stufigen Skalen umcodiert. Die interne Konsistenz (Cronbachs  $\alpha$ ) der Skalen des MIKE-Fragebogens liegt bei allen Skalen zwischen 0,67 und 0,93 (Pfaff et al., 2004, S.1).

#### **5.2.1.4 InterproQ**

Der Fragebogen InterPro-Q ("Interprofessionellen Arbeitsbedingungen im Krankenhaus") wurde in seiner Ursprungsform im Jahr 2002 am Fachbereich Pflege der Fachhochschule Münster entwickelt (Rixgens, 2002). Der Anlass zur Entwicklung des Erhebungsinstrumentes war die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung des medizinisch-pflegerischen Personals in einer großen Klinik im Ruhrgebiet. Im weiteren Verlaufe des Projektes wurde der Fragebogen weiter angepasst. So sind 10 Module für die schriftliche Befragung von Führungskräften und Mitarbeitern in 5 verschiedenen Berufsgruppen entwickelt worden (Brücker, Bock-Rosenthal, Rixgens, 2004). Die Items aus dem InterPro-Q werden in folgenden Skalen des ProSoB verwendet: Zufriedenheit mit org. Rahmenbedingungen (6 Items), Team-Kommunikation (1 Item), sozialer Fit (3 Items), soziale Kontrolle (1 Item) und Kommunikation (1 Item) des direkten Vorgesetzten, Akzeptanz des Vorgesetzten (3 Items), Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten (1 Item), Konfliktkultur (4 Items) und Kohäsion (4 Items) und Gerechtigkeit (1 Item) im Betrieb. Bei der Beurteilung von Organisationspathologien wird eine Mobbingkala mit 3 Items aus dem Interpro-Q angewendet; die Qualität der Arbeitsleistung (3 Items) und die Einschätzung des Commitments (3 Items) stammen ebenfalls aus diesem Erhebungsinstrument. Zur internen Konsistenz der entwickelten Skalen des Interpro-Q-Fragebogens fanden sich Aussagen in Brückner (2009, S.46), welche die Güte der Indexbildung durch Alpha-Reliabilitätsanalysen bestätigen.

#### **5.2.1.5 FVVB**

Der FVVB (Fragebogen zur Vorgesetzten-Verhaltens-Beschreibung) ist ein Instrument zur Erfassung und Beschreibung des Vorgesetztenverhaltens. Durch das Instrument werden Verhaltensweisen und Eigenschaften erfasst, die ein Vorgesetzter durchgängig zeigt, besonders im zwischenmenschlichen Beziehungsverhältnis zu seinen Mitarbeitern (Fittkau-Garthe & Fittkau (1988). Die internen Konsistenzen für die einzelnen Skalen liegen zwischen  $\alpha = 0.66$  und  $\alpha = 0.95$ . Für die vorliegende Untersuchung wurde das Item, bei dem ein

Vorgesetzter seine Mitarbeiter *in der Gegenwart anderer kritisiert* ausgewählt. Das Item wurde im hier verwendeten Fragebogen der Skala Machtorientierung zugerechnet.

#### **5.2.1.6 FBL**

Der Fragebogen „Freiburger Beschwerden-Liste“ (FBL) ist ein Erhebungsinstrument zur Erfassung körperlicher Beschwerden mit und ohne somatische Grundlagen (psychosomatische Beschwerden). Die FBL-R (revidierte Form) erfasst aktuelle, auch situativ bedingte und chronisch-habituelle Körperbeschwerden. Die 71 erfassten Beschwerden des Erhebungsinstrumentes sind nach neun funktionellen Syndromen bzw. Organsystemen gegliedert. Der aus den Items gebildete Summenwert ist ein Index der körperlichen Beschwerdenneigung (Klagsamkeit). Die Reliabilität liegt bei einem Konsistenzkoeffizienten (Cronbachs  $\alpha$ ) zwischen  $\alpha = 0,73$  (Allgemeinbefinden) und  $\alpha = 0,9$  (Beschwerdensumme) (Fahrenberg, 1994). Aus einer frühen Form der Freiburger Beschwerden-Liste (Fahrenberg, 1975) erstellte Zerssen (1979) eine Kurzform, die für den ProSoB-Fragebogen übernommen wurde (Ueberle, 2013, S.108). Die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) liegt bei der Beschwerdeliste nach von Zerssen (2011) bei  $\alpha = 0.94$ .

#### **5.2.1.7 Rosenberg-Skala**

Die Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES) ist ein psychologischer Fragebogen zur Erfassung des Selbstwerts einer Person durch Selbstbeurteilung anhand von 10 Items. Die Rosenberg-Selbstwertkala ist eine deutsche Übersetzung von Ferring & Filipp (1996). Die Autoren überprüften die psychometrischen Kennwerte der Skala und bewerteten diese als zufriedenstellend. Erste Befunde zur konvergenten Validität qualifizieren die Skala als valide. In Stabilitätsanalysen konnte aufgezeigt werden, dass das Selbstwertgefühl eine vergleichsweise hohe Positionsstabilität aufweist und das Verfahren wenig sensitiv für situative Variationen des Selbstwertgefühls ist (ebd.). Für den ProSoB-Fragebogen wurden 5 der 10 Items zur Bewertung des Selbstwertes ausgewählt.

## 5.2.2 Itemanalyse

Tabelle 1: Itemanalyse ProSob-Fragebogen

Nr.	Items, Faktoren, Index	Herkunft	Skala	Fragen/Items (Erläuterungen)	Chronbachs Alpha
<b>Kategorie A: Arbeitsbedingungen</b>					
A 1	Partizipationsmöglichkeiten	SALSA	3-15	Frage 14: 02, 07, 13	0,791
A 2	Fachliche Anforderungen	ProSoB	3-15	Frage 14: 03, 08, 14	0,741
A 3	Zeitliche Anforderungen	COPSOQ	3-15	Frage 14: 11, 16, 17	0,905
A 4	Klarheit der Aufgabe	COPSOQ	4-20	Frage 14: 04, 09, 15, 18	0,896
A 5	Handlungsspielraum	MIKE	2-10	Frage 14: 05, 10	0,845
A 6	Sinnhaftigkeit der Aufgabe	ProSoB	3-15	Frage 14: 01, 06, 12	0,865
A 7	Zufriedenheit mit betrieblichen Rahmenbedingungen	InterproQ	6-30	Frage 12: 01-06	0,795
<b>A</b>	<b>Gesamtindex Arbeitssituation</b>			A1-A7	0,718
<b>Kategorie B: Netzwerkkapital</b>					
B 1	Zusammengehörigkeitsgefühl	MIKE	5-25	Frage 15: 01, 08, 10, 13, 16	0,923
B 2	Teamkommunikation	ProSoB / InterproQ	2-10	Frage 15: 03, 09	0,814
B 3	sozialer Fit	InterproQ	3-15	Frage 15: 05, 06, 15	0,903
B 4	soziale Unterstützung im Team	ProSoB	2-10	Frage 15: 04, 14	0,891
B 5	Vertrauen untereinander Team	SALSA	2-10	Frage 15: 11, 18	0,809
<b>B</b>	<b>Gesamtindex Netzwerkkapital</b>			B1-B5	0,902
<b>Kategorie C: Führungskapital</b>					
C 1	Mitarbeiterorientierung des Vorgesetzten	ProSoB / InterproQ	4-20	Frage 16: 01, 06, 09, 17	0,885
C 2	soziale Kontrolle des Vorgesetzten	ProSoB / InterproQ	2-10	Frage 16: 05, 15	0,459
C 3	Kommunikation des Vorgesetzten	ProSoB / InterproQ	3-15	Frage 16: 04, 14, 18	0,900
C 4	Akzeptanz des Vorgesetzten	InterproQ	3-15	Frage 16: 13, 16, 20	0,923
C 5	Vertrauen in den Vorgesetzten	ProSoB	3-15	Frage 16: 03, 07, 08	0,927
C 6	Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	InterproQ	2-10	Frage 16: 10, 19	0,886
C 7	Machtorientierung des Vorgesetzten	ProSoB / FVVB	3-15	Frage 16: 02, 11, 12	0,829
<b>C</b>	<b>Gesamtindex Führungskapital</b>			C1-C7	0,926

Nr.	Items, Faktoren, Index	Herkunft	Skala	Fragen/Items (Erläuterungen)	Chronbachs Alpha
<b>Kategorie D: Überzeugungs- und Wertekapital</b>					
D 1	gelebte Organisationskultur	ProSoB	3-15	Frage 18: 10, 22, 25	0,831
D 2	gemeinsame Normen und Werte	ProSoB	5-25	Frage 18: 01, 06, 07, 17, 20	0,882
D 3	Konfliktkultur	InterproQ	4-20	Frage 18: 02, 08, 11, 16	0,881
D 4	Kohäsion im Betrieb	InterproQ	4-20	Frage 18: 03, 15, 19, 21	0,893
D 5	Gerechtigkeit	ProSoB / InterproQ	3-15	Frage 18: 05, 24, 26	0,896
D 6	Individuelle Wertschätzung	ProSoB	2-10	Frage 18: 13, 23	0,845
D 7	Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	ProSoB	2-10	Frage 18: 09, 12	0,668
<b>D 8</b>	<b>Gesamtindex Überzeugungs-/Wertekapital</b>			D1-D7	0,916
<b>Kategorie E: Gesundheit</b>					
E 1	psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	Zerssen	7-35	Frage 19: 01-07	0,863
E 2	physische Gesundheit	ProSoB	1-6	Frage 21	
E 3	Ausmaß depressiver Verstimmungen	ProSoB	5-25	Frage 24: 01-05	0,911
E 4	Allgemeines Wohlbefinden	SALSA	4-20	Frage 24: 07, 09, 10, 11	0,864
E 5	Selbstwertgefühl	Rosenberg	5-25	Frage 17: 03, 06, 09, 12, 15	0,825
E 6	Gesundheitsverhalten		2-9	Frage 22 und 23	
E 7	Ausmaß Work-Life-Balance	COPSOQ	5-25	Frage 17: 02, 05, 08, 11, 14	0,947
E 8	Krankheitstage (Absentismus)		0-365	Frage 20 KT	
E 9	Präsentismustage		0-365	Frage 20 PT	
<b>Kategorie F: Organisationspathologien</b>					
F 1	Mobbing	InterproQ	3-15	Frage 17: 01, 10, 16	0,897
F 2	innere Kündigung	ProSoB	3-15	Frage 17: 04, 07, 13	0,901
<b>Kategorie G: Wahrgenommene Produktivität</b>					
G 1	Qualität der eigenen Arbeitsleistung	InterproQ	3-15	Frage 13: 01-03	0,884
G 2	Qualitätsbewusstsein	MIKE	4-20	Frage 15: 02, 07, 12, 17	0,899
G 3	Arbeitsfähigkeit	ProSoB	3-15	Frage 24: 06, 08, 12	0,738
G 4	Commitment	InterproQ	3-15	Frage 18: 04, 14, 18	0,882

Das Ergebnis der Skala Führungskapital der Faktorenanalyse ergab, dass die Fragen zur Einschätzung der sozialen Kontrolle seitens des Vorgesetzten (*mein direkter Vorgesetzter handelt nach dem Prinzip "Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser"; ...gibt jedem Mitarbeiter eine Rückmeldung über die geleistete Arbeit*) im Vergleich zu den anderen Kategorien eine deutlich schlechtere interne Konsistenz innerhalb der Kategorienbildung hatten.

## 5.3 Beschreibung der Stichprobe

Nachfolgend werden die an dieser Studie beteiligten Unternehmen (Fallunternehmen) vorgestellt und demografische Informationen und Angaben zu den Beschäftigungsverhältnissen der Belegschaften überblicksartig dargestellt.

### 5.3.1 Fallunternehmen

Das Ziel bei der Auswahl der zu befragenden Unternehmen bestand aus wissenschaftlicher Sicht darin, eine möglichst große Bandbreite von Branchen und Unternehmensgrößen zu haben. Zu den Auswahlbedingungen zählten folgende Kriterien:

- Bereitschaft für die Umsetzung von verhältnis- und verhaltensorientierter gesundheitsfördernden Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit
- Vorhandensein betrieblicher Verantwortungsträger/Akteure für die betriebliche Gesundheitsförderung
- Bereitschaft zur Durchführung einer umfassenden Mitarbeiterbefragung zum Thema Auswirkungen von Führung und Organisationskultur auf die Mitarbeitergesundheit
- Bereitschaft zu Durchführung Maßnahmen

Insgesamt haben in der Zeit von 2010 bis 2013 sechs Unternehmen an der Befragung teilgenommen. Darunter waren eine Forschungs- und Entwicklungsfirma in der Feinwerktechnik mit 49 Angestellten (A), eine Niederlassung eines Versicherungskonzerns mit 213 Mitarbeitern (B), eine Aus- und Fortbildungsfirma (GmbH) mit damals 25 Angestellten (C), die deutsche Außendienstabteilung eines weltweit tätigen Konzerns zur Herstellung von Verbrauchsgütern mit 356 Mitarbeitern (D), sowie ein Technologiezentrum eines weltweit agierenden Hausgeräteherstellers mit 719 Mitarbeitern (E), sowie eine Bank mit 286 Mitarbeitern (F).

Insgesamt haben von den 1.575 eingeladenen Mitarbeitern 1.000 Mitarbeiter an der Befragung teilgenommen, was einer Gesamtteilnehmerquote von 63,5 % entspricht. Diese Quote kann, auch angesichts des Umfangs des Fragebogens, als sehr zufriedenstellend eingeschätzt werden.



### **5.3.1.1 Unternehmen A - Forschungs- und Entwicklungsfirma in der Feinwerktechnik**

Die Tätigkeitsbereiche des Berliner Unternehmens lassen sich in Entwicklung, Herstellung und Testung feinwerktechnischer Bauelemente unterscheiden. Zum Zeitpunkt der Befragung (15.11.-07.12.2010) war das Unternehmen 15 Jahre am Markt. Insgesamt waren zum Erhebungszeitraum 49 Personen beim Unternehmen angestellt, davon 12 Personen mit Führungsverantwortung.

Die GmbH ist eine privatwirtschaftliche Ausgründung aus dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) e. V. Die Produkte stammen daher vorwiegend aus dem Bereich Luft- und Raumfahrt.

### **5.3.1.2 Unternehmen B - Versicherungsunternehmen**

Der Mutterkonzern ist Spezialversicherer in der Bauwirtschaft, einer der größten deutschen Auto- und Haftpflichtversicherer, Partner im Bürgschafts- und Kautionsgeschäft für die Bauwirtschaft und tätig im Bereich Lebensversicherungen und Altersvorsorge. Die befragte Dienststelle mit Sitz in Berlin ist für die Abwicklung des Versicherungsgeschäftes in Berlin/Brandenburg zuständig.

Zum Untersuchungszeitpunkt (20.10.-07.11.2010) waren insgesamt 213 Mitarbeiter beschäftigt, die vorwiegend (90%) an PC- und Telefonarbeitsplätzen ihre Arbeit verrichteten. Zu der mittleren Managementebene (Teamleiter und Geschäftsbereichsleiter) zählten 17 Führungskräfte.

### **5.3.1.3 Unternehmen C - Aus- und Fortbildungsunternehmen**

Das Unternehmen, mit der Rechtsform GmbH, ist ein Bildungsunternehmen mit den Schwerpunktthemen Gesundheitsförderung und Sport. Die Akademie hatte zum Untersuchungszeitraum im Januar 2012 insgesamt 25 Festangestellte. Im Bereich der Durchführung von Aus- und Fortbildungen in der Gesundheitsförderung und Prävention zählt das Unternehmen zu den größeren Anbietern in Deutschland. Betrachtet man nur die Zahl der Seminarangebote, ist es in der Sparte Zusatzqualifikationen im Bereich der Primärprävention (§ 20 SGB 5) der größte Anbieter. Die Akademie existiert seit Juni 2004 und hat 2 Hauptgeschäftsstellen in Berlin und Köln und weitere 4 Nebengeschäftsstellen in München, Stuttgart, Frankfurt/Main und Hamburg.

Die Akademie hat insgesamt 4 Geschäftsfelder: Aus- und Fortbildung für Trainer und Kursleiter, betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitsförderangebote für Privatpersonen (Gesundheitskurse und Gesundheitscoaching) und wissenschaftliche Dienstleistungen. 80% der Beschäftigten haben eine akademische Berufsqualifikation. Vorwiegend arbeiten die Mitarbeiter administrativ, nur 20 % der Belegschaft geben selber Aus- und Fortbildungen. Alle Arbeitsplätze zählen als PC-Arbeitsplatz mit mindestens 70% Bildschirmarbeit. Innerhalb des Unternehmens gibt es 2 Geschäftsführer und 4 Teamleiter, so dass 6 Führungskräfte leitend tätig sind.

#### **5.3.1.4 Unternehmen D - Außendienstabteilung eines Verbrauchsgüterproduzenten**

Das befragte Unternehmen zählt zu den weltweit größten Produzenten für Nahrungsmittel sowie Reinigungs- und Körperpflegeprodukte. Insgesamt arbeiten rund 160.000 Mitarbeiter in über 170 Ländern für den Konzern. Der nationale Ableger ist als GmbH mit Aufsichtsrat und Geschäftsführung in 10 Standorten innerhalb Deutschlands konstituiert. Dazu zählen eine Verwaltung mit ca. 5000 Mitarbeitern sowie Werke, in denen produziert wird.

Befragt wurde der in Deutschland tätige Außendienst des Unternehmens. Dazu zählten zum Befragungszeitraum (20.02.2012-02.03.2012) 336 Personen. Die Einsatzfähigkeit der Außendienstmitarbeiter beinhaltet neben langen Autofahrten, Gespräche und Verhandlungen mit Vertragspartnern (zumeist Marktleitungen) hinsichtlich Abnahmemengen und Platzierungen der Produkte des Einzelhandels.

#### **5.3.1.5 Unternehmen E - Technologiezentrum eines Hausgeräteherstellers**

Die Firma mit der Rechtsform einer GmbH gehört zu den größten Hausgeräteherstellern in Europa und gehört weltweit zu den führenden Unternehmen der Branche. Das Unternehmen hat über 40 Fabriken in 13 Ländern in Europa, USA, Lateinamerika und Asien. Zusammen mit einem Netz von Vertriebs- und Kundendienstgesellschaften sind rund 80 Gesellschaften in 43 Ländern mit etwa 50.000 Mitarbeitern für das Unternehmen tätig, davon über 70 Prozent in Europa. Befragt wurde der Standort Berlin, welcher größtenteils Forschungs- und Entwicklungsarbeit betreibt. Am Standort waren zum Befragungszeitraum (09.11.-9.12.2012) 719 Mitarbeiter beschäftigt, von denen 639 zur Befragung eingeladen wurden. Von den

Beschäftigten hatten 121 Personen Führungsverantwortung (16 %). Die meisten Arbeitsplätze (ca. 90 %) waren PC-Arbeitsplätze.

Das Produktportfolio des Unternehmens umfasst vielfältige Hausgerätetypen wie Herde, Backöfen und Dunstabzugshauben sowie Geschirrspüler, Waschmaschinen, Trockner, Kühl- und Gefrierschränke oder kleinere Hausgeräte wie Staubsauger, Kaffeefullautomaten, Wasserkocher, Bügeleisen und Haartrockner.

### **5.3.1.6 Unternehmen F - Bank**

Die befragte Bank zählt seit über zehn Jahren zu den unabhängigen Investmentbanken in Deutschland mit Fokus auf den unternehmergeführten Mittelstand sowie Privatkunden. Zentraler Mittelpunkt des Bankgeschäfts ist die Kundenberatung. Die Bank hat insgesamt 13 Standorte deutschlandweit.

Zu den Geschäftsfeldern gehören Investment Banking, Institutional Sales & Research sowie klassische Bankgeschäfte. Zum Befragungszeitraum (07.12.2011 bis 09.01.2013) waren deutschlandweit 286 Mitarbeiter beschäftigt. Etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeiter waren als Kundenberater angestellt. Über 95% der Arbeitstätigkeiten waren PC-Arbeitsplätze.

## **5.3.2 Repräsentativität der Stichproben**

Unter Repräsentativität versteht man die Eigenschaft von statistischen Erhebungen, dass diese Aussagen über eine Grundgesamtheit zulassen.

Die Repräsentativität ist eine Frage der Strukturgleichheit zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit. Eine typische Definition von Repräsentativität ist folgende:

*„Eine Teilmasse ist repräsentativ, wenn sie in der Verteilung aller untersuchungsrelevanten Merkmale der Grundgesamtheit entspricht, d.h. ein zwar verkleinertes aber sonst wirklichkeitsgetreues Abbild der Gesamtheit darstellt.“  
(Berekoven, Eckert & Ellenrieder, 2006, S. 51)*

Im Rahmen dieser Arbeit wurden Stichproben aus verschiedenen Unternehmen gezogen. Die interessierende Fragestellung hinsichtlich der Repräsentativität bezieht sich zunächst einmal auf die (interne) Repräsentativität der Stichprobe des einzelnen Unternehmens in Bezug auf die Gesamtbelegschaften der befragten Unternehmen. In weiterer Hinsicht ist zu überlegen,

ob der Gesamtstichprobe Repräsentativität für die Population (abhängig Beschäftigte in Deutschland) zugestanden werden kann.

### **5.3.2.1 Grundbedingungen für repräsentative Stichproben**

Eine Umfrage liefert dann verlässliche Ergebnisse, wenn

- a) alle Teilnehmer die gleiche Chance hatten, an der Befragung teilzunehmen,
- b) die Grundgesamt zeitlich, räumlich und sachlich klar definiert ist,
- c) die Verteilung der Stichprobe der Verteilung der Grundgesamtheit entspricht,
- d) die Stichprobengröße hoch genug ist.

### **5.3.2.2 Auswahlbedingungen**

Eine Stichprobe wird in der Regel dann repräsentativ, wenn alle Teilnehmer der Befragung die gleiche Chance haben, an der Befragung teilzunehmen (Zufallsstichprobe). Da alle Mitarbeiter (bzw. alle Mitarbeiter des interessierenden Geschäftsbereiches) zum gleichen Zeitpunkt eingeladen wurden, an der Befragung teilzunehmen, erfüllt die erlangte Stichprobe diese Voraussetzung im vollen Maße.

### **5.3.2.3 bekannte Grundgesamtheiten**

Die Grundgesamtheiten sind zunächst die beschäftigten Mitarbeiter der jeweiligen Unternehmen bzw. Geschäftsbereiche. Zum Erhebungszeitraum wurden insgesamt 1575 Mitarbeiter aus den jeweiligen Unternehmen zur Teilnahme an der Befragung eingeladen, was für diese Befragung als Grundgesamtheit angenommen wird.

### **5.3.2.4 Einschätzung der Repräsentativität der vorliegenden Stichprobe**

Auch die Erfüllung der o. g. Grundbedingung (gleiche Zugangschancen) *garantiert* noch nicht Repräsentativität; es ist nicht auszuschließen, dass z. B. überproportional viele Frauen teilnehmen. Ob solche Verzerrungen eingetreten sind, lässt sich immerhin im Nachhinein prüfen. In Bezug auf die in Kapitel 5.3.2.1 dargestellten Grundbedingungen für repräsentative Stichproben kann für die in dieser Arbeit gezogenen Gesamtstichprobe lediglich für den Punkt c) keine Aussage getroffen werden, da seitens 5 der untersuchten 6 Unternehmen keine soziodemografischen Daten bezogen auf die Grundgesamtheit aus datenschutzrechtlichen

Gründen zur Verfügung gestellt wurden. Auf die interessierenden Merkmale einer Repräsentativität wird im Folgenden bei der Beschreibung der einzelnen Stichproben eingegangen.

### 5.3.3 Datenbeschreibung

Im folgenden Abschnitt werden die soziodemografischen Angaben sowie die Angaben zu den Beschäftigungsverhältnissen der Gesamtstichprobe sowie der einzelnen Unternehmen dargestellt.

#### 5.3.3.1 Stichprobengröße

Die Stichprobengröße pro Unternehmen reicht von 16 bis 415, insgesamt liegen 1.000 Beobachtungen vor.

Die Unternehmen A und C sind mit 28 bzw. 16 befragten Mitarbeitern sehr schwach vertreten. Unterschiede, die auf diese beiden Unternehmen zurückzuführen sind, bezogen auf die Gesamtstichprobe, wenig aussagekräftig. Die Teilnehmerquote in den befragten Unternehmen (durchschnittlich 63,2 %) verteilte sich wie folgt:

**Tabelle 2: Teilnehmerquoten unternehmensspezifisch**

Unternehmen	A	B	C	D	E	F	Gesamt
Grundgesamtheit	49	213	25	336	639	263	1575
teilgenommen	28	116	16	296	415	129	1000
Responserate	49%	54,5%	64%	88,1%	60,2%	54,4%	63,2%
Anteil an der Gesamtstichprobe	2,8%	11,6%	1,6%	29,6%	41,5%	12,9%	100%

Bezogen auf die Fragestellung der Stichprobengröße und der damit verbundenen Repräsentativität konnte in allen Unternehmen eine ausreichend große Stichprobe gezogen werden.

### 5.3.3.2 Altersverteilung in der Stichprobe

Das Alter wurde durch die Zuordnung in Altersklassen in einer 6-stufigen Ordinalskala erfasst. Folgende Tabelle zeigt die Altersverteilung in den sechs Unternehmen.

**Tabelle 3: Altersverteilung der Stichprobe**

		Alter * Unternehmen Kreuztabelle						Gesamt	
		Unternehmen							
		A	B	C	D	E	F		
Alter	jünger als 25 Jahre	Anzahl	3	12	0	5	16	5	41
		% innerhalb von Unternehmen	11,5%	10,3%	0,0%	1,8%	4,5%	4,3%	4,5%
	26-35 Jahre	Anzahl	4	17	8	21	89	41	180
		% innerhalb von Unternehmen	15,4%	14,7%	80,0%	7,6%	24,8%	35,0%	19,9%
	36-45 Jahre	Anzahl	6	43	2	53	117	41	262
		% innerhalb von Unternehmen	23,1%	37,1%	20,0%	19,2%	32,6%	35,0%	29,0%
	46-55 Jahre	Anzahl	6	36	0	185	105	25	357
	% innerhalb von Unternehmen	23,1%	31,0%	0,0%	67,0%	29,2%	21,4%	39,5%	
	56- 65 Jahre	Anzahl	4	8	0	12	30	5	59
		% innerhalb von Unternehmen	15,4%	6,9%	0,0%	4,3%	8,4%	4,3%	6,5%
	älter als 65 Jahre	Anzahl	3	0	0	0	2	0	5
		% innerhalb von Unternehmen	11,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%
	Gesamt	Anzahl	26	116	10	276	359	117	904
		% innerhalb von Unternehmen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Im Unternehmen A ist die Altersgruppe 65+ überrepräsentiert. Im Unternehmen C sind nur die Altersgruppen 26-35 und 36-45 vertreten. Unternehmen D hat eine überrepräsentierte Gruppe in der Alterskategorie 46-55 Jahre. Die Unternehmen E und F haben jeweils in der Altersgruppe der 26-35-Jährigen im Vergleich zu den anderen Unternehmen (Ausnahme Unternehmen C) etwas mehr Vertreter und dafür in der Altersgruppe der 46-55-Jährigen etwas weniger Mitarbeiter. Im Unternehmen A sind 50 % der Befragten älter als 46 Jahre, im Unternehmen B 37,9 %, Unternehmen C 0 %, Unternehmen D 71,3 %, Unternehmen E 38,2 %, Unternehmen F 25,7 %. Hinsichtlich der Altersverteilungen können die Stichproben damit insgesamt als inhomogen bezeichnet werden.

### 5.3.3.3 Geschlechterverteilung innerhalb der Stichprobe

Tabelle 4: Geschlechterverteilung innerhalb der Stichproben in den befragten Unternehmen

			Geschlecht * Unternehmen Kreuztabelle						Gesamt
			Unternehmen						
			A	B	C	D	E	F	
Geschlecht	männlich	Anzahl	16	46	8	225	272	61	628
		% innerhalb von Unternehmen	61,5%	40,0%	53,3%	82,4%	76,0%	53,0%	69,6%
	weiblich	Anzahl	10	69	7	48	86	54	274
		% innerhalb von Unternehmen	38,5%	60,0%	46,7%	17,6%	24,0%	47,0%	30,4%
Gesamt		Anzahl	26	115	15	273	358	115	902
		% innerhalb von Unternehmen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Insgesamt nahmen an der Befragung 69,6 % männliche Mitarbeiter und 30,4 % weibliche Mitarbeiter teil. Wo sich die Absolutzahlen nicht auf 1.000 addieren, liegt das an fehlenden Angaben. Die Geschlechterverteilung in den befragten Unternehmen sind signifikant verschieden und damit inhomogen.

### 5.3.3.4 Mitarbeiter mit im Haushalt lebenden Kindern

Tabelle 5: Angaben zu im Haushalt lebenden Kindern

			Kinder * Unternehmen Kreuztabelle						Gesamt
			Unternehmen						
			A	B	C	D	E	F	
Kinder	nein	Anzahl	18	74	7	133	184	67	483
		% innerhalb von Unternehmen	72,0%	63,8%	77,8%	48,2%	52,3%	58,3%	54,1%
	ja	Anzahl	7	42	2	143	168	48	410
		% innerhalb von Unternehmen	28,0%	36,2%	22,2%	51,8%	47,7%	41,7%	45,9%
Gesamt		Anzahl	25	116	9	276	352	115	893
		% innerhalb von Unternehmen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bei der Frage nach den im Hause lebenden Kindern gibt knapp die Hälfte der befragten Mitarbeiter eine Zustimmung. Im Vergleich zwischen den Unternehmen weicht sowohl das Unternehmen A, mit deutlichen älteren Mitarbeitern, und das Unternehmen C, mit deutlich jüngeren Mitarbeitern, signifikant vom Durchschnitt der Gesamtstichprobe ab. In beiden Unternehmen hatten die befragten Mitarbeiter deutlich weniger Kinder im eigenen Haushalt.

### 5.3.3.5 Mitarbeiter mit fester Lebenspartnerschaft

Tabelle 6: Verteilung Status Partnerschaft in der Stichprobe

			Partnerschaft * Unternehmen Kreuztabelle						
			Unternehmen						
			A	B	C	D	E	F	Gesamt
Partnerschaft	nein	Anzahl	5	30	3	31	52	20	141
		% innerhalb von Unternehmen	20,0%	26,1%	33,3%	11,4%	15,1%	17,5%	16,0%
	ja	Anzahl	20	85	6	242	293	94	740
		% innerhalb von Unternehmen	80,0%	73,9%	66,7%	88,6%	84,9%	82,5%	84,0%
Gesamt		Anzahl	25	115	9	273	345	114	881
		% innerhalb von Unternehmen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

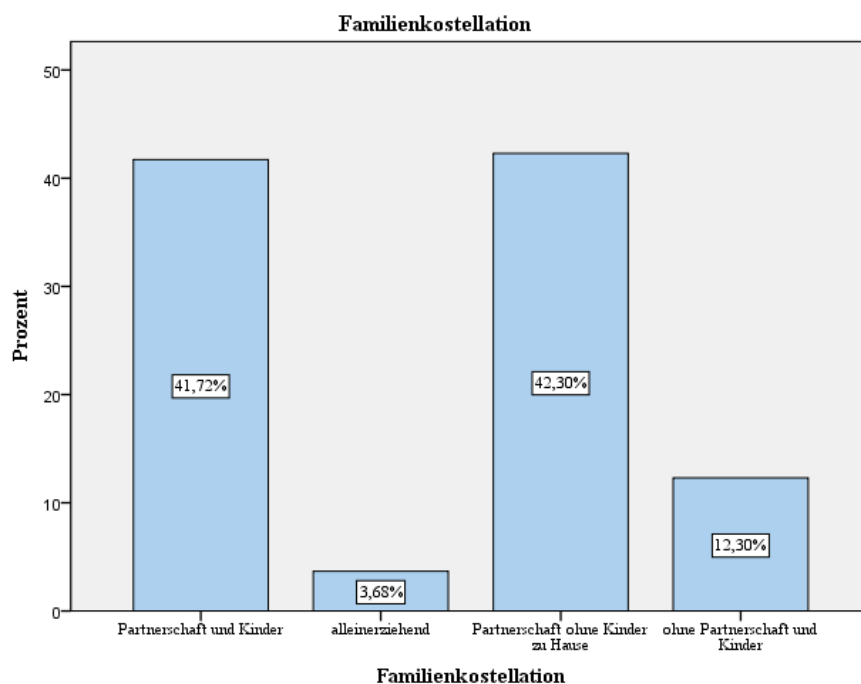
Durchschnittlich leben innerhalb der Gesamtstichprobe 16 % der Befragten zum Befragungszeitraum nicht in einer festen Partnerschaft, 84 % hingegen schon. Im Unternehmen B und C sind die Angaben, wie aus der Tabelle ersichtlich, signifikant vom Durchschnitt verschieden.

### 5.3.3.6 Familienkonstellation

Im Rahmen der Variable Familienkonstellation wurden die Subpopulationen entsprechend wie folgt kategorisiert:

- feste Partnerschaft und im Haushalt lebende Kinder,
- keine Partnerschaft aber im Haushalt lebende Kinde (alleinerziehend),
- feste Partnerschaft aber keine im Haushalt lebenden Kinder sowie
- Personen ohne feste Partnerschaft und ohne Kinder (alleinstehend).





**Abbildung 9: Familienkonstellation im Rahmen der Stichprobe**

Der Gruppe „feste Partnerschaft und im Haushalt lebende Kinder“ entsprechen insgesamt 363 Personen. Bezogen auf die Personengruppen, die Angaben zu allen Partnerschafts- und Familienkonstellationen ( $n = 870$ ) gemacht haben, sind das 41,72 %. Aufgrund der in dieser Arbeit interessierenden Fragestellungen stellt diese Gruppe eine besondere Subpopulation dar, da ihr anhand der zuvor dargestellten Zusammenhänge in Bezug auf die Familienkonstellation (Partnerschaft und Kinder) im Kapitel 2.4.3 ein höheres Risiko für Work-Life-Konflikte zugestanden wird (vgl. Grzywacz & Marks, 2000; Gutel et al., 1991).

### 5.3.3.7 Ausbildungsniveau

Die nachstehende Grafik zeigt die Verteilung innerhalb der Gesamtstichprobe bzgl. des Berufsabschlusses/Bildungsniveaus. Daraus wird ersichtlich, dass sich bei den Befragten innerhalb der Stichprobe vor allem eine abgeschlossene Berufsausbildung und ein absolviertes Studium in etwa die Waage halten. Zusammen machen beide Kategorien 96,89 % aus.

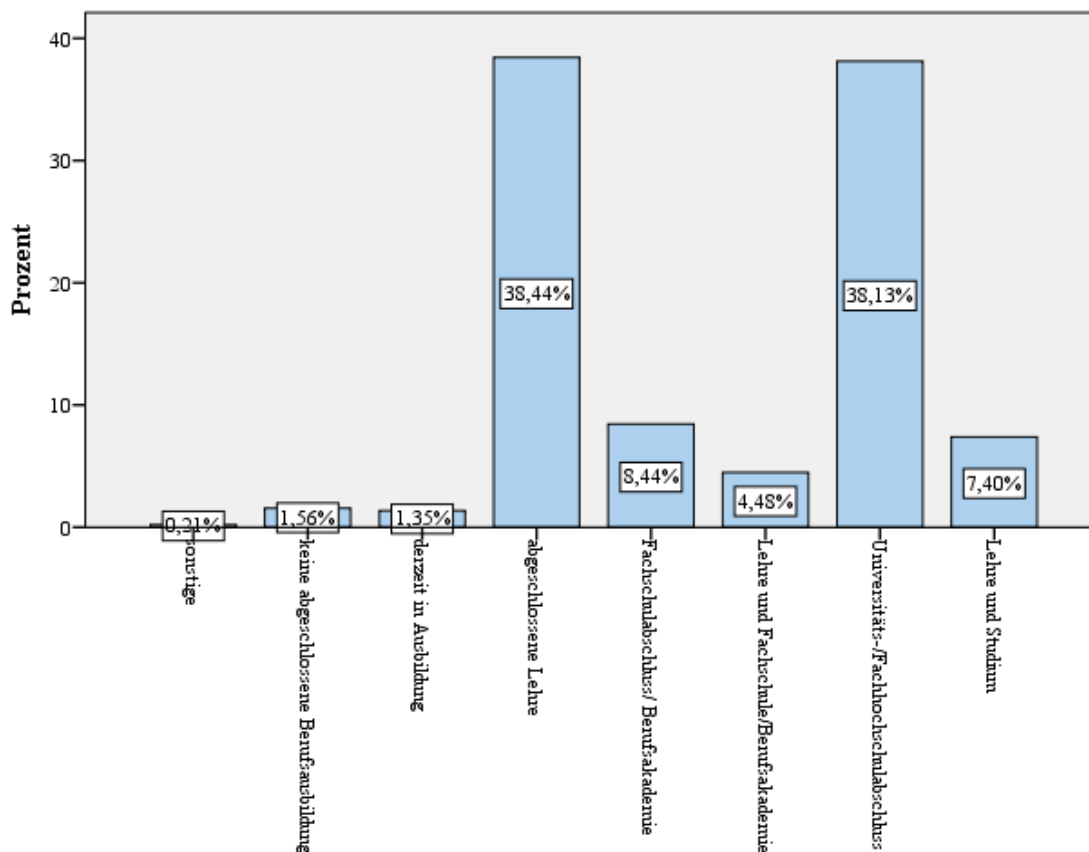


Abbildung 10: Verteilung der Ausbildungsabschlüsse

Innerhalb der Unternehmen sind die Verteilungen des Bildungsniveaus signifikant verschieden. So besitzen in Unternehmen A, C und E die meisten Mitarbeiter ein Studienabschluss, hingegen in den Unternehmen B, D und F die Mitarbeiter in der Mehrheit eine abgeschlossene Berufsausbildung absolviert haben.



Im Unternehmen D musste aus Anonymitätsbedenken seitens des Betriebsrates auf die Angabe Führungsverantwortung (Ja/Nein) verzichtet werden. Insgesamt haben 86,9 % der Befragten angegeben, *keine* Führungsposition inne zu haben (ohne Berücksichtigung des Unternehmens D). Die Range der Führungsverantwortlichen liegt in den befragten Unternehmen zwischen 7,8 % (Unternehmen B) und 31,3 % (Unternehmen C). Aufgrund dieser signifikanten Ungleichheit ist die Verteilung der Führungsverantwortung innerhalb der Gesamtstichprobe als inhomogen anzusehen.

### 5.3.3.9 Befristete Arbeitsverträge

Die Befristung von Arbeitsverhältnis verteilte sich innerhalb der Unternehmen in der Gesamtstichprobe wie in nachstehender Tabelle dargestellt auf.

Tabelle 9: befristete Arbeitsverhältnisse in den Unternehmen

Befristeter Vertrag		befristeter Vertrag * Unternehmen Kreuztabelle						Gesamt
		Unternehmen						
		A	B	C	D	E	F	
nein	Anzahl	21	90	12	267	368	124	882
	% innerhalb von Unternehmen	77,8%	77,6%	92,3%	90,2%	93,2%	98,4%	90,6%
ja	Anzahl	6	26	1	29	27	2	91
	% innerhalb von Unternehmen	22,2%	22,4%	7,7%	9,8%	6,8%	1,6%	9,4%
Gesamt	Anzahl	27	116	13	296	395	126	973
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Unternehmen A und B hatten im Vergleich zu den anderen Unternehmen eine deutlich höhere Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen (ca. 22 % jeweils). Im Unternehmen F gab es mit nur 1,4% die wenigsten befristeten Beschäftigungsverhältnisse, in den anderen Unternehmen liegen die Arbeitsbefristungen zwischen 6,8 und 9,8 %.

### 5.3.3.10 Vollzeit/Teilzeitregelungen

Tabelle 10: Verteilung Vollzeit- Teilzeit und Mini-Job

			Unternehmen						Gesamt
			A	B	C	D	E	F	
Beschäftigungsverhältnis	Vollzeitbeschäftigung	Anzahl	21	85	9	296	360	108	879
		% innerhalb von	77,8%	73,3%	75,0%	100,0%	91,4%	85,0%	90,4%
	Teilzeitbeschäftigung	Anzahl	4	31	0	0	34	19	88
		% innerhalb von	14,8%	26,7%	0,0%	0,0%	8,6%	15,0%	9,1%
	Mini-Job (bis zu 400 Euro)	Anzahl	2	0	3	0	0	0	5
		% innerhalb von	7,4%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Gesamt		Anzahl	27	116	12	296	394	127	972
		% innerhalb von	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

In der Tabelle wird sichtbar, dass in allen Unternehmen Vollzeitverträge vorherrschend sind. In Unternehmen D sind sogar 100 % Vollzeitbeschäftigt. In den anderen Unternehmen liegt die Range zwischen 73,3 % (Unternehmen B bis 91,4 % Unternehmen E). Im Unternehmen C sind im Verhältnis relativ viele Mini-Job Arbeitsverhältnisse (25 %) in der Belegschaft vorhanden. Da das Unternehmen an der Gesamtstichprobe ab nur 1,6 % ausmacht, führt es hier zu keiner statistischen Verzerrung.

### 5.3.3.11 Jahre im Unternehmen

Die Verteilung der Unternehmenszugehörigkeit in den Unternehmen ist signifikant verschieden. So sind alle Mitarbeiter des Unternehmens C maximal 2 Jahre im Unternehmen, da dieses zum Erhebungszeitraum auch erst 6 Jahre bestand. Im Unternehmen F, welches zum Befragungszeitraum seit 12 Jahren bestand, waren 85,3 % der Befragten maximal 6 Jahre im Unternehmen. Das Unternehmen A bestand zum Erhebungszeitraum seit 15 Jahren. 75 % der Belegschaft des Unternehmens war weniger als 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt. Im Unternehmen D und E waren knapp 18 % der Befragten mehr als 25 Jahre im Unternehmen. Das Unternehmen mit den längsten Beschäftigungsverhältnissen ist Unternehmen D, bei dem 81,7% der Belegschaft seit mindestens 16 Jahre im Unternehmen beschäftigt waren. Im Unternehmen B waren 51,7 % der Belegschaft länger als 16 Jahre im Unternehmen angestellt und im Unternehmen E waren es 38,5 %.

Tabelle 11: Unternehmenszugehörigkeit in Jahren (kategorisiert) der Mitarbeiter in den Unternehmen

			Unternehmen						Gesamt
			A	B	C	D	E	F	
Jahre im Unternehmen	bis 6 Jahre	Anzahl	14	31	15	34	132	110	336
		% innerhalb von	50,0%	26,7%	100,0%	11,5%	33,2%	85,3%	34,3%
	6-10 Jahre	Anzahl	7	10	0	4	56	6	83
		% innerhalb von	25,0%	8,6%	0,0%	1,4%	14,1%	4,7%	8,5%
	11-15 Jahre	Anzahl	4	15	0	16	56	13	104
		% innerhalb von	14,3%	12,9%	0,0%	5,4%	14,1%	10,1%	10,6%
	16-20 Jahre	Anzahl	3	40	0	54	26	0	123
		% innerhalb von	10,7%	34,5%	0,0%	18,2%	6,5%	0,0%	12,5%
	21-25 Jahre	Anzahl	0	8	0	135	57	0	200
		% innerhalb von	0,0%	6,9%	0,0%	45,6%	14,4%	0,0%	20,4%
	> 25 Jahre	Anzahl	0	12	0	53	70	0	135
		% innerhalb von	0,0%	10,3%	0,0%	17,9%	17,6%	0,0%	13,8%
	Gesamt	Anzahl	28	116	15	296	397	129	981
		% innerhalb von	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### 5.3.3.12 Arbeitszeitenregelung in den Unternehmen

In Unternehmen D, welches hier nicht aufgeführt wird, wurde die Frage aus dem Fragebogen gestrichen, da alle Mitarbeiter des Außendienstes keine vertraglich fixierte Arbeitszeitregelung (außer 40h-Woche) haben. Demnach ist die Arbeitszeit als Vertrauensarbeitszeit einzustufen. Die Arbeitszeitregelungen in den befragten Unternehmen sind generell sehr verschieden, damit ist die Verteilung naturbedingt inhomogen. So existiert in Unternehmen F fast ausschließlich (99,2 %) eine Vertrauensarbeitszeit. In geringfügigen Maße finden Schichtarbeit (ohne Nachtschicht) in den Unternehmen A (7,4 %) und C (15,4 %) Anwendung. In den Unternehmen A, B, C und E sind Gleitzeit bzw. flexible Arbeitszeit die gängigsten Arbeitszeitregelungen.

Die folgende Tabelle stellt die in den Unternehmen möglichen Arbeitszeitregelungen und deren Verteilung vor.

Tabelle 12: Arbeitszeiten in den Unternehmen

			Arbeitszeiten * Unternehmen Kreuztabelle					Gesamt
			Unternehmen					
			A	B	C	E	F	
Arbeitszeitregelung	feste Tagesarbeitszeit (z.B. 8:00 - 16:00 Uhr)	Anzahl	4	5	3	48	0	60
		% innerhalb von	15,4%	4,4%	23,1%	12,1%	0,0%	8,9%
	Schichtarbeit (inkl. Nachtarbeit)	Anzahl	0	0	0	1	0	1
		% innerhalb von	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,1%
	Schichtarbeit (ohne Nachtarbeit)	Anzahl	2	5	2	4	1	14
		% innerhalb von	7,7%	4,4%	15,4%	1,0%	0,8%	2,1%
	Gleitzeit bzw. flexible Arbeitszeit	Anzahl	20	95	8	339	0	462
		% innerhalb von	76,9%	84,1%	61,5%	85,2%	0,0%	68,3%
	Sonstiges:	Anzahl	0	8	0	6	0	14
		% innerhalb von	0,0%	7,1%	0,0%	1,5%	0,0%	2,1%
	Vertrauensarbeitszeit	Anzahl	0	0	0	0	125	125
		% innerhalb von	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	99,2%	18,5%
	Gesamt	Anzahl	26	113	13	398	126	676
		% innerhalb von	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### 5.3.3.13 Überstunden

Die Verteilung der Überstunden ist innerhalb der Gesamtstichprobe signifikant verschieden. So sind bei den Außendienstlern in Unternehmen D mehr als 16 Überstunden pro Monat eher die Regel als die Ausnahme. Im Durchschnitt machen im Unternehmen A die Mitarbeiter 20,54h/Monat Überstunden, im Unternehmen B sind es 8,64h/Monat, im Unternehmen C gaben die Mitarbeiter im Mittel 10,38 Überstunden pro Monat an, Unternehmen D hatte mit 25,11h/Monat die meisten Überstunden im Monat, Unternehmen E hatte 13,01 Überstunden im Monat und im Unternehmen F waren es 17,89h/Monat.

Gemäß einer Studie des Institutes für Wirtschaftsforschung Halle (Brautzsch, Drechsel & Schultz, 2012) lag im Jahr 2010 die durchschnittliche Anzahl der Überstunden deutscher Arbeitnehmer pro Monat bei 12,3 Stunden. Damit liegen 5 der 6 Unternehmen über dem Durchschnitt.

Tabelle 13: Anzahl der Überstunden (kategorisiert) in den Unternehmen

**Anzahl Überstunden (kategorisiert) \* Unternehmen Kreuztabelle**

			Unternehmen						Gesamt
			A	B	C	D	E	F	
Anzahl Überstunden (kategorisiert)	keine Überstunden	Anzahl	4	24	5	28	92	9	162
		% innerhalb von	14,3%	21,2%	38,5%	9,5%	23,2%	7,1%	16,6%
	1-5 Überstunden/Monat	Anzahl	0	31	1	6	38	11	87
		% innerhalb von	0,0%	27,4%	7,7%	2,0%	9,6%	8,7%	8,9%
	6-10 Überstunden/Monat	Anzahl	8	33	1	41	98	35	216
		% innerhalb von	28,6%	29,2%	7,7%	13,9%	24,7%	27,8%	22,2%
	11-15 Überstunden/Monat	Anzahl	2	7	2	33	43	23	110
		% innerhalb von	7,1%	6,2%	15,4%	11,1%	10,8%	18,3%	11,3%
	16 und mehr Überstunden/Monat	Anzahl	14	18	4	188	126	48	398
		% innerhalb von	50,0%	15,9%	30,8%	63,5%	31,7%	38,1%	40,9%
	Gesamt	Anzahl	28	113	13	296	397	126	973
		% innerhalb von	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### 5.3.3.14 Nettoeinkommen

Die Angaben zum Nettoeinkommen sind in der Gesamtstichprobe signifikant verschieden. Im Unternehmen A verdienten 50 % mehr als 2000 €/Monat, im Unternehmen B 26,3 %, im Unternehmen C verdienten alle Mitarbeiter weniger als 2000 € netto monatlich, im Unternehmen E waren dies 83,7 % und im Unternehmen F 69,9 %. Das Unternehmen D hatte die Angabe dazu aus den Fragebogen streichen lassen, so dass dazu keine Aussage getroffen werden kann.



Tabelle 14: Nettoeinkommen der Beschäftigten in den Unternehmen

			Unternehmen					Gesamt
			A	B	C	E	F	
Nettoeinkommen	bis 400	Anzahl	2	0	1	0	0	3
		% innerhalb von	7,7%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,5%
	401 bis unter 1000	Anzahl	1	10	1	5	3	20
		% innerhalb von	3,8%	9,1%	11,1%	1,5%	2,6%	3,3%
	1001 bis unter 2000	Anzahl	10	71	7	51	32	171
		% innerhalb von	38,5%	64,5%	77,8%	14,9%	27,6%	28,3%
	2001 bis unter 3000	Anzahl	10	24	0	152	46	232
		% innerhalb von	38,5%	21,8%	0,0%	44,3%	39,7%	38,4%
	3001 bis unter 4000	Anzahl	3	3	0	74	21	101
		% innerhalb von	11,5%	2,7%	0,0%	21,6%	18,1%	16,7%
	mehr als 4000	Anzahl	0	2	0	61	14	77
		% innerhalb von	0,0%	1,8%	0,0%	17,8%	12,1%	12,7%
	Gesamt	Anzahl	26	110	9	343	116	604
		% innerhalb von	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Im Mittel verdienen die meisten befragten Beschäftigten (38,41 %) zwischen 2001-3000 € netto/Monat. 12,75 % der Befragten verdienen mehr als 4000 € netto/Monat.

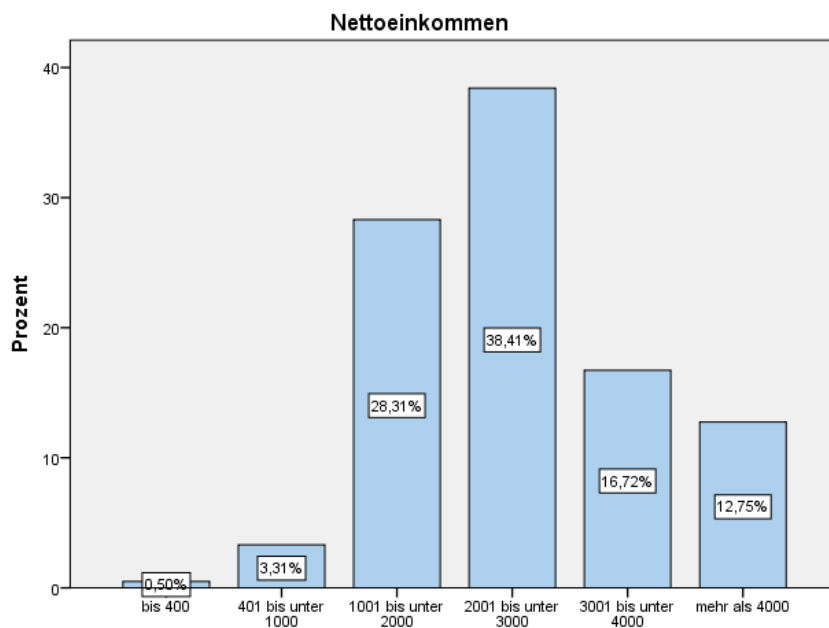


Abbildung 11: Verteilung monatliches Nettoeinkommen (kategorisiert) in den Unternehmen

### 5.3.3.15 Zufriedenheit mit der finanziellen Lage

Die nachstehende Grafik zeigt die Angaben der befragten Mitarbeiter aus den Unternehmen bzgl. der Zufriedenheit mit ihrer finanziellen Situation.

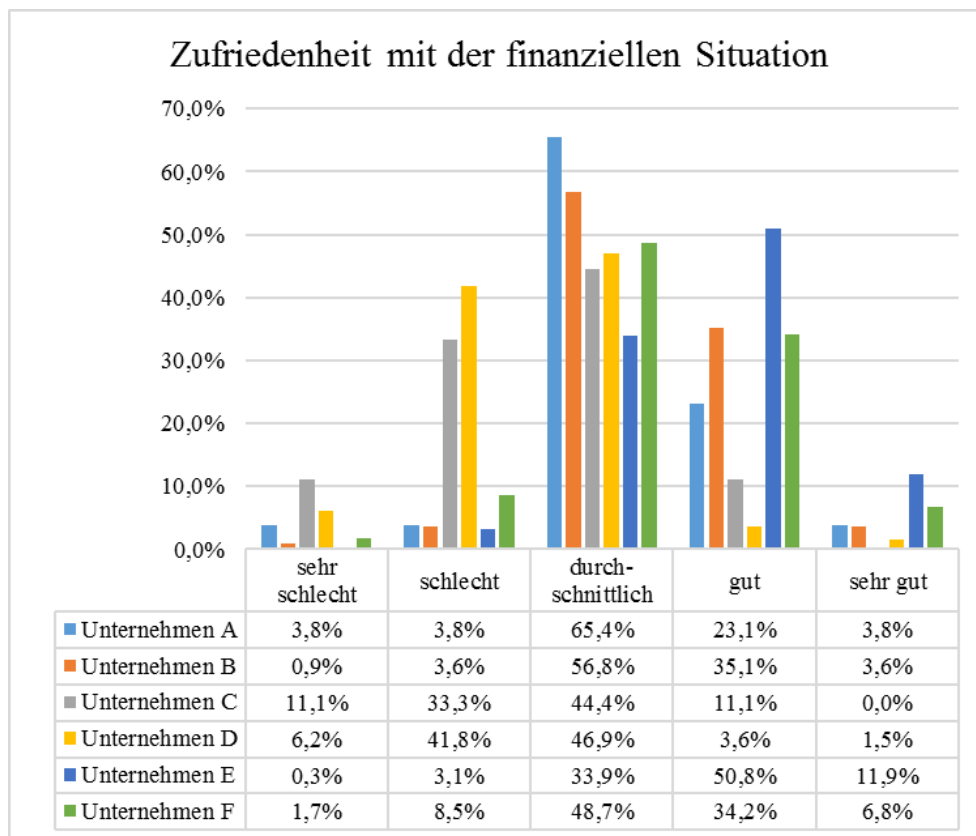


Abbildung 12: Zufriedenheit mit der finanziellen Situation in den Unternehmen

Am wenigsten zufrieden mit der finanziellen Situation waren die Mitarbeiter aus Unternehmen D, am zufriedensten die aus Unternehmen E.

Tabelle 15: Zufriedenheit mit der finanziellen Situation (Mittelwertvergleich) in den Unternehmen

finanzielle Situation			
Unternehmen	Mittelwert	N	Standardabweichung
A	3,19	26	0,749
B	3,37	111	0,660
C	2,56	9	0,882
D	2,52	275	0,731
E	3,71	354	0,724
F	3,36	117	0,804
Insgesamt	3,23	892	0,887

### 5.3.4 Zusammenfassende Beschreibung der Stichproben

Die Stichproben in den Unternehmen unterscheiden sich anhand der soziodemografischen Merkmale sowie in der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse signifikant voneinander. Die nachstehende Tabelle fasst einige interessierende Merkmale übersichtsartig zusammen. Bei einigen Merkmalsausprägungen wurden zur besseren Übersicht Rangfolgen gebildet.

**Tabelle 16:** zusammenfassende Darstellung soziodemografischer Angaben und Angaben zu den Beschäftigungsverhältnissen in den Unternehmen

Merkmal	Unternehmen					
	A	B	C	D	E	F
Anzahl der Befragten (n)	28	116	16	296	415	129
männlich	61,5%	40,0%	53,3%	82,4%	76,0%	53,0%
weiblich	38,5%	60,0%	46,7%	17,6%	24,0%	47,0%
Alter (Rang 1= jüngste Belegschaft)	6	3	1	5	4	2
Unternehmenszugehörigkeit (Rang 1=längste Beschäftigungsverhältnisse)	4	2	6	1	3	5
Kinder (Rang 1= meiste Kinder im Haushalt lebend)	5	4	6	1	2	3
Ausbildungsniveau (Rang 1 = höchstes Ausbildungsniveau)	3	6	2	5	1	4
Beschäftigungsverhältnisse (Rang 1= höchste Vollzeitbeschäftigung)	4	6	5	1	2	3
Befristung (Rang 1= wenigste befristete Arbeitsverhältnisse)	5	6	3	4	2	1
Überstunden (Rang 1 = wenigste Überstunden)	5	1	2	6	3	4
Nettoeinkommen (Rang 1 = höchstes Einkommen)	3	4	5	/	1	2
Zufriedenheit finanzielle Situation	4	2	5	6	1	3

Die folgende beschreibende Darstellung soll die Belegschaften und deren Beschäftigungsverhältnisse sortieren, so dass ein besseres Bild bezüglich der Divergenz der Stichprobenmerkmale aufgezeigt werden kann.

Bis auf Unternehmen B waren die Stichproben überwiegend männlich.

*Unternehmen A* (n = 28), die Forschungs- und Entwicklungsfirma in der Feinwerktechnik, hat im Vergleich zur Gesamtstichprobe die älteste Belegschaft, dafür jedoch relativ wenig im Haushalt lebende Kinder (Rang 5). Das Ausbildungsniveau liegt im Mittel (Rang 3). Im Verhältnis zu den anderen Unternehmen leisten die Mitarbeiter, von denen im Vergleich etwas mehr ein befristetes Arbeitsverhältnis haben (Rang 5 mit 22,2 %), relativ viele Überstunden (Rang 5) bei durchschnittlichen Nettoeinkommen.

*Unternehmen B* (n = 116), die private Versicherung, liegt in der Altersverteilung im Mittel (Rang 3). Bei der Anzahl der Beschäftigten mit im Haushalt lebenden Kinder rangiert das Unternehmen auf Rang 4. Die Beschäftigten sind relativ lange im Unternehmen beschäftigt (Rang 2). In der Versicherung gab es im Vergleich zu den anderen Unternehmen

die meisten Teilzeitregelungen und auch die meisten befristeten Arbeitsverhältnisse. Das Netto-Gehalt rangiert daher erwartungsgemäß eher im hinteren Bereich (Rang 4 von 5). Bei den Überstunden gaben die Mitarbeiter die wenigsten an (Rang 1).

*Unternehmen C* (n = 16) hat die jüngsten Mitarbeiter, die auch im Vergleich zu den anderen Unternehmen das geringste Nettoeinkommen erzielen. Ebenso hatten im Unternehmen C die wenigsten Mitarbeiter im Haushalt lebende Kinder. Dafür lag im Unternehmen C ein vergleichbar hohes Ausbildungsniveau vor (Rang 2), und es wurden relativ wenige Überstunden absolviert (Rang 2).

*Unternehmen D* (n = 296), der deutschlandweit agierende Außendienst, gehörte innerhalb der Gesamtstichprobe zu den ältesten Belegschaften (Rang 5). Gleichzeitig verfügte der Unternehmensbereich über die längsten Beschäftigungsverhältnisse und die Angestellten hatten innerhalb der Gesamtstichprobe am häufigsten im Haushalt lebende Kinder. Innerhalb der Befragten gab es ausschließlich Vollzeitbeschäftigung bei flexibler Arbeitszeitregelung, wo gleichzeitig auch die meisten Überstunden (Rang 6 mit durchschnittlich 25,1h/Monat) von den Befragten angegeben wurden. Befristete Arbeitsverhältnisse gab es bei 9,8 % der Beschäftigten (Rang 4).

*Unternehmen E* (n = 415), das Technologiezentrum eines Hausgeräteherstellers, brachte die größte Stichprobe in den Datensatz ein und vertrat die Belegschaft mit dem höchsten Ausbildungsniveau (72,8 % Hochschulabschluss). Im Altersdurchschnitt lag das Unternehmen mit Rang 4 im hinteren Mittel und die Beschäftigten hatten am zweithäufigsten im Haushalt lebende Kinder. Mit einem sehr hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigung (Rang 2 mit 91,4 %) verfügten die Angestellten auch über das höchste Nettoeinkommen innerhalb des Unternehmensvergleiches. Bei den Überstunden rangierte die Befragten im Mittelfeld (Rang 3 mit durchschnittlich 13h/Monat).

*Unternehmen F* (n = 129), die deutschlandweit vertretene Bank, wurde durch die zweitjüngste Belegschaft innerhalb der Gesamtstichprobe repräsentiert. In den meisten Kategorien lag die Belegschaft der Bank im Mittel der Gesamtstichprobe (Rang 3 bei im Haushalt lebende Kinder, Rang 4 im Ausbildungsniveau, Rang 4 bei den Überstunden mit durchschnittlich knapp 18h/Monat und Rang 3 bei der Vollzeitbeschäftigung). Dafür hatten die befragten Mitarbeiter der Bank am wenigsten befristete Arbeitsverhältnisse und verfügten über das zweitbeste Nettoeinkommen im Rahmen der befragten Unternehmen.

## 6 Datenanalyse

Die folgenden Ergebnisdarstellungen beziehen sich auf Summenscores der Fragebogenskalen. Der Fragebogen mit allen Items befindet sich in Anhang. Bei der Bildung der Summenscores wurden nur vollständige Datensätze (in der jeweils zu beantwortenden Skala) berücksichtigt, um mögliche Verzerrungen innerhalb der Auswertung zu vermeiden. Anschließend wurde eine Rangfolge je Kategorie gebildet, um einen Überblick zu bekommen, wie die Unternehmen im Vergleich zueinander in den einzelnen Kategorien abschneiden. Die in Tab. 16 **hellrot** unterlegten Mittelwerte geben jeweils die schlechtesten Werte innerhalb der Kategorie an, die **hellgrün** markierten Werte stellen die besten Werte im Unternehmensvergleich dar.

Danach erhielt das Unternehmen C (Ausbildungsakademie) durchschnittlich die besten Ränge in allen Kategorien. Auf Platz 2 folgen das Unternehmen E (Technologiezentrum Hausgerätehersteller), auf dem dritten Rang steht der Außendienst des Verbrauchsgüterproduzenten (Unternehmen D). Das Unternehmen F (Bank) erreicht Rang 4, die Forschungs- und Entwicklungsfirma (Unternehmen A) folgt auf Rang 5 und Rang 6 belegt das Unternehmen B (Versicherung).

Es fällt auf, dass das im Altersdurchschnitt jüngste Unternehmen (C) in allen Sozialkapitalkategorien den ersten Rang erreichte, in den Kategorien Arbeitsbedingungen und Gesundheit mit jeweils Rang 5 aber vergleichsweise schlechter abschnitt. Die beste Gesundheit spiegelten die Mitarbeiter des Unternehmens E wieder, welche das höchste Ausbildungsniveau hatten, das höchste Nettogehalt und vergleichsweise geringe Überstunden. Am schlechtesten schnitt im Gesamtranking Unternehmen B ab, welches in den Sozialkapitalkategorien die schlechtesten Beurteilungen erhielt, jedoch mit Rang 2 bei den Gesundheitsparametern und Rang 1 bei den Beurteilung der Work-Life-Balance vorne lag. Das Unternehmen B hatte zudem die wenigsten Überstunden, aber die meisten Teilzeitbeschäftigten und befristeten Arbeitsverhältnisse. Die schlechteste Gesundheit wurde im Unternehmen D ermittelt, mit den besten immateriellen Arbeitsbedingungen, der zweitältesten Belegschaft, den meisten Überstunden pro Monat und der schlechtesten WLB.

## 6.1 Mittelwertvergleich aller Skalen in den Unternehmen

Tabelle 17: Mittelwertvergleich der Ausprägungen der hinterfragten Kategorien als Summenscore in der Stichprobe

Kategorie des ProSob-Fragebogens	Unternehmen							Standardabweichung	Lagemaße	
	A	B	C	D	E	F	Insgesamt		Schiefe	Kurtosis
<b>Arbeitsbedingungen</b>										
A1 Partizipation	10,88	8,67	11,53	9,92	10,12	10,61	9,99	0,763	-0,235	-0,111
A2 Qualitative Anforderungen	9,89	9,91	9,50	12,20	12,35	12,45	11,91	0,654	-0,356	-0,277
A3 Quantitative Anforderungen	8,38	8,77	7,19	7,49	8,60	8,71	8,27	0,910	0,158	-0,433
A4 Klarheit der Aufgabe	15,63	16,11	15,13	16,71	15,41	15,86	15,95	0,654	-0,585	0,470
A5 Handlungsspielraum	7,85	7,23	8,75	8,58	7,98	8,26	8,11	0,734	-0,605	0,039
A6 Sinnhaftigkeit der Aufgabe	12,27	11,09	11,94	12,12	11,20	11,56	11,55	0,737	-0,657	0,414
A7 betriebliche Rahmenbedingungen	17,56	20,92	20,44	21,49	21,83	18,37	21,10	0,589	-0,770	1,121
gesamt:	82,46	82,69	84,48	88,51	87,49	85,83	86,88	0,465	-0,235	1,212
Rang	6	5	4	1	2	3				
<b>Netzwerkkapital</b>										
B1 Zusammengehörigkeitsgefühl	20,00	18,46	22,75	20,63	19,42	19,80	19,79	0,764	-0,866	0,159
B2 Teamkommunikation	7,81	7,40	8,88	8,15	7,93	8,09	7,96	0,715	-0,582	0,159
B3 sozialer Fit	11,89	10,96	13,20	12,34	11,53	11,64	11,76	0,731	-0,771	0,159
B4 soziale Unterstützung im Team	7,78	7,03	8,56	8,14	7,60	7,82	7,74	0,842	-0,637	0,159
B5 Vertrauen untereinander Team	7,11	6,66	7,93	7,80	7,11	7,48	7,33	0,826	-0,454	0,160
gesamt:	54,59	50,52	61,32	57,07	53,58	54,83	54,58	0,642	-0,938	0,159
Rang	4	6	1	2	5	3				
<b>Führungskapital</b>										
C1 Mitarbeiterorientierung des Vorgesetzten	15,00	13,69	18,00	16,53	15,75	15,53	15,72	0,775	-0,639	0,159
C2 soziale Kontrolle des Vorgesetzten	5,60	6,49	6,73	7,09	6,83	6,98	6,85	0,733	-0,219	0,160
C3 Kommunikation des Vorgesetzten	11,24	12,44	12,80	13,09	12,37	12,18	12,55	0,884	-0,294	0,160
C4 Akzeptanz des Vorgesetzten	10,16	11,20	13,00	12,31	11,48	11,66	11,71	0,850	-0,871	0,161
C5 Vertrauen in den Vorgesetzten	10,88	11,33	12,93	12,21	11,44	11,88	11,72	0,878	-0,845	0,160
C6 Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	7,44	7,10	8,93	8,05	7,71	7,52	7,73	0,949	-0,876	0,160
C7 Machtorientierung des Vorgesetzten	10,83	11,48	12,07	11,93	11,80	11,73	11,77	0,741	-0,730	0,160
gesamt:	71,16	73,73	84,47	81,21	77,37	77,49	78,05	0,597	-0,915	0,156
	6	5	1	2	4	3				

Kategorie des ProSoB-Fragebogens	Unternehmen							Standardabweichung	Lagemaße	
	A	B	C	D	E	F	Insgesamt		Schiefe	Kurtosis
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>										
D1 gelebte Organisationskultur	10,42	8,59	10,80	9,72	9,78	10,02	9,69	0,796	-0,254	0,162
D2 gemeinsame Normen und Werte	17,58	16,25	20,50	18,10	17,53	17,18	17,55	0,558	-0,213	0,162
D3 Konfliktkultur	12,91	12,74	15,13	12,74	13,74	13,05	13,22	0,731	-0,169	0,162
D4 Kohäsion	13,17	12,06	16,93	13,47	12,88	12,77	13,03	0,710	-0,046	0,162
D5 Gerechtigkeit und Fairness	10,38	9,28	12,43	10,07	10,53	9,43	10,11	0,824	-0,343	0,162
D6 Wertschätzung	6,91	6,45	8,07	6,96	7,08	6,37	6,88	0,763	-0,455	0,162
D7 Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	4,90	6,82	7,10	6,81	6,80	6,07	6,69	0,790	-0,335	0,162
gesamt:	76,26	72,18	90,96	77,86	78,35	74,88	77,17	0,616	-0,267	0,162
Rang	4	6	1	3	2	5				
<b>Gesundheit</b>										
E1 psychosomatische Beschwerden	13,04	14,36	14,53	15,30	13,73	13,80	14,29	0,700	0,917	0,162
E2 physische Gesundheit	3,76	3,93	4,00	3,81	4,16	3,90	3,98	0,841	0,302	0,162
E3 Ausmaß depressiver Verstimmungen	10,24	10,39	11,50	11,69	10,29	11,20	10,87	0,820	0,557	0,162
E4 Allgemeines Wohlbefinden	9,20	8,72	9,20	9,06	8,77	8,89	8,89	0,717	0,588	0,162
E5 Selbstwertgefühl	10,04	8,93	9,73	9,18	9,09	8,67	9,08	0,526	0,520	0,161
E6 Gesundheitsverhalten	4,77	4,61	4,33	4,86	4,39	4,40	4,57	0,854	0,332	0,162
Rang	4	2	5	6	1	3				
E7 Work-Life-Balance	16,76	18,93	17,44	16,08	18,80	16,75	17,64	0,963	-0,436	0,160
Rang	4	1	3	6	2	5				
<b>Organisationspathologien</b>										
F1 Mobbing	13,76	13,66	14,87	13,92	13,90	13,65	13,86	0,558	-2,254	0,160
F2 innere Kündigung	13,24	12,44	13,44	13,36	13,17	13,52	13,19	0,579	-1,101	0,161
gesamt:	27,00	26,10	28,30	27,28	27,06	27,17	27,05			
Rang	5	6	1	2	3	4				
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>										
G1 Qualität der eigenen Arbeitsleistung	12,37	11,97	12,38	12,31	12,55	12,01	12,33	0,428	0,078	0,157
G2 Qualitätsbewusstsein	15,58	14,87	16,25	16,19	15,54	15,30	15,64	0,626	-0,636	0,159
G3 Arbeitsfähigkeit	6,24	6,27	5,80	6,41	5,73	6,00	6,06	0,711	0,638	0,162
G4 Commitment	11,70	10,96	12,86	12,38	11,72	11,58	11,83	0,667	-0,719	0,162
Rang	3	6	1	3	2	5				
<b>Ergebnis Gesamtrang</b>	5	6	1	2	3	4				

Bis auf folgende Items: *Machtorientierung des Vorgesetzten, allgemeines Wohlbefinden und Selbstwertgefühl* sind die Mittelwertsunterschiede zwischen den Unternehmen mittels des nonparametrischen Welch-Test's als signifikant (Signifikanzniveau  $p \leq 0,05$ ) identifiziert worden. Die ANOVA (mit Annahme der Normalverteilung, die aber augenscheinlich verletzt war) lieferte das gleiche Ergebnis.

## 6.2 Gesamtverteilung der Angaben zu gesundheitlichen Parametern

In den folgenden Abschnitten soll die Beurteilung der gesundheitlichen Parameter anhand von Mittelwerten beschrieben werden. Anschließend werden signifikante Mittelwertsunterschiede, bedingt durch soziodemografische und die Arbeitssituation betreffende Faktoren, näher untersucht.

### 6.2.1 Physischer Gesundheitszustand

Der physische Gesundheitszustand wurde auf einer 6-stufigen Skala erfasst und verteilte sich in der Gesamtstichprobe wie folgt:

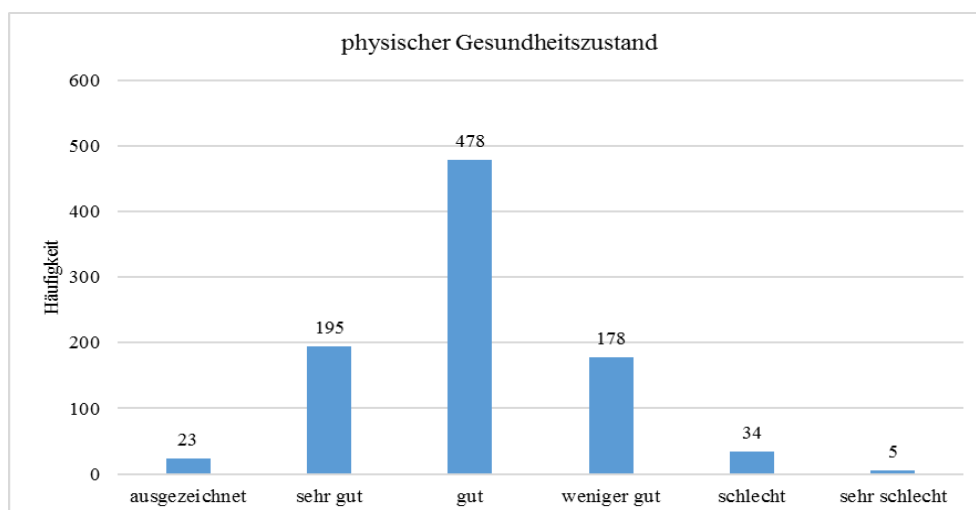


Abbildung 13: Verteilung der Angaben zum physischen Gesundheitszustand in der Gesamtstichprobe

Insgesamt beurteilten 76,2 % der befragten Mitarbeiter, die Angaben machten ( $n = 913$ ), ihren physischen Gesundheitszustand mit ausgezeichnet bis gut. Weniger gut bis sehr schlecht urteilten 23,8 % der Befragten.



## 6.2.2 Beurteilung gesundheitlicher Parameter

Tabelle 18: Verteilung der Angaben zu Gesundheitsparametern in der Stichprobe

Skala:	in %					MW	Richtung
	(1) prak- tisch nie	(2) mehr- mals im Jahr	(3) mehr- mals im Monat	(4) mehr mals in der Wo- che	(5) fast täglich		
<b>Psychosomatische Störungen</b>						<b>2,04</b>	
Wie oft hatten Sie Kopfschmerzen?	37,3	33,1	23,4	4,8	1,3	2,00	1-gut, 5-schlecht
Wie oft reagierte Ihr Magen empfindlich?	48,2	34,0	11,4	4,9	1,5	1,77	1-gut, 5-schlecht
Wie oft hatten Sie Rückenschmerzen?	26,7	38,1	17,4	8,9	8,9	2,35	1-gut, 5-schlecht
Wie oft fühlten Sie sich schnell müde?	18,1	33,8	26,7	15,5	5,9	2,57	1-gut, 5-schlecht
Wie oft hatten Sie Schmerzen in der Herzgegend?	76,7	16,3	4,3	2,6	0,1	1,33	1-gut, 5-schlecht
Wie oft hatten Sie Konzentrationsstörungen?	35,6	38,6	16,8	6,7	2,3	2,02	1-gut, 5-schlecht
Wie oft hatten Sie Schlafstörungen?	32,3	33,8	7,1	11,5	5,4	2,24	1-gut, 5-schlecht
Skala:	(1) nie	(2) selten	(3) gelegen- tlich	(4) oft	(5) fast immer	MW	Richtung
<b>Ausmaß depressiver Verstimmungen</b>						<b>2,17</b>	
Es fiel mir schwer, etwas zu genießen.	26,5	35,9	25,6	10,8	1,2	2,24	1-gut, 5-schlecht
Ich konnte mich nicht so freuen wie früher.	27,8	33,0	23,1	14,0	2,0	2,29	1-gut, 5-schlecht
Ich fühlte mich in meiner Aktivität gehemmt.	25,6	35,5	25,0	12,4	1,5	2,29	1-gut, 5-schlecht
Ich musste mich zu jeder Tätigkeit zwingen.	30,8	41,9	20,8	5,9	0,7	2,04	1-gut, 5-schlecht
Ich fühlte mich traurig.	34,5	37,9	18,8	7,9	0,9	2,03	1-gut, 5-schlecht
Skala:	(5) nie	(4) selten	(3) gele- gent- lich	(2) oft	(1) fast immer	MW	Richtung
<b>Allgemeines Wohlbefinden</b>						<b>2,22</b>	
Ich fühlte mich voller Energie und Tatkraft.	1,9	13,8	23,5	45,9	15,0	2,42	1-gut, 5-schlecht
Ich war unbeschwert und gut aufgelegt.	1,3	9,4	24,8	46,7	17,8	2,30	1-gut, 5-schlecht
Ich fühlte mich anderen Menschen unterlegen.	35,6	45,5	15,2	2,8	0,9	1,88	5-gut, 1-schlecht
Ich war ruhig und ausgeglichen.	1,4	11,3	21,4	47,1	18,8	2,30	1-gut, 5-schlecht
Skala:	(1) trifft voll und ganz zu	(2) trifft eher zu	(3) trifft teil- weise zu	(4) trifft eher nicht zu	(5) trifft über- haupt nicht zu	MW	Richtung
<b>Selbstwertgefühl</b>						<b>1,81</b>	
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	23,8	54,0	17,6	3,6	1,0	2,04	1-gut, 5-schlecht
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	33,7	55,5	10,2	0,4	0,1	1,78	1-gut, 5-schlecht
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen...	55,1	37,0	6,1	1,0	0,8	1,55	1-gut, 5-schlecht
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	36,7	44,3	16,3	1,9	0,8	1,86	1-gut, 5-schlecht
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	23,8	54,0	17,6	3,6	1,0	2,04	1-gut, 5-schlecht

Die Tabelle 18 zeigt einen Überblick über die Beurteilung gesundheitlicher Parameter. Die Angaben werden in Prozent der Gesamtangaben zum Item ausgedrückt. Daraus wird ersichtlich, dass bei den psychosomatischen Störungen *Müdigkeit* vor *Rückenschmerzen* und *Schlafstörungen* am häufigsten angegeben wurden. Schmerzen in der Herzgegend wurde am wenigsten angegeben.

Die Items, welche das Ausmaß depressiver Verstimmungen beschreiben, sind relativ gleich verteilt. Die Items *Ich musste mich zu jeder Tätigkeit zwingen.* und *Ich fühlte mich traurig.* unterscheiden sich in der Höhe der Ausprägung von den anderen Mittelwerten innerhalb der Skala.

Beim allgemeinen Wohlbefinden fällt das Item *Ich fühlte mich anderen Menschen unterlegen* statistisch betrachtet etwas aus der Reihe. Die Itemanalyse ergab, dass die Skala (Cronbachs  $\alpha = 0,79$ ) ohne das Item eine höhere Skalenreliabilität aufweisen würde ( $\alpha = 0,85$ ). Der Grund dürfte darin liegen, dass es sich um das einzige negativ gepolte Item der Skala handelt.

Das Selbstwertgefühl wurde über 5 Items der Rosenbergkala abgebildet. Das Item *Ich halte mich für einen wertvollen Menschen,* erhielt im Vergleich zu den anderen Skalen eine geringere Zustimmung.

### 6.3 Mittelwertsunterschiede in den ProSoB-Skalen bezüglich soziodemografischer und arbeitsvertraglicher Unterscheidungsmerkmalen

In Abschnitt 6.1 wurden bereits die Mittelwerte der Summenscores aller Skalen berichtet. In diesem Abschnitt sollen soziodemografische und Bedingungsfaktoren der Arbeitsverhältnisse ermittelt werden, welche Mittelwertsunterschiede erklären.

#### 6.3.1 Alter

Zur besseren Übersicht wird nachstehend noch einmal die Altersverteilung innerhalb der Stichprobe angegeben. Daraus wird ersichtlich, dass die Altersgruppe 65+ mit nur 5 Vertretern sehr gering ausgeprägt ist. In der folgenden vergleichenden Darstellung der Angaben zu den einzelnen ProSoB-Kategorien wird diese Altersgruppe deshalb weggelassen, zumal die 5 Personen dieser Gruppe in nahezu jeder Kategorie die besten Beurteilungen abgaben.

**Tabelle 19: Verteilung der Alterskategorien**

		Alter (Kategorie)			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	jünger als 25 Jahre	41	4,1	4,5	4,5
	26-35 Jahre	180	18,0	19,9	24,4
	36-45 Jahre	262	26,2	29,0	53,4
	46-55 Jahre	357	35,7	39,5	92,9
	56- 65 Jahre	59	5,9	6,5	99,4
	älter als 65 Jahre	5	,5	0,6	100,0
	Gesamt	904	90,4	100,0	
Fehlend	-77	96	9,6		
Gesamt		1000	100,0		

Tabelle 19 enthält die unternehmensspezifischen Mittelwerte der Alterskategorien in Bezug auf alle Skalen des ProSoB. In den beiden letzten Spalten finden sich hier wie in den folgenden Tabellen die p-Werte, die der F-Test (p\*) bzw. der nonparametrische Kruskal-Wallis-Test (p\*\*) ergeben haben; wo diese unter  $p = .05$  liegen, sind die Felder grau hinterlegt. Mit lediglich zwei Ausnahmen liefern beide Tests dieselbe Signifikanzentscheidung. Für die Mehrzahl der ProSoB-Skalen wird die Nullhypothese auf dem 5%-Niveau verworfen, teilweise auf dem 1 %- oder sogar unter 1 %-Niveau.

Tabelle 19: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit vom Alter

Kategorie	Alter (Kategorie)					Signifikanz	
	jünger als 25 Jahre	26-35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	56- 65 Jahre	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Arbeitsbedingungen</b>							
Partizipationsmöglichkeiten	3,28	3,39	3,31	3,31	3,27	0,388	0,329
fachliche Überforderung	3,85	3,93	4,01	3,99	3,86	0,436	0,329
zeitliche Überforderung	3,44	2,89	2,67	2,66	2,69	0,000	0,000
Klarheit der Aufgabe	3,85	3,80	3,97	4,12	4,12	0,000	0,000
Handlungsspielraum	3,89	3,94	4,08	4,13	4,00	0,042	0,044
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,63	3,74	3,85	3,92	3,85	0,037	0,009
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,72	3,45	3,47	3,55	3,58	0,049	0,031
Gesamtindex Arbeitssituation	3,70	3,60	3,60	3,64	3,62	0,221	0,329
Rang	1	5	5	2	3		
<b>Netzwerkkapital</b>							
Zusammengehörigkeitsgefühl	4,13	4,02	3,84	3,99	3,78	0,005	0,017
Teamkommunikation	4,38	4,17	3,88	3,97	3,75	0,000	0,000
sozialer Fit	4,16	3,97	3,83	3,94	3,72	0,010	0,024
soziale Unterstützung im Team	4,23	3,94	3,76	3,90	3,69	0,003	0,002
Vertrauen untereinander im Team	3,74	3,69	3,53	3,76	3,51	0,015	0,008
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,25	4,11	3,93	4,05	3,83	0,001	0,003
Rang	1	2	4	3	5		
<b>Führungskapital</b>							
Mitarbeiterorientierung	4,05	4,03	3,83	3,98	3,71	0,007	0,003
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,50	3,47	3,44	3,43	3,26	0,494	0,412
Kommunikation des Vorgesetzten	4,05	3,66	3,62	3,87	3,36	0,000	0,000
Akzeptanz des Vorgesetzten	4,19	3,97	3,82	3,91	3,71	0,031	0,012
Vertrauen in den Vorgesetzten	4,23	3,95	3,83	3,94	3,72	0,031	0,015
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	4,24	3,96	3,76	3,87	3,72	0,012	0,003
Machtorientierung des Vorgesetzten	4,27	3,97	3,92	3,88	3,81	0,019	0,010
Gesamtindex Führungskapital	4,12	3,93	3,83	3,91	3,73	0,005	0,002
Rang	1	2	4	3	5		
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>							
gelebte Kultur	3,53	3,26	3,14	3,22	3,38	0,006	0,006
gemeinsame Normen und Werte	3,55	3,50	3,47	3,55	3,52	0,114	0,066
Konfliktkultur in der Organisation	3,74	3,43	3,24	3,26	3,14	0,000	0,000
organisationale Kohäsion	3,49	3,27	3,14	3,28	3,27	0,013	0,015
organisationale Gerechtigkeit	3,78	3,49	3,23	3,36	3,32	0,000	0,000
Wertschätzung im Unternehmen	3,76	3,45	3,33	3,48	3,46	0,007	0,006
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	3,76	3,35	3,24	3,40	3,42	0,001	0,001
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	3,66	3,39	3,26	3,37	3,36	0,000	0,000
Rang	1	2	5	3	4		

Kategorie	Alter (Kategorie)					Signifikanz	
	jünger als 25 Jahre	26-35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	56- 65 Jahre	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Gesundheit</b>							
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	2,05	1,95	1,99	2,11	2,06	0,113	0,267
physischer Gesundheitszustand	2,59	2,69	3,06	3,16	3,27	0,000	0,000
Ausmaß depressiver Verstimmungen	1,96	2,09	2,21	2,21	2,28	0,183	0,131
Allgemeines Wohlbefinden	2,26	2,24	2,20	2,22	2,25	0,871	0,774
Selbstwertgefühl	1,81	1,79	1,72	1,87	1,96	0,003	0,004
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,04	2,24	2,18	2,38	2,56	0,002	0,002
Ausmaß Work-Life-Balance	3,99	3,62	3,48	3,47	3,59	0,011	0,012
Krankheitstage	5,26	6,07	6,72	10,19	11,82	0,317	0,254
Präsentismustage	4,30	4,66	5,77	8,37	5,34	0,172	0,016
Rang	1	1	3	5	5		
<b>Organisationspathologien</b>							
Mobbing	4,81	4,73	4,55	4,62	4,46	0,000	0,046
Innere Kündigung	4,06	4,30	4,42	4,44	4,46	0,000	0,000
Rang	5	2	3	1	4		
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>							
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,24	4,14	4,10	4,09	4,08	0,193	0,133
Qualitätsbewusstsein	4,01	3,87	3,81	3,99	3,94	0,007	0,005
Arbeitsfähigkeit	2,00	1,92	2,05	2,05	2,05	0,376	0,379
Commitment	3,98	3,86	3,89	4,01	3,99	0,084	0,148
Rang	1	3	5	2	4		
p* - ermittelt mit ANOVA, p** - ermittelt mit Kruskal-Wallis-Test							

Auf eine detaillierte Würdigung der Einzelergebnisse, die ja der Tabelle zu entnehmen sind, wird hier verzichtet. Mögliche Trends, welche sich aus den Ergebnissen ableiten lassen, sind nicht statistisch belegbar, da die Mittelwertunterschiede sich sehr uneinheitlich verteilen. Es fällt lediglich auf, dass die jüngste Altersgruppe häufig am positivsten urteilt (grüne Zellen häufen sich links), die älteste Gruppe (56-65 J.) urteilt am negativsten (dort häufen sich die roten Zellen). Aber von dieser Regel gibt es auch zahlreiche Ausnahmen, und vor allem zeigt sich *zwischen* den Extremen kein durchgängiger Trend. Man kann also nicht sagen: Je älter die Befragten, desto ungünstiger das Bild. Dies trifft nicht einmal bei den Gesundheits-Skalen zu, wo man es am ehesten erwartet hätte. Damit kann die Hypothese 2a, welche davon ausging, dass das Alter sowie das Geschlecht keinen Einfluss auf die Beurteilung der WLB ausübt, für die hier dargestellten Mittelwertunterschiede der Altersgruppen, bestätigt werden.

### 6.3.2 Geschlecht

In der Tabelle 20 werden die Mittelwertsunterschiede bei der Beurteilung der ProSoB-Skalen zwischen den Geschlechtern ausgewiesen. Aus dem Mittelwertvergleich der geschlechtssortierten (männlich n = 628, weiblich n = 274) Angaben zu den ProSoB-Skalen lassen sich die grau unterlegten signifikanten Mittelwertunterschiede einsehen. Die befragten Frauen gaben im Mittel in allen Kategorien zu den Arbeitsbedingungen und zum Netzwerkkapital schlechtere Beurteilungen ab.

Ansonsten wird es wieder uneinheitlich. Beim Führungskapital urteilten in den Kategorien *Kommunikation* (nicht signifikant) und *Machtorientierung* (signifikant) die Männer schlechter, ebenfalls beim Überzeugungs- und Wertekapital in der Kategorie *Vertrauen in die Geschäftsführung und Betriebsrat* (nicht signifikant).

In den gesundheitlichen Parametern gaben die Frauen innerhalb der Gesamtstichprobe bis auf die Kategorien des *Selbstwertes*, des *Gesundheitsverhaltens* sowie des *Ausmaßes an Work-Life-Balance* im Mittel schlechtere Beurteilungen ab.

Männer gaben im Mittel signifikant häufiger als Frauen eine innere Kündigung an und äußerten ein signifikant geringeres Commitment.

**Tabelle 20: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit vom Geschlecht**

Kategorie	Geschlecht		Signifikanz	
	männlich	weiblich		
	Mittelwert	Mittelwert	p*	p**
<b>Arbeitsbedingungen</b>				
Partizipationsmöglichkeiten	3,37	3,24	0,027	0,016
fachliche Überforderung	4,03	3,82	0,000	0,000
zeitliche Überforderung	2,76	2,75	0,925	0,891
Klarheit der Aufgabe	4,02	3,97	0,301	0,173
Handlungsspielraum	4,14	3,89	0,000	0,000
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,88	3,78	0,060	0,026
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,53	3,48	0,169	0,045
Gesamtindex Arbeitssituation	3,65	3,57	0,008	0,002
<b>Netzwerkkapital</b>				
Zusammengehörigkeitsgefühl	3,99	3,88	0,033	0,032
Teamkommunikation	4,01	3,95	0,281	0,361
sozialer Fit	3,97	3,83	0,010	0,022
soziale Unterstützung im Team	3,92	3,81	0,065	0,082
Vertrauen untereinander im Team	3,70	3,60	0,079	0,111
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,06	3,97	0,051	0,082

Kategorie	Geschlecht		Signifikanz	
	männlich	weiblich	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Führungskapital</b>				
Mitarbeiterorientierung	3,96	3,87	0,109	0,050
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,45	3,40	0,354	0,664
Kommunikation des Vorgesetzten	3,72	3,76	0,527	0,349
Akzeptanz des Vorgesetzten	3,91	3,87	0,457	0,389
Vertrauen in den Vorgesetzten	3,92	3,91	0,895	0,677
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	3,91	3,79	0,077	0,125
Machtorientierung des Vorgesetzten	3,90	4,00	0,059	0,033
Gesamtindex Führungskapital	3,90	3,88	0,548	0,591
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>				
gelebte Kultur	3,25	3,19	0,255	0,122
gemeinsame Normen und Werte	3,55	3,44	0,003	0,001
Konfliktkultur in der Organisation	3,32	3,29	0,600	0,457
organisationale Kohäsion	3,30	3,16	0,005	0,001
organisationale Gerechtigkeit	3,42	3,28	0,017	0,013
Wertschätzung im Unternehmen	3,50	3,35	0,007	0,003
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	3,35	3,40	0,447	0,498
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	3,39	3,30	0,055	0,019
<b>Gesundheit</b>				
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	1,98	2,16	0,000	0,000
physischer Gesundheitszustand	3,00	3,04	0,580	0,385
Ausmaß depressiver Verstimmungen	2,16	2,20	0,481	0,443
Allgemeines Wohlbefinden	2,17	2,32	0,004	0,001
Selbstwertgefühl	1,83	1,77	0,110	0,137
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,38	2,08	0,000	0,000
Ausmaß Work-Life-Balance	3,51	3,61	0,136	0,144
Krankheitstage	7,32	8,61	0,508	0,007
Kategorie	6,63	6,85	0,879	0,080
<b>Organisationspathologien</b>				
Mobbing	4,63	4,62	0,877	0,570
Innere Kündigung	4,41	4,35	0,116	0,035
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>				
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,11	4,10	0,587	0,594
Qualitätsbewusstsein	3,93	3,89	0,406	0,428
Arbeitsfähigkeit	1,99	2,06	0,169	0,194
Commitment	4,00	3,82	0,000	0,000
p* - ermittelt mit t-Test, p** - ermittelt mit Mann-Whitney-U-Test				

Die Bestätigung der Hypothese 2a (kein signifikanter Einfluss des Geschlechtes auf die Bewertung der WLB), wird durch die Signifikanzprüfung des Mittelwertunterschiedes zwischen den Geschlechtern gestützt.

### 6.3.3 Partnerschaft

Anhand der identifizierten Forschungsergebnisse anderer Studien ist nicht davon auszugehen, dass eine Partnerschaft signifikante Unterschiede bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen, Sozialkapitalfaktoren oder gesundheitlichen Parametern bedingt. Auf eine Interpretation der aus der Tabelle abzulesenden Unterschiede, auch der statistisch signifikanten, wird darum verzichtet.

**Tabelle 21: Mittelwertsunterschiede bei Beurteilung der ProSoB-Kategorien anhand Partnerschaft**

Kategorie	feste Partnerschaft		Signifikanz	
	nein	ja	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Arbeitsbedingungen</b>				
Partizipationsmöglichkeiten	3,19	3,35	0,020	0,013
fachliche Überforderung	3,86	3,99	0,028	0,061
zeitliche Überforderung	2,89	2,73	0,048	0,054
Klarheit der Aufgabe	3,98	4,01	0,571	0,675
Handlungsspielraum	3,89	4,09	0,004	0,005
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,77	3,88	0,123	0,118
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,52	3,51	0,826	0,961
Gesamtindex Arbeitssituation	3,59	3,64	0,260	0,316
<b>Netzwerkkapital</b>				
Zusammengehörigkeitsgefühl	3,81	3,98	0,014	0,017
Teamkommunikation	3,91	4,01	0,124	0,142
sozialer Fit	3,86	3,94	0,246	0,259
soziale Unterstützung im Team	3,81	3,89	0,316	0,293
Vertrauen untereinander im Team	3,57	3,69	0,110	0,062
Gesamtindex Netzwerkkapital	3,93	4,05	0,031	0,050
<b>Führungskapital</b>				
Mitarbeiterorientierung	3,92	3,94	0,796	0,671
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,41	3,45	0,594	0,798
Kommunikation des Vorgesetzten	3,80	3,73	0,428	0,316
Akzeptanz des Vorgesetzten	3,94	3,90	0,589	0,418
Vertrauen in den Vorgesetzten	3,96	3,91	0,560	0,444
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	3,90	3,87	0,771	0,931
Machtorientierung des Vorgesetzten	3,95	3,93	0,777	0,784
Gesamtindex Führungskapital	3,91	3,90	0,849	0,824



Kategorie	feste Partnerschaft		Signifikanz	
	nein	ja	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>				
gelebte Kultur	3,27	3,22	0,540	0,412
gemeinsame Normen und Werte	3,50	3,52	0,705	0,552
Konfliktkultur in der Organisation	3,35	3,30	0,479	0,462
organisationale Kohäsion	3,29	3,25	0,592	0,709
organisationale Gerechtigkeit	3,45	3,36	0,198	0,247
Wertschätzung im Unternehmen	3,51	3,43	0,280	0,490
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	3,40	3,36	0,556	0,745
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	3,40	3,35	0,403	0,244
<b>Gesundheit</b>				
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	2,10	2,03	0,271	0,244
physischer Gesundheitszustand	2,99	3,02	0,682	0,753
Ausmaß depressiver Verstimmungen	2,26	2,15	0,144	0,169
Allgemeines Wohlbefinden	2,33	2,18	0,024	0,021
Selbstwertgefühl	1,91	1,79	0,013	0,042
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,28	2,29	0,891	0,703
Ausmaß Work-Life-Balance	3,60	3,53	0,428	0,406
Krankheitstage	8,17	8,31	0,953	0,728
Präsentismustage	4,37	7,12	0,116	0,016
<b>Organisationspathologien</b>				
Mobbing	4,57	4,64	0,197	0,534
Innere Kündigung	4,25	4,43	0,001	0,003
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>				
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,09	4,12	0,433	0,535
Qualitätsbewusstsein	3,86	3,93	0,218	0,239
Arbeitsfähigkeit	2,05	2,01	0,579	0,825
Commitment	3,87	3,97	0,093	0,153
p* - ermittelt mit t-Test, p** - ermittelt mit Mann-Whitney-U-Test				

### 6.3.4 Im Haushalt lebende Kinder

Die Mittelwertsunterschiede in der Beurteilung der ProSoB-Kategorien, bezogen auf im Haushalt lebende Kinder, können den Einfluss eines möglichen Work-to-Life Conflict widerspiegeln.

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen sind bezogen auf die *fachliche Überforderung* (ohne Kinder - mehr fachliche Überforderung) und die *zeitliche Überforderung* (mit Kinder - mehr zeitliche Überforderung) signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen feststellbar.

Die Kategorien des Netzwerkkapitals wurden alle von den Befragten mit im Haushalt lebenden Kindern schlechter beurteilt. Beim Netzwerkkapital waren jedoch nur innerhalb der Beurteilung der Kategorie *Teamkommunikation* signifikante Unterschiede feststellbar.

Auffällig ist jedoch, dass die Gruppe mit Kindern die Sozialkapitalfaktoren fast in Gänze (Ausnahme *soziale Kontrolle des Vorgesetzten*) schlechter beurteilt. Vor allem im Netzwerkkapital sind die Unterschiede signifikant.

Bis auf das *Ausmaß psychosomatischer Beschwerden, Selbstwertgefühl und Gesundheitsverhalten* erhielten alle Gesundheitsparameter durch die Gruppe mit im Haushalt lebenden Kindern schlechtere Beurteilungen (wenn auch nicht signifikant). Die WLB wird erwartungsgemäß von der Gruppe mit Kindern signifikant schlechter beurteilt. Mittels der Signifikanzprüfung des Mittelwertsunterschiedes zwischen den Gruppen kann die aufgestellte Hypothese 2c, welche diese Annahme ausdrückte, bestätigt werden. Befragte mit im Haushalt lebenden Kindern gaben signifikant weniger innere Kündigungen an, nahmen dafür aber mehr Mobbing-situationen wahr (jedoch nicht signifikant). Die gleiche Gruppe spiegelt ein höheres *Commitment* im Rahmen der Befragung wieder und urteilte in den anderen Kategorien der *Wahrgenommenen Produktivität* schlechter (nicht signifikant).

**Tabelle 21: Mittelwertsunterschiede bei Beurteilung der ProSoB-Kategorien anhand Kinder im Haushalt**

Kategorie	im Haushalt lebende Kinder		Signifikanz	
	nein	ja	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Arbeitsbedingungen</b>				
Partizipationsmöglichkeiten	3,32	3,33	0,818	0,764
fachliche Überforderung	3,92	4,02	0,033	0,041
zeitliche Überforderung	2,81	2,67	0,020	0,037
Klarheit der Aufgabe	4,01	4,00	0,803	0,835
Handlungsspielraum	4,02	4,12	0,035	0,074
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,83	3,88	0,283	0,322
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,52	3,51	0,763	0,411
Gesamtindex Arbeitssituation	3,63	3,62	0,782	0,682
<b>Netzwerkkapital</b>				
Zusammengehörigkeitsgefühl	3,98	3,92	0,285	0,190
Teamkommunikation	4,06	3,91	0,002	0,002
sozialer Fit	3,94	3,89	0,341	0,230
soziale Unterstützung im Team	3,92	3,84	0,176	0,164
Vertrauen untereinander im Team	3,70	3,63	0,181	0,195
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,06	3,99	0,125	0,118

Kategorie	im Haushalt lebende Kinder		Signifikanz	
	nein	ja	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Führungskapital</b>				
Mitarbeiterorientierung	3,96	3,89	0,179	0,135
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,40	3,48	0,146	0,258
Kommunikation des Vorgesetzten	3,77	3,70	0,253	0,127
Akzeptanz des Vorgesetzten	3,94	3,85	0,107	0,082
Vertrauen in den Vorgesetzten	3,96	3,87	0,143	0,103
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	3,91	3,83	0,192	0,124
Machtorientierung des Vorgesetzten	3,95	3,89	0,201	0,329
Gesamtindex Führungskapital	3,92	3,86	0,156	0,100
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>				
gelebte Kultur	3,26	3,20	0,277	0,270
gemeinsame Normen und Werte	3,53	3,50	0,452	0,559
Konfliktkultur in der Organisation	3,35	3,25	0,039	0,020
organisationale Kohäsion	3,30	3,19	0,019	0,010
organisationale Gerechtigkeit	3,42	3,32	0,064	0,055
Wertschätzung im Unternehmen	3,50	3,39	0,041	0,081
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	3,43	3,29	0,007	0,007
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	3,40	3,31	0,027	0,027
<b>Gesundheit</b>				
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	2,06	2,00	0,210	0,141
physischer Gesundheitszustand	2,97	3,07	0,069	0,068
Ausmaß depressiver Verstimmungen	2,15	2,19	0,452	0,346
Allgemeines Wohlbefinden	2,21	2,22	0,938	0,967
Selbstwertgefühl	1,82	1,80	0,617	0,565
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,33	2,24	0,114	0,164
Ausmaß Work-Life-Balance	3,62	3,44	0,008	0,008
Krankheitstage	8,18	8,35	0,921	0,675
Präsentismustage	5,21	8,06	0,013	0,014
<b>Organisationspathologien</b>				
Mobbing	4,65	4,59	0,071	0,125
Innere Kündigung	4,35	4,45	0,008	0,024
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>				
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,11	4,11	0,985	0,947
Qualitätsbewusstsein	3,94	3,88	0,188	0,130
Arbeitsfähigkeit	1,98	2,05	0,116	0,148
Commitment	3,94	3,96	0,679	0,924
p* - ermittelt mit t-Test, p** - ermittelt mit Mann-Whitney-U-Test				

Trotz des berechneten signifikanten Mittelwertsunterschiedes scheint das Vorhandensein von Kindern im eigenen Haushalt bei der Beurteilung der eigenen Work-Life-Balance keine sehr bedeutsamen Unterschiede auszumachen, was aus der Abbildung 14 ersichtlich wird, welche die Verteilung in WLB-Gruppen ausdrückt.

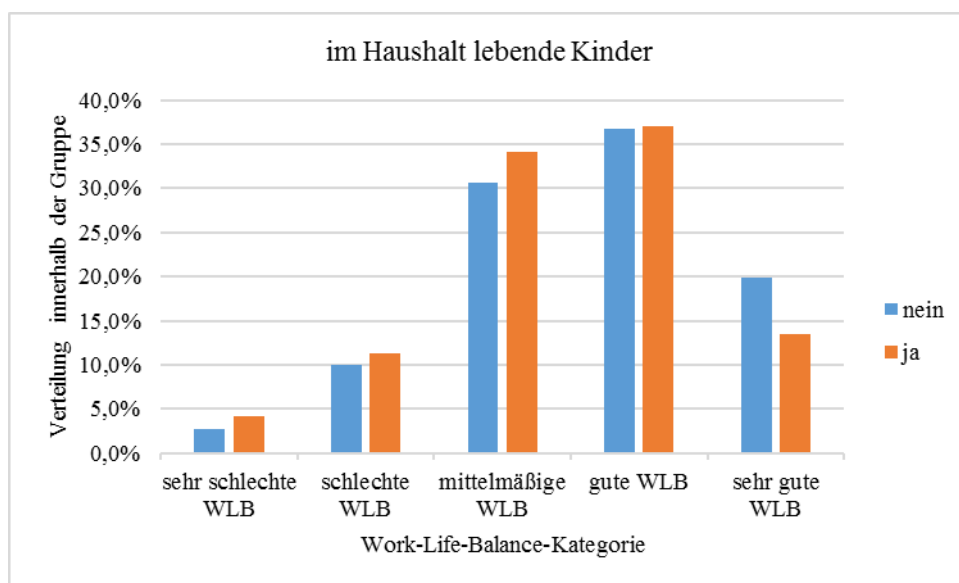


Abbildung 14: Einschätzung der Work-Life-Balance von Mitarbeitern mit/ohne im Haushalt lebende Kinder

### 6.3.5 Bildungsniveau

Zur vereinfachten Darstellung wurde die Kategorie der Berufs- bzw. Studienabschlüsse neu in vier unterschiedliche Ausbildungsniveaus kategorisiert (keine Berufsausbildung, Azubi, Berufsausbildung, Studium). Die Verteilung innerhalb der Gesamtstichprobe zeigt sich wie folgt:

Tabelle 23: Verteilung Bildungsniveau

		Bildungsniveau			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Berufsausbildung	15	1,5	1,6	1,6
	Azubi	13	1,3	1,4	2,9
	Berufsabschluss	493	49,3	51,5	54,4
	Studium	437	43,7	45,6	100,0
	Gesamt	958	95,8	100,0	
Fehlend	System	42	4,2		
Gesamt		1000	100,0		

In der Tabelle 24 werden die einzelnen Mittelwertsunterschiede zwischen den Bildungsniveaus bei der Beurteilung der ProSob-Kategorien ausgewiesen. Anhand des geringen Stichprobenanteils der Mitarbeiter ohne Berufsabschluss bzw. der Auszubildenden, sind, statistisch betrachtet, die beiden Gruppen zu vernachlässigen. Demnach interessieren vor allem Unterschiede innerhalb der Ausbildungsniveaus mit bzw. ohne Studium.

Tabelle 24: Mittelwertsunterschiede bei Beurteilung der ProSoB-Kategorien anhand des Bildungsniveaus

Kategorie	Bildungsniveau					
	keine Berufs- ausbildung	Azubi	Berufs- abschluss	Studium	Signifikanz	
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	p*	p**
<b>Arbeitsbedingungen</b>						
Partizipationsmöglichkeiten	3,44	2,85	3,23	3,44	0,001	0,000
fachliche Überforderung	3,82	3,36	3,87	4,11	0,000	0,000
zeitliche Überforderung	3,33	3,92	2,74	2,70	0,000	0,000
Klarheit der Aufgabe	4,22	3,90	4,07	3,91	0,005	0,001
Handlungsspielraum	4,33	3,69	4,05	4,07	0,057	0,113
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,90	3,62	3,87	3,84	0,353	0,415
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,58	4,00	3,48	3,56	0,001	0,004
Gesamtindex Arbeitssituation	3,84	3,71	3,60	3,65	0,173	0,135
Rang:	1	2	4	3		
<b>Netzwerkkapital</b>						
Zusammengehörigkeitsgefühl	4,17	4,14	3,93	3,96	0,494	0,421
Teamkommunikation	4,23	4,27	3,93	4,03	0,058	0,047
sozialer Fit	4,11	4,13	3,90	3,92	0,339	0,485
soziale Unterstützung im Team	4,10	4,15	3,86	3,88	0,368	0,379
Vertrauen untereinander im Team	4,03	3,50	3,68	3,64	0,443	0,131
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,24	4,16	4,00	4,03	0,486	0,253
Rang:	1	2	4	3		
<b>Führungskapital</b>						
Mitarbeiterorientierung	4,23	3,75	3,91	3,97	0,212	0,157
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,23	3,42	3,44	3,43	0,848	0,883
Kommunikation des Vorgesetzten	3,60	4,13	4,02	3,40	0,000	0,000
Akzeptanz des Vorgesetzten	3,93	4,09	3,92	3,88	0,567	0,786
Vertrauen in den Vorgesetzten	3,96	4,15	3,94	3,88	0,258	0,493
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	4,17	4,27	3,84	3,88	0,134	0,220
Machtorientierung des Vorgesetzten	3,89	4,18	3,92	3,94	0,516	0,663
Gesamtindex Führungskapital	3,95	4,05	3,90	3,85	0,199	0,303
Rang:	2	1	3	4		
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>						
gelebte Kultur	3,49	3,47	3,14	3,33	0,004	0,001
gemeinsame Normen und Werte	3,67	3,65	3,48	3,55	0,151	0,298
Konfliktkultur in der Organisation	3,53	4,00	3,20	3,41	0,000	0,000
organisationale Kohäsion	3,60	3,44	3,23	3,27	0,324	0,450
organisationale Gerechtigkeit	3,56	3,82	3,26	3,49	0,001	0,000
Wertschätzung im Unternehmen	3,67	4,00	3,34	3,54	0,000	0,014
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	3,67	3,88	3,31	3,39	0,001	0,000
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	3,60	3,76	3,28	3,43	0,000	0,000
Rang:	2	1	4	3		

Kategorie	Bildungsniveau					
	keine Berufs- ausbildung	Azubi	Berufs- abschluss	Studium	Signifikanz	
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	p*	p**
<b>Gesundheit</b>						
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	1,82	1,98	2,13	1,95	0,006	0,005
physischer Gesundheitszustand	2,87	2,54	3,16	2,87	0,000	0,000
Ausmaß depressiver Verstimmungen	2,05	2,05	2,27	2,07	0,012	0,007
Allgemeines Wohlbefinden	2,15	2,33	2,28	2,16	0,117	0,156
Selbstwertgefühl	2,03	2,06	1,83	1,78	0,213	0,172
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,07	2,38	2,37	2,20	0,045	0,038
Ausmaß Work-Life-Balance	4,05	4,32	3,49	3,54	0,000	0,001
Krankheitstage	6,50	3,92	9,63	5,74	0,098	0,234
Präsentismustage	3,90	1,00	8,98	4,51	0,005	0,000
Rang:	1	2	4	2		
<b>Organisationspathologien</b>						
Mobbing	4,69	4,77	4,59	4,65	0,345	0,269
Innere Kündigung	4,07	3,77	4,39	4,43	0,000	0,000
Rang:	3	4	2	1		
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>						
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,18	4,18	4,07	4,15	0,042	0,008
Qualitätsbewusstsein	4,18	3,90	3,94	3,88	0,250	0,126
Arbeitsfähigkeit	1,82	2,10	2,11	1,91	0,003	0,000
Commitment	4,22	3,90	3,94	3,95	0,155	0,398
Rang:	1	2	4	2		
p* - ermittelt mit ANOVA, p** - ermittelt mit Kruskal-Wallis-Test						

Anhand der festgestellten Ergebnisse des Gruppenvergleiches lässt sich zusammenfassen, dass die Berufsgruppe ohne Studium die Arbeitsbedingungen und das Netzwerkkapital signifikant schlechter beurteilen (Ausnahme *Sinnhaftigkeit der Aufgabe*).

Das Führungskapital wird von den Akademikern schlechter beurteilt (Ausnahme *Mitarbeiterorientierung*). Ein besonders signifikanter Unterschied ließ sich dabei bei der Einschätzung des Kommunikationsverhaltens des Vorgesetzten erkennen.

Das Überzeugungs- und Wertekapital wird hingegen von der Berufsgruppe ohne Hochschulstudium signifikant schlechter beurteilt (fehlende Signifikanz bei *Gemeinsame Normen und Werte, Organisationale Kohäsion*).

Die Gesundheitsparameter werden von den Berufsgruppen mit Studienabschluss signifikant besser bewertet (fehlende Signifikanz bei *Allgemeines Wohlbefinden, Selbstwertgefühl*), die auch deutlich weniger Krankheits- und Präsentismustage im Durchschnitt angaben (fast die Hälfte weniger).

Akademiker geben signifikant weniger Zustände der *Inneren Kündigung* wieder und haben eine signifikant höhere *Arbeitsfähigkeit*.

Es ist bei der Würdigung dieser Ergebnisse allerdings daran zu erinnern, dass das Bildungsniveau in den sechs Unternehmen sehr unterschiedlich ausgeprägt war. Dieser Faktor ist also mindestens mit dem Faktor Branche konfundiert.

### 6.3.6 Betriebszugehörigkeit

Bei der Identifikation von Unterschieden bezüglich der Bewertung der einzelnen Kategorien in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit muss darauf verwiesen werden, dass nur die Unternehmen B (Versicherung), Unternehmen D (Außendienst Verbrauchsgüterproduzent) und Unternehmen E (Technologiezentrum) relevante Angaben machen können, da die anderen Unternehmen zum Erhebungszeitraum noch keine 6 bzw. 15 Jahre existierten.

In allen drei Unternehmen existieren in allen Kategorien Mitarbeiter mit entsprechender Betriebszugehörigkeit. Insgesamt verteilen sich die Mitarbeiter auf die einzelnen Kategorien wie folgt:

**Tabelle 25: Verteilung der Betriebszugehörigkeit in Unternehmen B, D und E**

Jahre im Unternehmen					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 6 Jahre	197	23,8	24,4	24,4
	6-10 Jahre	70	8,5	8,7	33,0
	11-15 Jahre	87	10,5	10,8	43,8
	16-20 Jahre	120	14,5	14,8	58,6
	21-25 Jahre	200	24,2	24,7	83,3
	> 25 Jahre	135	16,3	16,7	100,0
	Gesamt	809	97,8	100,0	
Fehlend	-77	18	2,2		
Gesamt		827	100,0		

Im Anhang (Tabelle 37) im Anhang werden die einzelnen Mittelwertsunterschiede innerhalb der Kategorien zwischen den Gruppen der Betriebszugehörigkeit ausgewiesen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Arbeitsbedingungen in den Betriebszugehörigkeitsgruppen (BZG) keinem Muster folgt (also nicht etwa: je länger im Unternehmen, desto schlechter). Zwischen den Unternehmen variieren die Beurteilungen ebenfalls sehr stark. So haben im Unternehmen B die Mitarbeiter der Gruppe mit der längsten Betriebszugehörigkeit die Arbeitsbedingungen am besten bewertet und die Mitarbeiter der BZG 6-10 Jahre am schlechtesten. Als Tendenz lässt sich feststellen, dass die Gruppe mit der geringsten Betriebszugehörigkeit auch im Vergleich zu den länger im Betrieb verweilenden

Mitarbeiter die Rahmenbedingungen besser beurteilen. Ebenfalls auffällig ist, dass die Gruppe mit der längsten Betriebszugehörigkeit die Vorgesetzten in fast allen Skalen (Ausnahme *Kommunikation*) am schlechtesten bewerten. Die Mittelwertunterschiede zwischen den Gruppen der Betriebszugehörigkeit waren bis auf folgende Kategorien auf dem Signifikanzniveau von  $\alpha = 0,05$  signifikant:

- Machtorientierung des Vorgesetzten
- Vertrauen in die Geschäftsführung/Betriebsrat
- Allgemeines Wohlbefinden
- Selbstwertgefühl
- Krankheitstage
- Mobbing

**Tabelle 22: Beurteilung der ProSoB-Kategorien in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit (Zusammenfassung und Ranking)**

Unternehmen B (Versicherung), D (Außendienst), E (Technologiezentrum)						
Kategorie	Jahre im Unternehmen					
	bis 6 Jahre	6-10 Jahre	11-15 Jahre	16-20 Jahre	21-25 Jahre	> 25 Jahre
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
<b>Arbeitsbedingungen</b>						
Gesamtindex Arbeitssituation	3,64	3,61	3,64	3,60	3,67	3,58
Rang:	2	4	2	5	1	6
<b>Netzwerkkapital</b>						
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,14	3,88	3,94	3,87	4,13	3,89
Rang:	1	5	3	6	2	4
<b>Führungskapital</b>						
Gesamtindex Führungskapital	3,94	3,76	3,83	3,88	3,99	3,72
Rang:	2	5	4	3	1	6
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>						
Gesamtindex Wertekapital	3,57	3,31	3,28	3,17	3,40	3,28
Rang:	1	3	4	6	2	4
<b>Gesundheit</b>						
Rang:	1	3	2	4	5	6
<b>Organisationspathologien</b>						
Rang:	3	4	1	5	2	6
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>						
Rang:	1	4	3	6	1	5



### 6.3.7 Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigungsverhältnis

Die Verteilung der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten ist sehr inhomogen (Vollzeit – n = 879; Teilzeit – n = 88). Aus den Mittelwertsunterschieden (siehe Anhang Tabelle 38) lassen sich dennoch wichtige Erkenntnisse gewinnen. Teilzeitbeschäftigte fühlen sich signifikant mehr zeitlich überfordert, sind aber mit den betrieblichen Rahmenbedingungen zufriedener (nicht signifikant). Insgesamt bewerten die Teilzeitbeschäftigten im Mittel alle Treiberkategorien des Bielefelder Sozialkapitalansatzes schlechter (nicht signifikant), verfügen im Mittel jedoch über eine signifikant bessere Work-Life-Balance. Sie fehlten weniger krankheitsbedingt und geben weniger Präsentismustage an.

### 6.3.8 Befristetes Beschäftigungsverhältnis

Die Verteilung der befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse ist ebenfalls sehr einseitig. So gaben 90,6 % der Befragten an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu haben; nur 9,4 % der 973 befragten Mitarbeitern, die zu diesem Thema Angaben machten, hatten zum Befragungszeitraum ein befristetes Arbeitsverhältnis.

In Tabelle 39 des Anhangs werden die signifikanten und nicht signifikanten Mittelwertsunterschiede der beiden Gruppen bei der Beurteilung der ProSoB-Skalen in einer Tabelle dargestellt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass lediglich die Arbeitsbedingungen geringfügig von den befristeten Mitarbeitern besser beurteilt werden, alle andere Kategorien werden im Vergleich zu den unbefristet Angestellten durchschnittlich schlechter, zum Teil auch signifikant schlechter, beurteilt. Vor allem in der Wahrnehmung des Überzeugungs- und Wertekapitals gibt es signifikante Mittelwertsunterschiede.

Bis auf *Selbstwert* und *Gesundheitsverhalten* gaben die Vollzeitangestellten bei den gesundheitlichen Parametern schlechtere Einschätzungen an. Der physische Gesundheitsunterschied war dabei signifikant schlechter. Krankheitsbedingt fehlten die Vollzeitangestellten fast doppelt so häufig, gingen aber auch häufiger krank zur Arbeit.

### 6.3.9 Führungsposition

Dem Führungskräftestatus wird in der Sozialkapitalforschung eine besondere Bedeutung beigemessen. Anhand der in dieser Arbeit bereits vorgestellten Erkenntnisse (vgl. Krampitz 2016), lässt sich zusammenfassen, dass Führungskräfte die Sozialkapitalfaktoren und die subjektive Gesundheit im Durchschnitt besser bewerten.

Gleichzeitig tragen sie aber auch ein höheres Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen, sofern sie aufgrund ihrer höheren Verantwortung einer höheren Stressbelastung sowie damit verbunden einem höheren Risiko für einen Work-to-Life-Conflict ausgesetzt sind. Dieser Thematik soll sich auch die Aufbereitung der Ergebnisse zur Unterscheidung von Führungskräften (n = 88) und Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung (n = 585) widmen.

Die ermittelten Ergebnisse (siehe Anhang Tabelle 40) zeigen ein ähnliches Bild wie bei Krampitz (2016). Führungskräfte bewerten die Arbeitsbedingungen sowie das Netzwerkkapital signifikant besser, haben aber eine höhere *zeitliche Überforderung* (Stress). Die aufgestellte Hypothese 2b (Führungskräfte bewerten die Work-Life-Balance schlechter als Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung.) kann ebenfalls bestätigt werden. Bei der Bewertung des Führungskapitals geben die Führungskräfte ihren eigenen Vorgesetzten nur in den Kategorien *soziale Kontrolle, Kommunikation und Machtorientierung* vergleichsweise (aber nicht signifikante) schlechtere Urteile.

Beim Überzeugungs- und Wertekapital gab es nur bei der Kategorie der Einschätzung der *organisationalen Gerechtigkeit* eine signifikant bessere Einschätzung seitens der Führungskräfte.

Mitarbeiter mit Führungsverantwortung fehlten in der vorliegenden Stichprobe deutlich weniger krankheitsbedingt und gingen signifikant deutlich häufiger krank zur Arbeit. Dafür schätzten sie ihren *physischen Gesundheitszustand* signifikant besser ein und hatten einen höheren Selbstwert. Das eigene *Gesundheitsverhalten* (Rauchen und Alkoholkonsum) war signifikant schlechter im Vergleich zu Mitarbeitern ohne Führungsposition.

Die Führungskräfte der Stichprobe verfügen zudem über ein signifikant höheres *Commitment*, sind signifikant weniger von *innerer Kündigung* betroffen und schätzen die *Qualität der Arbeitsleistung* besser ein.

## 6.4 Angaben zur Work-Life-Balance

In den vorangegangenen Kapiteln wurde die Verteilung der Angaben zur Work-Life-Balance anhand von Mittelwertsunterschieden bezüglich verschiedener Parameter bereits dargestellt. Im Folgenden soll, wegen der zentralen Stellung der Work-Life-Balance innerhalb der wissenschaftlichen Fragestellung dieser Arbeit, die Verteilung und der Einfluss bestimmter Parameter auf die WLB gesondert herausgearbeitet werden.

Zur besseren Übersicht wurden 5 Gruppen gebildet. WLB-Mittelwerte zwischen 0 und 1,49 wurden in die Gruppe der sehr schlechten Work-Life-Balance eingeordnet. Die folgenden Gruppen unterteilten sich anhand ihrer Mittelwerte in 1,5-2,49 (schlechte WLB), 2,5-3,49 Punkten (mittelmäßige WLB), 3,5-4,49 Punkte (gute WLB) und 4,5-5,0 Punkte (sehr gute Work-Life-Balance).

Die Verteilung in der Gesamtstichprobe zeigt, dass von den insgesamt 927 berücksichtigten Mitarbeitern 14,2% eine negative (schlechte bzw. sehr schlechte WLB) und 53,6% eine positive (gute bis sehr gute) Work-Life-Balance angeben.

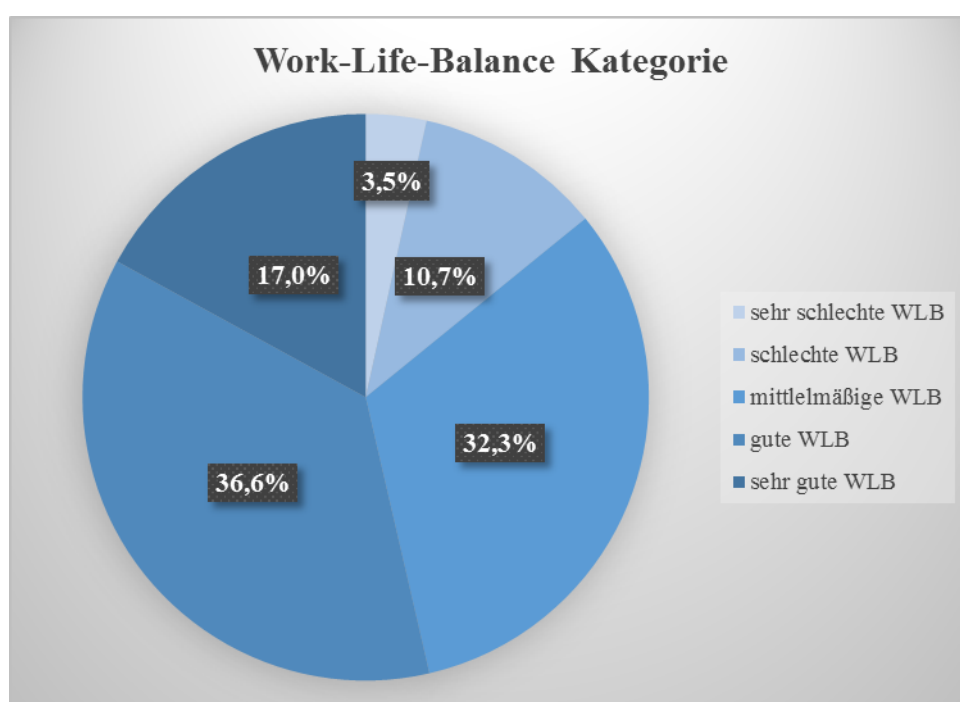


Abbildung 15: Verteilung der subjektiven Work-Life-Balance Gesamtstichprobe

#### 6.4.1 Einschätzung der subjektiven Work-Life-Balance von Führungskräften und Mitarbeitern

Im Folgenden werden die Verteilungen der subjektiven Einschätzung der WLB getrennt nach Führungskräften und Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung dargestellt.

Anhand der nachstehenden Grafik wird ersichtlich, dass 61,89 % der Mitarbeiter *ohne* Führungsverantwortung eine gute bis sehr gute WLB angaben und 9,15 % eine schlechte bis sehr schlechte WLB. Die Verteilung der subjektiven Einschätzung der WLB bei Führungskräften zeigt, dass 46,35 % eine gute bis sehr gute Work-Life-Balance angeben und 21,95 % eine schlechte Work-Life-Balance einschätzen. Damit beurteilen Führungskräfte



Die Ergebnisse (siehe Tabelle 23) zeigen, dass sehr viele Personen (141) mehr als 16 Überstunden durchschnittlich pro Monat absolvieren und sich trotzdem eine gute bis sehr gute WLB attestieren. Dagegen stehen nur 89 Personen die sich bei gleicher Überstundenzahl auch eine subjektiv schlechte WLB attestieren.

In der nachstehenden Abbildung wurden die Angaben zu den durchschnittlichen Überstunden pro Monat gruppiert. Es wird ersichtlich, dass die Befragten mit den meisten Überstunden (16h/Monat und mehr) am häufigsten (78,1%) innerhalb der Gruppe der Personen mit sehr schlechter WLB liegen. Im Vergleich dazu waren Personen ohne Überstunden in dieser Gruppe mit nur 6,3% vertreten. Tendenziell gilt: Je mehr Überstunden pro Monat absolviert werden, desto schlechter wird die eigene WLB eingeschätzt.

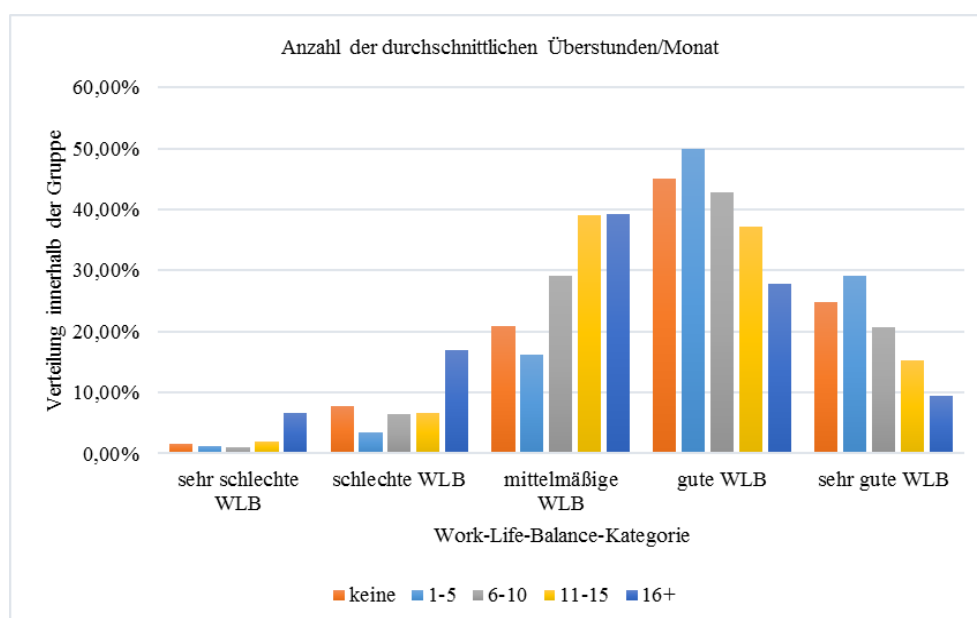


Abbildung 17: Einschätzung der subjektiven Work-Life-Balance von Mitarbeitern mit unterschiedlicher Größenordnung durchschnittlicher Überstunden/Monat

### 6.4.3 Mittelwertvergleich weiterer Erhebungsmerkmale in Bezug auf die Beurteilung der Work-Life-Balance

In einem weiteren Schritt wurden die Angaben zur Work-Life-Balance auch noch zu soziodemografischen Unterscheidungsmerkmalen sowie zum Beschäftigungsverhältnis in Beziehung gesetzt. Zur besseren Übersicht wurden die Ergebnisse in Tabelle 24 zusammengefasst. Im Anhang (siehe Tabellen 41-46) finden sich die entsprechenden Ergebnisse nebst Signifikanztests.

Tabelle 24: soziodemografische und arbeitsverhältnisbezogene Mittelwertsunterschiede bei der Beurteilung der WLB

Merkmals- unterscheidung	signifi- kanter Unter- schied	Richtung / Ausprägung des Unterschiedes
Alter	jünger als 25 Jahre 26-35 Jahre 36-45 Jahre 46-55 Jahre 56- 65 Jahre älter als 65 Jahre	ja Die Altersgruppen 36-45 sowie 46-55 gaben im Mittel signifikant schlechtere Einschätzungen hinsichtlich ihrer Work-Life-Balance ab, als die Altersgruppe der unter 25-Jährigen.
Geschlecht	weiblich männlich	nein
Beziehungsstatus	Feste Partnerschaft Keine feste Partnerschaft	nein
Im Haushalt lebende Kinder	ja nein	ja Personen mit im Haushalt lebenden Kindern gaben im Mittel eine signifikant schlechtere Work-Life-Balance an.
Familienkonstellation	feste Partnerschaft und Kinder im Haushalt  alleinerziehend  feste Partnerschaft ohne Kinder im Haushalt  alleinstehend ohne Kinder	nein Die Angaben zeigen, dass die Alleinerziehenden die schlechteste Work-Life-Balance ausweisen (25% innerhalb der Gruppe gaben eine negative Work-Life-Balance an). Die Gruppe derjenigen mit fester Partnerschaft und im Haushalt lebender Kinder hat nur eine geringfügig negativere WLB angegeben (14,9%) im Vergleich zu den Personen, die in fester Partnerschaft aber ohne Kinder im Haushalt leben (13%). Dafür unterscheiden sich die Angaben beider Gruppen in der Angabe sehr guter Work-Life-Balance (mit Kinder: 13,8% - ohne Kinder: 19,6%). Vgl. Anhang Kapitel
Vergleich Führungskräfte/ Mitarbeiter in verschiedenen Familienkonstellationen	feste Partnerschaft und Kinder im Haushalt  alleinerziehend  feste Partnerschaft ohne Kinder im Haushalt  alleinstehend ohne Kinder	nein Führungskräfte in fester Partnerschaft mit im Haushalt lebenden Kindern haben eine signifikant schlechtere Work-Life Balance als Mitarbeiter gleicher Familien-konstellation ohne Führungsverantwortung. Führungskräfte in fester Partnerschaft habe eine signifikant schlechtere Work-Life-Balance als Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung in fester Partnerschaft
Bildungsniveau	Keine Berufsausbildung Azubi Berufsabschluss Studium	ja Zwischen den Gruppen kein Berufsabschluss sowie Berufsabschluss bzw. Studium sowie der Gruppe Azubi und Berufsabschluss bzw. Studium bestehen signifikante Unterschiede. Zwischen den Gruppen Berufsabschluss und Studium sowie kein Berufsabschluss und Azubi bestehen keine signifikanten Mittelwertsunterschiede.
Dauer der Betriebszugehörigkeit	bis 6 Jahre 6-10 Jahre 11-15 Jahre 16-20 Jahre 21-25 Jahre > 25 Jahre	ja Zwischen den Gruppen bis 6 Jahre (beste WLB) und den Gruppen 16-20 Jahre sowie 21-25 Jahre und mehr als 25 Jahre im Unternehmen bestehen signifikante Mittelwertsunterschiede.
Beschäftigungsverhältnis	Vollzeitbeschäftigung Teilzeitbeschäftigung	ja Personen die ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis haben, gaben im Mittel eine hochsignifikant schlechtere Work-Life-Balance an.
Befristung	ja nein	ja Mitarbeiter mit befristete Arbeitsverträgen gaben ein signifikant bessere WLB an.
Führungsposition	ja nein	ja Personen die eine Führungsposition innehaben, gaben im Mittel eine hochsignifikante schlechtere Work-Life-Balance an.

#### 6.4.4 Mittelwertsunterschiede der WLB-Gruppen bezüglich der Einschätzung der ProSoB-Skalen

Um Rückschlüsse bezüglich des Einflusses der Beurteilung von Arbeitsbedingungen, Sozialkapitalfaktoren, Gesundheit, Organisationspathologien sowie der wahrgenommenen Produktivität auf die Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance ziehen zu können, wurde die einzelnen Work-Life-Balance-Gruppen (Einschätzung, sehr gute, gute, mittelmäßige, schlechte und sehr schlechte WLB) auf signifikante Mittelwertsunterschiede geprüft (siehe Tabelle 47 im Anhang).

Dabei wurde festgestellt, dass die Gruppe mit einer sehr guten WLB in allen Kategorien bis auf (*Kommunikation des Vorgesetzten, Krankheitstage* und *innere Kündigung*), die besten Beurteilungen im Vergleich zu den anderen Gruppen in den jeweiligen Skalen angaben. Bis auf der Kategorie *Gesundheitsverhalten* waren die Mittelwertsunterschiede signifikant, in den meisten Fällen sogar hochsignifikant.

Von besonderem Interesse ist der Vergleich der Angaben zu den gesundheitlichen Parametern innerhalb der Gruppen der Einschätzung von sehr guter bis sehr schlechter Work-Life-Balance. Anhand der Ergebnisse (siehe Tabelle 25) wird ersichtlich, dass die Einschätzung gesundheitlicher Parameter hochsignifikant mit der subjektiven Beurteilung der Work-Life-Balance zusammenhängen. Keine signifikanten Mittelwertsunterschiede konnten mittels der ANOVA und dem Post-Hoc-Test bei der Beurteilung des *Selbstwertes* bzw. des *Gesundheitsverhaltens* festgestellt werden.

Die Bewertungen der *psychosomatischen Beschwerden*, des *physischen Gesundheitszustandes*, des *Ausmaßes an Depressionen*, des *allgemeinen Wohlbefindens* sowie der Anzahl der *Präsentismustage* weisen zudem einen eindeutigen Trend auf. Je schlechter die Work-Life-Balance beurteilt wird, desto schlechter werden diese gesundheitlichen Parameter im Mittel angegeben.

Auffällig bei den beobachteten Werte ist zudem, dass die Gruppe mit sehr schlechter Work-Life-Balance die wenigsten krankheitsbedingten Fehltage (im Durchschnitt) angab aber die meisten Präsentismustage im Vergleich zu den anderen Gruppen.

Die rotmarkierten Felder zeigen die schlechteste Einschätzung und die grünmarkierten Felder die beste Beurteilung der gesundheitlichen Parameter. Graumarkierte Felder weisen ein Signifikanzniveau  $\leq 0,05$  aus.

**Tabelle 25: Mittelwertsunterschiede der WLB-Gruppen bezüglich der Einschätzung gesundheitlicher Parameter**

Kategorie	Kategorien MW WLB					Signifikanz	
	sehr schlechte WLB	schlechte WLB	mittelmäßige WLB	gute WLB	sehr gute WLB	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert		
psychosomatische Beschwerden	2,68	2,47	2,18	1,90	1,71	0,000	0,000
physischer Gesundheitszustand	3,97	3,49	3,15	2,84	2,72	0,000	0,000
Ausmaß depressiver Verstimmungen	3,18	2,77	2,36	1,99	1,66	0,000	0,000
Allgemeines Wohlbefinden	2,77	2,68	2,36	2,09	1,84	0,000	0,000
Selbstwertgefühl	1,89	1,98	1,87	1,79	1,63	0,000	0,000
Gesundheitsverhalten	2,22	2,36	2,29	2,32	2,18	0,409	0,379
Krankheitstage	5,83	6,76	7,02	9,47	6,38	0,000	0,000
Präsentismustage	14,58	9,29	7,88	5,76	3,64	0,000	0,000

p\* - ermittelt mit ANOVA, p\*\* - ermittelt mit Kruskal-Wallis-Test (konnten mittels Post-hoc-Test bestätigt werden)

In Kapitel 4.3 wurde die Hypothese (3f) aufgestellt, dass sich eine gute WLB auf die Krankheitstage positiv auswirkt. Damit wurde die Annahme ausgedrückt, dass gemäß der Effort-Recovery Theorie (Mejiman & Mulder, 1998) Menschen in ihrer Freizeit (sofern diese in einem angemessenen Umfang nicht durch hohe Arbeitszeiten gestört wird) Erholungseffekte generieren, die sich positiv auf die Vermeidung von Krankheiten auswirken. Durch die Ergebnisse dieser Studie lässt es sich jedoch nicht belegen, dass sich eine gute Work-Life-Balance positiv auf krankheitsbedingte Fehltage auswirkt, womit diese Hypothese verworfen werden muss. Zugunsten werden muss jedoch, dass die Abfrage des Freizeitverhaltens hierfür eine notwendige Information wäre, um kausale Rückschlüsse bzgl. der Ergebnisinterpretation in Erwägung zu ziehen.

#### **6.4.5 Mittelwertvergleich der Gruppen mit unterschiedlich hohem objektiven Risiko für einen Work-Life-Conflict**

Für die Identifikation von möglichen Einflussfaktoren auf die subjektive Beurteilung der Work-Life-Balance wurde zunächst als mögliche Verifizierung ein Unterscheidungskriterium entwickelt, welches ein hohes Risiko für einen Work-Life-Conflict ausweist. Als Auswahlkriterien zur Abgrenzung wurden die in der Forschung zur Work-Life-Balance identifizierten Prädiktoren für eine negative Beurteilung der Work-Life-Balance verwendet sowie die in dieser Arbeit festgestellten Merkmale, die eine negative WLB signifikant beeinflussen. Dazu zählen:

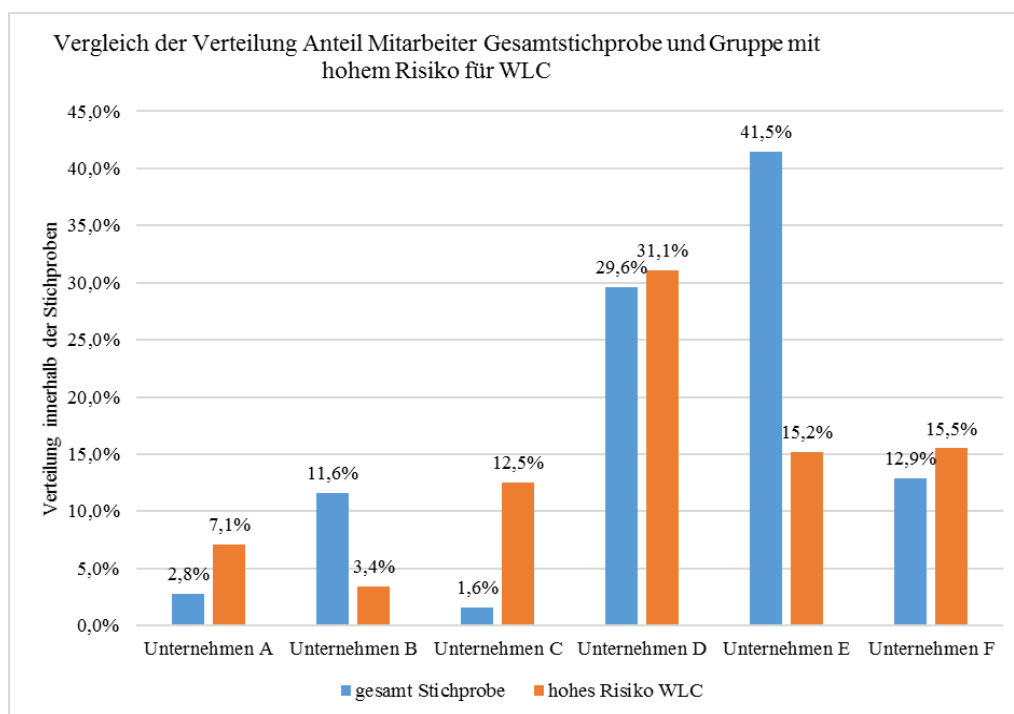


- im Haushalt lebende Kinder
- Überdurchschnittlich viele Überstunden pro Monat (mehr als 13h/Monat)
- Vollzeitarbeitsstelle (40h)

Gemäß einer Studie des Institutes für Wirtschaftsforschung Halle (Brautzsch, Drechsel, & Schultz, 2012) lag im Jahr 2010 die durchschnittliche Anzahl der Überstunden deutscher Arbeitnehmer pro Monat bei 12,3 Stunden. Diese Angabe wurde als Referenzwert für „durchschnittliche“ Überstunden verwendet, 13h/Monat oder mehr wurden für diese Studie als überdurchschnittlich definiert.

Die Ausweisung eines hohen Risikos geht damit von verschiedenen Annahmen aus. Ein Work-Life-Conflict entsteht, wenn der Betreffende aufgrund eines hohen Arbeitsaufkommens wenig Zeit für sein Privatleben bleibt und dies zu einem Konflikt führt. Bei Alleinstehenden ohne familiäre Verpflichtungen muss ein hohes Arbeitsaufkommen jedoch nicht zu Konflikten führen, zumal es in bestimmten Lebensphasen bei Karrierewilligen sogar durchaus gewollt ist, Sinn und Lebenserfüllung in der Arbeit zu suchen und zu finden. Aus diesem Grunde wurden Alleinstehende ohne im Haushalt lebende Kinder aus der Risikogruppe ausgeschlossen. Da eine Partnerschaft keine negativen WLB-Einschätzungen (vgl. Kapitel 6.3.3) begünstigt, wird das Kriterium von Kindern als ausreichend erachtet. Ein hohes Arbeitsaufkommen wird in dieser Studie mit einer Vollzeitanstellung und überdurchschnittlich viele zusätzliche Überstunden beschrieben. Somit soll eine Arbeits- und Lebenssituation beschrieben werden, die Menschen in ein Risiko für eine Konfliktsituation zwischen den Anforderungen der Arbeit und familiärer Verpflichtungen führt.

Insgesamt fielen 183 Befragte in die Hochrisiko-Kategorie, was 18,3 % Anteil an der Gesamtstichprobe entspricht.



**Abbildung 18: Vergleich der Verteilung der Mitarbeiter aus den befragten Unternehmen innerhalb der Gesamtstichprobe und der Gruppe mit hohem Risiko für einen WLC**

Zu der Gruppe mit hohem Risiko für einen WLC zählen zwei Personen aus dem Unternehmen A (7,1 % der befragten Belegschaft), vier Personen aus dem Unternehmen B (3,4 % der Belegschaft), zwei Personen aus dem Unternehmen C (12,5 % der befragten Belegschaft), 92 Personen aus dem Unternehmen D (31,1 % der befragten Belegschaft), 63 Personen aus dem Unternehmen E (15,2 %t der befragten Belegschaft) und 20 Personen aus dem Unternehmen F (15,5 % der befragten Belegschaft). Damit stellt das Unternehmen D mit ihrer Außendienstabteilung die Gruppe mit dem höchsten Anteil an Personen mit hohem Risiko für einen WLC, was aber in etwa der Verteilung innerhalb der Gesamtstichprobe entspricht. Die Unternehmen B und E sind vergleichsweise überrepräsentiert, Unternehmen A, C und F sind unterrepräsentiert.

22,2 % der Gruppenangehörigen haben eine Führungsposition. Damit sind Führungskräfte im Vergleich zur Gesamtstichprobe (13,1 %) in der Gruppe mit hohem Risiko für einen WLC überrepräsentiert.

Einen befristeten Arbeitsvertrag haben 2,2 % (Vergleich zur Gesamtstichprobe 9,4 %). In Bezug auf das Nettoeinkommen lässt sich feststellen, dass zu der Gruppe mit hohem Risiko für einen WLC vorrangig Personen (30,2 %) aus höheren Einkommensschichten (3-4 T€) zählen. Innerhalb der Gesamtstichprobe ist diese Gruppe jedoch mit nur 16,7 % vertreten. Die

Gruppe mit mehr als 4 T€ Einkommen hat einen Anteil in der WLC-Gruppe von 23,3 %. Im Vergleich dazu, ist diese Einkommensgruppe in der zur Gesamtstichprobe nur zu 12,7 % vertreten. Letzteres Ergebnis lässt die Annahme eines Zusammenhangs mit den überrepräsentierten Führungskräften zu, die in der Regel auch höhere Gehälter beziehen.

Im Folgenden gilt es zu identifizieren, wer aus dieser Gruppe auch eine *subjektiv schlechte* WLB attestierte. In der nachstehenden Tabelle wird ersichtlich, dass 17,8 % dieser Gruppe auch subjektiv eine schlechte oder sehr schlechte WLB angab und 52,5 % eine gute oder sehr gute WLB attestierten.

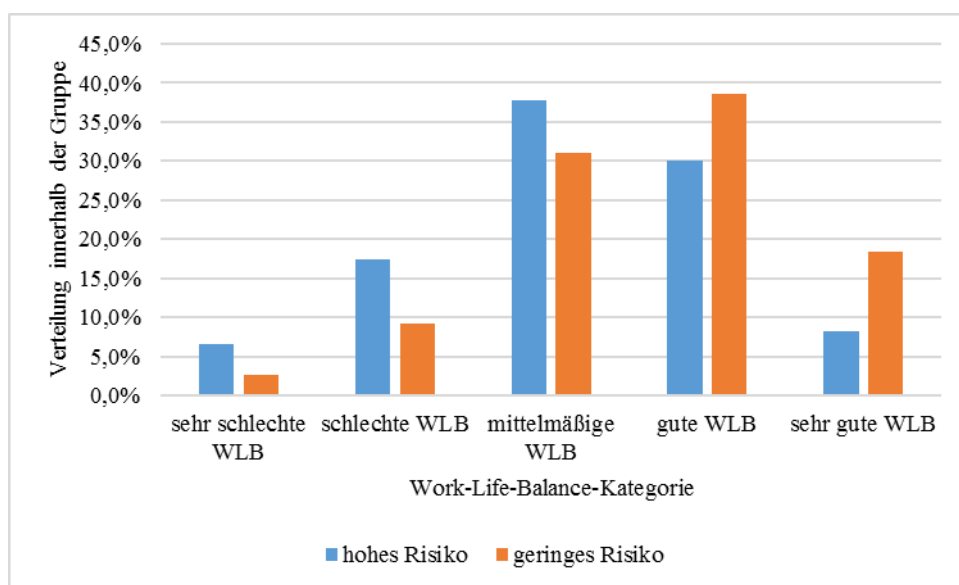


Abbildung 19: Verteilung der Einschätzung der WLB bezüglich eines Risikos für einen WLC

Da für die Eingruppierung in die Risiko-Gruppe drei verschiedene Angaben (im Haushalt lebende Kinder, Beschäftigungsverhältnis und Überstunden) notwendig waren, konnte nur 812 von 1000 Befragten einbezogen werden, da nicht alle Mitarbeiter in allen Dimensionen Angaben machten. In der Gruppe, der objektiv ein hohes Risiko für einen Work-Life-Conflict (WLC) attestiert wurde, liegt die Bewertung der subjektiven WLB (schlechte bzw. sehr schlechte WLB) im Vergleich zur Gruppe ohne hohes Risiko für einen WLC mehr als doppelt so hoch (12,2 % häufiger). Eine gute bis sehr gute WLB geben in der Gruppe mit hohem Risiko 38,3 % an. Im Vergleich dazu bewerten die Angehörigen ohne hohes Risiko insgesamt 57 % ihre WLB als gut bis sehr gut.

Im Folgenden wird geprüft, inwieweit sich die beiden Gruppen (gute und schlechte WLB) aus der Gruppe mit objektiv hohem Risiko hinsichtlich der Angaben zu den Gesundheitsparametern, Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren unterscheiden. Dabei

kann festgestellt werden, dass die Gruppe, die trotz eines hohen Risikos für einen Work-Life-Conflict eine subjektiv gute Work-Life-Balance angab, alle anderen Kategorien (siehe nachstehende Tabelle) bis auf *Vertrauen untereinander im Team*, *innere Kündigung* und durchschnittliche *Krankheitstage* besser bewertet.

**Tabelle 26: Mittelwertvergleich ProSoB-Kategorien der Gruppe mit hohem Risiko für Work-Life-Konflikt**

Kategorie	gute oder schlechte WLB		Signifikanz	
	schlechte WLB	gute WLB	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Arbeitsbedingungen</b>				
Partizipationsmöglichkeiten	3,23	3,48	0,080	0,048
fachliche Überforderung	3,95	4,19	0,044	0,060
zeitliche Überforderung	1,83	2,82	0,000	0,000
Klarheit der Aufgabe	4,04	4,19	0,221	0,207
Handlungsspielraum	4,18	4,33	0,223	0,335
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,94	4,09	0,259	0,267
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,33	3,60	0,014	0,010
Gesamtindex Arbeitssituation	3,28	3,85	0,000	0,000
<b>Netzwerkkapital</b>				
Zusammengehörigkeitsgefühl	3,96	4,12	0,239	0,196
Teamkommunikation	3,91	4,04	0,377	0,150
sozialer Fit	3,89	4,11	0,088	0,049
soziale Unterstützung im Team	3,98	4,01	0,834	0,680
Vertrauen untereinander im Team	3,81	3,72	0,575	0,712
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,02	4,15	0,281	0,175
<b>Führungskapital</b>				
Mitarbeiterorientierung	3,69	4,19	0,001	0,001
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,40	3,75	0,016	0,025
Kommunikation des Vorgesetzten	3,74	3,78	0,812	0,795
Akzeptanz des Vorgesetzten	3,65	4,15	0,003	0,001
Vertrauen in den Vorgesetzten	3,66	4,20	0,001	0,000
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	3,51	4,13	0,000	0,000
Machtorientierung des Vorgesetzten	3,54	4,16	0,000	0,000
Gesamtindex Führungskapital	3,64	4,11	0,000	0,000
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>				
gelebte Kultur	2,95	3,55	0,000	0,000
gemeinsame Normen und Werte	3,56	3,72	0,106	0,109
Konfliktkultur in der Organisation	2,91	3,61	0,000	0,000
organisationale Kohäsion	3,17	3,54	0,013	0,006
organisationale Gerechtigkeit	3,04	3,73	0,000	0,000
Wertschätzung im Unternehmen	3,15	3,75	0,000	0,000
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	2,94	3,57	0,000	0,000
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	3,12	3,64	0,000	0,000

Kategorie	gute oder schlechte WLB		Signifikanz	
	schlechte WLB	gute WLB		
	Mittelwert	Mittelwert	p*	p**
<b>Gesundheit</b>				
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	2,55	1,81	0,000	0,000
physischer Gesundheitszustand	3,75	2,80	0,000	0,000
Ausmaß depressiver Verstimmungen	2,90	1,76	0,000	0,000
Allgemeines Wohlbefinden	2,70	1,92	0,000	0,000
Selbstwertgefühl	4,15	4,32	0,077	0,049
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,36	2,34	0,890	0,945
Krankheitstage	7,85	10,01	0,615	0,137
Präsentismustage	10,68	10,07	0,917	0,002
<b>Organisationspathologien</b>				
Mobbing	4,33	4,76	0,001	0,000
Innere Kündigung	4,58	4,55	0,809	0,756
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>				
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,07	4,27	0,016	0,013
Qualitätsbewusstsein	3,94	4,14	0,090	0,103
Arbeitsfähigkeit	2,65	1,80	0,000	0,000
Commitment	3,98	4,23	0,032	0,020
p* - ermittelt mit t-Test, p** - ermittelt mit Mann-Whitney-U-Test				

Wie in der Tabelle 26 ersichtlich, sind folgende Kategorien im Mittel *signifikant* besser beurteilt worden:

#### **Kategorie Arbeitsbedingungen:**

- Partizipationsmöglichkeiten (*nur bei Mann-Whitney-U-Test*)
- fachliche Anforderungen (*nur bei t-Test*)
- zeitliche Anforderungen (*hochsignifikant*)
- Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen
- Gesamtindex Arbeitsbedingungen (*hochsignifikant*)

#### **Netzwerkkapital**

- Sozialer Fit (*nur bei Mann-Whitney-U-Test*)

#### **Führungskapital**

- Mitarbeiterorientierung
- Soziale Kontrolle

- Akzeptanz
- Vertrauen
- Fairness und Gerechtigkeit (*hochsignifikant*)
- Machtorientierung (*hochsignifikant*)
- Gesamtindex Führungskapital (*hochsignifikant*)

### **Überzeugungs- und Wertekapital**

- Gelebte Organisationskultur (*hochsignifikant*)
- Konfliktkultur
- Kohäsion (*hochsignifikant*)
- Gerechtigkeit und Fairness (*hochsignifikant*)
- Wertschätzung (*hochsignifikant*)
- Vertrauen in die Geschäftsführung und Betriebsrat (*hochsignifikant*)
- Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital (*hochsignifikant*)

### **Gesundheit**

- Psychosomatische Beschwerden (*hochsignifikant*)
- Physische Gesundheit (*hochsignifikant*)
- Ausmaß depressiver Verstimmungen (*hochsignifikant*)
- Allgemeines Wohlbefinden (*hochsignifikant*)
- Selbstwertgefühl (*nur bei Mann-Whitney-U-Test*)

### **Organisationspathologien**

- Mobbing (*hochsignifikant*)

### **Wahrgenommene Produktivität**

- Qualität der eigenen Arbeitsleistung
- Arbeitsfähigkeit (*hochsignifikant*)
- Commitment

Eine Gesamtdarstellung einer Mittelwerte beider Gruppen (gute und schlechte WLB) der Items des ProSoB-Fragebogens kann der Tabelle 48 im Anhang entnommen werden.

Auffällig bei der Betrachtung der Einzelitems ist, dass die Beurteilung der Items aus dem Netzwerkkapital im Vergleich zu den anderen Kategorien bis auf der Kategorie *Sozialer Fit* keine signifikanten Unterschiede auswies. Die stärksten Unterschiede (Mittelwertsunterschiede größer als 0,7) weisen folgende Einschätzungen aus:

1. Ich habe oft das Gefühl, dass ich zu viele Dinge auf einmal bewältigen muss. (MW-Unterschied: 1,14)
2. Konflikte und Probleme werden in unserem Unternehmen oft verschwiegen und unter den Teppich gekehrt. (MW-Unterschied: 1,04)
3. Ich habe meistens ausreichend Zeit, meine Arbeit zu erledigen. (MW-Unterschied: 0,98)
4. Ich habe häufig das Gefühl, bei meiner Arbeit unter Zeitdruck zu stehen. (MW-Unterschied: 0,87)
5. Aus Angst vor unangenehmen Konsequenzen behalten viele Beschäftigte ihre eigene Meinung lieber für sich. (MW-Unterschied: 0,85)
6. Mein direkter Vorgesetzter setzt sich immer durch, auch wenn seine Mitarbeiter eine andere Meinung haben. (MW-Unterschied: 0,84)
7. Bei uns werden alle Beschäftigten gleichbehandelt. (MW-Unterschied: 0,76)
8. Trotz allen partnerschaftlichen Geredes werden die Beschäftigten bei uns nicht alle gleichbehandelt. (MW-Unterschied: 0,74)
9. Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeiters ist in unserem Unternehmen sehr hoch. (MW-Unterschied: 0,72)
10. Mein direkter Vorgesetzter ist ein Mensch, dem man in jeder Situation absolut vertrauen kann. (MW-Unterschied: 0,70)

Die drei Items zur Beschreibung der *zeitlichen Überforderungen* sind dabei unter den vier größten Unterschieden. Zwei der vier Items zur Beurteilung der Konfliktkultur stehen auf Platz 2 und 5 des Gesamtrankings. Zwei Items zur Führungskräftebeurteilung hinsichtlich der Machtorientierung und des Vertrauens bilden die Ränge 6 und 10. Auf den Rängen 7 und 8 stehen Items zur Beurteilung der Fairness und Gerechtigkeit im Unternehmen und auf Rang 9 ein Item zur Wertschätzung als Variablen des Überzeugungs- und Wertekapitals.

## 6.5 Zusammenhangsanalysen

Bei der Überprüfung der aufgestellten Zusammenhangshypothesen interessieren im Rahmen dieser Arbeit vor allem die Zusammenhänge zwischen Merkmalen des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter einerseits und solchen der Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen sowie von Team-, Führungs- und Organisationskultur sowie den Outcomevariablen Work-Life-Balance und Arbeitsfähigkeit andererseits. Solche Zusammenhänge (Korrelationen) können positiv oder negativ sein.

Die statistische Kennzahl der Signifikanz ( $p$ ) berücksichtigt sowohl die Höhe der Korrelation als auch die Größe der Stichprobe und gibt Auskunft über die Wahrscheinlichkeit, dass die erhaltene Korrelation rein zufällig auftrat. Sie ist statistisch daher von großer Bedeutung.

Bei der „praktischen“ Bewertung der Enge der Zusammenhänge (+ positiv wie - negativ) kann sich an Cohen (1988) ausgerichtet werden.

$r \geq +/-0.1$  steht für eine geringe Korrelation

$r \geq +/-0.3$  steht für eine mittlere Korrelation

$r \geq +/-0.5$  steht für eine hohe Korrelation

$r \geq +/-0,8$  steht für eine sehr hohe Korrelation

### 6.5.1 Korrelationsanalyse

Zur Überprüfung der im Kapitel 4.3 aufgestellten Zusammenhangshypothesen werden Korrelationsmatrizen erstellt, um deren Gültigkeit zu überprüfen.

Mittlere signifikante Korrelationen ( $r \geq 0,3$ ;  $p \leq .01$ ) werden zur besseren Übersicht in der Darstellung farblich hellgrün markiert, hohe signifikante Korrelationen ( $r \geq 0,5$ ;  $p \leq .01$ ) werden farblich dunkelgrün markiert.



### 6.5.1.1 Zusammenhänge zwischen immateriellen Arbeitsbedingungen und Gesundheit sowie Work-Life-Balance

Bis auf die Skalen zum *Gesundheitsverhalten* und *Krankheitstage* lassen sich zwischen den Faktoren der immateriellen Arbeitsbedingungen und allen Gesundheitsparametern und der Work-Life-Balance signifikante Zusammenhänge feststellen. Das keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den Krankheitstagen und den Faktoren, welche die Arbeitssituation beschreiben, festzustellen sind, lässt sich mit der großen Streuung der angegebenen Krankheitstage statistisch erklären.

Mittlere Korrelationen ( $r \geq +/- .300$ ) finden sich vor allem zwischen dem *Allgemeinen Wohlbefinden* und den Subskalen der Arbeitsbedingungen (*Partizipationsmöglichkeiten, Klarheit und Sinnhaftigkeit der Aufgabe*). Das *Selbstwertgefühl* korreliert mit der *Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen* ebenfalls auf mittlerem Niveau. Fasst man alle Faktoren, welche die Arbeitsbedingungen beschreiben, in einen Gesamtindex zusammen, so lassen sich hohe Zusammenhänge mit der Beurteilung der gesundheitlichen Parameter feststellen. Damit lässt sich die Hypothesen 3g (Es besteht ein Zusammenhang zwischen den immateriellen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Parametern.), mit den genannten Ausnahmen, bestätigen. Die Work-Life-Balance korreliert erwartungsgemäß auf hohem Niveau ( $r = 0,596$ ) mit der Einschätzung der zeitlichen Anforderungen. Der Zusammenhang mit der Gesamtskala der immateriellen Arbeitsbedingungen und der WLB bemisst sich auf  $r = 0,593$ , damit kann die Hypothese 1a (Es besteht ein Zusammenhang zwischen den immateriellen Arbeitsbedingungen und der Work-Life-Balance.) folglich bestätigt werden. Je höher die zeitliche Überforderung eingeschätzt wird, desto schlechter ist die Work-Life-Balance. Damit lässt sich die Hypothese 1b ebenfalls bestätigen. In der Tabelle 27 sind die einzelnen Ergebnisse der Korrelationsberechnungen ausgewiesen.

Tabelle 27: Korrelationen zwischen immateriellen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und WLB

gesundheitliche Parameter und WLB	Partizipationsmöglichkeiten	fachliche Anforderungen	zeitliche Anforderungen	Klarheit der Aufgabe	Handlungsspielraum	Sinnhaftigkeit der Aufgabe	Zufriedenheit mit den org. Rahmenbed.	Gesamindex Arbeitssituation
psychosomatische Beschwerden	-,251**	-,203**	-,285**	-,154**	-,179**	-,218**	-,244**	-,405**
physischer Gesundheitszustand	-,136**	-,180**	-,264**	-,087**	-,114**	-,130**	-,217**	-,318**
Ausmaß depressiver Verstimmungen	-,271**	-,244**	-,277**	-,230**	-,219**	-,288**	-,260**	-,478**
Allgemeines Wohlbefinden	-,306**	-,287**	-,249**	-,310**	-,289**	-,356**	-,243**	-,502**
Selbstwertgefühl	-,236**	-,291**	-,084*	-,274**	-,275**	-,379**	-,096**	-,365**
Gesundheitsverhalten	,071*	0,040	0,016	,078*	0,019	0,051	,074*	0,056
Ausmaß Work-Life-Balance	,152**	,170**	,596**	,153**	,117**	,089**	,303**	,593**
Krankheitstage	-,096**	0,008	0,011	-0,022	-0,024	-,068*	-,077*	-0,049
Präsentismustage	-,234**	-,122**	-,148**	-,123**	-,132**	-,130**	-,170**	-,251**

Pearson-Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01\*\* bzw. 0,05\* signifikant (2-seitig); N = 588 (Präsentismustage) – N = 926

### 6.5.1.2 Zusammenhänge zwischen Netzwerkkapital und Gesundheit sowie Work-Life-Balance

Die Faktoren des Netzwerkkapitals weisen mit der Beurteilung der Gesundheitsparameter (mit Ausnahme des Gesundheitsverhaltens) sowie der WLB signifikante Zusammenhänge aus. Mittlere und damit relevante Zusammenhänge lassen sich jedoch nur mit dem *Ausmaß depressiver Verstimmungen* und dem *allgemeinen Wohlbefinden* feststellen. Dabei korreliert auch nur das *Zusammengehörigkeitsgefühl*, die Einschätzung der *Teamkommunikation* und der *soziale Fit* auf besagtem Niveau mit den zuvor genannten Gesundheitsparametern. Die Hypothese 3h (Es besteht ein Zusammenhang von Netzwerkkapital und der Einschätzung der Gesundheitsparameter.) kann damit bestätigt werden, wenngleich die Korrelationen im Durchschnitt nur auf einen schwachen Zusammenhang hinweisen. Die WLB korreliert ebenfalls nur auf schwachen Niveau ( $r = 0,160$ ) signifikant mit den Netzwerkkapitalfaktoren als Gesamtindex. Mit diesem Messwert kann jedoch die Hypothese 1c (Es besteht ein Zusammenhang von Netzwerkkapital und Work-Life-Balance.) grundsätzlich bestätigt werden.

Tabelle 28: Korrelationen zwischen Netzwerkkapital, Gesundheit und WLB

gesundheitsliche Parameter und WLB	Zusammen- gehörigkeitsgefühl	Teamkommuni- kation	sozialer Fit	Soziale Unterstützung im Team	Vertrauen untereinander im Team	Gesamtindex Netzwerkkapital
psychosomatische Beschwerden	-,233**	-,188**	-,218**	-,195**	-,156**	-,239**
physischer Gesundheitszustand	-,168**	-,205**	-,171**	-,172**	-,126**	-,198**
Ausmaß depressiver Verstimmungen	-,300**	-,249**	-,302**	-,251**	-,232**	-,317**
Allgemeines Wohlbefinden	-,360**	-,300**	-,346**	-,288**	-,276**	-,365**
Selbstwertgefühl	-,277**	-,272**	-,227**	-,219**	-,221**	-,273**
Gesundheitsverhalten	0,044	0,012	0,012	0,058	0,045	0,039
Ausmaß Work-Life-Balance	,147**	,154**	,157**	,120**	,070*	,160**
Krankheitstage	-,107**	-,104**	-,111**	-,101**	-,087*	-,113**
Präsentismustage	-,181**	-,209**	-,160**	-,175**	-,165**	-,219**

Pearson-Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01\*\* bzw. 0,05\* signifikant (2-seitig); N = 585 (Präsentismustage) -N = 926

Der Gesamtindex aller Netzwerkkapitalfaktoren korrelierte auf mittlerem Niveau mit dem *Ausmaß depressiver Verstimmungen* ( $r = -0,317$ ) und dem *allgemeinen Wohlbefinden* ( $r = -0,365$ ).

### 6.5.1.3 Zusammenhänge zwischen Führungskapital und Gesundheit sowie Work-Life-Balance

Von den Faktoren des Führungskapitals zeigten in dieser Untersuchung lediglich die Faktoren *Vertrauen in den Vorgesetzten* und *Fairness und Gerechtigkeit* mittlere Korrelationen mit dem *Allgemeinen Wohlbefinden*. Die Einschätzung des *Gesundheitsverhaltens* korreliert mit der Gesamtheit des Führungskapitals nicht auf signifikantem Niveau. Fasst man alle Faktoren des Führungskapitals in einen *Gesamtindex* zusammen, lassen sich noch mittlere Korrelationen mit dem *Ausmaß depressiver Verstimmungen* und dem *allgemeinen Wohlbefinden* feststellen.

Die Hypothese 3i (Es besteht ein Zusammenhang von Führungskapital und der Einschätzung der Gesundheitsparameter.) kann aufgrund der festgestellten Signifikanz mit Ausnahme des Gesundheitsverhalten bestätigt werden, wenngleich nur wenige Subskalen des Führungskapitals mittlere Korrelationen mit bestimmten Gesundheitsparametern aufweisen. Die Tabelle 29 weist die festgestellten Korrelationen in einer Matrix aus.

Tabelle 29: Korrelationen zwischen Führungskapital, Gesundheit und WLB

gesundheitsliche Parameter und WLB	Mitarbeiterorientierung	soziale Kontrolle des Vorgesetzten	Kommunikation des Vorgesetzten	Akzeptanz des Vorgesetzten	Vertrauen in den Vorgesetzten	Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	Machtorientierung des Vorgesetzten	Gesamtindex Führungskapital
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	-,191**	-,166**	-0,064	-,157**	-,196**	-,219**	-,188**	-,248**
physischer Gesundheitszustand	-,185**	-,127**	0,011	-,161**	-,184**	-,207**	-,179**	-,213**
Ausmaß depressiver Verstimmungen	-,274**	-,221**	-,084*	-,243**	-,261**	-,290**	-,255**	-,327**
Allgemeines Wohlbefinden	-,286**	-,211**	-,147**	-,255**	-,300**	-,315**	-,248**	-,349**
Selbstwertgefühl	-,208**	-,208**	-,141**	-,247**	-,257**	-,203**	-,210**	-,281**
Gesundheitsverhalten	-0,005	0,012	,086**	0,000	-0,005	0,014	-0,010	0,024
Ausmaß Work-Life-Balance	,160**	,117**	-0,007	,150**	,171**	,187**	,221**	,230**
Krankheitstage	-,072*	-0,020	-0,018	-,068*	-,104**	-,095**	-0,047	-,078*
Präsentismustage	-,221**	-,118**	-0,006	-,189**	-,234**	-,252**	-,195**	-,237**

Pearson-Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01\*\* bzw. 0,05\* signifikant (2-seitig); N = 584 (Präsentismustage) – 927

Die Work-Life-Balance weist mit den Führungskapitalfaktoren (Ausnahme *Kommunikation des Vorgesetzten*) signifikante Zusammenhänge aus. Der Gesamtindex des Führungskapitals korreliert signifikant mit der Einschätzung der WLB auf schwachen Niveau ( $r = 0,230$ ). Damit kann die Hypothese 1d bestätigt werden.

#### 6.5.1.4 Zusammenhänge zwischen Wertekapital und Gesundheit sowie Work-Life-Balance

Alle Faktoren des Überzeugungs- und Wertekapitals korrelieren signifikant mit der Einschätzung der Gesundheit sowie der Work-Life-Balance (Ausnahme Krankheitstage und Vertrauen in die Geschäftsführung/Betriebsrat). Der engste Zusammenhang besteht im Rahmen dieser Kategorie zwischen der *Konfliktkultur* und dem *allgemeinen Wohlbefinden* ( $r = -0,393$ ). Im Vergleich zum Führungskapital ( $r = 0,230$ ) und Netzwerkkapital ( $r = 0,160$ ) sind die Korrelationen der Einschätzung der Work-Life-Balance und des gesamten Überzeugungs- und Wertekapitals ( $r = 0,361$ ) deutlich höher. Somit kann die Hypothesen 1e (Es besteht ein Zusammenhang von Überzeugungs- und Wertekapital und Work-Life-Balance.) bestätigt werden. Hinsichtlich der Hypothesen 3j (Es besteht ein Zusammenhang von Überzeugungs- und Wertekapital und der Einschätzung der Gesundheitsparameter.) und 3k (Das Überzeugungs- und Wertekapital hat einen engeren Zusammenhang mit der Bewertung gesundheitlicher Parameter als das Netzwerk bzw. das Führungskapital.) zeigen die festgestellten Ergebnisse der Korrelationsanalysen Übereinstimmungen mit den

Annahmen. Die psychosomatischen Beschwerden weisen hochsignifikante Zusammenhänge mit den Faktoren des Überzeugungs- und Wertekapitals aus und in der Gesamtheit deutlich höher und *öfter* als alle anderen untersuchten Einflussfaktoren des Überzeugungs- und Wertekapitals als andere Gesundheitsparameter.

**Tabelle 30: Korrelationen zwischen Überzeugungs- und Wertekapital, Gesundheit und WLB**

	gelebte Kultur	gemeinsame Normen und Werte	Konfliktkultur in der Organisation	organisationale Kohäsion	organisationale Gerechtigkeit	Wertschätzung im Unternehmen	Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	Gesamindex Wertekapital
gesundheitliche Parameter und WLB								
psychosomatische Beschwerden	-,266**	-,205**	-,295**	-,227**	-,268**	-,278**	-,202**	-,299**
physischer Gesundheitszustand	-,246**	-,174**	-,300**	-,207**	-,289**	-,259**	-,193**	-,288**
Ausmaß depressiver Verstimmungen	-,327**	-,249**	-,393**	-,292**	-,356**	-,344**	-,261**	-,382**
Allgemeines Wohlbefinden	-,323**	-,318**	-,355**	-,327**	-,358**	-,365**	-,263**	-,399**
Selbstwertgefühl	-,195**	-,278**	-,235**	-,270**	-,225**	-,258**	-,176**	-,284**
Gesundheitsverhalten	0,043	0,016	-0,009	0,036	0,031	0,022	0,016	0,025
Ausmaß Work-Life-Balance	,297**	,199**	,349**	,244**	,332**	,299**	,329**	,361**
Krankheitstage	-,079*	-,123**	-,111**	-,104**	-,165**	-,087*	-0,040	-,121**
Präsentismustage	-,201**	-,184**	-,254**	-,202**	-,268**	-,255**	-,172**	-,268**

Pearson-Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01\*\* bzw. 0,05\* signifikant (2-seitig); N = 584 (Präsentismustage) – 927

### 6.5.1.5 Zusammenhänge zwischen Organisationspathologien, wahrgenommene Produktivität und Gesundheit sowie Work-Life-Balance

Erwartungsgemäß korrelieren die Gesundheitsparameter mit der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit hoch, da die Arbeitsfähigkeit zu großen Teilen durch subjektive Einschätzungen der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit bestimmt wird. *Psychosomatische Beschwerden*, *physischer Gesundheitszustand*, *Ausmaß depressiver Verstimmungen* sowie das *allgemeine Wohlbefinden* korrelieren mit der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit hoch ( $r = -0,535$  bis  $-r = -0,674$ ). Im Zuge der Kategorisierung des Erhebungsinstrumentes ProSob wurde die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit als Outcomevariable definiert. Die Arbeitsfähigkeit bezeichnet die Summe der Faktoren, die einen Beschäftigten in einer bestimmten Arbeitssituation in die Lage versetzen, die ihm gestellten Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen (Ilmarinen & Tempel, 2002, S.160). Die Arbeitsfähigkeit wird durch die Anforderungen der Arbeit (Arbeitsbelastungen), der eigenen Fähigkeiten zur Bewältigung der Aufgabe, der Gesundheit sowie des Gesundheitsverhaltens

beeinflusst (ebd.) und nimmt damit folgerichtig im Rahmen des Bielefelder Sozialkapitalmodells den Status einer abhängigen Variable ein. Die Arbeitsfähigkeit ist demnach ein Resultat aus Anforderungen und Ressourcen.

Der Zusammenhang zwischen der WLB und der Arbeitsfähigkeit ist im Vergleich zu anderen Parametern relativ eng ( $r = -0,407$ ). Die Einschätzung einer guten Work-Life-Balance steht im Zusammenhang mit einer guten Arbeitsfähigkeit. Bezüglich der weiteren Zusammenhänge von betriebswirtschaftlichen Parametern und WLB sowie Gesundheitindikatoren lassen sich anhand der Tabelle 31 folgende statistisch signifikante Zusammenhänge beschreiben:

- Je höher die Arbeitsfähigkeit eingeschätzt wird, desto weniger Präsentismustage werden durch die befragten Mitarbeiter angegeben, was nicht überraschend ist.
- Eine hohe Arbeitsfähigkeit geht mit *mehr* Präsentismus- und Absentismustagen einher.
- Je weniger Mobbing am Arbeitsplatz beobachtet wird, desto besser werden die Gesundheitsindikatoren bewertet.
- Je besser das allgemeine Wohlbefinden eingeschätzt wird, desto höher ist das Commitment mit dem Arbeitgeber.

**Tabelle 31: Korrelationen zwischen Organisationspathologien, wahrgenommene Produktivität, Gesundheit sowie WLB**

	Mobbing	Innere Kündigung	Qualität der eigenen Arbeitsleistung	Qualitätsbewusstsein	Arbeitsfähigkeit	Commitment
<b>gesundheitliche Parameter und WLB</b>						
psychosomatische Beschwerden	-,301**	-,096**	-,181**	-,159**	,615**	-,246**
physischer Gesundheitszustand	-,276**	-0,043	-,228**	-,146**	,535**	-,169**
Ausmaß depressiver Verstimmungen	-,358**	-,183**	-,293**	-,289**	,653**	-,291**
Allgemeines Wohlbefinden	-,346**	-,248**	-,303**	-,290**	,674**	-,348**
Selbstwertgefühl	-,215**	-,301**	-,304**	-,258**	,294**	-,299**
Gesundheitsverhalten	0,005	0,009	0,023	0,022	-0,025	0,024
Ausmaß Work-Life-Balance	,255**	-0,008	,215**	,194**	-,407**	,204**
Krankheitstage	-,087*	-,095**	-0,015	-0,060	,176**	-,092**
Präsentismustage	-,323**	-0,049	-,121**	-,130**	,388**	-,140**

Pearson-Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01\*\* bzw. 0,05\* signifikant (2-seitig); N = 585 (Präsentismustage) – 926

### 6.5.1.6 Zusammenhänge von Gesundheitsparametern und der Work-Life-Balance

Gemäß den aufgestellten Hypothesen zur Erhellung der zentralen wissenschaftlichen Fragestellungen wird davon ausgegangen, dass zwischen der Work-Life-Balance und der Gesundheitsindikatoren Zusammenhänge bestehen. Die Korrelationsmatrix (siehe Tabelle 32) zeigt für die aufgeführten Gesundheitsparameter zum Teil hochsignifikante Zusammenhänge. Ausgenommen davon sind die Krankheitstage sowie das Gesundheitsverhalten.

**Tabelle 32: Korrelationen gesundheitlicher Parameter mit WLB**

gesundheitliche Parameter	Ausmaß Work-Life-Balance
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	-,376**
physischer Gesundheitszustand	-,353**
Ausmaß depressiver Verstimmungen	-,470**
Allgemeines Wohlbefinden	-,380**
Selbstwertgefühl	-,176**
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	-0,039
Krankheitstage	0,006
Präsentismustage	-,173**

\*\* , Pearson-Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Die grün markierten Korrelationen zeigen mittlere Zusammenhänge. Deutlich höher im Vergleich ist der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß depressiver Verstimmungen und der Work-Life-Balance. Der Zusammenhang verdeutlicht, dass je geringer die Work-Life-Balance eingeschätzt wird, desto häufiger werden depressive Verstimmungen berichtet, damit kann die Hypothese 3c bestätigt werden. In vorangegangenen Studien zum Sozialkapitalmodell wurden nur geringe Zusammenhänge zwischen der Beurteilung der WLB und der Einschätzung der physischen Gesundheit festgestellt, daher wurde die Hypothese 3e aufgestellt, dass die WLB keinen Einfluss auf die physische Gesundheit ausübt. Anhand des Ergebnisses der Korrelation im Rahmen dieser Studie kann diese Hypothese verworfen werden. Dafür nahmen die Hypothesen 3a und 3b signifikante Zusammenhänge zwischen der WLB und dem allgemeinen Wohlbefinden sowie psychosomatischer Beschwerden an, was sich anhand der Ergebnisse nachweisen lässt. Da die Angaben der Krankheitstage stark streuen, lassen sich mit Hilfe der bivariaten Korrelationsberechnung keine signifikanten Zusammenhänge zwischen hoher WLB und niedrigen krankheitsbedingte Fehltagen nachweisen (Hypothese 3f), was aber auch nicht durch Mittelwertsunterschiede (Vgl. Tabelle 47 im Anhang) festgestellt werden konnte, so dass die Hypothese verworfen werden muss.

### 6.5.1.7 Zusammenfassung der Korrelationsanalyse

Anhand der Korrelationsmatrizen lassen sich folgende Zusammenhänge statistisch einordnen:

Die Faktoren der immateriellen Arbeitsbedingungen und des Überzeugungs- und Wertekapitals zeigen deutlich mehr signifikante Zusammenhänge auf mittleren bzw. hohen Niveau mit der Einschätzung der Gesundheitsparameter bzw. der Work-Life-Balance auf als den anderen Treiber im Rahmen des Bielefelder Sozialkapitalmodells.

Die Arbeitsbedingungen weisen von 72 möglichen Zusammenhängen 12 mittlere bzw. hohe Korrelationen zwischen den interessierenden Parametern aus (16,6 %). Beim Netzwerkkapital lautet die Quote 12,5 % (7 von 56), beim Führungskapital 5,55 % (4 von 72), beim Überzeugungs- und Wertekapital 23,6 % (17 von 72), bei den Organisationspathologien 27,7 % (5 von 18) und bei der wahrgenommenen Produktivität 25 % (9 von 36).

Von den gesundheitlichen Parametern bestehen vor allem zwischen dem *Ausmaß depressiver Verstimmungen* und dem *allgemeinen Wohlbefinden* statistisch relevante Zusammenhänge mit betrieblichen Einflussfaktoren.

Das Selbstwertgefühl weist innerhalb des Bielefelder Sozialkapitalmodells statistisch relevante Zusammenhänge ausschließlich mit der Sinnhaftigkeit der Aufgabe, dem Gesamtindex der immateriellen Arbeitsbedingungen, der inneren Kündigung sowie der Qualität der eigenen Arbeitsleistung aus.

Das Ausmaß der Work-Life-Balance korreliert auf mittleren bis hohen Niveau nur mit den immateriellen Arbeitsbedingungen und den Faktoren des Überzeugungs- und Wertekapitals. Eine hohe Arbeitsfähigkeit steht in einem mittleren Zusammenhang mit hoher Work-Life-Balance.

Die Work-Life-Balance korreliert mit *psychosomatischen Beschwerden*, dem *physischen Gesundheitszustand*, vor allem mit dem *Ausmaß depressiver Verstimmungen* sowie dem *allgemeinen Wohlbefinden* auf hoch signifikanten, mittleren Niveau.

Die Tabelle 33 fasst die ermittelten mittleren und hohen Korrelationen übersichtsartig zusammen.



Tabelle 33: mittlere und hohe Korrelationen zwischen den Modellparametern

Kategorie	Korrelationen ( $r \geq .300$ ) mit gesundheitliche Parameter						
	psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl	Ausmaß Work-Life-Balance	Präventionsmüdigkeit
<b>Arbeitsbedingungen</b>							
Partizipationsmöglichkeiten				-0,306			
fachliche Überforderung							
zeitliche Überforderung						0,596	
Klarheit der Aufgabe				-0,310			
Handlungsspielraum							
Sinnhaftigkeit der Aufgabe				-0,356	-0,379		
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen						0,303	
Gesamtindex Arbeitssituation	-0,405	-0,318	-0,478	-0,502	-0,365	0,593	
<b>Netzwerkkapital</b>							
Zusammengehörigkeitsgefühl			-0,300	-0,360			
Teamkommunikation				-0,300			
sozialer Fit			-0,302	-0,346			
soziale Unterstützung im Team							
Vertrauen untereinander im Team							
Gesamtindex Netzwerkkapital			-0,317	-0,365			
<b>Führungskapital</b>							
Mitarbeiterorientierung							
soziale Kontrolle des Vorgesetzten							
Kommunikation des Vorgesetzten							
Akzeptanz des Vorgesetzten							
Vertrauen in den Vorgesetzten				-0,300			
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten				-0,315			
Machtorientierung des Vorgesetzten							
Gesamtindex Führungskapital			-0,327	-0,349			
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>							
gelebte Kultur			-0,327	-0,323			
gemeinsame Normen und Werte				-0,318			
Konfliktkultur in der Organisation			-0,393	-0,355		0,349	
organisationale Kohäsion			-0,355	-0,327			
organisationale Gerechtigkeit			-0,356	-0,358		0,332	
Wertschätzung im Unternehmen			-0,344	-0,365			
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat						0,329	
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital			-0,382	-0,399		0,361	

Kategorie	Korrelationen ( $r \geq .300$ ) mit gesundheitliche Parameter						
	psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl	Ausmaß Work-Life-Balance	Prävalenzmustrage
<b>Organisationspathologien</b>							
Mobbing	-0,301		-0,358	-0,346			-0,323
Innere Kündigung					-0,301		
<b>wahrgenommene Produktivität</b>							
Qualität der eigenen Arbeitsleistung				-0,303	-0,304		
Qualitätsbewusstsein							
Arbeitsfähigkeit	0,615	0,535	0,653	0,674		-0,407	0,388
Commitment				-0,348			

Pearson-Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 signifikant (2-seitig)

## 6.5.2 Multivariate Zusammenhangsanalysen

Im vorherstehenden Kapitel 6.6.1 wurden *bivariate* Zusammenhänge dargestellt, d. h. Korrelationen zwischen jeweils isolierten Prädiktoren und Kriterien, ohne Berücksichtigung der jeweils ausgeblendeten anderen Prädiktoren. Nun wirken in der Realität die einzelnen Treiber-Faktoren natürlich stets im Kontext des gesamten Faktorengefüges. Die *Multiple Regressionsanalyse* (MRA) gestattet die gleichzeitige Einbeziehung aller Einflussvariablen auf je eine abhängige Variable in einem einzigen Analysevorgang. Die am Ende resultierende *Multiple Korrelation R* bildet die Vorhersage-Güte der einbezogenen Prädiktoren-Gruppe für die abhängige Variable (das „Kriterium“) ab, ihr Quadrat ( $R^2$ ) bezeichnet den Anteil der Kriteriumsvarianz, der durch diese Gruppe vorhersagbar ist. Unter günstigen Bedingungen (s. u.) liefert die Multiple Regressionsanalyse über die sog. *Beta-Koeffizienten* auch noch Aussagen über den relativen Anteil, den jeder Prädiktor zu dieser Gesamtvorhersage-Güte beiträgt.

*Exkurs: Einschluss- und Schrittweise Multiple Regression.* Für die praktische Durchführung einer MRA stehen zwei Varianten zur Verfügung. Die *schrittweise* MRA beginnt mit dem Prädiktor, der die höchste bivariate Korrelation mit dem Kriterium aufweist. Es wird dann derjenige Prädiktor als zweiter hinzugefügt, der die Vorhersagegüte des ersten um den größten Betrag verbessert. Dies muss jedoch *nicht* der Prädiktor mit der zweithöchsten bivariaten Korrelation sein. In weiteren Schritten werden nach derselben Regel ggfs. weitere Prädiktoren hinzugefügt, solange die resultierende Verbesserung statistisch

signifikant ist. Nach dem letzten signifikanten Prädiktor wird dieser Vorgang abgebrochen. In den meisten Fällen, vor allem in kleinen Stichproben, kann beobachtet werden, dass auf diese Weise nur sehr wenige Prädiktoren übrigbleiben, die restlichen werden vernachlässigt. Die *schrittweise* MRA bevorzugt man im Allgemeinen, wenn ein Kriterium (z. B. die Berufseignung von Bewerbern) tatsächlich vorhergesagt werden soll. Der ökonomische Nutzen der schrittweisen MRA ist damit begründet, dass man nur diejenigen wenigen Prädiktoren erheben muss, die für die Vorhersage von Nutzen sind. Demgegenüber bezieht die *Einschluss-MRA* alle Prädiktoren ein. Prädiktoren, die zur Vorhersage wenig oder nichts beitragen, erhalten dabei ein Beta-Gewicht nahe Null. Die Gewichte werden aber, anders als bei der schrittweisen Vorgehensweise, für jeden Prädiktor errechnet. Diese Variante wird in der Regel bei theoretischen Fragestellungen ohne konkrete Vorhersage-Absicht bevorzugt, so auch hier. *Ende des Exkurses.*

Hinsichtlich der Anwendbarkeit der multivariaten Regressionsanalyse innerhalb der vorliegenden Untersuchung muss konstatiert werden, dass die zuvor beschriebene Voraussetzung für die unproblematische Interpretation der Beta-Koeffizienten durch die gegebene Datenlage deutlich verletzt wird. Die vorliegenden Skalen (Immaterielle Arbeitsbedingungen, Netzwerkkapital, Führungskapital, Überzeugungs-, und Wertekapital) sind nicht unerheblich miteinander korreliert; man spricht von Multikollinearität (vgl. Bortz, 1993, S. 419). Das macht die Beta-Gewichte sehr zufallsabhängig, auch sind Signifikanztests auf sie nicht mehr legitim anwendbar.

Aus diesem Grunde kann sich die vergleichende Bewertung einzelner Treiber in ihrem Einfluss auf abhängige Variablen doch nur auf die oben bereits dargestellten bivariaten Korrelationen stützen. Im gegenwärtigen Kapitel soll es darum nur um die Multiplen Korrelationen einzelner Treiber-Gruppen mit diversen Outcome-Variablen gehen. Diese sind uneingeschränkt interpretierbar.

### **6.5.2.1 Einfluss der Treiber des Bielefelder Sozialkapitalmodells auf die gesundheitlichen Parameter**

In der Tabelle 34 werden die Ergebnisse der Multiplen Regression zusammengefasst. Darin werden die jeweils stärksten Prädiktoren der entsprechenden Treibergruppe gesondert ausgewiesen (Signifikanz vorausgesetzt). Daraus wird ersichtlich, dass die Arbeitsbedingungen und die Faktoren des Überzeugungs- und Wertekapitals die größte Varianzaufklärung bei den Gesundheitsparametern leisten, wie es bei den bivariaten

Korrelationen bereits festgestellt wurde. Im Rahmen der Bestimmung eines Einflusses einzelner Faktoren auf gesundheitliche Indikatoren werden allerdings auch die Korrelationen der jeweiligen Treibervariablen (Subskalen) untereinander berücksichtigt.

**Tabelle 34: Ergebnisse der Multiplen Regression der Treibergruppen mit Gesundheitsparametern**

abhängige Variablen	R	R <sup>2</sup>	stärkster signifikanter Prädiktor
<b>immaterielle Arbeitsbedingungen (A1-A7)</b>			
psychosomatische Beschwerden (E1)	0,396	0,157	zeitliche Überforderung
physische Gesundheit (E2)	0,339	0,115	zeitliche Überforderung
Ausmaß depressiver Verstimmungen (E3)	0,433	0,188	zeitliche Überforderung
Allgemeines Wohlbefinden (E4)	0,473	0,224	Sinnhaftigkeit der Aufgabe
Selbstwertgefühl (E5)	0,435	0,190	Sinnhaftigkeit der Aufgabe
R <sup>2</sup> Ø		<b>0,175</b>	
Work-Life-Balance (E7)	0,625	0,391	zeitliche Überforderung
<b>Netzwerkkapital (B1-B5)</b>			
psychosomatische Beschwerden (E1)	0,244	0,060	Zusammengehörigkeitsgefühl
physische Gesundheit (E2)	0,221	0,049	Teamkommunikation
Ausmaß depressiver Verstimmungen (E3)	0,316	0,100	Zusammengehörigkeitsgefühl
Allgemeines Wohlbefinden (E4)	0,374	0,140	Zusammengehörigkeitsgefühl
Selbstwertgefühl (E5)	0,308	0,095	Zusammengehörigkeitsgefühl
R <sup>2</sup> Ø		<b>0,089</b>	
Work-Life-Balance (E7)	0,195	0,038	Vertrauen untereinander im Team
<b>Führungskapital (C1-C7)</b>			
psychosomatische Beschwerden (E1)	0,253	0,064	Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten
physische Gesundheit (E2)	0,260	0,068	Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten
Ausmaß depressiver Verstimmungen (E3)	0,328	0,107	Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten
Allgemeines Wohlbefinden (E4)	0,341	0,116	Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten
Selbstwertgefühl (E5)	0,287	0,082	Vertrauen in den Vorgesetzten
R <sup>2</sup> Ø		<b>0,087</b>	
Work-Life-Balance (E7)	0,259	0,067	Machtorientierung des Vorgesetzten
<b>Überzeugungs- und Wertekapital (D1-D7)</b>			
psychosomatische Beschwerden (E1)	0,314	0,099	Konfliktkultur in der Organisation
physische Gesundheit (E2)	0,318	0,101	Konfliktkultur in der Organisation
Ausmaß depressiver Verstimmungen (E3)	0,416	0,173	Konfliktkultur in der Organisation
Allgemeines Wohlbefinden (E4)	0,405	0,164	Konfliktkultur in der Organisation
Selbstwertgefühl (E5)	0,297	0,088	gemeinsame Normen und Werte
R <sup>2</sup> Ø		<b>0,125</b>	
Work-Life-Balance (E7)	0,400	0,160	Konfliktkultur in der Organisation

Hierbei kann festgestellt werden, dass die Skalen der *zeitlichen Überforderung*, die *Sinnhaftigkeit der Aufgabe*, das *Zusammengehörigkeitsgefühl*, *Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten* sowie die *Konfliktkultur in der Organisation* sich am stärksten auf die Gesundheit auswirken.

Dem Einfluss der WLB auf die gesundheitlichen Parameter wird im folgenden Abschnitt gesondert nachgegangen.

### 6.5.2.2 Einfluss der Work-Life-Balance auf gesundheitlich Parameter

In der Tabelle 35 werden die signifikanten Ergebnisse der Korrelationsanalyse zwischen der WLB und den Gesundheitsparametern zur besseren Lesbarkeit und zum Ausblick auf die Zusammenfassung noch einmal dargestellt.

Tabelle 35: Korrelation der WLB mit Gesundheitsparametern

Modell	r	r-Quadrat	Signifikanz
psychosomatische Beschwerden	,376	0,141	0,000
physische Gesundheit	,353	0,125	0,000
depressive Verstimmungen	,470	0,221	0,000
allgemeines Wohlbefinden	,380	0,144	0,000
Selbstwertgefühl	,176	0,031	0,000
Präsentismustage	,173	0,030	0,000
Arbeitsfähigkeit	,407	0,166	0,000

### 6.5.3 Zusammenfassung der Zusammenhangsanalysen

Den Ergebnissen zur Folge sind vor allem zwischen dem *Ausmaß depressiver Verstimmungen*, der *Arbeitsfähigkeit*, dem *allgemeinen Wohlbefinden*, den *psychosomatischen Beschwerden* und der *physischen Gesundheit* mit der WLB signifikante und bedeutsame Einflüsse zu beobachten.  $r^2$  zeigt die Varianzaufklärung der jeweiligen Gesundheitsparameter durch die WLB an.

Faktoren der Arbeit

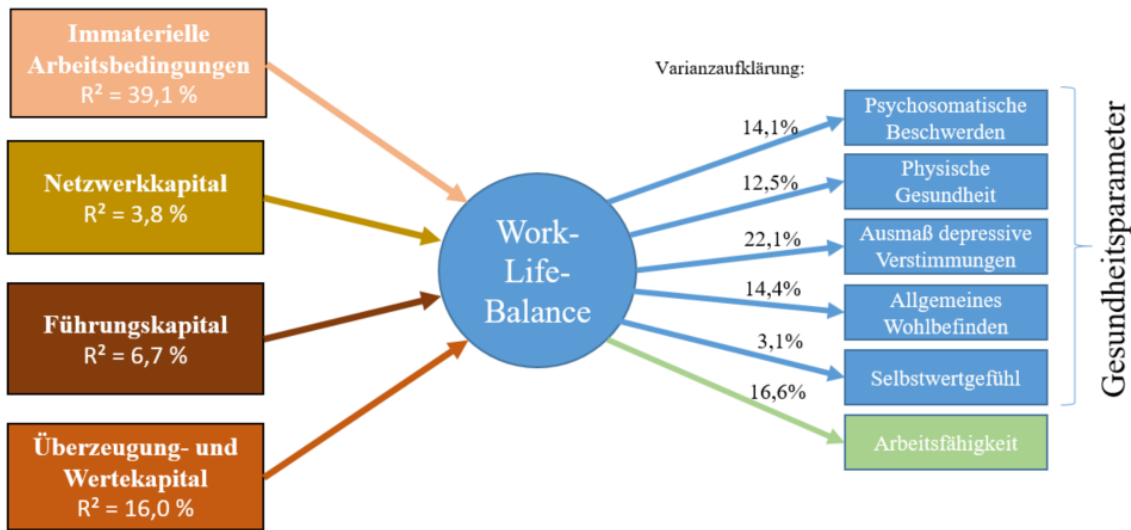


Abbildung 20: Zusammenfassung Varianzaufklärung auf und durch die WLB

Die Abbildung 21 soll die Ergebnisse der Varianzaufklärung, welche durch die multivariate Regression ermittelt wurde, darstellen. Aus der Abbildung 20 wird ersichtlich, dass die WLB als unabhängige Variable zum Teil deutlich mehr Varianzaufklärung bei den Ergebnissen der beurteilten Gesundheitsparameter leistet als Faktoren der Arbeit, zu denen in dem angewandten Modell die immateriellen Arbeitsbedingungen, das Netzwerkkapital, das Führungskapital sowie das Überzeugungs- und Wertekapital zählen. Das *Selbstwertgefühl* hängt offensichtlich nur sehr gering von der WLB ab.

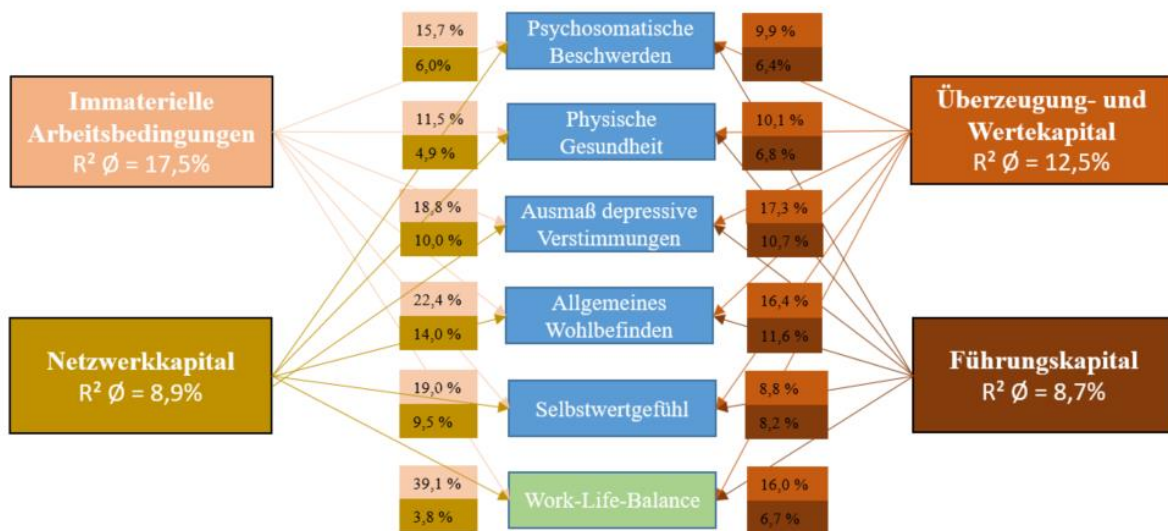


Abbildung 21: Zusammenfassung Varianzaufklärung (Angaben in %) mittels multivariater Regressionsanalyse

#### **6.5.4 Moderatoranalyse zur Überprüfung eines Moderationseffektes durch die Work-Life-Balance auf die Zusammenhänge zwischen Treibern und Gesundheitsparametern des Bielefelder Unternehmensmodells**

In Kapitel 4.2 wurde auf die Möglichkeit eingegangen, dass die Work-Life-Balance einen moderierenden Einfluss auf die Zusammenhänge zwischen den Treibern und den Gesundheitsparametern des Bielefelder Unternehmensmodells ausüben könnte. Konkret würde das bedeuten, dass diese Zusammenhänge (Korrelationen) bei Arbeitnehmern mit höherer WLB höher ausfallen als bei solchen mit geringerer WLB. Diese Annahme wird durch das Modell des Bielefelder Sozialkapitalansatzes beschrieben. Hiernach wird der Work-Life-Balance der Status einer abhängigen Variable eingeräumt, was bedeutet, dass sich die Treiben (immaterielle Arbeitsbedingungen, Sozialkapitalfaktoren) positiv auf die WLB und die Gesundheitsparameter auswirken. Da die WLB, wie in Kapitel 4.2 beschrieben auch durch Prädiktoren aus Sphären, die nicht im Modell berücksichtigt werden (z.B. Aktivitäten und Anforderungen des Privatlebens), nährt, ist die Annahme plausibel, dass der WLB aufgrund dieser „Zwitterstellung“ ein moderierender Part zukommt. Es wird vermutet, dass Personen mit guter Work-Life-Balance stärkere Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen bzw. Sozialkapitalfaktoren und gesundheitlichen Parametern aufweisen als Personen mit einer subjektiv schlechten WLB. Konkret würde dies bedeuten, dass bei Personen mit bspw. einer guten sozialen Unterstützung im Team sich diese Rahmenbedingung vor allem dann positiv auf die Gesundheit auswirkt, wenn auch eine gute WLB vorliegt. Wenn die WLB schlecht ist, können auch unterstützende Faktoren der Arbeit, wie bspw. eine gute soziale Unterstützung im Team, nicht helfen; die Gesundheit wird beeinträchtigt. In diesem Fall wäre der Zusammenhang (Korrelation) zwischen sozialer Unterstützung im Team und Gesundheit schwächer.

Der folgende Abschnitt geht der Frage nach, ob und auf welche Treiber des Bielefelder Sozialkapitalansatzes die Annahme einer moderierenden Wirkung der WLB zutrifft.

Zur Einteilung zweier Extremgruppen hinsichtlich der Work-Life-Balance wurde die Stichprobe am WLB-Median von 3,60 geteilt. Damit ergibt sich eine Gruppeneinteilung mit  $n = 433$  (geringe WLB) und  $n = 494$  (hohe WLB). Die interessierenden Korrelationen wurden anschließend separat für beide Teilgruppen neu berechnet.

Sind zwei Korrelationen  $r_1$  und  $r_2$  aus unabhängigen Stichproben (hier: gute und schlechte Work-Life-Balance) zu vergleichen, empfiehlt es sich, die Unterschiede statistisch abzusichern. Nach einem Verfahren von Bortz (1993, S. 203) transformiert man zunächst die Korrelationen in Fishers-z-Werte und errechnet aus diesen eine normalverteilte Prüfgröße  $z$ . Erreicht diese, bei hier angemessener *zweiseitiger* Fragestellung, den Absolut-Wert 1,96, so kann man die Nullhypothese auf dem 5%-Niveau verwerfen; mit  $|z| \geq 2.58$  wird das 1 %-Niveau erreicht. Anzumerken ist, dass bei den hier gegebenen Stichprobenumfängen von 433 bzw. 494 schon relativ geringe Effektstärken zu Signifikanz führen.

Tabelle 36 zeigt das Ergebnis der Moderatoranalyse für Treiber und ausgewählte Gesundheitsparameter sowie Arbeitsfähigkeit. Als gesundheitliche Parameter wurden nur die Kategorien psychosomatische Beschwerden, physischer Gesundheitszustand, Ausmaß an depressiven Verstimmungen, Allgemeines Wohlbefinden und das Selbstwertgefühl ausgewählt. Die Gesundheitsparameter Gesundheitsverhalten, Krankheits- und Präsentismustage werden nicht angezeigt, da keine signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen bezüglich der dargestellten Faktoren festgestellt wurden.

Da die Korrelationsunterschiede zweiseitig auf Signifikanz geprüft werden müssen, zeigen die Werte ( $z$ ) zwischen -1,96 und -2,58 eine Signifikanz an, hingegen Werte kleiner -2,58 hochsignifikante Unterschiede ausdrücken.

Sofern die Korrelation zwischen den untersuchten Zusammenhängen bei der Gruppe mit schlechter subjektiver WLB größer ist, werden die Werte rot markiert, sind die Zusammenhänge in der Gruppe mit guter WLB stärker werden die Werte grün markiert. Im Anhang werden in der Tabelle 49 alle Korrelationsunterschiede zwischen den Gruppen dargestellt (auch die nicht signifikanten).



**Tabelle 36: Prüfung der Korrelationsunterschiede zwischen Treibern und Gesundheitsparameter bei den Gruppen mit guter und schlechter WLB auf Signifikanz**

	Zusammenhang von...(Mittelwert)	mit	Psychosomatische Beschwerden (E1)	Physischer Gesundheitszustand (E2)	Ausmaß depressiver Verstimmungen (E2)	Allgemeines Wohlbefinden (E4)	Selbstwertgefühl (E5)	Interpretation
<b>Immaterielle Arbeitsbedingungen</b>								
A1	Partizipationsmöglichkeiten	z=	-2,15					die Korrelation zwischen A1 und E1 ist bei der Gruppe mit geringerer WLB signifikant höher
A2	Fachliche Anforderungen	z=	-1,99					die Korrelation zwischen A2 und E1 ist bei der Gruppe mit geringerer WLB signifikant höher
A3	Zeitliche Anforderungen	z=		-2,07	-2,66	-2,77		die Korrelation zwischen A3 mit E2 und mit E4 ist bei der Gruppe mit geringerer WLB signifikant höher
A4	Klarheit der Aufgabe	z=			-2,07			die Korrelation zwischen A4 mit E2 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
A5	Handlungsspielraum	z=					-2,37	die Korrelation zwischen A5 mit E4 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
A6	Sinnhaftigkeit der Aufgabe	z=				-2,10	-2,24	die Korrelation zwischen A6 mit E4 und mit E5 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
	Gesamtindex	z=					-2,12	Die Korrelationen zwischen den gesamten immateriellen Arbeitsbedingungen mit E5 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
<b>Netzwerkkapital</b>								
B1	Zusammengehörigkeitsgefühl	z=					-2,70	die Korrelation zwischen B1 mit E5 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
B5	Vertrauen untereinander	z=				-1,96		die Korrelation zwischen B5 mit E4 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
<b>Führungskapital</b>								
C2	soziale Kontrolle des Vorgesetzten	z=					-2,51	die Korrelation zwischen C2 mit E5 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
C4	Akzeptanz des Vorgesetzten	z=					-2,27	die Korrelation zwischen C4 mit E5 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
C5	Vertrauen in den Vorgesetzten	z=					-2,61	die Korrelation zwischen C5 mit E5 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
C6	Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	z=					-2,34	die Korrelation zwischen C6 mit E5 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
	Gesamtindex						-2,71	Die Korrelationen zwischen dem gesamten Führungskapital mit E5 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>								
D7	Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	z=					-2,38	die Korrelation zwischen D7 mit E5 ist bei der Gruppe mit höherer WLB signifikant höher
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>								
G3	Arbeitsfähigkeit	z=	-2,59	-4,45				die Korrelation zwischen G3 mit E1 und mit E2 ist bei der Gruppe mit geringerer WLB signifikant höher

Wie Tabelle 36 zeigt, lässt sich eine Vielzahl von signifikanten Moderationseffekten sichern. Die Unterschiede zwischen den Extremgruppen (hohe und geringe Work-Life-Balance) unterscheiden sich am meisten innerhalb der Zusammenhänge zwischen der Einschätzung der Arbeitsbedingungen (hier insbesondere bei den zeitlichen Anforderungen) und den gesundheitlichen Parametern. Bei den Zusammenhängen zwischen den Sozialkapitalfaktoren und den gesundheitlichen Parametern sind vor allem Unterschiede im Bereich des Zusammenhangs der Einschätzung einzelner Sozialkapitalfaktoren und des Selbstwertgefühls bzw. dem allgemeinen Wohlbefinden beider Extremgruppen signifikant.

Die Auswertung zeigt folgendes Bild: Die Zusammenhänge von Partizipation sowie fachlichen Anforderungen und psychosomatischen Beschwerden werden signifikant stärker, je schlechter die WLB eingeschätzt wird. Der negative Zusammenhang zwischen *Partizipation* und *psychosomatischen Beschwerden* sagt aus, dass je besser die Partizipationsmöglichkeiten eingeschätzt werden, desto weniger treten psychosomatische Beschwerden auf. Kommt noch eine schlechte WLB hinzu, steigen die Häufigkeiten der psychosomatischen Beschwerden noch weiter an. Der Zusammenhang wird stärker.

Ähnlich verhält es sich mit den *fachlichen Anforderungen* und *psychosomatischen Beschwerden*. Personen mit einer niedrigen Einschätzung ihrer fachlichen Qualifikation haben deutlich weniger psychosomatische Beschwerden, wenn sie eine gute Work-Life-Balance haben.

Weisen Mitarbeiter hohe *zeitliche Anforderungen* aus (zeitliche Überforderung) und haben gleichzeitig eine negative WLB, so sind die festgestellten signifikanten Zusammenhänge zwischen den zeitlichen Anforderungen und dem *Ausmaß depressiver Verstimmungen* sowie dem *allgemeinen Wohlbefinden* hochsignifikant stärker ausgeprägt als bei den Mitarbeitern mit guter Work-Life-Balance.

Bei allen anderen festgestellten signifikanten Unterschieden (siehe Tabelle 35) zwischen den Korrelationen von Treibern und Gesundheitsparametern verhält es sich für das *Selbstwertgefühl* und für den Zusammenhang zwischen dem *Vertrauen untereinander* mit dem *allgemeinen Wohlbefinden* hypothesenkonform (Hypothese 4b: Personen mit einer hohen Work-Life-Balance haben ein besseres psychisches Wohlbefinden, wenn gleichzeitig eine hohe Ausprägung an Sozialkapitalfaktoren vorliegt.). Die Hypothese lässt sich in Gänze zumindest durch die signifikanten Mittelwertsunterschiede (siehe Tabelle 47 im Anhang) nachweisen.

Bei Personen mit hoher Work-Life-Balance sind die Zusammenhänge zwischen der *Klarheit der Aufgabe*, *Handlungsspielraum*, *Sinnhaftigkeit der Aufgabe* und der *Gesamtheit aller immateriellen Arbeitsbedingungen* und den psychischen Gesundheitsparametern (*Ausmaß depressiver Verstimmungen*, *allgemeines Wohlbefinden*, *Selbstwertgefühl*) signifikant stärker als bei Personen mit geringer Work-Life-Balance.

Mit den Ergebnissen kann die Hypothese 4a (*Die Work-Life-Balance moderiert den Einfluss der Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren auf die Gesundheit der Mitarbeiter.*) für die festgestellten Zusammenhänge (siehe Tabelle 36) bestätigt werden, für die nicht signifikanten Korrelationsunterschiede (Vgl. Tabelle 49 im Anhang) muss sie verworfen werden.

Die Arbeitsfähigkeit, die aufgrund der Items zur Bewertung dieser, eine inhaltliche Nähe zu physischen Gesundheitsparametern hat, weist erwartungsgemäß signifikant stärkere Zusammenhänge mit den physischen Gesundheitsparametern aus, wenn die WLB schlecht beurteilt wird.

## 7 Ergebnisdiskussion

Ein zentrales Ziel dieser Arbeit ist die Untersuchung des Einflusses des Work-to-Life-Conflict auf das Wohlbefinden und damit auf die Gesundheit von Mitarbeitern. Dabei wurde überprüft, welche Faktoren der Arbeit einen Einfluss auf Gesundheit von Mitarbeitern und auf die Wahrnehmung der eigenen WLB ausüben und damit nicht nur direkt, sondern auch indirekt auf die Gesundheit einwirken. Dieser Fragestellung liegt die Modellannahme (Hypothese) zugrunde, dass Faktoren der Arbeit in aller Regel nicht ungefiltert die Gesundheit beeinflussen. Es wird vermutet, dass die WLB die Stärke des Einflusses von Arbeitsfaktoren auf die Gesundheit indirekt mitbestimmt. Weiterhin war von Forschungsinteresse, welche anderen Einflussfaktoren, z. B. soziodemografischer Natur, die Gesundheit bzw. die WLB beeinflussen.

Vorausgeschickt sei, dass sich die zuvor skizzierten theoretischen Zusammenhänge bei näherer Betrachtung der Empirie, z. B. auf der Ebene von Fragebogen-Subskalen, natürlich wesentlich komplexer darstellen. Bei der Fülle der erhobenen Variablen und der Unterschiedlichkeit der einbezogenen Unternehmen ist es nicht erstaunlich, dass hypostasierte Effekte zuweilen ausblieben oder wesentlich schwächer ausfielen als erwartet. Es sei an dieser Stelle auch noch einmal daran erinnert, dass das Bielefelder Unternehmensmodell sich als Kausalmodell versteht; die Pfeile in der Darstellung sind als Wirkungsrichtungen gedacht. Demgegenüber sind die hier ausgebreiteten Befunde ausschließlich korrelativ (auch Mittelwertsunterschiede sind schließlich als Korrelationen zu deuten). Sie können Kausalzusammenhänge stützen oder auch nicht, lassen aber selbst im positiven Fall immer auch weitere Interpretationsmöglichkeiten zu, beispielsweise eine umgekehrte Kausalrichtung.

### 7.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Als erstes wurde anhand von Mittelwertsunterschieden überprüft, inwieweit die Ergebnisse der einzelnen Unternehmen in Bezug auf die interessierenden Fragestellungen vergleichbar sind. Dabei wurde festgestellt, dass die jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen unterschiedliche Ergebnisse hervorbringen. Einige Unternehmen hatten beispielsweise gute immaterielle Arbeitsbedingungen, andere vergleichsweise schlechtere. Mittels Korrelations- und Regressionsanalysen konnten aber unternehmensübergreifend die gleichen Zusammenhänge zwischen den Treibern des Modells mit der WLB und der Gesundheit

nachgewiesen werden. Damit wurde bestätigt, dass in allen Unternehmen die Wirkzusammenhänge des Bielefelder Sozialkapitalmodells gegeben sind, nicht immer in der gleichen Stärke, aber stets in der gleichen Richtung.

Die festgestellten Ergebnisse wurden anschließend dahin gehend überprüft, ob bestimmte soziodemografische Merkmale signifikante Mittelwertsunterschiede hinsichtlich der Einschätzung der gesundheitlichen Parameter und der WLB erklären. *Signifikante* Mittelwertunterschiede konnten bei folgenden soziodemografischen Unterscheidungsmerkmalen festgestellt werden:

- Frauen beurteilen die Treiberfaktoren im Mittel schlechter. Auch das Ausmaß psychosomatischer Beschwerden sowie das allgemeine Wohlbefinden werden schlechter bewertet.
- Mit dem Alter der Beschäftigten steigt die Anzahl der krankheitsbedingten Fehltag.
- Es gibt mehr Personen, die trotz überdurchschnittlich vieler (mehr als 16) Überstunden im Monat eine gute bis sehr gute subjektive WLB (61,3 %) angeben als Personen, mit vergleichbarer Mehrarbeit, die sich eine schlechte bis sehr schlechte WLB attestieren (38,7 %).
- Die Altersgruppen 36-45 sowie 46-55 Jahre gaben im Mittel signifikant schlechtere Einschätzungen hinsichtlich ihrer WLB ab als Jüngere oder Ältere.
- Mitarbeiter mit im Haushalt lebenden Kindern beurteilen ihre WLB schlechter, haben aber keine schlechtere Gesundheitssituation.
- Alleinerziehende haben eine deutlich schlechtere WLB.
- Führungskräfte bewerten die Arbeitsbedingungen sowie das Netzwerkkapital besser, haben aber eine höhere *zeitliche Überforderung* (Stress), fehlen deutlich weniger krankheitsbedingt und gehen signifikant deutlich häufiger krank zur Arbeit. Dafür schätzten sie ihren *physischen Gesundheitszustand* besser ein und haben einen höheren Selbstwert.
- Personen mit akademischem Hintergrund verfügen über eine bessere Gesundheit als Mitarbeiter mit einfachem Berufsabschluss.
- Vollzeitbeschäftigte haben im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten eine schlechtere WLB und bewerten die Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren besser.

Damit konnten die bekannten Zusammenhänge zwischen soziodemografischen Merkmalen und Gesundheit aus vergleichbaren Gesundheitsbefragungen bestätigt werden.

Das in den mittleren Altersgruppen (36-55 Jahre) durchschnittlich mehr Work-to-Life Konflikte auftreten entspricht den bereits dargestellten Ergebnissen der WLB-Forschung. In diesen Altersklassen treten deutlich häufiger private Verpflichtungen (Kindererziehung, Hausbau, Pflege naher Angehöriger) in Konkurrenz zu klassischen Arbeitsbedingungen (Vollzeitbeschäftigung, Karriere, Führungsverantwortung).

Im Vergleich zur Sozialkapitalbefragung von Krampitz (2016) konnte lediglich die Einschätzung einer besseren psychischen Gesundheit der Führungskräfte nicht in vollem Umfang repliziert werden, da die erforderliche Signifikanz des Mittelwertsunterschiedes fehlte. Bei der Untersuchung der Zusammenhänge zwischen immateriellen Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren mit gesundheitlichen Parametern zeigten sich vergleichbare Ergebnisse wie bei Krampitz (2016), Lüdemann (2015) und Badura et. al (2008). Die engsten Zusammenhänge wurden mit den immateriellen Arbeitsbedingungen ( $R^2 = 0,175$ ) und dem Überzeugungs- und Wertekapital ( $R^2 = 0,125$ ) ermittelt. Das Netzwerkkapital ( $R^2 = 0,089$ ) und das Führungskapital ( $R^2 = 0,087$ ) leisteten einen geringeren Beitrag zur Varianzaufklärung gesundheitlicher Parameter. Besonders hohe signifikante Zusammenhänge konnten zwischen immateriellen Arbeitsbedingungen und psychosomatischen Beschwerden ( $r = -,405$ ), Ausmaß depressiver Verstimmungen ( $r = -,478$ ) und dem allgemeinen Wohlbefinden ( $r = -,502$ ) ermittelt werden. Als stärkster Prädiktor aus der Gruppe der Arbeitsbedingungen zeigten sich die zeitlichen Anforderungen. Das Netzwerkkapital, das Führungskapital sowie das Überzeugungs- und Wertekapital beeinflussten vor allem das Ausmaß depressiver Verstimmungen und das Allgemeine Wohlbefinden als Indikatoren psychischer Gesundheit (jeweils mittlere Korrelationen zwischen  $r = -,317$  und  $-,399$ ). Als stärkste Prädiktoren zur Erklärung der Varianzen der gesundheitlichen Parameter erwiesen sich neben den bereits genannten *zeitlichen Überforderung* die *Sinnhaftigkeit der Aufgabe*, das *Zusammengehörigkeitsgefühl*, die *Fairness und Gerechtigkeit* des Vorgesetzten und die *Konfliktkultur* in der Organisation.

Die Varianz der WLB wird vor allem durch die immateriellen Arbeitsbedingungen ( $R^2 = 0,391$ ) aufgeklärt. Die *zeitliche Überforderung* bildet dabei mit einer Korrelation von  $r = 0,596$  den stärksten Prädiktor. Da die Skala zur WLB im Kern hinterfragt, ob die Arbeitslast sich negativ auf die Privatsphäre auswirkt, begründet sie zugleich die Annahme das ein hohe zeitliche Arbeitslast vorliegt. Demnach ist die hohe Korrelation beider Skalen erklärbar.

Zwischen den Skalen der Netzwerkkapital- und Führungskapitalfaktoren und der WLB existieren zwar hochsignifikante aber nur schwache Zusammenhänge, so dass ein nennenswerter Einfluss ausgeschlossen werden kann.

Das Überzeugungs- und Wertekapital hingegen zeigt in den Skalen *Konfliktkultur* ( $r = -,349$ ), *organisationale Gerechtigkeit* ( $r = -,332$ ) und *Vertrauen in die Geschäftsführung bzw. den Betriebsrat* ( $r = -,329$ ) mit der WLB mittelstarke, hochsignifikante Zusammenhänge.

Zur Erhellung der wissenschaftlichen Fragestellung bezüglich der Zusammenhänge zwischen den Treiberfaktoren des Bielefelder Unternehmensmodells und der WLB wurde mittels der Parameter *Vollzeitbeschäftigung, im Haushalt lebende Kinder* und *überdurchschnittlich viele Überstunden* eine Gruppe gebildet, der ein objektiv hohes Risiko für einen Work-to-Life Conflict unterstellt werden kann. Anschließend wurde für die identifizierte Gruppe ( $n = 183$ ) untersucht, inwieweit sich deren Angaben zu den Gesundheitsparametern, Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren unterscheiden, wenn sie subjektiv eine gute oder schlechte WLB angaben. Damit sollte überprüft werden, ob sich bestimmte Treiberfaktoren besonders negativ oder positiv auf die Bewertung der eigenen WLB auswirken. Die Schaffung einer vergleichbaren Gruppe machte daher Sinn, da aus den Erkenntnissen von WLB-Studien (vgl. Bohles, 2004; Anttila, Nätti & Väisänen, 2005) Personen ohne Kinder, mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis und kaum Überstunden vermutlich eher zu einer positiven Einschätzung ihrer WLB kommen als Mitarbeiter mit gegenteiligen Rahmenbedingungen, weil sie mehr Zeit für die Privatsphäre haben. Die Stichprobe wurde somit objektiv vergleichbarer gestaltet, damit die Wirkung der Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren auf die WLB und die Wirkung der WLB auf die Gesundheit besser beurteilt werden kann. Damit fallen auch die Personen aus der Stichprobe heraus, die eventuell nur ein tagesaktuelles Gefühl negativer WLB bei der Befragung widerspiegeln, weil sie in den letzten Wochen an einem Arbeitsprojekt mehr Zeit, so auch Freizeit, aufwenden mussten, als ihnen recht war, sie im Grunde aber durch ein Teilzeitverhältnis und keine familiären Verpflichtungen über eine objektiv gute WLB verfügen. Es werden quasi in beiden Richtungen (gute oder schlechte Einschätzung) Personen ausgeschlossen, die eventuell Verzerrungen in der WLB-Einschätzung begründen.

Durch die Betrachtung von Mittelwertsunterschieden wurde nun geprüft, wodurch sich Personen mit subjektiv guter WLB von Personen mit subjektiv schlechter WLB unterscheiden. Dabei wurde festgestellt, dass Mitarbeiter mit einer selbst als gut eingeschätzten WLB bessere Gesundheitsparameter angeben, aber häufiger krankheitsbedingt fehlen. Dafür

ergibt sich eine plausible Interpretation. Personen, die ihre Krankheiten auskurieren, verschleppen diese nicht und haben im Mittel ein besseres Wohlbefinden. Diese These wird auch durch den Befund gestützt, dass Mitarbeiter mit schlechter WLB eine deutlich höhere Präsentismusrate angaben. Wer schon mehr Arbeitsaufgaben zu bewältigen hat, als er bewältigen kann, schleppt sich eher krank zur Arbeit, als dass er zu Hause bleibt und die Arbeitslast noch größer wird (ähnlich Hollmann und Heyer (2008) in der INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit?“).

Weiter konnte festgestellt werden, dass die Gruppe, die trotz hohen Risikos für einen Work-to-Life-Conflict eine subjektiv gute WLB angab, alle Treiberfaktoren (bis auf *Vertrauen untereinander im Team* und *innere Kündigung*) besser bewertete. Die meisten signifikanten Unterschiede wurden dabei bei den Faktoren des Führungs- sowie Überzeugungs- und Wertekapitals gefunden. Neben der *zeitlichen Überforderung* bestanden die größten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen mit guter bzw. schlechter WLB in der Kategorie *Konfliktkultur*, *Machtorientierung* und *Vertrauen des direkten Vorgesetzten*; *Fairness und Gerechtigkeit* sowie *Wertschätzung* als Komponente der Organisationskultur. Wer diese Faktoren besonders gut bewertete, gab eine subjektiv bessere WLB an, obwohl die Arbeitslast vergleichbar war mit der des Personenkreises, welche die Mehrarbeit als Work-to-Life Conflict einstuft. Damit können die genannten Faktoren als betriebliche Schutzfaktoren bei hoher Arbeitslast gewertet werden.

Weiterhin beschreiben Personen mit guter WLB ein höheres Commitment und schätzen die Produktivität von sich selbst und die des Unternehmens besser ein.

Die genannten Ergebnisse lassen verschiedene Interpretationsmöglichkeiten zu, beispielsweise:

- (1) Personen mit einem Work-to-Life-Conflict bewerten die Bedingungen der Arbeit negativer, weil sie über die Mehrarbeit enttäuscht/verärgert sind.
- (2) Gute Rahmenbedingungen der Arbeit veranlassen Personen, Mehrarbeit zu leisten, ohne dass sie dadurch in einen Konflikt geraten.
- (3) Personen mit hoher Verausgabungsneigung machen freiwillig Überstunden und geraten dadurch nicht in einen Konflikt.
- (4) Personen bewerten die Auswirkungen von Mehrarbeit auf ihre WLB besonders schlecht, wenn sie in ihrem privaten Umfeld hohen Anforderungen ausgesetzt sind, denen sie nicht nachgehen können.



Zwischen diesen Interpretationen (die sich übrigens gegenseitig nicht ausschließen) wäre besser zu urteilen, wenn bekannt wäre, ob die zu leistenden Überstunden freiwillig erbracht werden, welche besonderen privaten Herausforderungen hohe zeitliche Anforderungen mit sich bringen und ob man zur interessierten Selbstgefährdung neigt. Es sei jedoch angemerkt, dass die besonders guten Bewertungen des Führungs- und Wertekapitals die Interpretation (2) am ehesten stützen.

Weiterhin wurde festgestellt, dass Personen mit subjektiv als gut empfundener WLB signifikant bessere Gesundheitszustände, physischer wie psychischer Natur, zu Protokoll geben. Einzig die *Krankheitstage* (diese sind in der Gruppe mit guter WLB höher) und das *Gesundheitsverhalten*, sowie in nur in sehr geringem Maße das *Selbstwertgefühl*, stimmen mit diesem Gesamtbild nicht signifikant überein. Eine Interpretation wäre sehr spekulativ, deswegen wird darauf verzichtet. Aufgrund der festgestellten Ergebnisse mittels des Extremgruppenvergleichs kann jedoch die Hypothese bestätigt werden, dass die WLB in einem engen Zusammenhang mit der Gesundheit steht. Je besser die eigene WLB beurteilt wird, desto besser ist die Gesundheit.

Im Zuge einer Moderatoranalyse wurden Korrelationsunterschiede zwischen Extremgruppen (als gut und als schlecht empfundene WLB) betrachtet. Damit sollte festgestellt werden, ob die WLB die Wirkzusammenhänge des Bielefelder Sozialkapitalmodells moderiert. Das Bielefelder Sozialkapitalmodell postuliert im Rahmen der Forschungsergebnisse, dass vor allem immaterielle Arbeitsbedingungen und Faktoren des Überzeugungs- und Wertekapitals sich positiv auf gesundheitliche Parameter auswirken. Es wurde geprüft, ob sich Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und Sozialkapitalfaktoren mit gesundheitlichen Parametern unter dem Moderationseffekt einer als gut oder als schlecht empfundenen WLB verstärken oder abschwächen.

Das Ergebnis zeigt folgendes differenziertes Bild bei den Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit:

- (1) Der Zusammenhang zwischen Partizipationsmöglichkeiten und psychosomatischen Beschwerden wird mit als *schlecht empfundener WLB* stärker.
- (2) Der Zusammenhang zwischen fachlicher Überforderung und psychosomatischen Beschwerden wird mit als *schlecht empfundener WLB* stärker.
- (3) Der Zusammenhang zwischen zeitlicher Überforderung und physischem Gesundheitszustand, Ausmaß depressiver Verstimmungen und allgemeinen Wohlbefinden wird mit als *schlecht empfundener WLB* stärker.

- (4) Der Zusammenhang zwischen dem Handlungsspielraum und dem Selbstwertgefühl wird mit als *gut empfundener* WLB stärker.
- (5) Der Zusammenhang zwischen der Sinnhaftigkeit der Aufgabe und dem allgemeinen Wohlbefinden sowie dem Selbstwertgefühl wird mit als *gut empfundener* WLB stärker.
- (6) Der Zusammenhang zwischen der gesamten Arbeitssituation und dem Selbstwertgefühl wird mit als *gut empfundener* WLB stärker.

Das Ergebnis wird so interpretiert, dass schlechte Arbeitsbedingungen vor allem dann Gesundheitsparameter (psychosomatische Beschwerden und physischer Gesundheitszustand) beeinträchtigen, wenn Mitarbeiter ihre WLB als schlecht betrachten. Wird die eigene WLB dagegen als gut beurteilt, wirken sich selbst schlechte Arbeitsbedingungen weniger auf die physische Gesundheit aus. Vergleicht man die Ergebnisse aller Korrelationsunterschiede (auch die nicht signifikanten), akzentuiert sich dieses Bild. Die Skalen *Fachliche Überforderung* und – mehr noch – *Zeitliche Überforderung* beschreiben ja typische Arbeitsstresskomponenten. Dass diese zu physischen *und* psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen führen, bestätigt sich hier einmal mehr.

Die besondere Rolle der zunehmenden negativen Korrelation zwischen Partizipationsmöglichkeiten und gesundheitlichen Parametern bei der Gruppe mit als schlecht empfundener WLB ließe sich in dem Sinne interpretieren, dass diese Personen wenig bis keine Einflussmöglichkeiten haben, ihre Arbeitszeiten selbst zu gestalten. Daraus resultieren nach Anttila, Nätti, & Väisänen (2005) bzw. Greenhaus & Beutell (1985) Work-to-Life Conflicts.

Überraschender erschien zunächst das Ergebnis, dass das *Selbstwertgefühl*, im Bielefelder Unternehmensmodell als Merkmal des psychischen Wohlbefindens definiert, deutlich stärker mit den Faktoren der immateriellen Arbeitsbedingungen korreliert, wenn eine als gut empfundene WLB vorliegt. Hier kann die Vermutung geäußert werden, dass das Selbstwertgefühl nicht *nur* Folge (also abhängige Variable) von Arbeitsbedingungen ist, sondern als Persönlichkeitsmerkmal auch als unabhängige Variable fungiert und damit ebenfalls als Moderatorvariable Zusammenhänge beeinflusst. Personen, die ein hohes Selbstwertgefühl haben, könnten in Stresssituationen robuster sein.

In vielen Studien konnte ein positiver Zusammenhang zwischen Selbstwertgefühl und subjektivem Wohlbefinden festgestellt werden (z. B. Diener & Diener, 1995). Des Weiteren zeigte sich in wissenschaftlichen Untersuchungen, dass ein niedriges Selbstwertgefühl depressive Verstimmungen begünstigen kann (Sedikides & Gregg, 2003). Ebenso korreliert das

Selbstwertgefühl positiv mit dem physischen Gesundheitszustand (Petersen, Stahlberg & Frey, 2006). Diesen Erkenntnissen zufolge käme ein hohes Selbstwertgefühl neben einer als gut empfundenen WLB verstärkend hinzu, um gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgrund belastender Arbeitsergebnisse zu moderieren.

Ein gutes Selbstwertgefühl ist aber auch nachgewiesenermaßen das Resultat von guten Arbeitsleistungen (Bachmann & Malley, 1986). Gute betriebliche Arbeitsbedingungen und die Ausführung sinnvoller Arbeitstätigkeiten dürften gute Arbeitsergebnisse begünstigen und damit das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter steigern. Sofern ein als negativ empfundene WLB vorliegt, kann unterstellt werden, dass Personen Aufgaben, die zu Work-Life-Conflicts führen, nicht als sinnvoll einstufen, da sie für sie eher ein Ärgernis darstellen. Der positive Effekt der Sinnhaftigkeit der Aufgabe auf das Selbstwertgefühl würde sich abschwächen, was die Untersuchung zumindest tendenziell durch den deutlich geringeren Zusammenhang zwischen *Selbstwertgefühl* und *Sinnhaftigkeit der Aufgabe* in der Gruppe mit als schlecht empfundener WLB nachweist. Eine alternative Interpretation der Ergebnisse könnte besagen, dass ein Work-to-Life Conflict das Selbstwertgefühl unterminiert. Wenn ein Arbeitnehmer mehr arbeiten muss, als er möchte, und dadurch in Konflikte gerät, kommt er schnell in eine Opferrolle („Warum immer ich?“). Mit der Einnahme der Opferrolle in Krisensituationen (z. B. hoher Arbeitsstress) wird die psychische Widerstandsfähigkeit (Resilienz) geschwächt. Menschen mit einer hohen Resilienz nehmen deutlich seltener die „Opferrolle“ ein und verfügen über einen höheren Selbstwert, was zahlreiche Untersuchungen innerhalb der Forschung zur Resilienz bzw. zu psychischen Schutzfaktoren belegen (vgl. Siebert, 2005; Wustmann, 2009; Bengel & Lyssenko, 2012). Ein hohes Selbstwertgefühl könnte auch dazu führen, dass Mehrarbeit aus Eigenschutz eher abgelehnt wird und sich dadurch eine bessere WLB einstellt. Die Vermutung, dass ein geringes Selbstwertgefühl Menschen veranlasst, mehr Überstunden zu machen, kann im Rahmen der Gesamtstichprobe nicht bestätigt werden. Eine kausale Interpretation hinsichtlich dieser Interpretationsmöglichkeit bleibt daher unmöglich. Festgestellt wurde jedoch, dass die Einschätzung des Selbstwertgefühls sich zwischen den Gruppen signifikant unterscheidet (Personen mit als gut empfundener WLB (MW = 1,74) haben ein höheres Selbstwertgefühl als Personen mit als schlecht empfundener WLB (MW = 1,90). Innerhalb der Gruppe mit als schlecht empfundener WLB geben 49 % ein gutes Selbstwertgefühl an, 51 % ein schlechtes. Bei der Gruppe mit als gut empfundener WLB verhält es sich anders. 60,2 % haben hier ein gutes Selbstwertgefühl und 39,8 % ein schlechtes. Ob sich das Selbstwertgefühl in der Gruppe mit einer gut empfundenen WLB

aufgrund der besser beurteilten Arbeitsbedingungen entwickelt hat, kann angenommen werden, bleibt aber spekulativ.

Ein positives Selbstwertgefühl steht im Rahmen dieser Untersuchung vor allem in engeren Zusammenhängen mit Faktoren des Führungsverhaltens, wenn eine als gut empfundene WLB vorliegt. Im Rahmen einer Langzeitstudie konnten Orth, Trzesniewski und Robins (2010) feststellen, dass Wertschätzung im beruflichen Umfeld das Selbstwertgefühl von Mitarbeitern erhöht. Somit ist es nicht verwunderlich, dass ein gutes Führungsverhalten sich auf den Selbstwert positiv auswirkt. Der Moderationseffekt der WLB könnte damit erklärt werden, wenn angenommen wird, dass Vorgesetzte Mehrarbeit gerecht verteilen, mit gutem Beispiel vorangehen und die Übernahme von Mehrarbeit ausreichend Wertschätzung erfährt. Dadurch steigt das Selbstwertgefühl des Einzelnen.

Beim Netzwerkkapital zeigte sich der Zusammenhang zwischen dem *Zusammengehörigkeitsgefühl* mit dem *Selbstwertgefühl* bei der Gruppe mit als gut empfundener WLB stärker, ebenfalls das *Vertrauen untereinander* mit dem *allgemeinen Wohlbefinden*.

Das *Vertrauen in die Geschäftsführung* und *Betriebsrat* korrelierte in der Gruppe mit der als gut empfundenen WLB ebenfalls stärker mit dem *Selbstwertgefühl*.

Damit steht die Vertrauenskomponente in allen betrieblichen Sozialkapitalfaktoren in einem engeren Verhältnis mit dem Selbstwertgefühl, sofern die eigene WLB als gut empfunden wird.

## 7.2 Diskussion der angewandten Methoden

Das eingesetzte Erhebungsinstrument zur Mitarbeiterbefragung ProSoB hat die Wirkzusammenhänge des Bielefelder Unternehmensmodells in den eingesetzten Unternehmen bestätigt. Innerhalb der Itemanalyse wurde lediglich die Skala *soziale Kontrolle des Vorgesetzten* mit einem Cronbachs  $\alpha$  von 0,459 als unzureichend eingestuft. Alle anderen Skalen wiesen ein Cronbachs  $\alpha$  von  $\geq 0,718$  aus, was als gut zu bezeichnen ist. Da bei der Auswertung der Korrelationsunterschiede der Gruppen mit einem hohen Risiko für einen Work-to-Life-Conflict das Item *Selbstwertgefühl* besonders häufig angesprochen wurde, sei an dieser Stelle bemerkt, dass bei der Skalenzusammenstellung des ProSoB-Fragebogens die Skala von Rosenberg noch einmal halbiert wurde (fünf statt zehn Items). Demnach sei in Frage gestellt, ob das Selbstwertgefühl durch die fünf ausgewählten Items ausreichend repräsentiert wird.

Die Stichprobenrepräsentativität konnte nicht ermittelt werden, da die Verteilungsmerkmale der Grundgesamtheiten in den Unternehmen nicht zum Vergleich vorlagen. Die erzielte Responserate von 63,2 % (1.000 von 1.575) ist vergleichsweise hoch. Die Stichproben wurden in sechs verschiedenen Unternehmen zu sechs unterschiedlichen Zeitpunkten (von 2010-2013) erhoben. Damit können bereits Verzerrungen im Antwortverhalten auftreten, die sich allein aufgrund unterschiedlicher Jahreszeiten begründen. Die Arbeitstätigkeiten variierten aufgrund der unterschiedlichen Branchenzugehörigkeit ebenso. In fünf (n = 704) der sechs befragten Unternehmen gingen die befragten Beschäftigten einer Bildschirmarbeitstätigkeit nach, was die Vergleichbarkeit der Arbeitstätigkeiten erhöht. Im Rahmen der Untersuchung wurde bewusst Wert darauf gelegt, unterschiedliche Branchen und Unternehmensgrößen auszuwählen, um die Wirkzusammenhänge des Modellansatzes auch einzeln prüfen zu können. In allen Unternehmen zeigten sich die gleichen Zusammenhänge, in unterschiedlicher Stärke, aber in der gleichen Richtung. Damit kann die Modellierung der zugrundeliegenden Bielefelder Sozialkapitaltheorie als gestützt betrachtet werden.

Zur Untersuchung der interessierenden Fragestellung erwiesen sich die Mittelwertsvergleiche zwischen Extremgruppen (als gut und als schlecht empfundene WLB) sowie die Stichprobenreduktion auf vergleichbare Arbeitsbedingungen als zielführend. Damit konnten die meisten Hypothesen zum Einfluss der WLB auf die Gesundheit bestätigt werden. Die Verteilung der einzelnen Parameter innerhalb der Stichprobe war in der Regel nicht normalverteilt, so dass neben parametrischen Tests zusätzlich nonparametrische Tests zur Signifikanzprüfung von Mittelwertsunterschieden angewandt wurden. Eine ausführliche Erörterung zur unterschiedlichen Teststärke der Signifikanztests und deren Anwendbarkeit wurde bereits im Kapitel 5.2 gegeben.

Die Zusammenhänge von abhängigen und unabhängigen Modellvariablen wurden mittels Korrelations- und Regressionsanalysen ermittelt. Da es bei umfassenden Erhebungsinstrumenten zwischen den Skalen auch viele Interkorrelationseffekte gibt, wird die Interpretation von echten multivariaten Zusammenhängen erschwert. Eine besonders hohe Interkorrelation im Rahmen des Untersuchungsmodells findet sich bspw. zwischen den *zeitlichen Anforderungen* der Arbeit und dem Work-to-Family-Conflict (*WLB-Skala*). Beide Skalen messen eine subjektive Einschätzung, ob die Arbeit in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigt werden kann. Eine weitere starke Interkorrelation findet sich zwischen der *Arbeitsfähigkeit*, die dem Modell nach als Outcomevariable der wahrgenommenen Produktivität einsortiert wird, und den physischen Gesundheitsparametern (*psychosomatische Beschwerden* und *physischer Gesundheitszustand*). Die Items zur Messung der

Arbeitsfähigkeit beschreiben größtenteils Einschätzungen der physischen Leistungsfähigkeit, was naturgemäß eine enge Verwandtschaft zu den physischen Gesundheitsparametern aufweist.

Für die Prüfung eines Moderationseffektes des Work-to-Life Conflicts auf die Zusammenhänge zwischen den Treibern des Bielefelder Sozialkapitalmodells (immaterielle Arbeitsbedingungen, Netzwerkkapital, Führungskapital, Überzeugungs- und Wertekapital) und den gesundheitlichen Parametern sowie die Arbeitsfähigkeit wurde die Einschätzung der WLB am Median geteilt. Somit ergaben sich 2 Gruppen mit als gut und als schlecht empfundener WLB. Anschließend wurden die Korrelationsunterschiede mittels einer Formel nach Bortz (1993, S. 203) auf Signifikanz geprüft. Da die Richtung der Korrelationsunterschiede (nehmen die Zusammenhänge durch eine als gut empfundene WLB zu oder ab) offen gelassen wurde, musste eine zweiseitige Signifikanzprüfung erfolgen. Dadurch ergaben sich deutlich weniger signifikante Korrelationsunterschiede zwischen den Gruppen, obwohl anhand der Werte deutliche Unterschiede abzulesen waren. Auch hier kann von Interkorrelationseffekten zwischen den Skalen ausgegangen werden, was das gewählte Verfahren in seiner Aussagekraft begrenzt. So zeigte sich das *Selbstwertgefühl* als besonders anfällige Variable für Korrelationsunterschiede zwischen den Gruppen, in der Form, dass die Zusammenhänge zwischen Treiberfaktoren und dem Selbstwertgefühl bei der Gruppe mit als gut empfundener WLB stärker ausgeprägt waren. Ob jetzt ein latent hohes Selbstwertgefühl bei der Gruppe mit als gut empfundener WLB die Beurteilung der Treiberfaktoren beeinflusst oder der Effekt eine umgekehrte Wirkung aufweist, kann mit dem eingesetzten Verfahren nicht beantwortet werden.

Die Mittelwertsunterschiede geben daher eine bessere Interpretationsmöglichkeit hinsichtlich eines möglichen Moderationseffektes der WLB über die Einflüsse der Treibervariablen auf die gesundheitlichen Parameter.

### **7.3 Fazit und Ausblick**

Die Wirkzusammenhänge des Bielefelder Sozialkapitalmodells zwischen den Treibern und den Gesundheitsparametern ließen sich in allen befragten Unternehmen bestätigen. Es konnte nachgewiesen werden, dass sich vor allem gute Arbeitsbedingungen und ein hohes Überzeugungs- und Wertekapital positiv auf die Beurteilung der gesundheitlichen Parameter auswirken.

Zu den eher überraschenden Ergebnissen dieser Arbeit zählt, dass die subjektive Einschätzung der WLB *nicht* durch das Maß an Überstunden beeinflusst wird, wovon *prima facie* nicht auszugehen war.

Mitarbeiter mit einer als gut empfundenen WLB sind im Vergleich zu solchen mit als schlecht empfundener WLB gesünder und beurteilen die immateriellen Arbeitsbedingungen sowie im Mittel die Faktoren des Netzwerkkapitals, des Führungskapitals und des Überzeugungs- und Wertekapitals deutlich besser.

Mitarbeiter, die eine hohes Maß an Mehrarbeit haben, geben vor allem dann eine subjektiv gute WLB an, wenn innerhalb der Arbeitsteams, in der Beziehung zum Vorgesetzten sowie in der Organisationskultur ein hohes Maß an Vertrauen, Wertschätzung sowie eine gute Konfliktkultur vorgefunden wird.

Es kann also davon ausgegangen werden, dass die genannten Sozialkapitalfaktoren einen moderierenden Effekt bei der Wirkung von hohen zeitlichen Arbeitsanforderungen auf die Bewertung der eigenen WLB und im weiteren Sinn auf die Mitarbeitergesundheit, welche ja maßgeblich durch die WLB bestimmt wird, ausüben.

Im Rahmen der Moderatoranalyse (Vergleich der Gruppen mit als gut und als schlecht empfundener WLB) ließ sich ferner feststellen, dass sich die Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen sowie Sozialkapitalfaktoren in Abhängigkeit der Bewertung der eigenen WLB verändern. So verstärken sich die Zusammenhänge zwischen fehlenden Partizipationsmöglichkeiten, fachlichen und zeitlichen Überforderungssituationen mit der Häufigkeit psychosomatischer Beschwerden sowie der Verschlechterung des physischen Gesundheitszustandes, wenn gleichzeitig eine negativ beurteilte WLB vorliegt. Auf der anderen Seite wirken sich eine hohe Klarheit der Arbeitsaufgabe, ausreichend Handlungsspielräume und eine hohe Sinnhaftigkeit der Aufgabe vor allem dann besonders positiv auf die psychischen Befindensparameter aus, wenn die Mitarbeiter auch eine als gut empfundene WLB haben. Eine subjektiv gute WLB verstärkt also die Wirkung der beschriebenen Arbeitsbedingungen.

Um den moderierenden Einfluss der WLB genauer bestimmen zu können, muss die WLB in mit allen Einflussphären, also auch den privaten Umfeldbedingungen und den intrinsischen Komponenten, erfasst werden. Dabei sollten die Forschungserkenntnisse zur interessierten Selbstgefährdung berücksichtigt werden. Nur so lässt sich der Einfluss der WLB genau bestimmen. Das in dieser Arbeit vorgestellte Wirkmodell der WLB (vgl. Kapitel 2.7) sollte in seiner Praktikabilität weiter erforscht werden.

Es gilt also im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen unter Beachtung des ökonomischen Aspektes (Vielzahl der Items) und der Anonymität, Skalen zu berücksichtigen, welche Persönlichkeitsmerkmale und zeitlich anspruchsvolle Tätigkeiten der Privatsphäre abfragen. Damit können weitere Erkenntnisse gewonnen werden, warum und unter welchen Voraussetzungen hohe Arbeitsbelastungen und damit assoziiert Work-to-Life Conflicts zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Mit den Ergebnissen dieser Arbeit konnte belegt werden, dass die WLB einen starken Einfluss auf das gesundheitliche Wohlbefinden von Mitarbeitern ausübt. Unternehmen sind daher angehalten, in ihrer Konzeption von Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit auch diesen Aspekt zu berücksichtigen. Nimmt man die Ergebnisse dieser Arbeit als Maßstab, lassen sich drei zentrale Handlungsempfehlungen für die betriebliche Gesundheitspolitik ableiten:

- (1) Die zeitlichen und räumlichen Anforderungen der Arbeit sollten nach Möglichkeit die aktuellen Lebenssituationen der Angestellten berücksichtigen, so dass diese nicht zu einem Work-to-Life Conflict führen.
- (2) Im Falle von Mehrarbeit kann ein gutes Zusammengehörigkeitsgefühl im Team, wertschätzendes Verhalten des Vorgesetzten sowie eine gemeinsame Wertekultur Mitarbeiter motivieren und sie trotz Überstunden vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen schützen. Daher sollten nachhaltige Interventionsmaßnahmen auf diesen Ebenen organisiert werden, damit die Gesundheit der Mitarbeiter im Falle von Mehrarbeit erhalten bleibt.
- (3) Um die Zufriedenheit mit der eigenen WLB zu erhöhen, sollte auch die subjektive Bewertung von Work-to-Life Konflikten berücksichtigt werden. Dabei empfehlen sich bspw. Resilienzfördermaßnahmen oder Coachings zur Persönlichkeitsentwicklung mit dem Schwerpunkt der Förderung des Selbstwertgefühls.

Im Rahmen der Diskussion zum Thema Arbeit 4.0 kann zum Aspekt möglicher gesundheitlicher Gefährdungen durch Entgrenzung von Arbeit beigetragen werden. Die Beurteilung der WLB wirkt sich auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus. Da Sozialkapitalfaktoren eine wichtige Schutzfunktion ausüben, sollten diese gestärkt werden. Es stellt sich damit die große Herausforderung, die unterstützenden sozialen Beziehungen zum Team, zur Führungskraft sowie zur Wertegemeinschaft zu gestalten, wenn Arbeitsplätze zunehmend mobil sind.



## 8 Literaturverzeichnis

- Adegoke, A. O. (2011). Effect of on-call work on transfusion scientists working in a Nigerian tertiary institution. *Advance Tropical Medicine and Public Health International*, 1(2), 71-78.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Anttila, T., Nätti, J. & Väisänen, M. (2005). The Experiments of Reduced Working Hours in Finland. *Community, Work and Family*, 8(2), 187-209.
- Antonovsky, A. (1987) *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work– Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), 151-169.
- AOK-Bundesverband (2015): *Zahlen und Fakten 2015*. Berlin: AOK-Bundesverband.
- Bachman, J. & Malley, P. (1986). Self-concepts, self-esteem, and educational experiences: The frog pond revisited (again). *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 35-46.
- Badura, B. & Vetter, C. (2004). „Work-Life-Balance“ - Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik und den Staat. In B. Badura, H. Schellschmidt, C. Vetter (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2003: Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance*. (S. 1-17). Berlin: Springer.
- Badura, B., Greiner, W., Rixgens, P., Ueberle, M. & Behr, M. (2008). Betriebliches Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. Heidelberg: Springer.
- Badura, B., Walter, U. & Hehlmann, T. (2010). Herausforderungen betrieblicher Gesundheitspolitik. In B. Badura, U. Walter & T. Hehlmann (Hrsg.), *Betriebliche Gesundheitspolitik: Der Weg zur gesunden Organisation* (2. Aufl., S. 9-30). Heidelberg: Springer.
- Badura, B., Greiner, W., Rixgens, P., Ueberle, M. & Behr, M. (2013). Betriebliches Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg (2. Auflage). Heidelberg: Springer.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., DeBoer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behaviour*, 62 (2), 341-356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Dollard, M. (2008). How job demands influence partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93 (4), 901-911.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 170-180.
- Bamberg, E. (1989): Freizeit und Familie. In: Greif, S., Holling, H., Nicholson, N. (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen*. (S.231-235). München: Psychologie Verlags Union.
- Barnett, R. C. & Gareis, K. C. (2006): Role theory perspectives on work and family. In: Pitt, M., Catsoupes, E. E. & Kossek, S. A. Sweet (Hrsg.): *The work and family handbook. Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches*, (209-221). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bauer-Emmel, C. (2007). Work-Life Balance: Entwicklung und Validierung einer Kurzskala. *Vortrag präsentiert auf der 5. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Trier*.
- Baumanns, R. (2009). *Kennzahlengestützte Nutzenanalyse und –bewertung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Konzept und Fallstudie in einem mittelständischen Unternehmen*. Nicht veröffentlichte Dissertation, Universität Bielefeld, Bielefeld
- Beauregard, T. A. (2006). Predicting interference between work and home. A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 244-264.
- Bengel, J. & Lyssenko, L. (2012). *Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung: Resilienz und psychologische Schutzfaktoren*. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA).
- Berekoven, L., Eckert, W. & Ellenrieder, P. (2009): *Marktforschung* (12. Aufl.). Wiesbaden: Gabler-Verlag.

- Berkowski, N., Dievernich, F. (2007). *Work Life Balance im Kontext des Demographischen Wandels*. Berlin: Kienbaum.
- Brautzsch, H.-U., Drechsel, K. & Schultz, B. (2012). Unbezahlte Überstunden in Deutschland, in: IWH, *Wirtschaft im Wandel*, 18(10), 308-315.
- Bode, I. (2012). *Betriebliche Gesundheitsförderung: Der Beitrag von Work-Life-Balance Konzepten*. Hamburg: Diplomica Verlag.
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. & Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment. *Rev Saude Publica*, 38, 19-25.
- Bortz, J. (1993). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Bourdieu P. (1986): The Forms of Capital. In: Richardson J.G.: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (241–258).
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital - Kulturelles Kapital - Soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten*, (S. 183-198). Göttingen:
- Braun, S. (2003). *Putnam und Bourdieu und das soziale Kapital in Deutschland: Der rhetorische Kurswert einer sozialwissenschaftlichen Kategorie*. Potsdam: Universität Potsdam. Humanwissenschaftliche Fakultät.
- Brich, S. (2014). *Gabler Wirtschaftslexikon* (18., aktualisierte und erw. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Brücker, H. (2009). Aspekte des Führungsverhaltens und gesundheitliches Wohlbefinden im sozialen Dienstleistungsbereich – Ergebnisse empirischer Untersuchungen in Krankenhäusern. In B. Badura, H. Schröder, & C. Vetter, *Fehlzeitenreport 2008 - Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen* (S. 43-54). Heidelberg: Springer.
- Brücker, H., Bock-Rosenthal & E., Rixgens, P. (2004). Fragebogen zu interprofessionellen Arbeitsstrukturen im Krankenhaus. 10 Instrumente für die schriftliche Befragung von Führungskräften und Mitarbeitern in 5 verschiedenen Berufsgruppen. Forschungsprojekt „Interprofessionelle Arbeitsstrukturen im Krankenhaus“. Unveröffentlichtes Manuskript. Münster: Fachhochschule Münster, Fachbereich Pflege.

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2013): *Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben*. Verfügbar unter <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/forschungsbericht-fb-442-arbeitsqualitaet.pdf> [12.08.2016]
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015a): *MONITOR Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung*. Verfügbar unter <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf> [12.03.2016]
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015b) *Arbeit 4.0*. Verfügbar unter <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/gruenbuch.html> [13.06.2015]
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2016). *Weißbuch Arbeiten 4.0*. Verfügbar unter <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html> [05.12.2016]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010). Familienministerin Kristina Schröder im Interview mit dem "FOCUS". Verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/interviews,did=140718.html> [23.05.2015]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): *Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte*. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/work-life-balance---motor-fuer-wirtschaftliches-wachstum-und-gesellschaftliche-stabilitaet/96408?view=DEFAULT> [15.05.2015]
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., & Linney, K. D. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict, and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155-169.
- Bullinger, H.-J. & Bauer, W. (2007). Zukunft der Arbeit. In: K. Landau (Hrsg.), *Lexikon Arbeitsgestaltung: Best Practice im Arbeitsprozess* (S.63-67). Stuttgart: Gentner Verlag
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Verfügbar unter: <http://personal.stevens.edu/~jbao/BIA658A/Session5/burt.pdf> [07.08.2016]
- Byron, K. (2005): A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Collani, G. von, Herzberg, P. Y. (2003). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 24 (1), 3-7.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Coleman, James S. (1995). Soziales Kapital. In J.S. Coleman *Grundlagen der Sozialtheorie, Band 1: Handlung und Handlungssysteme* (S. 389-417). Oldenbourg: Scienta Nova
- Cropley, M. & Purvis, L. J. M. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 195-207.
- DAK-Gesundheit (2015). *DAK-Gesundheitsreport 2015*. Verfügbar unter [https://www.dak.de/dak/download/Vollstaendiger\\_bundesweiter\\_Gesundheitsreport\\_2015-1585948.pdf](https://www.dak.de/dak/download/Vollstaendiger_bundesweiter_Gesundheitsreport_2015-1585948.pdf) [ 23.05.2016]
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Diekmann, A., Freitag, M. & Jann, B. (2004). *Sozialkapital. Grundlagen, Modelle und Anwendungen* (2). Verfügbar unter <http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs11577-004-0067-3.pdf> [13.2.2016]
- Diener, E & Diener, M. (1995). Cross-culture correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 653-663
- Diewald, M. (1991). *Soziale Beziehungen: Verlust oder Liberalisierung? Soziale Unterstützung in informellen Netzwerken*. Berlin: Ed. Sigma
- Ducki, A. & Geiling, U. (2010). Work-Life-Balance. In B. Badura, U. Walter, T. Hehlmann (Hrsg.), *Betriebliche Gesundheitspolitik: Der Weg zur gesunden Organisation*, 2. Aufl. (S. 377-387). Heidelberg: Springer.

- Ebermann, E. (2010). *Grundlagen statistischer Auswertungsverfahren : Signifikanz der Korrelation*. Verfügbar unter:  
<http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/quantitative/quantitative-108.html>  
[10.07.2015]
- Fahrenberg, J. (1994). *Die Freiburger Beschwerdenliste (FBL). Form FBL-G und revidierte Form FBL-R. Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.
- Fahrenberg, J. (1975). Die Freiburger Beschwerdenliste (FBL). *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 4, 79–100.
- Ferring, D. & Filipp, S. H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica*, 42, 284-292.
- Fittkau-Garthe, H. & Fittkau, B. (1988). *Fragebogen zur Vorgesetzten-Verhaltens-Beschreibung*. (Nachdr. d. Aufl. v. 1971). Göttingen: Hogrefe
- Franzmann, G. (2002). Der Beitrag historischer Studien zur Sozialkapitalforschung.: *Historical Social Research*, 27, 4, 181-203.
- Frone, M. R. (2003): Work-family balance. In: J. C. Quick, & L.E. Tetrick (Hrsg.): *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Fukuyama, F. (1995). *Konfuzius und Marktwirtschaft. Der Konflikt der Kulturen*. München: Kindler.
- Gauggel, B. (2011): *Organisationales Sozialkapital: eine Ressource für Gesundheit und Wohlbefinden?: Eine empirische Studie in zwölf Justizbehörden in Nordrhein-Westfalen*. Dissertation. Bergische Universität, Wuppertal. Fachbereich D – Abteilung Sicherheitstechnik.

- Gefken, A. (2012): *Sozialkapital und soziale Ungleichheit – Theorien und Forschungsstand*. Hamburg: Universität Hamburg. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19*, 319-339.
- Glasl, F. & Sassen, H. von (1983): Standortklärung der Organisationsentwicklung. Reformstrategien und Organisationsentwicklung. In: F. Glasl (Hrsg.): *Verwaltungsreform durch Organisationsentwicklung* (S. 17-46). Bern: Haupt.
- Glitza, C. (2014): *iga.Fakten 7: Life-Balance: Ein an Lebensphasen und Lebensereignissen orientierter Ansatz*. Verfügbar unter: [https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga\\_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten\\_7\\_Life-Balance.pdf](https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten_7_Life-Balance.pdf) [12.02.2015]
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 350-370.
- Grant-Vallone, E. J. & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stress, 15*, 214-226.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510–531.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.
- Griefahn, B. (1996). *Arbeitsmedizin*. Stuttgart: Thieme.
- Gröpel, P. & Kuhl, J. (2006): Having time for life activities. Life balance and selfregulation. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, 14*(2), 54-63.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(11), 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568.

- Haipeter, T. & Lehndorff, S. (2007): Gewerkschaften und andere Akteure der Arbeitszeitpolitik – Wer bestimmt über die Zeit? In Hans-Böckler-Stiftung. *WSI Mitteilungen*, 4, Düsseldorf: BUND
- Hanifan, L. J. (1920). *The Community Center*. Boston: Silver, Burdett & Company.
- Haug, Sonja (1997). *Soziales Kapital – Ein kritischer Überblick über den aktuellen Forschungsstand*. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Arbeitsbereich II.
- Haunschild, A. (2013). Work, Life, Balance Ein kritischer Blick auf die Debatte zum Verhältnis von Arbeit und Leben. *W/W/P-Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 1, 8-12.
- Herman, J. B. & Gyllstrom, K. K. (1977): Working Men and Women. Inter- and Intra-Role Conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1 (4), 319–333.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337-421.
- Hoff, E.H. (1986): *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit: Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster*. Bern: Hans Huber.
- Hoff, E.-H., Grote, S., Dettmer, S., Hohner, H.-U. & Olos, L. (2005). Work-Life-Balance: berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 196–207.
- Hofstede, G.; Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations. Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival* (3. Aufl.). New York: McGraw Hill
- Hollmann D, Heyer A (2008) Gesund arbeiten – eine Bilanz. *Personal*, 03,14–16.
- House J.S., Landis K. & Umberson, D. (1988). Social relationships and health. *Science*. 241. 540–545.
- Ilmarinen, J., Tempel, J. (2002). Arbeitsfähigkeit 2010: Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? In M. Giesert, (Hrsg.). Hamburg: VSA.



- Jacobshagen, N., Amstad, F. T.; Semmer, N. K. & Kuster, M. (2005): Work-Family-Balance im Topmanagement. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 49 (4), 208–219.
- Janczyk, S. (2009): *Arbeit und Leben: Eine spannungsreiche Ko-Konstitution*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Judge, T. A., Bourdeau, J. W. & Bretz, R. D. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 767-782.
- Kaiser, S., Ringlstetter, M., Reindl, C. U. & Stolz, M. L. (2010): Die Wirkung von Work-Life Balance Initiativen auf das Mitarbeitercommitment: Eine empirische Untersuchung in der Unternehmensberatungsbranche, *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*, 24 (3), 231-265.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J. Occupat. Health. Psychol.* 3 (4), 322-355.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kastner, M. (2004). *Die Zukunft der Work-Life-Balance*. Kröning: Asanger.
- Keller, M., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., Vahle-Hinz, T. & Schulz, A. (2012). Bei Anruf Arbeit. Ansätze zur Gestaltung von Rufbereitschaft. *PERSONALquarterly*, 64(1), 30-33.
- Kienle, R., Knoll, N. & Renneberg, B. (2006). Soziale Ressourcen und Gesundheit: soziale Unterstützung und dyadisches Bewältigen. In B. Renneberg und P.Hammelstein (Hrsg.): *Gesundheitspsychologie* (S.107-122). Berlin: Springer Medizin
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work—family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Klenner, C & Pfahl, S. (2008): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden. *WSI-Diskussionspapier*, 158. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung
- Kliner, K.; Rennert, D.; Richter, M. & Bretschneider, J. (2015). Gesundheit in Regionen: Blickpunkt Psyche. In J. Bretschneider (Hrsg.) *BKK Gesundheitsatlas 2015* (S.6-7). Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft

- Kockert, S. (2014). *Sozialkapital und die Ko-Produktion von Gesundheit: Die Bedeutung des organisationalen Handelns für die Qualität in der gesundheitlichen Versorgung am Beispiel der medizinischen Rehabilitation*. Dissertation. Universität Bielefeld. Fakultät für Gesundheitswissenschaften.
- Krampitz, J. (2016). *Sozialkapital und Gesundheit in Organisationen: Eine Sekundäranalyse von Primärdaten zu Sozialkapital und gesundheitlichem Wohlbefinden von Führungskräften und ihren Mitarbeitern*. Dissertation. Universität Bielefeld. Fakultät für Gesundheitswissenschaften.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura et al. (Hrsg.): *Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren* (S.191-202). Berlin: Springer.
- Kriesi, H. (2007). Sozialkapital. Eine Einführung. In A. Franzen & M. Freitag (Hrsg.), *Sozialkapital: Grundlagen und Anwendungen. Sonderheft Nr. 47 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 23-46.
- Krisor, S., Rowold, J., Borgmann, L., & Krüger, C. (2011). Der Einfluss von familienbewussten Maßnahmen sowie der familienbewussten Unternehmenskultur auf das Vereinbarkeitsleben und das organisationale Commitment. *Wirtschaftspsychologie*, 13(2), S. 75–88.
- Kristensen, T.S. & Borg, V. (2000). AMI's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø. Copenhagen: National Institute of Occupational Health
- Kroll, L. E. & Lampert, T. (2007): Social capital and health in Germany. *Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany))* 69 (3), 120–127.
- Lippe, van der, T., den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A., Schippers, J., Lane, L. & Back-Wiklund, M. (2009): *Final Report: Quality of life in a changing Europe*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Lott, Y. (2014): Flexibilität und Autonomie in der Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit: Gut für die Work-Life Balance? Analysen zum Zusammenhang von Analysen zum Zusammenhang von Arbeitszeitarrangements und Work-Life Balance in Europa. *WSI Report* (18), 1–16.

- Loury, G. (1977). A Dynamic Theory of Racial Income Differences, In P.A. Wallace & A. Le Mund (eds.), *Woman, Minorities, and Employment Discrimination*, Lexington, Mass: Lexington Books.
- Lüdemann, P. M. (2015). *Gesundheit und Gesundheitsmanagement im selbständigen Außendienst: Inwieweit ist der Sozialkapital-Ansatz zur Erfassung von Gesundheit und deren Einfluss-faktoren im selbständigen Außendienst anwendbar? Fallstudie bei einem Finanzdienstleister*. Dissertation. Universität Bielefeld. Fakultät für Gesundheitswissenschaften.
- MacLeod, C., Rutherford, E., Campbell, L., Ebsworthy, G., Holker, L. (2002). Selective attention and emotional vulnerability: assessing the causal basis of their association through the experimental manipulation of attentional bias. *J Abnorm Psychol.*,111(1).107-123.
- Marmot, M.G., Smith, G.D., Stansfeld, S., Patel. C., North, F., Head, J.; White, I., Brunner, E. & Feeney, A. (1991). Health inequalities among British civil servants: The Whitehall II Study. *Lancet*, 337, 8,1387-1393.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2: Work psychology) (pp. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Melzer, M. & Hubrich, A. (2014). *Einfluss arbeitsbezogener und individueller Ressourcen auf positive Aspekte der mentalen Gesundheit*. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Mielck, A. (2000). *Soziale Ungleichheit und Gesundheit*. Bern: Hogrefe
- Lin, N. & Hsung, R.-M. (2001). The Position Generator: Measurement Techniques for Investigations of Social Capital, In N. Lin, K. S. Cook & R. S. Burt (eds.), *Social Capital*. New York: De Gruyter.
- Netemeyer, Richard G.; Boles, James S.; McMurrian, Robert (1996): Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400–410.
- Nicol, A. M. & Botterill, J. S. (2004). On-call work and health: a review. *Environmental Health*, 3 (15), 1-7.
- Nitzsche, A., Kramer, J., Schubert, A., Okroy, M. & Goltermann, I. (2012): *WLB und Gesundheit: GeMiNa Factsheet III*. Dortmund: Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen - Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- O'Driscoll, M., Ilgen, D. & Hildreth, K. (1992). Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Oechsle, M. (2008). Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In R. Becker, B. Kortendiek, & B. Budrich (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie.*, 2., erw. und aktualisierte Aufl. (S. 227–236). Wiesbaden: VS.
- Ommen, O., Driller, E., Janßen, C., Richter, P. & Pfaff, H. (2008). Burnout bei Ärzten – Sozialkapital im Krankenhaus als mögliche Ressource? In E. Brähler, D. Alfermann, J. Stiller (Hrsg.), *Karriereentwicklung und berufliche Belastung im Arztberuf* (S. 190-208). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Ostendorp, A. (2007). Möglichkeiten für KMU und Großunternehmen bei der Umsetzung eines Trends. Life Balance als Beitrag zu einer Kultur der Unterschiede. In: A.S. Esslinger, D. Tuna (Hrsg.), *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen* (S. 187-211). Wiesbaden: Gabler.
- Orth, U., Trzesniewski, K. H., & Robins, R. W. (2010). Self-esteem development from young adulthood to old age: A cohort-sequential longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 645-658.
- Ostrom, E. & Ahn, T. (2003). *Foundations of Social capital* (Paperback Edition 2010 Ausg.). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Pangert, B. & Schüpbach, H. (2013): *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit*. Dortmund: baa.
- Paulus, S. (2012): *Das Geschlechterregime: Eine interselektionale Dispositivanalyse von Work-Life-Balance-Maßnahmen*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Pfaff, H., Pühlhofer, F., Brinkmann, A., Lütticke, J., Nitzsche, A., Steffen, P., Stoll, A. & Richter, P. (2004). *Der Mitarbeiterkennzahlenbogen (MIKE): Kennzahlenhandbuch*. Verfügbar unter <http://www.imvr.de/uploads/Mitarbeiterkennzahlenhandbuch%20MIKE%20+%20Nutzungsbedingungen.pdf> [13.05.2015]

- Petersen, L.-E., Stahlberg, D. & Frey, D. (2006). Selbstwertgefühl, In H. W. Bierhoff, D. Frey (Hrsg.): *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie* (S.40-48). Göttingen: Hogrefe.
- Prantl, N. (2005): Das Konzept Work-Life-Balance eingebettet in die beiden Hauptlebensbereiche „Arbeit“ und „Freizeit“. In: *OSC, 12* (4), 321–331.
- Putnam, R.D., & Goss, K. A. (2001). Einleitung. In R.D. Putnam (Hrsg.): *Gesellschaft und Gemeinsinn: Sozialkapital im internationalen Vergleich* (S. 15–43). Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Putnam, R. D. (1996). The strange disappearance of civic America. *American Prospect*, 24, 34-48.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone. America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6 (1), 65-78.
- Putnam, R. D. (1993). Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. Princeton: Princeton University Press.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L. & Kinnunen, U. (2005): The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress. A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155-166.
- Rau, R. (2012): Erholung als Indikator für gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit. In: B. Badura et al. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012* (S. 181- 190). Berlin: Springer.
- Resch, M. & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance - Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 171-175.
- Reuter, J., Vedder, G. & Liebig, B. (2008). *Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern*. Frankfurt/Main: Campus-Verlag
- Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse. Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm, E. Ulich (Hrsg.), *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch Technik und Organisation* (S. 281–298). Zürich: vdf Hochschulverl. an der ETH Zürich.
- Rixgens, P. (2002). *Interprofessionelle Arbeitsstrukturen und Führungsprobleme aus der Sicht von Ärzten und Pflegekräften. Eine empirische Teilstudie zur Arbeitseffektivität im Krankenhaus*. Diplomarbeit am Fachbereich Pflege: Fachhochschule Münster.

- Rüling, A. (2007): *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Rohmert, W. (1984). Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 38(10). 196-200.
- Sarris, V. & Reiß, S. (2005). *Kurzer Leitfaden der Experimentalpsychologie*. München: Pearson.
- Schein, E.H. (2004): *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schlick, C., Bruder, R. & Luczak, C. (2010). *Arbeitswissenschaft*. Heidelberg: Springer.
- Schobert, D. B. (2007): Grundlagen zum Verständnis von Work-Life Balance. In A. Esslinger, D. B. Schobert (Hrsg.), *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen* (S.19-33). Wiesbaden: Gabler.
- Schott, Thomas (1996): *Rehabilitation und die Wiederaufnahme der Arbeit: Eine sozioepidemiologische Untersuchung über den Erfolg medizinischer Rehabilitation nach Herzerkrankung bei der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit*. Dissertation an der Universität Bielefeld
- Sedikides, C. & Gregg, A. P. (2003). Portraits of the self. In M. A. Hogg & J. Cooper (Eds.), *Sage handbook of social psychology* (pp. 110–138). London: Sage.
- Siebert, A. (2005): *The Resiliency Advantage: Master Change, Thrive Under Pressure, and Bounce Back from Setbacks*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers
- Siegrist, J, 2003: Gesellschaftliche Einflüsse zu Gesundheit und Krankheit. Zur ethischen Dimension sozialer Ungleichheit. Unveröffentlichtes Manuskript. Abbildungen zum Vortrag. Verfügbar unter <http://www.studgen.uni-mainz.de/manuskripte/siegrist2.pdf> [12.08.1014]
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward Imbalance at Work and Health. In P. Perrewe & D. Ganster (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 2* (pp. 261–291). New York: JAI Elsevier.
- Siegrist, J. (1996a). Soziale Krisen und Gesundheit: eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben, Band 5. Düsseldorf: Hogrefe.
- Siegrist, J. (1996b). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27.

- Sonnentag, S. & Bayer, U.-E. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 393-414.
- Sonntag, K. (2010). Ressourcenorientiertes Gesundheitsmanagement – eine arbeits- und organisationspsychologische Perspektive. In K. Sonntag, R. Stegmaier & U. Spellenberg (Hrsg.), *Arbeit – Gesundheit – Erfolg. Betriebliches Gesundheitsmanagement auf dem Prüfstand: Das Projekt BiG* (S. 243-255). Kröning: Asanger.
- Spreitzer, E., Snyder, E.E. & Larson, D. (1974). Age, education, and occupation as correlates of the meaning of leisure. *Psychological reports, 35*, 1105-1106.
- Stelzl, I. (1982). *Fehler und Fallen der Statistik: für Psychologen, Pädagogen und Sozialwissenschaftler*. Bern: Hans Huber.
- Stock-Homburg, R. & Roederer, J. (2009). Modeerscheinung oder Schlüssel zur langfristigen Leistungsfähigkeit?: Work-Life Balance von Führungskräften. *Personalführung, 2*, 22-32.
- Syme, L. & Berkman, L. (1979). Social Networks, Host Resistance, and Mortality: a Nine-Year Follow-Up Study of Alameda County Residents. *American Journal of Epidemiology, 2*, 186–204.
- Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostika, 57*(3), 134–145.
- Tetrick, L. E. & Buffardi, L. C. (2006). Measurement issues in research on the work-home interface. In F. Jones, R. J. Burke & M. Westman (Eds.), *Work-life-balance – A psychological perspective*. (pp. 90–114). Hove: Psychological Press.
- Ueberschaer, N. (2000). *Mit Teamarbeit zum Erfolg. So steigern Sie die Effizienz im Unternehmen, 2. Aufl.*, München: Carl Hanser Verlag.
- Ulich, E. & Wiese, B. S. (2011). *Life Domain Balance*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Ulich, E. (1998): *Arbeitspsychologie* (4., überarb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Üsdiken, B. & Leblebici, H. (2001). Organization theory. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Hrsg.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, Bd.2 (pp. 377–397). London: Sage Publications.

- Valcour, M. P. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1512-1523.
- Versey, H. S. (2015). Managing Work and Family: Do Control Strategies Help? [Abstract]. *Developmental Psychology*, 51 (11), 1672-1681.
- Wallacher, J. (2001): Das soziale Kapital, *Stimmen der Zeit*, 5, 306-318.
- Ware, J.E. & Sherbourne, C.D. (1992) The MOS 36-item Short-form Health Survey (SF-36). I. conceptual framework and item selection. *Medical Care*, 30 (6), 473-483
- Ware, J.E., Snow, K.K., Kosinski, M. & Gandek, B. (1993). *SF-36 Health Survey. Manual and interpretation guide*. Boston: The Health Institute, New England Medical Center.
- Wiese, B. S. (2015). Work-Life-Balance. In K. Moser (Hrsg.): *Wirtschaftspsychologie*, 227–245.
- Wilensky, H. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science*, 12, 543-560.
- Wöhrmann, A. M. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Work-Life-Balance*. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Wustmann, C. (2009): Die Erkenntnisse der Resilienzforschung – Beziehungserfahrungen und Ressourcenaufbau. *Psychotherapie Forum*, 17 (2), 71–78.
- Zerssen, D. von & Petermann, F. (2011). *B-LR - Beschwerden-Liste: Revidierte Fassung*. Göttingen: Hogrefe.
- Zerssen, D. von (1976). *Die Beschwerden-Liste: Parallelformen B-L und B-L', Ergänzungsbogen B-L. Manual*. Weinheim: Beltz.
- Zok, K., Dammsch, H. (2012)\_ Flexible Arbeitswelt: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung. In B. Badura, B. et al. (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2012*, Berlin: Springer Verlag.



## Anhang 1 - ProsoB -Fragebogen



PROSOB-FRAGEBOGEN  
ZUR ERHEBUNG DER ZUSAMMENHÄNGE  
ZWISCHEN ORGANISATIONSBEDINGUNGEN SOWIE  
GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN DER MITARBEITER

*Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,*

wie Sie vielleicht schon wissen, beteiligt sich Ihre Firma an einem wissenschaftlichen Forschungsprojekt zum Thema Arbeitsbedingungen und Mitarbeitergesundheit. Diese Untersuchung wird von Henry Kauffeldt im Rahmen seiner Promotion an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld durchgeführt.

### **Worum geht es?**

Innerhalb dieses Projekts geht es um die Frage, wie beispielsweise die sozialen Beziehungen oder das Betriebsklima sich auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter aller Ebenen auswirken. Um aussagekräftige Antworten auf diese Fragen zu gewinnen, wird der vorliegende Fragebogen entwickelt. Wir als Wissenschaftler sind natürlich vor allem daran interessiert, einen möglichst realistischen Überblick über Ihre Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Da nur Sie als die Beschäftigten die Verhältnisse vor Ort genau beurteilen können, möchten wir Sie ganz herzlich bitten, die folgenden Fragen aus Ihrer ganz persönlichen Sicht als „Insider“ ehrlich und vollständig zu beantworten. Die Teilnahme an dieser Untersuchung ist dabei natürlich völlig freiwillig und absolut anonym!

### **Wie sollen die Fragen beantwortet werden?**

Wir haben versucht, Ihnen die Beantwortung der Fragen so leicht wie möglich zu machen. Zur Verdeutlichung der verschiedenen Fragetypen und deren Beantwortung hier 2 Beispiele:

*Beispiel für Fragetyp 1: Ankreuzen der zutreffenden Antwort*

Welches Beschäftigungsverhältnis haben Sie?	1. <input type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigung
	2. <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung
	3. <input type="checkbox"/> Mini-Job (bis zu 400 €)

*Beispiel für Fragetyp 2: Eintragen der zutreffenden Zahl*

Seit wie vielen Jahren üben Sie Ihren jetzigen Beruf schon aus?	Jahre: _____
---	--------------

### **Rückgabe der Fragebögen**

Die Untersuchung läuft in der Zeit vom ..... – .....

**Was passiert mit den Daten?** Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Die Daten werden anonymisiert erhoben und dienen wissenschaftlichen Zwecken. Wir werden die Daten gesamtfirmenbezogen auswerten, d.h. dass an Ihre Firma nur solche Ergebnisse zurückfließen werden, die keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Personen zulassen.

Für Fragen und Anregungen stehen Ihnen als Ansprechpartner des Projekt-Teams zur Verfügung:

Henry Kauffeldt: Tel.:..... / e-mail:.....

**Wir danken Ihnen für Ihre Teilnahme!**

<b>F00 In welchem Bereich sind Sie derzeit tätig?</b>	
<input type="checkbox"/> Abteilung... <input type="checkbox"/> Abteilung... <input type="checkbox"/> _____	
<b>F01</b>	<b>Seit wie vielen Jahren sind Sie schon für Ihr Unternehmen tätig?</b> 1. <input type="checkbox"/> 1-5 Jahre 2. <input type="checkbox"/> 6-10 Jahre 3. <input type="checkbox"/> 11-15 Jahre 4. <input type="checkbox"/> 16-20 Jahre 5. <input type="checkbox"/> 21-25 Jahre 6. <input type="checkbox"/> >25 Jahre
<b>F02</b>	<b>Welche Berufsausbildung bzw. welchen beruflichen Abschluss haben Sie?</b> (mehrere Antworten möglich!) 1. <input type="checkbox"/> keine abgeschlossene Berufsausbildung 2. <input type="checkbox"/> abgeschlossene Lehre 3. <input type="checkbox"/> Fachschulabschluss/Berufsakademie (z.B. als Meister) 4. <input type="checkbox"/> Lehre und Fachschulabschluss/Berufsakademie 5. <input type="checkbox"/> Universitäts- / Fachhochschulabschluss 6. <input type="checkbox"/> Lehre und Studium 7. <input type="checkbox"/> derzeit in Ausbildung 8. <input type="checkbox"/> anderes: _____
<b>F03</b>	<b>In welcher beruflichen Sparte Ihres Unternehmens arbeiten Sie zurzeit?</b> 1. <input type="checkbox"/> Gewerblicher Mitarbeiter 2. <input type="checkbox"/> Kaufmännischer Mitarbeiter 3. <input type="checkbox"/> Technischer Mitarbeiter 4. <input type="checkbox"/> Auszubildender
<b>F04</b>	<b>Seit wie vielen Jahren üben Sie Ihren jetzigen Beruf schon aus?</b> Jahre: _____

F05	<p>Haben Sie eine <b>Führungsposition</b> inne (mit Personalverantwortung)?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> nein</p> <p>2. <input type="checkbox"/> ja</p>
F06	<p>Seit wie vielen <b>Jahren</b> sind Sie schon in Ihrer <b>derzeitigen Funktion</b> tätig?</p> <p>Jahre: _____</p>
F07	<p>Haben Sie einen <b>befristeten Arbeitsvertrag</b>?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> nein</p> <p>2. <input type="checkbox"/> ja</p>
F08	<p>Welches <b>Beschäftigungsverhältnis</b> haben Sie?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigung</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Mini-Job (bis zu 400 €)</p>
F09	<p>Wie sehen Ihre <b>üblichen Arbeitszeiten</b> aus?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> feste Tagesarbeitszeit (z.B. 8:00-16:00 Uhr)</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Schichtarbeit (inkl. Nachtarbeit)</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Schichtarbeit (ohne Nachtarbeit)</p> <p>4. <input type="checkbox"/> nur Nachtarbeit</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Gleitzeit bzw. flexible Arbeitszeit</p> <p>6. <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>
F10	<p>Wie viele <b>Stunden Mehrarbeit</b> (Plusstunden) leisten Sie durchschnittlich <b>pro Monat</b>?</p> <p>Stunden pro Monat: _____</p>
F11	<p>An wie vielen <b>Tagen</b> haben Sie in den letzten <b>12 Monaten</b> an externen und internen <b>Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen</b> teilgenommen? (ohne Einweisungen am Arbeitsplatz)</p> <p>Anzahl Tage: _____</p>

F12	Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die <b>Rahmenbedingungen</b> Ihres Unternehmens. Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Bedingungen?
	Mit diesen organisatorischen Bedingungen bin ich... Sehr unzufrieden      unzufrieden      mittelmäßig      zufrieden      sehr zufrieden 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
01	Dem Angebot an Fort- und Weiterbildungen? 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
02	Der technischen Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes? 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
03	Den äußeren Bedingungen Ihres Arbeitsplatzes insgesamt (z.B. Beleuchtung, Belüftung, Lärm, Raumgröße)? 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
04	Der Höhe Ihrer Bezahlung im Verhältnis zu der von Ihnen erbrachten Arbeitsleistung? 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
05	Der Arbeit des Betriebs-/Personalrats? 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
06	Dem Ausmaß der Transparenz von Entscheidungen, die von der Unternehmensleitung getroffen werden? 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
F13	Wir möchten gerne von Ihnen wissen, wie Sie persönlich die <b>Qualität der Arbeitsleistungen</b> in Ihrem Unternehmen derzeit beurteilen.
	Ich schätze die Arbeitsleistungen folgendermaßen ein... Sehr schlecht              schlecht              mittelmäßig      gut              sehr gut 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
01	... die Qualität meiner <b>eigenen</b> Arbeitsleistung. 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
02	... die Qualität der Arbeitsleistungen, die insgesamt in <b>meiner Abteilung</b> von allen Fachkräften geleistet wird. 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□
03	... die Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen, die mein <b>Unternehmen insgesamt</b> anzubieten hat. 1.□                      2.□                      3.□                      4.□                      5.□

F14	Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Ihre <b>individuelle Arbeitssituation</b> . In welchem Maße treffen folgende Aussagen Ihrer Meinung nach zu?				
	Diese Aussage trifft meiner Meinung nach zu...				
	Trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>
01	Ich habe fast immer das Gefühl, dass meine Arbeit wirklich wichtig ist.				
02	Wenn ich eine gute Idee habe, kann ich sie in meinem Arbeitsbereich auch verwirklichen.				
03	Meine Kenntnisse und Fähigkeiten reichen völlig aus, um erfolgreich arbeiten zu können.				
04	Für meine Arbeit gibt es klare Ziele.				
05	Ich kann meine Arbeit selbständig planen und einteilen.				
06	Ich habe den Eindruck, dass ich durch meine Arbeit maßgeblich zum Betriebserfolg beitrage.				
07	In meiner Abteilung kommt es öfter vor, dass ich vor vollendete Tatsachen gestellt werde.				
08	Mir werden häufig Aufgaben übertragen, für die ich eigentlich nicht ausgebildet bin.				
09	Ich weiß genau, welche Dinge in meinen Verantwortungsbereich fallen.				
10	Ich kann bei meiner Arbeit viele selbständige Entscheidungen treffen.				
11	Ich habe häufig das Gefühl, bei meiner Arbeit unter Zeitdruck zu stehen.				
12	Ich erlebe meine Arbeit in der Regel als persönliche Bereicherung.				

13	Bei wichtigen Dingen in meiner Abteilung kann ich fast immer mitreden und mitentscheiden. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
14	Ich muss häufig Arbeiten übernehmen, denen ich mich nicht gewachsen fühle. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
15	Ich weiß immer ganz genau, wie weit meine Befugnisse bei der Arbeit reichen. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
16	Ich habe meistens ausreichend Zeit, meine Arbeit zu erledigen. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
17	Ich habe oft das Gefühl, dass ich zu viele Dinge auf einmal bewältigen muss. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
18	Ich weiß genau, was von mir bei der Arbeit erwartet wird. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
F15	Die folgenden Fragen beziehen sich auf die <b>Zusammenarbeit</b> mit den Kolleginnen und Kollegen <b>in Ihrer eigenen Abteilung</b> bzw. in <b>Ihrem eigenen Arbeitsbereich</b> . In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?
	Diese Aussage trifft meiner Meinung nach zu... Trifft überhaupt nicht zu      trifft eher nicht zu      trifft teilweise zu      trifft eher zu      trifft voll und ganz zu 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
01	In unserer Abteilung gehen wir zusammen durch dick und dünn. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
02	In meiner Abteilung dreht sich unser Denken um die Kunden. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
03	In unserer Abteilung redet man viel und gerne miteinander. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
04	In unserer Abteilung sind die Kolleginnen und Kollegen in hohem Maße bereit, sich füreinander einzusetzen. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
05	Zwischen den Kolleginnen und Kollegen in unserer Abteilung gibt es häufig Spannungen und Konflikte. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
06	In meinem Kollegenkreis fühle ich mich insgesamt sehr wohl. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□

07	In meiner Abteilung verbessern wir ständig die Qualität unserer Leistungen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
08	Wenn ich könnte, würde ich den Arbeitsplatz wechseln, um mit angenehmeren Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten zu können. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
09	Der Umgangston zwischen den Kolleginnen und Kollegen in unserer Abteilung ist meistens gut. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
10	In unserer Abteilung halten alle ganz gut zusammen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
11	Wenn es nötig ist, kann man sich auf die Kolleginnen und Kollegen in unserer Abteilung verlassen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
12	In meiner Abteilung halten wir uns stets an Standards und Leitlinien. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
13	Ich würde manchen Kolleginnen/Kollegen, mit denen ich in meiner Abteilung zusammenarbeiten muss, lieber aus dem Weg gehen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
14	Bei uns in der Abteilung ist es üblich, dass man sich gegenseitig hilft und unterstützt. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
15	Die Kolleginnen und Kollegen in unserer Abteilung passen menschlich gut zusammen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
16	In unserer Abteilung steht keiner außerhalb. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
17	In meiner Abteilung wird auf die Qualität der Arbeitsergebnisse geachtet. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
18	In unserer Abteilung ist das gegenseitige Vertrauen so groß, dass wir auch über persönliche Probleme offen reden können. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>



F16	Im folgenden Teil des Fragebogens geht es um das Verhalten der Vorgesetzten in Ihrem Unternehmen. Wir würden gerne von Ihnen wissen, wie sich <b>Ihr direkter (nächst-höherer) Vorgesetzter normalerweise</b> im Arbeitsalltag verhält.				
	Mein direkter Vorgesetzter...				
	Trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
01	... bemüht sich um ein gutes persönliches Verhältnis zu seinen Mitarbeitern.				
02	... kritisiert seine Mitarbeiter häufig in Gegenwart anderer.				
03	... steht zu dem, was er sagt.				
04	... informiert seine Mitarbeiter über alle wichtigen Dinge der Abteilung und des Unternehmens schnell und zuverlässig.				
05	... handelt nach dem Prinzip: „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.“				
06	... hat für seine Mitarbeiter immer „ein offenes Ohr“.				
07	... ist ein Mensch, dem man in jeder Situation absolut vertrauen kann.				
08	... ist in jeder Hinsicht völlig zuverlässig.				
09	... achtet darauf, dass seine Mitarbeiter sich beruflich weiterentwickeln können.				
10	... behandelt alle seine Mitarbeiter fair und gerecht.				
11	... sucht die Schuld oft bei den Mitarbeitern, selten bei sich selbst.				
12	... setzt sich immer durch, auch wenn seine Mitarbeiter eine andere Meinung haben.				
13	... ist für seine Mitarbeiter ein echtes Vorbild.				

14	... ist im Umgang mit seinen Mitarbeitern häufig ausfallend und beleidigend. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
15	... gibt jedem Mitarbeiter eine Rückmeldung über die geleistete Arbeit. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
16	... wird von allen seinen Mitarbeitern als „Chef“ anerkannt und akzeptiert. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
17	... erkennt die Leistung seiner Mitarbeiter an. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
18	... spricht regelmäßig mit allen seinen Mitarbeitern. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
19	... behandelt alle seine Mitarbeiter gleich. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
20	... versteht sich insgesamt sehr gut mit seinen Mitarbeitern. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
F17	Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre <b>persönliche Situation</b> am Arbeitsplatz. In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?
	Diese Aussage trifft in folgendem Maße zu... Trifft überhaupt nicht zu      trifft eher nicht zu      trifft teilweise zu      trifft eher zu      trifft voll und ganz zu 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
01	Ich werde von Kollegen/Kolleginnen in meiner Abteilung gemobbt. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
02	Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
03	Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
04	Was bei uns im Unternehmen vor sich geht, interessiert mich eigentlich nur wenig. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
05	Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□
06	Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□

07	Ich tue bei der Arbeit bewusst nur das, was wirklich von mir verlangt wird. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
08	Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
09	Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
10	Ich werde von meinem Vorgesetzten gelegentlich persönlich angegriffen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
11	Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
12	Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
13	Bei meiner Arbeit mache ich normalerweise „Dienst nach Vorschrift“ und nicht mehr. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
14	Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
15	Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
16	In unserer Belegschaft sind Intrigen und Mobbing weit verbreitet. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>

F18	Nachfolgend geht es um die <b>Organisationskultur</b> . In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen auf Ihr Unternehmen zu?
	Diese Aussage trifft auf mein Unternehmen zu...
	Trifft überhaupt nicht zu 1. <input type="checkbox"/>
	trifft eher nicht zu 2. <input type="checkbox"/>
	trifft teilweise zu 3. <input type="checkbox"/>
	trifft eher zu 4. <input type="checkbox"/>
	trifft voll und ganz zu 5. <input type="checkbox"/>
01	Bei wichtigen Entscheidungen ist die Belegschaft bei uns in der Regel einer Meinung. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
02	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden in unserem Unternehmen sachlich und vernünftig ausgetragen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
03	Bei uns gibt es in allen Bereichen einen sehr großen Teamgeist unter den Beschäftigten. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
04	Die Beschäftigten identifizieren sich in sehr starkem Maße mit dem eigenen Unternehmen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
05	Trotz allen partnerschaftlichen Geredes werden die Beschäftigten bei uns nicht alle gleichbehandelt. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
06	In unserem Unternehmen gibt es unausgesprochene Spielregeln, wie man menschlich miteinander umgeht. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
07	Bei uns setzen sich fast alle Beschäftigten mit großem Engagement für die Ziele des Unternehmens ein. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
08	Aus Angst vor unangenehmen Konsequenzen behalten viele Beschäftigten ihre Meinung lieber für sich. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
09	Als Beschäftigter kann man sich voll und ganz auf unsere Unternehmensleitung verlassen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
10	In unserem Unternehmen leben die Geschäftsführung und die Belegschaft in zwei verschiedenen Welten. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
11	Die Beschäftigten in unserem Unternehmen haben keine Angst davor, offen ihre Meinung zu sagen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>

12	Wenn es um Angelegenheiten der Mitarbeiter geht, kann man sich auf den Betriebs- bzw. Personalrat immer verlassen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
13	Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeiters ist in unserem Unternehmen sehr hoch. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
14	Ich bin stolz darauf, für dieses Unternehmen arbeiten zu können. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
15	Bei den Mitarbeitern gibt es viele Gemeinsamkeiten, die man in anderen Betrieben in dieser Form nicht finden würde. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
16	Konflikte und Probleme werden in unserem Unternehmen oft verschwiegen und „unter den Teppich gekehrt“. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
17	Meine eigenen Überzeugungen und Werte und die meines Arbeitgebers passen gut zusammen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
18	Mir ist es eigentlich egal, ob ich mein Geld hier oder in einem anderen Unternehmen verdiene. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
19	Bei uns ziehen alle Beschäftigten an einem Strang. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
20	Führungskräfte und Mitarbeiter orientieren sich bei ihrer täglichen Arbeit sehr stark an gemeinsamen Regeln und Werten. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
21	Unser Unternehmen kann man fast mit einer großen Familie vergleichen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
22	In unserem Unternehmen gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich der Betrieb weiterentwickeln soll. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
23	Bei uns bringen sich alle Beschäftigten ein hohes Maß an persönlicher Wertschätzung und Anerkennung entgegen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
24	Bei uns werden alle Beschäftigten gleichbehandelt. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
25	In unserem Unternehmen steht viel auf Hochglanzpapier, was aber im betrieblichen Alltag nicht gelebt wird. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>

26	Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Beschäftigten fair und gerecht zugeht. 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□										
F19	Im Folgenden stellen wir Ihnen Fragen zu Ihrer <b>Gesundheit</b> und Ihrem <b>Wohlbefinden</b> . Wie oft hatten Sie in den vergangenen <b>12 Monaten folgende Beschwerden?</b>										
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">praktisch nie</td> <td style="text-align: center;">mehrmals im Jahr</td> <td style="text-align: center;">mehrmals im Monat</td> <td style="text-align: center;">mehrmals in der Woche</td> <td style="text-align: center;">fast täglich</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.□</td> <td style="text-align: center;">2.□</td> <td style="text-align: center;">3.□</td> <td style="text-align: center;">4.□</td> <td style="text-align: center;">5.□</td> </tr> </table>	praktisch nie	mehrmals im Jahr	mehrmals im Monat	mehrmals in der Woche	fast täglich	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
praktisch nie	mehrmals im Jahr	mehrmals im Monat	mehrmals in der Woche	fast täglich							
1.□	2.□	3.□	4.□	5.□							
01	Wie oft hatten Sie Kopfschmerzen? 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□										
02	Wie oft reagierte Ihr Magen empfindlich (Durchfall, Verdauungsbeschwerden, Übelkeit,...)? 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□										
03	Wie oft hatten Sie Rückenschmerzen? 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□										
04	Wie oft fühlten Sie sich schnell müde? 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□										
05	Wie oft hatten Sie Schmerzen in der Herzgegend? 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□										
06	Wie oft hatten Sie Konzentrationsstörungen? 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□										
07	Wie oft hatten Sie Schlafstörungen (beim Ein- oder Durchschlafen)? 1.□      2.□      3.□      4.□      5.□										
F20_KT	An wie vielen <b>Tagen</b> sind Sie in den letzten <b>12 Monaten krankheitsbedingt</b> nicht zur Arbeit gegangen? Anzahl Tage: _____										
F20_PT	An wie vielen <b>Tagen</b> sind Sie in den letzten <b>12 Monaten</b> zur Arbeit gegangen, obwohl Sie eigentlich krank waren (sie ein Arzt krank geschrieben hätte)? Anzahl Tage: _____										

F21	<p>Wie beurteilen Sie zurzeit Ihren <b>allgemeinen körperlichen Gesundheitszustand</b>?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> sehr schlecht</p> <p>2. <input type="checkbox"/> schlecht</p> <p>3. <input type="checkbox"/> weniger gut</p> <p>4. <input type="checkbox"/> gut</p> <p>5. <input type="checkbox"/> sehr gut</p> <p>6. <input type="checkbox"/> ausgezeichnet</p>										
F22	<p>Wie häufig trinken Sie <b>Alkohol</b> (z.B. Bier, Wein, Schnaps)?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Weniger als 1x im Monat oder nie</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Etwa 1x im Monat</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Etwa 1x in der Woche</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Etwa 3x in der Woche</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Täglich oder fast täglich</p>										
F23	<p><b>Rauchen</b> Sie?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Ich habe noch nie geraucht</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Ich habe aufgehört zu rauchen</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Gelegentlich</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Täglich</p>										
F24	<p>Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihr persönliches <b>Befinden</b>. Wie oft traf in den vergangenen <b>4 Wochen</b> folgendes auf Sie zu?</p>										
	<p>Folgendes traf in den <b>letzten 4 Wochen</b> auf mich zu...</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>nie</td> <td>selten</td> <td>gelegentlich</td> <td>oft</td> <td>fast immer</td> </tr> <tr> <td>1.<input type="checkbox"/></td> <td>2.<input type="checkbox"/></td> <td>3.<input type="checkbox"/></td> <td>4.<input type="checkbox"/></td> <td>5.<input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	nie	selten	gelegentlich	oft	fast immer	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>
nie	selten	gelegentlich	oft	fast immer							
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>							
01	<p>Es fiel mir schwer, etwas zu genießen.</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1.<input type="checkbox"/></td> <td>2.<input type="checkbox"/></td> <td>3.<input type="checkbox"/></td> <td>4.<input type="checkbox"/></td> <td>5.<input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>					
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>							
02	<p>Ich konnte mich nicht so freuen wie früher.</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1.<input type="checkbox"/></td> <td>2.<input type="checkbox"/></td> <td>3.<input type="checkbox"/></td> <td>4.<input type="checkbox"/></td> <td>5.<input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>					
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>							
03	<p>Ich fühlte mich in meiner Aktivität gehemmt.</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1.<input type="checkbox"/></td> <td>2.<input type="checkbox"/></td> <td>3.<input type="checkbox"/></td> <td>4.<input type="checkbox"/></td> <td>5.<input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>					
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>							
04	<p>Ich musste mich zu jeder Tätigkeit zwingen.</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1.<input type="checkbox"/></td> <td>2.<input type="checkbox"/></td> <td>3.<input type="checkbox"/></td> <td>4.<input type="checkbox"/></td> <td>5.<input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>					
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>							

05	Ich fühlte mich traurig. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
06	Ich bin zur Arbeit gegangen, obwohl ich mich krank fühlte. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
07	Ich fühlte mich voller Energie und Tatkraft. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
08	Ich musste öfter pausieren, weil ich nicht lange am Stück arbeiten konnte. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
09	Ich war unbeschwert und gut aufgelegt. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
10	Ich fühlte mich anderen Menschen unterlegen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
11	Ich war ruhig und ausgeglichen. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
12	Ich fühlte mich fit genug, um hart und ausdauernd zu arbeiten. 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
<b>Zum Abschluss haben wir noch einige persönliche Fragen an Sie.</b>	
F25	Wie <b>alt</b> sind Sie? 1. <input type="checkbox"/> jünger als 25 Jahre 2. <input type="checkbox"/> 25-35 Jahre 3. <input type="checkbox"/> 36-45 Jahre 4. <input type="checkbox"/> 46-55 Jahre 5. <input type="checkbox"/> 56-65 Jahre 6. <input type="checkbox"/> älter als 65 Jahre
F26	Welches <b>Geschlecht</b> haben Sie? 1. <input type="checkbox"/> männlich 2. <input type="checkbox"/> weiblich
F27	Welche <b>Staatsangehörigkeit</b> haben Sie? 1. <input type="checkbox"/> deutsch 2. <input type="checkbox"/> andere
F28	Leben Sie in einer <b>festen Partnerschaft</b> ? 1. <input type="checkbox"/> nein 2. <input type="checkbox"/> ja



F29	<p>Haben Sie <b>im Haushalt lebende Kinder</b>?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <input type="checkbox"/> nein</li><li>2. <input type="checkbox"/> ja</li></ol>
F30	<p>Welchen <b>Schulabschluss</b> haben Sie?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <input type="checkbox"/> kein Schulabschluss</li><li>2. <input type="checkbox"/> Volks-, Hauptschulabschluss</li><li>3. <input type="checkbox"/> Realschulabschluss/Berufsfachschule</li><li>4. <input type="checkbox"/> Fachabitur/Abitur</li></ol>
F31	<p>Wie hoch ist in etwa Ihr persönliches monatliches <b>Nettoeinkommen</b>? (Also nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung)</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <input type="checkbox"/> bis 400 €</li><li>2. <input type="checkbox"/> 401 bis unter 1000 €</li><li>3. <input type="checkbox"/> 1001 bis unter 2000 €</li><li>4. <input type="checkbox"/> 2001 bis unter 3000 €</li><li>5. <input type="checkbox"/> 3001 bis unter 4000 €</li><li>6. <input type="checkbox"/> mehr als 4000 €</li></ol>
F32	<p>Wie beurteilen Sie Ihre persönliche <b>finanzielle Situation</b>?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <input type="checkbox"/> sehr schlecht</li><li>2. <input type="checkbox"/> schlecht</li><li>3. <input type="checkbox"/> durchschnittlich</li><li>4. <input type="checkbox"/> gut</li><li>5. <input type="checkbox"/> sehr gut</li></ol>

**Vielen Dank für Ihre Ausdauer und Mitarbeit!**

## **Anhang 2 - Tabellen und statistische Auswertungen**

In den Tabellen spiegeln rot markierte Felder die schlechtere Beurteilung der Kategorie wieder, grün markierte Felder stellen das beste Ergebnis in der Beurteilung. Grau unterlegte Felde stellen einen signifikanten Unterschied dar.

Tabelle 37: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit der Jahre der Unternehmenszugehörigkeit

Unternehmen B (Versicherung), D (Außendienst), E (Technologiezentrum)								
Kategorie	Jahre im Unternehmen						Signifikanz	
	bis 6 Jahre	6-10 Jahre	11-15 Jahre	16-20 Jahre	21-25 Jahre	> 25 Jahre	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Arbeitsbedingungen</b>								
Partizipationsmöglichkeiten	3,25	3,35	3,37	3,15	3,34	3,18	0,000	0,050
fachliche Überforderung	3,98	4,09	3,98	3,87	4,05	3,89	0,000	0,063
zeitliche Überforderung	3,05	2,74	2,54	2,63	2,61	2,70	0,000	0,000
Klarheit der Aufgabe	3,79	3,75	4,01	4,12	4,20	4,01	0,000	0,000
Handlungsspielraum	3,88	4,03	4,12	4,06	4,17	4,05	0,000	0,216
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,73	3,76	3,89	3,88	4,00	3,69	0,000	0,016
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,65	3,62	3,65	3,53	3,58	3,55	0,024	0,420
Gesamtindex Arbeitssituation	3,64	3,61	3,64	3,60	3,67	3,58	0,000	0,422
Rang:	2	4	2	5	1	6		
<b>Netzwerkkapital</b>								
Zusammengehörigkeitsgefühl	4,07	3,74	3,89	3,80	4,10	3,78	0,000	0,000
Teamkommunikation	4,19	3,92	3,87	3,80	4,02	3,85	0,000	0,000
sozialer Fit	4,05	3,77	3,79	3,81	4,06	3,76	0,000	0,000
soziale Unterstützung im Team	4,04	3,77	3,74	3,64	4,02	3,68	0,000	0,000
Vertrauen untereinander im Team	3,65	3,51	3,51	3,52	3,86	3,63	0,000	0,007
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,14	3,88	3,94	3,87	4,13	3,89	0,000	0,000
Rang:	1	5	3	6	2	4		
<b>Führungskapital</b>								
Mitarbeiterorientierung	4,03	3,87	3,88	3,83	4,08	3,76	0,000	0,004
Soz. Kontrolle des Vorgesetzten	3,43	3,42	3,52	3,49	3,50	3,30	0,001	0,232
Kommunikation des Vorgesetzten	3,56	3,17	3,41	4,05	3,98	3,47	0,000	0,000
Akzeptanz des Vorgesetzten	4,07	3,76	3,85	3,82	4,05	3,66	0,000	0,001
Vertrauen in den Vorgesetzten	4,06	3,78	3,77	3,86	4,02	3,70	0,000	0,032
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	4,11	3,73	3,78	3,74	3,98	3,63	0,000	0,002
Machtorientierung des Vorgesetzten	4,06	3,84	3,96	3,93	3,97	3,79	0,244	0,182
Gesamtindex Führungskapital	3,94	3,76	3,83	3,88	3,99	3,72	0,000	0,004
Rang:	2	5	4	3	1	6		

Unternehmen B (Versicherung), D (Außendienst), E (Technologiezentrum)								
Kategorie	Jahre im Unternehmen						Signifikanz	
	bis 6 Jahre	6-10 Jahre	11-15 Jahre	16-20 Jahre	21-25 Jahre	> 25 Jahre	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>								
gelebte Kultur	3,41	3,13	3,05	2,98	3,25	3,17	0,000	0,000
gemeinsame Normen und Werte	3,60	3,44	3,46	3,40	3,59	3,48	0,000	0,002
Konfliktkultur in der Organisation	3,61	3,32	3,27	3,08	3,26	3,16	0,000	0,000
organisationale Kohäsion	3,35	3,15	3,13	3,07	3,35	3,22	0,000	0,000
organisationale Gerechtigkeit	3,72	3,38	3,29	3,11	3,40	3,20	0,000	0,000
Wertschätzung im Unternehmen	3,69	3,47	3,47	3,23	3,51	3,35	0,000	0,003
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	3,58	3,30	3,30	3,27	3,45	3,35	0,928	0,113
Gesamtindex Wertekapital	3,57	3,31	3,28	3,17	3,40	3,28	0,000	0,000
Rang:	1	3	4	6	2	4		
<b>Gesundheit</b>								
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	1,90	1,98	1,96	2,10	2,11	2,23	0,000	0,002
physischer Gesundheitszustand	2,68	2,83	2,93	3,09	3,14	3,33	0,000	0,000
Ausmaß depressiver Verstimmungen	1,99	2,08	2,09	2,23	2,20	2,39	0,000	0,015
Allgemeines Wohlbefinden	2,12	2,28	2,21	2,28	2,15	2,35	0,312	0,252
Selbstwertgefühl	1,78	1,80	1,79	1,78	1,86	1,88	0,759	0,326
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,27	2,21	2,09	2,25	2,42	2,40	0,001	0,034
Ausmaß Work-Life-Balance	3,84	3,50	3,53	3,50	3,42	3,49	0,000	0,017
Krankheitstage	5,08	9,58	5,80	6,26	10,40	12,47	0,267	0,647
Präsentismustage	4,77	4,76	5,66	5,33	8,65	8,73	0,000	0,032
Rang:	1	3	2	4	5	6		
<b>Organisationspathologien</b>								
Mobbing	4,74	4,60	4,70	4,51	4,66	4,48	0,175	0,005
Innere Kündigung	4,23	4,35	4,47	4,39	4,49	4,35	0,000	0,071
Rang:	3	4	1	5	2	6		
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>								
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,15	4,25	4,13	4,08	4,13	4,03	0,000	0,054
Qualitätsbewusstsein	3,92	3,74	3,90	3,83	4,07	3,91	0,000	0,003
Arbeitsfähigkeit	1,92	2,02	1,84	2,14	2,00	2,20	0,000	0,011
Commitment	3,99	3,79	3,88	3,88	4,09	3,91	0,000	0,005
Rang:	1	4	3	6	1	5		
p* - ermittelt mit ANOVA, p** - ermittelt mit Kruskal-Wallis-Test								

**Tabelle 38: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit von Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen**

Kategorie	Beschäftigungsverhältnis		Signifikanz	
	Vollzeit- beschäfti- gung	Teilzeit- beschäftigung		
	Mittelwert	Mittelwert	p*	p**
<b>Arbeitsbedingungen</b>				
Partizipationsmöglichkeiten	3,33	3,14	0,027	0,008
fachliche Überforderung	3,99	3,81	0,017	0,008
zeitliche Überforderung	2,72	3,07	0,000	0,001
Klarheit der Aufgabe	3,99	3,98	0,852	0,743
Handlungsspielraum	4,08	3,76	0,000	0,001
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,88	3,58	0,000	0,001
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,51	3,61	0,137	0,132
Gesamtindex Arbeitssituation	3,62	3,62	0,906	0,604
<b>Netzwerkkapital</b>				
Zusammengehörigkeitsgefühl	3,95	3,85	0,219	0,178
Teamkommunikation	4,00	3,81	0,020	0,020
sozialer Fit	3,93	3,76	0,042	0,040
soziale Unterstützung im Team	3,88	3,74	0,131	0,168
Vertrauen untereinander im Team	3,67	3,48	0,043	0,520
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,03	3,90	0,075	0,055
<b>Führungskapital</b>				
Mitarbeiterorientierung	3,94	3,75	0,033	0,012
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,43	3,38	0,521	0,584
Kommunikation des Vorgesetzten	3,75	3,56	0,062	0,017
Akzeptanz des Vorgesetzten	3,90	3,78	0,232	0,260
Vertrauen in den Vorgesetzten	3,91	3,86	0,643	0,631
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	3,86	3,79	0,494	0,467
Machtorientierung des Vorgesetzten	3,92	3,97	0,591	0,499
Gesamtindex Führungskapital	3,88	3,83	0,440	0,399
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>				
gelebte Kultur	3,22	3,22	0,992	0,594
gemeinsame Normen und Werte	3,53	3,38	0,024	0,017
Konfliktkultur in der Organisation	3,30	3,32	0,821	0,981
organisationale Kohäsion	3,28	2,97	0,000	0,000
organisationale Gerechtigkeit	3,37	3,27	0,294	0,246
Wertschätzung im Unternehmen	3,45	3,33	0,179	0,153
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	3,35	3,49	0,114	0,246
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	3,36	3,28	0,288	0,140

Kategorie	Beschäftigungsverhältnis		Signifikanz	
	Vollzeit- beschäfti- gung	Teilzeit- beschäftigung	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Gesundheit</b>				
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	2,04	2,05	0,941	0,284
physischer Gesundheitszustand	3,03	2,94	0,367	0,370
Ausmaß depressiver Verstimmungen	2,18	2,18	0,990	0,847
Allgemeines Wohlbefinden	2,22	2,26	0,610	0,315
Selbstwertgefühl	1,81	1,81	0,950	0,969
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,31	2,04	0,007	0,004
Ausmaß Work-Life-Balance	3,50	3,86	0,001	0,003
Krankheitstage	8,14	6,71	0,644	0,171
Präsentismustage	6,82	4,97	0,487	0,157
<b>Organisationspathologien</b>				
Mobbing	4,61	4,64	0,711	0,813
Innere Kündigung	4,41	4,26	0,032	0,016
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>				
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,12	4,03	0,090	0,274
Qualitätsbewusstsein	3,92	3,82	0,156	0,214
Arbeitsfähigkeit	2,01	2,09	0,380	0,300
Commitment	3,97	3,69	0,000	0,000
p* - ermittelt mit t-Test, p** - ermittelt mit Mann-Whitney-U-Test				

**Tabelle 39: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit von der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses**

Kategorie	befristeter Vertrag		Signifikanz	
	nein	ja		
	Mittelwert	Mittelwert	p*	p**
<b>Arbeitsbedingungen</b>				
Partizipationsmöglichkeiten	3,34	3,07	0,002	0,001
fachliche Überforderung	3,98	3,81	0,019	0,007
zeitliche Überforderung	2,69	3,30	0,000	0,000
Klarheit der Aufgabe	4,00	3,85	0,036	0,042
Handlungsspielraum	4,08	3,77	0,000	0,001
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,85	3,73	0,149	0,053
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,51	3,61	0,134	0,088
Gesamtindex Arbeitssituation	3,62	3,60	0,581	0,446
<b>Netzwerkkapital</b>				
Zusammengehörigkeitsgefühl	3,93	4,07	0,099	0,178
Teamkommunikation	3,96	4,15	0,025	0,010
sozialer Fit	3,90	4,09	0,019	0,020
soziale Unterstützung im Team	3,84	4,14	0,002	0,001
Vertrauen untereinander im Team	3,65	3,68	0,819	0,940
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,00	4,14	0,053	0,065
<b>Führungskapital</b>				
Mitarbeiterorientierung	3,92	3,98	0,528	0,755
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,43	3,39	0,642	0,399
Kommunikation des Vorgesetzten	3,70	4,07	0,000	0,005
Akzeptanz des Vorgesetzten	3,87	4,15	0,004	0,002
Vertrauen in den Vorgesetzten	3,89	4,12	0,020	0,025
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	3,82	4,19	0,001	0,182
Machtorientierung des Vorgesetzten	3,91	4,04	0,126	0,003
Gesamtindex Führungskapital	3,86	4,01	0,030	0,065
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>				
gelebte Kultur	3,20	3,48	0,003	0,003
gemeinsame Normen und Werte	3,50	3,63	0,043	0,040
Konfliktkultur in der Organisation	3,27	3,68	0,000	0,000
organisationale Kohäsion	3,23	3,45	0,006	0,007
organisationale Gerechtigkeit	3,32	3,76	0,000	0,000
Wertschätzung im Unternehmen	3,41	3,72	0,000	0,000
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	3,33	3,69	0,000	0,000
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	3,33	3,63	0,000	0,000

Kategorie	befristeter Vertrag		Signifikanz	
	nein	ja	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Gesundheit</b>				
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	2,05	1,99	0,452	0,915
physischer Gesundheitszustand	3,05	2,73	0,001	0,001
Ausmaß depressiver Verstimmungen	2,19	2,08	0,271	0,213
Allgemeines Wohlbefinden	2,23	2,19	0,624	0,822
Selbstwertgefühl	1,81	1,87	0,362	0,341
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,27	2,40	0,197	0,238
Ausmaß Work-Life-Balance	3,51	3,74	0,031	0,039
Krankheitstage	8,21	4,85	0,266	0,048
Präsentismustage	6,90	4,35	0,227	0,247
<b>Organisationspathologien</b>				
Mobbing	4,60	4,74	0,030	0,016
Innere Kündigung	4,42	4,11	0,000	0,000
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>				
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,10	4,17	0,132	0,296
Qualitätsbewusstsein	3,90	3,99	0,196	0,096
Arbeitsfähigkeit	2,03	1,91	0,132	0,096
Commitment	3,93	4,00	0,351	0,491
p* - ermittelt mit t-Test, p** - ermittelt mit Mann-Whitney-U-Test				



Tabelle 40: Mittelwertsunterschiede bei der Bewertung der ProSoB-Skalen in Abhängigkeit Führungskräftestatus

Kategorie	Führungsposition			
	nein	ja	Signifikanz	
	Mittelwert	Mittelwert	p*	p**
<b>Arbeitsbedingungen</b>				
Partizipationsmöglichkeiten	3,25	3,83	0,000	0,000
fachliche Überforderung	3,90	4,04	0,059	0,073
zeitliche Überforderung	2,91	2,58	0,002	0,002
Klarheit der Aufgabe	3,89	4,04	0,055	0,049
Handlungsspielraum	3,89	4,40	0,000	0,000
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,71	4,15	0,000	0,000
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,49	3,59	0,127	0,031
Gesamtindex Arbeitssituation	3,60	3,75	0,005	0,003
<b>Netzwerkkapital</b>				
Zusammengehörigkeitsgefühl	3,85	4,08	0,010	0,011
Teamkommunikation	3,94	4,05	0,164	0,174
sozialer Fit	3,82	3,95	0,123	0,106
soziale Unterstützung im Team	3,76	3,91	0,154	0,120
Vertrauen untereinander im Team	3,53	3,75	0,018	0,014
Gesamtindex Netzwerkkapital	3,94	4,09	0,043	0,036
<b>Führungskapital</b>				
Mitarbeiterorientierung	3,84	3,87	0,677	0,790
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,38	3,34	0,605	0,500
Kommunikation des Vorgesetzten	3,47	3,40	0,504	0,541
Akzeptanz des Vorgesetzten	3,80	3,87	0,493	0,714
Vertrauen in den Vorgesetzten	3,82	3,93	0,295	0,529
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	3,79	3,82	0,745	0,875
Machtorientierung des Vorgesetzten	3,91	3,90	0,845	0,601
Gesamtindex Führungskapital	3,80	3,86	0,400	0,652
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>				
gelebte Kultur	3,20	3,38	0,063	0,063
gemeinsame Normen und Werte	3,46	3,57	0,112	0,026
Konfliktkultur in der Organisation	3,35	3,40	0,610	0,368
organisationale Kohäsion	3,19	3,31	0,152	0,090
organisationale Gerechtigkeit	3,34	3,62	0,005	0,002
Wertschätzung im Unternehmen	3,41	3,55	0,138	0,051
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	3,36	3,27	0,329	0,476
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	3,33	3,43	0,192	0,052

Kategorie	Führungsposition			
	nein	ja	Signifikanz	
	Mittelwert	Mittelwert	p*	p**
<b>Gesundheit</b>				
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	1,98	2,00	0,793	0,937
physischer Gesundheitszustand	2,91	3,17	0,006	0,009
Ausmaß depressiver Verstimmungen	2,11	2,11	0,997	0,977
Allgemeines Wohlbefinden	2,22	2,10	0,142	0,059
Selbstwertgefühl	1,82	1,69	0,030	0,013
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,18	2,49	0,003	0,003
Ausmaß Work-Life-Balance	3,72	3,30	0,000	0,001
Krankheitstage	8,49	4,55	0,286	0,505
Präsentismustage	4,33	6,49	0,039	0,023
<b>Organisationspathologien</b>				
Mobbing	4,60	4,67	0,242	0,117
Innere Kündigung	4,31	4,74	0,000	0,000
<b>Wahrgenommene Produktivität</b>				
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,11	4,16	0,343	0,381
Qualitätsbewusstsein	3,83	3,98	0,045	0,018
Arbeitsfähigkeit	1,97	1,97	0,979	0,959
Commitment	3,83	4,07	0,004	0,003
p* - ermittelt mit t-Test, p** - ermittelt mit Mann-Whitney-U-Test				

**Tabelle 41: Beurteilung der WLB in Abhängigkeit der Familienkonstellation**

			Kategorien MW WLB					Gesamt
			sehr schlechte WLB	schlechte WLB	mittelmäßige WLB	gute WLB	sehr gute WLB	
Familienkonstellation	feste Partnerschaft und Kinder im Haushalt	Anzahl % innerhalb von Familienkonstellation	14 3,9%	40 11,0%	122 33,7%	136 37,6%	50 13,8%	362 100,0%
	alleinerziehend	Anzahl % innerhalb von Familienkonstellation	3 9,7%	5 16,1%	10 32,3%	10 32,3%	3 9,7%	31 100,0%
	feste Partnerschaft ohne Kinder im Haushalt	Anzahl % innerhalb von Familienkonstellation	12 3,3%	36 9,8%	113 30,7%	135 36,7%	72 19,6%	368 100,0%
	alleinstehend ohne Kinder	Anzahl % innerhalb von Familienkonstellation	1 0,9%	10 9,4%	33 31,1%	39 36,8%	23 21,7%	106 100,0%
	Gesamt	Anzahl % innerhalb von Familienkonstellation	30 3,5%	91 10,5%	278 32,1%	320 36,9%	148 17,1%	867 100,0%

**Tabelle 42: Signifikanztest Mittelwertsunterschiede der Beurteilung der WLB bezogen auf die Familienkonstellation**

ANOVA					
Familienkonstellation	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	40,274	24	1,678	1,334	<b>,131</b>
Innerhalb der Gruppen	1058,912	842	1,258		
Gesamt	1099,186	866			

Zwischen den Gruppen bestehen nach einfaktorieller ANOVA mit Post-Hoc-Tests keine signifikanten Unterschiede.

**Tabelle 43: Angabe der WLB der Führungskräfte in bestimmten Familienkonstellationen**

			Kategorien MW WLB					Gesamt
			sehr schlechte WLB	schlechte WLB	mittelmäßige WLB	gute WLB	sehr gute WLB	
Familienkonstellation (FK) der Führungskräfte	feste Partnerschaft und Kinder im Haushalt	Anzahl % innerhalb von FK	2 5,4%	5 13,5%	12 32,4%	14 37,8%	4 10,8%	37 100,0%
	alleinerziehend	Anzahl % innerhalb von FK	0 0,0%	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	0 0,0%	2 100,0%
	feste Partnerschaft <u>ohne</u> Kinder im Haushalt	Anzahl % innerhalb von FK	3 9,4%	3 9,4%	11 34,4%	11 34,4%	4 12,5%	32 100,0%
	alleinstehend ohne Kinder	Anzahl % innerhalb von FK	0 0,0%	0 0,0%	2 66,7%	1 33,3%	0 0,0%	3 100,0%
	Gesamt	Anzahl % innerhalb von FK	5 6,8%	8 10,8%	26 35,1%	27 36,5%	8 10,8%	74 100,0%

**Tabelle 44: Signifikanztest Mittelwertsunterschiede der Beurteilung von Führungskräften der WLB bezogen auf die Familienkonstellation**

ANOVA-Tabelle							
			Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Kategorien MW WLB *	Zwischen den Gruppen	(Kombiniert)	,080	3	,027	,024	<b>,995</b>
Familienkonstellation	Innerhalb der Gruppen		78,474	70	1,121		
	Insgesamt		78,554	73			

Zwischen den Gruppen bestehen nach einfaktorieller ANOVA mit Post-Hoc-Tests keine signifikanten Unterschiede.

**Tabelle 45: Angabe der WLB der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung****MA ohne Führungsverantwortung: Familienkonstellation \* Kategorien MW WLB Kreuztabelle**

			Kategorien MW WLB					Gesamt
			sehr schlechte WLB	schlechte WLB	mittelmäßige WLB	gute WLB	sehr gute WLB	
Familienkonstellation (FK) von Mitarbeitern	feste Partnerschaft und Kinder im Haushalt	Anzahl	3	16	58	81	35	193
		% innerhalb von FK	1,6%	8,3%	30,1%	42,0%	18,1%	100,0%
	alleinerziehend	Anzahl	1	1	5	6	2	15
		% innerhalb von FK	6,7%	6,7%	33,3%	40,0%	13,3%	100,0%
feste Partnerschaft ohne Kinder im Haushalt	Anzahl	3	16	56	87	54	216	
	% innerhalb von FK	1,4%	7,4%	25,9%	40,3%	25,0%	100,0%	
alleinstehend ohne Kinder	Anzahl	0	6	26	33	20	85	
	% innerhalb von FK	0,0%	7,1%	30,6%	38,8%	23,5%	100,0%	
Gesamt	Anzahl	7	39	145	207	111	509	
	% innerhalb von FK	1,4%	7,7%	28,5%	40,7%	21,8%	100,0%	

**Tabelle 46: Signifikanztest Mittelwertsunterschiede der Beurteilung von MA ohne Führungsverantwortung der WLB bezogen auf die Familienkonstellation**

ANOVA-Tabelle							
			Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Kategorien MW WLB *	Zwischen den Gruppen	(Kombiniert)	3,109	3	1,036	1,197	<b>,310</b>
Familienkonstellation von Mitarbeitern	Innerhalb der Gruppen		437,139	505	,866		
	Insgesamt		440,248	508			

Zwischen den Gruppen bestehen nach einfaktorieller ANOVA mit Post-Hoc-Tests keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 47: Mittelwertvergleich aller Kategorien des ProSoB-Fragebogens der WLB-Gruppen

Kategorie	Kategorien Mittelwert WLB					Signifikanz	
	sehr schlechte WLB	schlechte WLB	mittelmäßige WLB	gute WLB	sehr gute WLB	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Arbeitsbedingungen</b>							
Partizipationsmöglichkeiten	3,13	3,13	3,27	3,37	3,50	0,001	0,001
fachliche Überforderung	3,66	3,78	3,92	4,00	4,13	0,000	0,000
zeitliche Überforderung	1,55	1,96	2,46	2,94	3,61	0,000	0,000
Klarheit der Aufgabe	3,91	3,82	3,93	4,01	4,19	0,000	0,000
Handlungsspielraum	3,84	4,02	4,01	4,04	4,27	0,001	0,000
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	3,79	3,70	3,80	3,88	3,98	0,027	0,005
Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen	3,17	3,21	3,41	3,62	3,75	0,000	0,000
Gesamtindex Arbeitssituation	3,03	3,21	3,48	3,73	4,04	0,000	0,000
<b>Netzwerkkapital</b>							
Zusammengehörigkeitsgefühl	3,99	3,77	3,83	3,99	4,19	0,000	0,000
Teamkommunikation	3,95	3,83	3,90	3,98	4,25	0,000	0,000
sozialer Fit	3,92	3,72	3,80	3,96	4,14	0,000	0,000
soziale Unterstützung im Team	3,94	3,72	3,74	3,91	4,13	0,000	0,000
Vertrauen untereinander im Team	3,80	3,59	3,58	3,65	3,84	0,019	0,004
Gesamtindex Netzwerkkapital	4,02	3,85	3,93	4,05	4,24	0,000	0,000
<b>Führungskapital</b>							
Mitarbeiterorientierung	3,74	3,69	3,86	4,00	4,10	0,000	0,001
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	3,31	3,28	3,36	3,49	3,53	0,015	0,013
Kommunikation des Vorgesetzten	3,80	3,59	3,80	3,70	3,72	0,320	0,319
Akzeptanz des Vorgesetzten	3,72	3,61	3,85	3,95	4,07	0,000	0,000
Vertrauen in den Vorgesetzten	3,74	3,61	3,82	3,98	4,13	0,000	0,000
Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten	3,69	3,54	3,75	3,94	4,14	0,000	0,000
Machtorientierung des Vorgesetzten	3,59	3,59	3,87	3,99	4,16	0,000	0,000
Gesamtindex Führungskapital	3,67	3,62	3,83	3,95	4,08	0,000	0,000
<b>Überzeugungs- und Wertekapital</b>							
gelebte Kultur	2,72	2,86	3,11	3,34	3,57	0,000	0,000
gemeinsame Normen und Werte	3,37	3,39	3,43	3,55	3,73	0,000	0,000
Konfliktkultur in der Organisation	2,73	2,95	3,15	3,42	3,67	0,000	0,000
organisationale Kohäsion	3,06	3,01	3,11	3,31	3,59	0,000	0,000
organisationale Gerechtigkeit	2,88	2,97	3,17	3,53	3,75	0,000	0,000
Wertschätzung im Unternehmen	3,09	3,11	3,29	3,54	3,82	0,000	0,000
Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat	2,83	3,06	3,20	3,46	3,78	0,000	0,000
Gesamtindex Überzeugungs- und Wertekapital	2,95	3,05	3,21	3,45	3,71	0,000	0,000

Kategorie	Kategorien Mittelwert WLB					Signifikanz	
	sehr schlechte WLB	schlechte WLB	mittelmäßige WLB	gute WLB	sehr gute WLB	p*	p**
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert		
<b>Gesundheit</b>							
psychosomatische Beschwerden (Gesamtindex)	2,68	2,47	2,18	1,90	1,71	0,000	0,000
physischer Gesundheitszustand	3,97	3,49	3,15	2,84	2,72	0,000	0,000
Ausmaß depressiver Verstimmungen	3,18	2,77	2,36	1,99	1,66	0,000	0,000
Allgemeines Wohlbefinden	2,77	2,68	2,36	2,09	1,84	0,000	0,000
Selbstwertgefühl	1,89	1,98	1,87	1,79	1,63	0,000	0,000
Gesundheitsverhalten (Rauchstatus, Alkoholkonsum)	2,22	2,36	2,29	2,32	2,18	0,409	0,379
Krankheitstage	5,83	6,76	7,02	9,47	6,38	0,686	0,099
Präsentismustage	14,58	9,29	7,88	5,76	3,64	0,004	0,000
<b>Organisationspathologien</b>							
Mobbing	4,35	4,31	4,57	4,70	4,79	0,000	0,000
Innere Kündigung	4,49	4,42	4,39	4,35	4,47	0,254	0,067
<b>Wahrgenomme Produktivität</b>							
Qualität der eigenen Arbeitsleistung	4,04	4,01	4,00	4,16	4,28	0,000	0,000
Qualitätsbewusstsein	3,85	3,65	3,82	3,95	4,15	0,000	0,000
Arbeitsfähigkeit	2,86	2,52	2,13	1,87	1,67	0,000	0,000
Commitment	3,99	3,65	3,85	3,97	4,24	0,000	0,000
p* - ermittelt mit ANOVA, p** - ermittelt mit Kruskal-Wallis-Test							

Die hellgrün markierten Mittelwerte geben die jeweils höheren Mittelwerte an bzw. die bessere Einschätzung und die dunkel grün markierten Bereiche zeigen einen signifikanten Mittelwertsunterschied (nach der ANOVA).

**Tabelle 48: Darstellung der Mittelwertsunterschiede (gute und schlechte WLB) in den Einzelitems der Gruppe mit hohem Risiko für einen WLC**

	schlechte WLB			gute WLB		
	Mittelwert	N	Standardabweichung	Mittelwert	N	Standardabweichung
<b>Zufriedenheit mit...</b>						
dem Angebot an Fort- und Weiterbildungen?	3,34	44	1,055	3,61	69	,988
der technischen Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes?	3,86	44	,852	3,96	70	,999
den äußeren Bedingungen Ihres Arbeitsplatzes insgesamt? (z.B. Beleuchtung, Belüftung, Lärm, Raumgröße)	3,67	43	,944	3,66	70	1,128
der Höhe Ihrer Bezahlung im Verhältnis zu der von Ihnen erbrachten Arbeitsleistung?	3,02	44	,876	3,30	69	,828
der Arbeit des Betriebs-/Personalrats?	3,02	43	,859	3,56	68	,853
dem Ausmaß der Transparenz von Entscheidungen, die von der Unternehmensleitung getroffen werden?	3,07	44	,846	3,51	70	,812
... die Qualität der eigenen Arbeitsleistung.	4,30	44	,553	4,36	69	,514
... die Qualität der Arbeitsleistungen, die insgesamt in meiner Abteilung von allen Fachkräften geleistet wird.	4,09	43	,426	4,22	69	,511
... die Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen, die mein Unternehmen insgesamt anzubieten hat.	3,84	44	,645	4,23	69	,598
Ich habe fast immer das Gefühl, dass meine Arbeit wirklich wichtig ist.	4,16	44	,914	4,20	70	,827
Wenn ich eine gute Idee habe, kann ich sie in meinem Arbeitsbereich auch verwirklichen.	3,70	44	,930	3,86	70	,856
Meine Kenntnisse und Fähigkeiten reichen völlig aus, um erfolgreich arbeiten zu können.	4,20	44	,632	4,26	70	,674
Für meine Arbeit gibt es klare Ziele.	4,00	44	1,012	4,23	70	,820
Ich kann meine Arbeit selbständig planen und einteilen.	4,18	44	,815	4,47	70	,583
Ich habe den Eindruck, dass ich durch meine Arbeit maßgeblich zum Betriebserfolg beitrage.	4,19	43	,880	4,21	70	,797
In meiner Abteilung kommt es öfter vor, dass ich vor vollendete Tatsachen gestellt werde.	2,63	43	1,001	3,03	70	1,063
Mir werden häufig Aufgaben übertragen, für die ich eigentlich nicht ausgebildet bin.	3,80	44	,904	4,03	70	,963
Ich weiß genau, welche Dinge in meinen Verantwortungsbereich fallen.	4,25	44	,686	4,31	70	,692
Ich kann bei meiner Arbeit viele selbständige Entscheidungen treffen.	4,18	44	,786	4,19	70	,728
Ich habe häufig das Gefühl, bei meiner Arbeit unter Zeitdruck zu stehen.	1,56	43	,765	2,43	70	,878
Ich erlebe meine Arbeit in der Regel als persönliche Bereicherung.	3,49	43	,856	3,86	70	,967
Bei wichtigen Dingen in meiner Abteilung kann ich fast immer mitreden und mitentscheiden.	3,35	43	1,021	3,54	69	1,008
Ich muss häufig Arbeiten übernehmen, denen ich mich nicht gewachsen fühle.	3,84	44	,805	4,27	70	1,034
Ich weiß immer ganz genau, wie weit meine Befugnisse bei der Arbeit reichen.	3,84	44	,939	3,99	70	,970
Ich habe meistens ausreichend Zeit, meine Arbeit zu erledigen.	2,18	44	,922	3,16	70	,828
Ich habe oft das Gefühl, dass ich zu viele Dinge auf einmal bewältigen muss.	1,73	44	,899	2,87	70	1,062
Ich weiß genau, was von mir bei der Arbeit erwartet wird.	4,07	44	,818	4,23	70	,705
In unserer Abteilung gehen wir zusammen durch dick und dünn.	3,58	43	,957	3,65	69	,921
In meiner Abteilung dreht sich unser Denken um die Kunden.	4,05	42	,764	4,12	68	,764
In unserer Abteilung redet man viel und gerne miteinander.	3,70	43	,964	3,86	69	,912
In unserer Abteilung sind die Kolleginnen und Kollegen in hohem Maße bereit, sich füreinander einzusetzen.	3,95	43	,815	3,81	69	,845

Zwischen den Kolleginnen und Kollegen in unserer Abteilung gibt es häufig Spannungen und Konflikte.	3,81	43	,824	4,01	69	,831
In meinem Kollegenkreis fühle ich mich insgesamt sehr wohl.	4,05	43	,754	4,31	70	,772
In meiner Abteilung verbessern wir ständig die Qualität unserer Leistungen.	3,70	43	,773	3,94	69	,906
Wenn ich könnte, würde ich den Arbeitsplatz wechseln, um mit angenehmeren Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten zu arbeiten.	4,43	42	,703	4,55	69	,832
Der Umgangston zwischen den Kolleginnen und Kollegen in unserer Abteilung ist meistens gut.	4,12	43	,697	4,22	69	,905
In unserer Abteilung halten alle ganz gut zusammen.	3,91	43	,718	3,91	68	,926
Wenn es nötig ist, kann man sich auf die Kolleginnen und Kollegen in unserer Abteilung verlassen.	4,12	42	,772	4,06	69	,906
In meiner Abteilung halten wir uns stets an Standards und Leitlinien.	3,88	43	,851	4,14	69	,772
Ich würde manchen Kolleginnen/Kollegen, mit denen ich in meiner Abteilung zusammenarbeiten muss, lieber aus dem Weg gehen.	4,12	42	1,041	4,36	69	,840
Bei uns in der Abteilung ist es üblich, dass man sich gegenseitig hilft und unterstützt.	4,00	43	,787	4,20	69	,778
Die Kolleginnen und Kollegen in unserer Abteilung passen menschlich gut zusammen.	3,81	42	,773	3,99	69	,776
In unserer Abteilung steht keiner außerhalb.	3,88	42	,916	4,13	69	,873
In meiner Abteilung wird auf die Qualität der Arbeitsergebnisse geachtet.	4,14	42	,751	4,38	69	,666
In unserer Abteilung ist das gegenseitige Vertrauen so groß, dass wir auch über persönliche Probleme offen reden können.	3,50	42	,969	3,40	68	,949
<b>Mein direkter Vorgesetzter...</b>						
... bemüht sich um ein gutes persönliches Verhältnis zu seinen Mitarbeitern.	3,91	43	,868	4,33	69	,780
... kritisiert seine Mitarbeiter häufig in Gegenwart anderer.	3,93	43	,910	4,44	70	,694
... steht zu dem, was er sagt.	3,82	44	,947	4,20	70	,910
... informiert seine Mitarbeiter über alle wichtigen Dinge der Abteilung und des Unternehmens schnell und zuverlässig.	3,67	43	,993	4,14	70	,952
... handelt nach dem Prinzip: "Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser".	3,21	42	1,071	3,53	70	1,113
... hat für seine Mitarbeiter immer "ein offenes Ohr".	3,65	43	1,066	4,30	70	,906
... ist ein Mensch, dem man in jeder Situation absolut vertrauen kann.	3,47	43	,984	4,17	70	,947
... ist in jeder Hinsicht völlig zuverlässig.	3,70	43	,914	4,24	70	,892
... achtet darauf, dass seine Mitarbeiter sich beruflich weiterentwickeln können.	3,52	42	1,087	4,03	70	,947
... behandelt alle seine Mitarbeiter fair und gerecht.	3,57	42	,914	4,21	70	,883
... sucht die Schuld oft bei den Mitarbeitern, selten bei sich selbst.	3,90	40	,810	4,34	70	,814
... setzt sich immer durch, auch wenn seine Mitarbeiter eine andere Meinung haben.	2,85	41	,963	3,69	70	1,015
... ist für seine Mitarbeiter ein echtes Vorbild.	3,29	41	,981	3,84	70	1,058
... ist im Umgang mit seinen Mitarbeitern häufig ausfallend und beleidigend.	4,71	41	,602	4,81	70	,519
... gibt jedem Mitarbeiter eine Rückmeldung über die geleistete Arbeit.	3,59	41	,999	3,97	70	,947
... wird von allen seinen Mitarbeitern als "Chef" anerkannt und akzeptiert.	3,95	40	,932	4,33	69	,886
... erkennt die Leistung seiner Mitarbeiter an.	3,71	41	,955	4,10	69	,926
... spricht regelmäßig mit allen seinen Mitarbeitern.	3,68	41	1,011	4,06	69	,998
... behandelt alle seine Mitarbeiter gleich.	3,44	41	,923	4,04	69	,830
... versteht sich insgesamt sehr gut mit seinen Mitarbeitern.	3,80	40	,758	4,27	70	,867
<b>Weitere Items</b>						
Ich werde von Kolleginnen/Kollegen in meiner Abteilung gemobbt.	4,58	43	,663	4,81	69	,576
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	2,37	43	,725	1,80	69	,778
Was bei uns im Unternehmen vor sich geht, interessiert mich eigentlich nur wenig.	4,45	44	,697	4,64	70	,682
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	1,68	44	,518	1,71	68	,600



Ich tue bei der Arbeit bewusst nur das, was wirklich von mir verlangt wird.	4,45	44	,627	4,28	69	,820
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	1,45	42	,593	1,45	69	,631
Ich werde von meinem Vorgesetzten gelegentlich persönlich angegriffen.	4,33	43	1,040	4,80	70	,714
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	1,63	43	,655	1,96	68	,905
Bei meiner Arbeit mache ich normalerweise ^Dienst nach Vorschrift^ und nicht mehr.	4,82	44	,446	4,75	69	,526
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	2,07	43	,799	1,54	69	,739
In unserer Belegschaft sind Intrigen und Mobbing weit verbreitet.	4,05	43	1,090	4,66	68	,704
Bei wichtigen Entscheidungen ist die Belegschaft bei uns in der Regel einer Meinung.	3,10	42	,790	3,29	68	,692
Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden in unserem Unternehmen sachlich und vernünftig ausgetragen.	3,37	41	,829	3,76	67	,836
Bei uns gibt es in allen Bereichen einen sehr großen Teamgeist unter den Beschäftigten.	3,43	42	,737	3,75	67	,859
Die Beschäftigten identifizieren sich in sehr starkem Maße mit dem eigenen Unternehmen.	3,70	43	,832	3,99	69	,737
Trotz allen partnerschaftlichen Geredes werden die Beschäftigten bei uns nicht alle gleichbehandelt.	2,88	43	,851	3,62	69	1,001
In unserem Unternehmen gibt es unausgesprochene Spielregeln, wie man menschlich miteinander umgeht.	3,42	43	,906	3,18	67	1,218
Bei uns setzen sich fast alle Beschäftigten mit großem Engagement für die Ziele des Unternehmens ein.	3,84	43	,721	3,99	69	,675
Aus Angst vor unangenehmen Konsequenzen behalten viele Beschäftigte ihre eigene Meinung lieber für sich.	2,63	43	1,070	3,48	69	1,023
Als Beschäftigter kann man sich voll und ganz auf unsere Unternehmensleitung verlassen.	3,02	42	,841	3,56	68	,968
In unserem Unternehmen leben die Geschäftsführung und die Belegschaft in zwei verschiedenen Welten.	2,67	43	1,017	3,25	65	1,076
Die Beschäftigten in unserem Unternehmen haben keine Angst davor, offen ihre Meinung zu sagen.	2,71	42	,864	3,25	68	,998
Wenn es um Angelegenheiten der Mitarbeiter geht, kann man sich auf den Betriebs- bzw. Personalrat immer verlassen.	2,91	43	,868	3,56	68	,968
Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeiters ist in unserem Unternehmen sehr hoch.	3,02	42	,749	3,74	68	,803
Ich bin stolz darauf, für dieses Unternehmen arbeiten zu können.	4,18	44	,756	4,43	70	,672
Bei den Mitarbeitern gibt es viele Gemeinsamkeiten, die man in anderen Betrieben in dieser Form nicht finden würde.	3,33	42	,979	3,55	65	,952
Konflikte und Probleme werden in unserem Unternehmen oft verschwiegen und unter den Teppich gekehrt.	2,98	42	,950	4,02	66	,850
Meine eigenen Überzeugungen und Werte und die meines Arbeitgebers passen gut zusammen.	3,91	44	,741	4,14	70	,728
Mir ist es eigentlich egal, ob ich mein Geld hier oder in einem anderen Unternehmen verdiene.	4,07	44	,818	4,25	69	,812
Bei uns ziehen alle Beschäftigten an einem Strang.	3,30	43	,773	3,73	66	,833
Führungskräfte und Mitarbeiter orientieren sich bei Ihrer täglichen Arbeit sehr stark an gemeinsamen Regeln und Werten.	3,45	42	,861	3,88	67	,862
Unser Unternehmen kann man fast mit einer großen Familie vergleichen.	2,71	42	,944	3,14	66	1,021
In unserem Unternehmen gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich der Betrieb weiterentwickeln soll.	3,39	41	,891	3,81	68	,833
Bei uns bringen sich alle Beschäftigten ein hohes Maß an persönlicher Wertschätzung und Anerkennung entgegen.	3,29	42	,742	3,76	68	,775
Bei uns werden alle Beschäftigten gleichbehandelt.	2,91	43	,947	3,67	67	,911
In unserem Unternehmen steht viel auf Hochglanzpapier, was aber im betrieblichen Alltag nicht gelebt wird.	2,86	43	,833	3,55	67	,875
Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Beschäftigten fair und gerecht zugeht.	3,36	42	,692	3,96	68	,854
<b>Gesundheitliche Parameter und Arbeitsfähigkeit</b>						

Wie oft hatten Sie Kopfschmerzen?	2,57	44	1,087	1,67	70	,812
Wie oft reagierte Ihr Magen empfindlich (Durchfall, Verdauungsbeschwerden, Übelkeit,...)?	2,25	44	1,081	1,47	70	,793
Wie oft hatten Sie Rückenschmerzen?	2,75	44	1,332	2,25	69	1,193
Wie oft fühlten Sie sich schnell müde?	3,18	44	1,167	2,31	68	1,069
Wie oft hatten Sie Schmerzen in der Herzgegend?	1,68	44	1,006	1,29	70	,663
Wie oft hatten Sie Konzentrationsstörungen?	2,52	44	1,023	1,71	69	,824
Wie oft hatten Sie Schlafstörungen (beim Ein- oder Durchschlafen)?	2,89	44	1,351	1,99	70	1,070
Anzahl Krankheitstage	7,85	41	8,895	10,01	68	26,539
Anzahl Präsentismustage	10,68	34	7,631	10,07	56	33,234
physische Gesundheit	3,25	44	,781	4,20	69	,677
Alkohol	2,70	44	1,091	2,88	69	1,037
Rauchen	2,02	44	1,089	1,83	70	1,049
Es fiel mir schwer, etwas zu genießen.	3,09	44	1,074	1,74	68	,704
Ich konnte mich nicht so freuen wie früher.	3,29	42	,835	1,82	68	,929
Ich fühlte mich in meiner Aktivität gehemmt.	3,14	42	1,049	1,84	68	,874
Ich musste mich zu jeder Tätigkeit zwingen.	2,58	43	,852	1,69	67	,820
Ich fühlte mich traurig.	2,58	43	1,029	1,74	68	,822
Ich bin zur Arbeit gegangen, obwohl ich mich krank fühlte.	3,11	44	1,083	1,91	68	,942
Ich fühlte mich voller Energie und Tatkraft.	3,00	44	1,057	2,03	68	,946
Ich musste öfter pausieren, weil ich nicht lange am Stück arbeiten konnte.	2,00	43	,787	1,53	68	,837
Ich war unbeschwert und gut aufgelegt.	2,84	44	,861	1,94	68	,879
Ich fühlte mich anderen Menschen unterlegen.	2,00	44	,747	1,65	68	,894
Ich war ruhig und ausgeglichen.	2,98	44	,952	2,06	69	,938
Ich fühlte mich fit genug, um hart und ausdauernd zu arbeiten.	2,77	43	,972	1,96	69	,992

**Tabelle 49: Untersuchung auf signifikante Korrelationsunterschiede zwischen Treibern des Bielefelder Sozialkapitalmodells und Gesundheitsparametern zwischen Extremgruppen (gute und schlechte Work-Life-Balance)**

Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl
<b>Partizipationsmöglichkeiten</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,289</b>	-,129	-,249	-,284	-,167
		<i>Fisher's Z</i>	-,297	-,130	-,254	-,292	-,169
		Sig. (1-seitig)	,000	,008	,000	,000	,000
		N	422	422	421	421	432
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,153</b>	-,089	-,242	-,285	-,270
		<i>Fisher's Z</i>	-,154	-,089	-,247	-,293	-,277
		Sig. (1-seitig)	0,001	0,050	0,000	0,000	0,000
		N	486	483	482	482	491
	$\sigma$		0,0667610	0,0668578	0,0669330	0,0669330	0,0661829
	$z$		<b>-2,15</b>	-0,60	-0,11	-0,02	-1,64
<b>fachliche Anforderungen</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,228</b>	-,171	-,218	-,285	-,273
		<i>Fisher's Z</i>	-,232	-,173	-,222	-,293	-,280
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	421	421	420	420	431
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,099</b>	-,119	-,202	-,238	-,280
		<i>Fisher's Z</i>	-,099	-,120	-,205	-,243	-,288
		Sig. (1-seitig)	0,029	0,009	0,000	0,000	0,000
		N	486	483	482	482	491
	$\sigma$		0,0668037	0,0669005	0,0669758	0,0669758	0,0662241
	$z$		<b>-1,99</b>	-0,79	-0,25	-0,75	-0,11
<b>zeitliche Anforderungen</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,192	<b>-,217</b>	<b>-,204</b>	<b>-,211</b>	-,081
		<i>Fisher's Z</i>	-,194	-,221	-,207	-,214	-,082
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,091
		N	422	422	421	421	432
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,128	<b>-,082</b>	<b>-,029</b>	<b>-,029</b>	,044
		<i>Fisher's Z</i>	-,129	-,082	-,029	-,029	,044
		Sig. (1-seitig)	0,005	0,071	0,526	0,528	0,331
		N	487	484	483	482	492
	$\sigma$		0,0667289	0,0668254	0,0669005	0,0669330	0,0661513
	$z$		-0,98	<b>-2,07</b>	<b>-2,66</b>	<b>-2,77</b>	-1,90

Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl
<b>Klarheit der Aufgabe, Rollenklarheit</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,109	-,104	-,131	-,224	-,205
		<i>Fisher's Z</i>	-,109	-,104	-,132	-,228	-,208
		Sig. (1-seitig)	0,025	0,033	0,007	0,000	0,000
		N	423	423	422	422	433
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,139	-,004	-,264	-,343	-,302
		<i>Fisher's Z</i>	-,140	-,004	-,270	-,357	-,312
		Sig. (1-seitig)	0,002	0,934	0,000	0,000	0,000
		N	487	484	483	482	492
	$\sigma$		0,0666863	0,0667829	0,0668578	0,0668903	0,0661103
	z		-0,46	-1,51	<b>-2,07</b>	-1,94	-1,57
<b>Handlungsspielraum</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,202	-,131	-,177	-,239	-,188
		<i>Fisher's Z</i>	-,205	-,132	-,179	-,244	-,190
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000
		N	422	422	421	421	432
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,118	-,062	-,237	-,318	-,334
		<i>Fisher's Z</i>	-,119	-,062	-,242	-,329	-,347
		Sig. (1-seitig)	0,009	0,172	0,000	0,000	0,000
		N	486	483	482	482	491
	$\sigma$		0,0667610	0,0668578	0,0669330	0,0669330	0,0661829
	z		-1,29	-1,04	-0,94	-1,28	<b>-2,37</b>
<b>Sinnhaftigkeit der Aufgabe</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,248	-,122	-,229	-,281	-,300
		<i>Fisher's Z</i>	-,253	-,123	-,233	-,289	-,310
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000
		N	422	422	421	421	432
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,147	-,102	-,323	-,405	-,428
		<i>Fisher's Z</i>	-,148	-,102	-,335	-,430	-,457
		Sig. (1-seitig)	0,001	0,025	0,000	0,000	0,000
		N	487	484	483	482	492
	$\sigma$		0,0667289	0,0668254	0,0669005	0,0669330	0,0661513
	z		-1,58	-0,30	-1,52	<b>-2,10</b>	<b>-2,24</b>
<b>Zufriedenheit Rahmenbedingungen</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,166	-,143	-,166	-,166	,009
		<i>Fisher's Z</i>	-,168	-,144	-,168	-,168	,009
		Sig. (1-seitig)	0,001	0,003	0,001	0,001	0,847
		N	423	423	422	422	433
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,185	-,156	-,187	-,177	-,118
		<i>Fisher's Z</i>	-,187	-,157	-,189	-,179	-,119
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,009
		N	487	484	483	482	492
	$\sigma$		0,0666863	0,0667829	0,0668578	0,0668903	0,0661103
	z		-0,29	-0,20	-0,32	-0,17	-1,93

Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl	
<b>Gesamtindex Arbeitssituation</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,358	-,274	-,364	-,410	-,272	
		<i>Fisher's Z</i>	-,375	-,281	-,381	-,436	-,279	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
		N	422	422	421	421	432	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,242	-,150	-,363	-,429	-,396	
		<i>Fisher's Z</i>	-,247	-,151	-,380	-,459	-,419	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
		N	488	485	484	483	493	
	$\sigma$		0,0666970	0,0667931	0,0668681	0,0669005	0,0661197	
	z		-1,91	-1,95	0,02	-0,34	<b>-2,12</b>	
	<b>Zusammengehörigkeitsgefühl</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,187	-,116	-,222	-,290	-,177
			<i>Fisher's Z</i>	-,189	-,117	-,226	-,299	-,179
Sig. (1-seitig)			0,000	0,017	0,000	0,000	0,000	
N			422	422	421	421	432	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	-,214	-,156	-,318	-,379	-,343	
		<i>Fisher's Z</i>	-,217	-,157	-,329	-,399	-,357	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
		N	487	484	483	482	492	
$\sigma$		0,0667289	0,0668254	0,0669005	0,0669330	0,0661513		
z		-0,42	-0,61	-1,55	-1,50	<b>-2,70</b>		
<b>Teamkommunikation</b>		geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,188	-,154	-,180	-,236	-,191
			<i>Fisher's Z</i>	-,190	-,155	-,182	-,241	-,193
	Sig. (1-seitig)		0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	
	N		421	421	420	420	431	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,117	-,199	-,255	-,313	-,312	
		<i>Fisher's Z</i>	-,118	-,202	-,261	-,324	-,323	
		Sig. (1-seitig)	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	486	483	482	482	491	
	$\sigma$		0,0668037	0,0669005	0,0669758	0,0669758	0,0662241	
	z		-1,09	0,69	-1,18	-1,24	-1,95	
	<b>sozialer Fit</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,177	-,124	-,223	-,270	-,164
			<i>Fisher's Z</i>	-,179	-,125	-,227	-,277	-,165
Sig. (1-seitig)			0,000	0,011	0,000	0,000	0,001	
N			420	420	419	419	430	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	-,185	-,144	-,315	-,365	-,249	
		<i>Fisher's Z</i>	-,187	-,145	-,326	-,383	-,254	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
		N	488	485	484	483	493	
$\sigma$		0,0667828	0,0668788	0,0669541	0,0669864	0,0662022		
z		-0,12	-0,30	-1,48	-1,58	-1,34		

Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl	
<b>soziale Unterstützung im Team</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,170	-,143	-,178	-,208	-,147	
		<i>Fisher's Z</i>	-,172	-,144	-,180	-,211	-,148	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,003	0,000	0,000	0,002	
		N	420	420	419	419	430	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,158	-,142	-,263	-,318	-,254	
		<i>Fisher's Z</i>	-,159	-,143	-,269	-,329	-,260	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	
		N	485	482	481	481	490	
	$\sigma$		0,0668788	0,0669758	0,0670514	0,0670514	0,0662971	
	z		-0,18	-0,02	-1,33	-1,76	-1,68	
	<b>Vertrauen untereinander</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,141	-,085	-,180	-,208	-,171
			<i>Fisher's Z</i>	-,142	-,085	-,182	-,211	-,173
Sig. (1-seitig)			0,004	0,082	0,000	0,000	0,000	
N			419	419	418	418	429	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	-,147	-,138	-,269	-,330	-,251	
		<i>Fisher's Z</i>	-,148	-,139	-,276	-,343	-,256	
		Sig. (1-seitig)	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	
		N	487	484	483	482	492	
$\sigma$		0,0668578	0,0669541	0,0670296	0,0670621	0,0662752		
z		-0,09	-0,80	-1,40	-1,96	-1,26		
<b>Gesamindex Netzwerkkapital</b>		geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,209	-,157	-,242	-,289	-,197
			<i>Fisher's Z</i>	-,212	-,158	-,247	-,297	-,200
	Sig. (1-seitig)		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
	N		422	422	421	421	432	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,198	-,179	-,334	-,392	-,314	
		<i>Fisher's Z</i>	-,201	-,181	-,347	-,414	-,325	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	488	485	484	483	493	
	$\sigma$		0,0666970	0,0667931	0,0668681	0,0669005	0,0661197	
	z		-0,17	-0,34	-1,50	-1,74	-1,90	
	<b>Mitarbeiterorientierung des Vorgesetzten</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,176	-,184	-,214	-,271	-,144
			<i>Fisher's Z</i>	-,178	-,186	-,217	-,278	-,145
Sig. (1-seitig)			0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	
N			420	420	419	419	430	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	-,129	-,121	-,274	-,247	-,233	
		<i>Fisher's Z</i>	-,130	-,122	-,281	-,252	-,237	
		Sig. (1-seitig)	0,004	0,008	0,000	0,000	0,000	
		N	487	484	483	482	492	
$\sigma$		0,0668146	0,0669110	0,0669864	0,0670189	0,0662338		
z		-0,72	-0,96	-0,95	-0,38	-1,39		

Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl	
soziale Kontrolle des Vorgesetzten	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,188	-,122	-,153	-,152	-,105	
		Fisher's Z	-,190	-,123	-,154	-,153	-,105	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,012	0,002	0,002	0,030	
		N	420	420	419	419	430	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,085	-,070	-,229	-,214	-,265	
		Fisher's Z	-,085	-,071	-,233	-,217	-,271	
		Sig. (1-seitig)	0,060	0,121	0,000	0,000	0,000	
		N	487	484	483	482	492	
	$\sigma$		0,0668146	0,0669110	0,0669864	0,0670189	0,0662338	
	z		-1,57	-0,78	-1,18	-0,96	-2,51	
	Kommunikation des Vorgesetzten	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,053	-,013	-,048	-,107	-,111
			Fisher's Z	-,053	-,013	-,048	-,107	-,111
Sig. (1-seitig)			0,277	0,785	0,331	0,029	0,022	
N			420	420	419	419	430	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	-,102	,017	-,154	-,211	-,176	
		Fisher's Z	-,102	,017	-,155	-,214	-,178	
		Sig. (1-seitig)	0,025	0,704	0,001	0,000	0,000	
		N	487	484	483	482	492	
$\sigma$		0,0668146	0,0669110	0,0669864	0,0670189	0,0662338		
z		-0,74	0,46	-1,61	1,59	-1,00		
Akzeptanz des Vorgesetzten		geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,144	-,127	-,196	-,226	-,157
			Fisher's Z	-,145	-,128	-,199	-,230	-,158
	Sig. (1-seitig)		0,003	0,010	0,000	0,000	0,001	
	N		415	415	414	414	425	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,110	-,145	-,240	-,239	-,300	
		Fisher's Z	-,110	-,146	-,245	-,244	-,310	
		Sig. (1-seitig)	0,015	0,001	0,000	0,000	0,000	
		N	486	483	482	481	491	
	$\sigma$		0,0670640	0,0671604	0,0672367	0,0672692	0,0664744	
	z		-0,52	-0,27	-0,69	0,20	-2,27	
	Vertrauen in den Vorgesetzten	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,207	-,177	-,214	-,264	-,153
			Fisher's Z	-,210	-,179	-,217	-,270	-,154
Sig. (1-seitig)			0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	
N			421	421	420	420	431	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	-,102	-,122	-,238	-,277	-,316	
		Fisher's Z	-,102	-,123	-,243	-,284	-,327	
		Sig. (1-seitig)	0,024	0,007	0,000	0,000	0,000	
		N	486	483	482	482	491	
$\sigma$		0,0668037	0,0669005	0,0669758	0,0669758	0,0662241		
z		-1,61	-0,84	-0,38	0,21	-2,61		

Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl	
<b>Fairness und Gerechtigkeit des Vorgesetzten</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,196	-,182	-,231	-,277	-,103	
		Fisher's Z	-,199	-,184	-,235	-,284	-,103	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,034	
		N	419	419	418	418	429	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,164	-,157	-,275	-,290	-,253	
		Fisher's Z	-,165	-,158	-,282	-,299	-,259	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
		N	484	481	480	480	489	
		$\sigma$	0,0669541	0,0670514	0,0671273	0,0671273	0,0663704	
		z	-0,49	-0,38	-0,70	-0,21	-2,34	
	<b>Machtorientierung des Vorgesetzten</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,191	-,140	-,228	-,245	-,132
			Fisher's Z	-,193	-,141	-,232	-,250	-,133
Sig. (1-seitig)			0,000	0,004	0,000	0,000	0,006	
N			419	419	418	418	429	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	-,087	-,134	-,190	-,170	-,237	
		Fisher's Z	-,087	-,135	-,192	-,172	-,242	
		Sig. (1-seitig)	0,056	0,003	0,000	0,000	0,000	
		N	487	484	483	482	492	
		$\sigma$	0,0668578	0,0669541	0,0670296	0,0670621	0,0662752	
		z	-1,59	-0,09	-0,59	-1,17	-1,64	
<b>Gesamtindex Führungskapital</b>		geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,233	-,194	-,253	-,297	-,172
			Fisher's Z	-,237	-,196	-,259	-,306	-,174
	Sig. (1-seitig)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N		423	423	422	422	433	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,164	-,145	-,314	-,325	-,339	
		Fisher's Z	-,165	-,146	-,325	-,337	-,353	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
		N	488	485	484	483	493	
		$\sigma$	0,0666544	0,0667506	0,0668254	0,0668578	0,0660787	
		z	-1,08	-0,76	-0,99	-0,46	-2,71	
	<b>gelebte Organisationskultur</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,200	-,147	-,208	-,252	-,107
			Fisher's Z	-,203	-,148	-,211	-,258	-,107
Sig. (1-seitig)			0,000	0,003	0,000	0,000	0,028	
N			419	419	418	418	423	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	-,213	-,228	-,317	-,281	-,217	
		Fisher's Z	-,216	-,232	-,328	-,289	-,221	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	480	477	477	476	482	
		$\sigma$	0,0670841	0,0671830	0,0672261	0,0672592	0,0668479	
		z	-0,20	-1,25	-1,74	-0,46	-1,69	



Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl
<b>gemeinsame Normen und Werte</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,177	-,141	-,202	-,261	-,209
		Fisher's Z	-,179	-,142	-,205	-,267	-,212
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000
		N	420	420	419	419	424
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,148	-,124	-,205	-,305	-,300
		Fisher's Z	-,149	-,125	-,208	-,315	-,310
		Sig. (1-seitig)	0,001	0,006	0,000	0,000	0,000
		N	486	483	482	481	488
	$\sigma$		0,0668467	0,0669434	0,0670189	0,0670514	0,0666120
	$z$		-0,45	-0,26	-0,05	-0,71	-1,46
<b>Konfliktkultur</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,264	-,261	-,318	-,297	-,172
		Fisher's Z	-,270	-,267	-,329	-,306	-,174
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	420	420	419	419	424
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,177	-,206	-,320	-,283	-,229
		Fisher's Z	-,179	-,209	-,332	-,291	-,233
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	484	481	480	480	486
	$\sigma$		0,0669110	0,0670084	0,0670841	0,0670841	0,0666760
	$z$		-1,37	-0,87	-0,03	-0,23	-0,89
<b>Kohäsion</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,153	-,151	-,201	-,252	-,220
		Fisher's Z	-,154	-,152	-,204	-,258	-,224
		Sig. (1-seitig)	0,002	0,002	0,000	0,000	0,000
		N	419	419	418	418	422
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,188	-,152	-,259	-,301	-,269
		Fisher's Z	-,190	-,153	-,265	-,311	-,276
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
		N	482	480	479	479	484
	$\sigma$		0,0670189	0,0670841	0,0671601	0,0671601	0,0668254
	$z$		-0,54	-0,02	-0,91	-0,79	-0,78
<b>Gerechtigkeit und Fairness</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,200	-,228	-,258	-,261	-,146
		Fisher's Z	-,203	-,232	-,264	-,267	-,147
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003
		N	420	420	419	419	424
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,184	-,215	-,292	-,321	-,228
		Fisher's Z	-,186	-,218	-,301	-,333	-,232
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	483	481	480	480	485
	$\sigma$		0,0669434	0,0670084	0,0670841	0,0670841	0,0667082
	$z$		-0,25	-0,20	-0,55	-0,98	-1,27

Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl	
<b>Wertschätzung</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,231	-,209	-,274	-,308	-,208	
		<i>Fisher's Z</i>	-,235	-,212	-,281	-,318	-,211	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	418	418	417	417	422	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,194	-,191	-,275	-,310	-,252	
		<i>Fisher's Z</i>	-,196	-,193	-,282	-,321	-,258	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	480	478	478	477	482	
		$\sigma$	0,0671273	0,0671930	0,0672363	0,0672693	0,0668903	
		z	-0,58	-0,28	0,02	-0,03	-0,69	
	<b>Vertrauen in Geschäftsführung und Betriebsrat</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,145	-,143	-,168	-,190	-,062
			<i>Fisher's Z</i>	-,146	-,144	-,170	-,192	-,062
Sig. (1-seitig)			0,003	0,003	0,001	0,000	0,202	
N			420	420	419	419	424	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	-,112	-,107	-,195	-,203	-,218	
		<i>Fisher's Z</i>	-,112	-,107	-,198	-,206	-,222	
		Sig. (1-seitig)	0,015	0,020	0,000	0,000	0,000	
		N	477	475	474	473	479	
		$\sigma$	0,0671400	0,0672066	0,0672829	0,0673165	0,0669039	
		z	-0,50	-0,54	-0,41	-0,20	<b>-2,38</b>	
<b>Gesamindex Überzeugungs- und Wertekapital</b>		geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,239	-,225	-,282	-,309	-,193
			<i>Fisher's Z</i>	-,244	-,229	-,290	-,319	-,195
	Sig. (1-seitig)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N		421	421	420	420	425	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	-,205	-,209	-,322	-,359	-,305	
		<i>Fisher's Z</i>	-,208	-,212	-,334	-,376	-,315	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	487	484	483	482	489	
		$\sigma$	0,0667717	0,0668681	0,0669434	0,0669758	0,0665378	
		z	-0,54	-0,25	-0,66	-0,84	-1,80	

Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl
<b>Mobbing</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,295</b>	-,270	<b>-,314</b>	<b>-,321</b>	<b>-,162</b>
		<i>Fisher's Z</i>	<b>-,304</b>	-,277	<b>-,325</b>	<b>-,333</b>	<b>-,163</b>
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	,190
		N	423	423	422	422	438
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,184</b>	-,179	<b>-,306</b>	<b>-,287</b>	<b>-,236</b>
		<i>Fisher's Z</i>	<b>-,186</b>	-,181	<b>-,316</b>	<b>-,295</b>	<b>-,241</b>
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	487	484	483	483	492
		$\sigma$	0,0666863	0,0667829	0,0668578	0,0668578	0,0659078
		z	<b>-1,77</b>	-1,44	-0,13	-0,56	-1,17
<b>innere Kündigung</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,146</b>	<b>-,047</b>	<b>-,169</b>	<b>-,244</b>	<b>-,277</b>
		<i>Fisher's Z</i>	<b>-,147</b>	<b>-,047</b>	<b>-,171</b>	<b>-,249</b>	<b>-,284</b>
		Sig. (1-seitig)	0,003	0,338	0,000	0,000	0,000
		N	423	423	422	422	433
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,065</b>	<b>-,048</b>	<b>-,238</b>	<b>-,287</b>	<b>-,327</b>
		<i>Fisher's Z</i>	<b>-,065</b>	<b>-,048</b>	<b>-,243</b>	<b>-,295</b>	<b>-,339</b>
		Sig. (1-seitig)	0,150	0,292	0,000	0,000	0,000
		N	487	484	483	482	493
		$\sigma$	0,0666863	0,0667829	0,0668578	0,0668903	0,0660787
		z	-1,22	-0,02	-1,08	-0,69	-0,83
<b>Qualität der Arbeitsleistungen</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,133</b>	<b>-,157</b>	<b>-,211</b>	<b>-,249</b>	<b>-,260</b>
		<i>Fisher's Z</i>	<b>-,134</b>	<b>-,158</b>	<b>-,214</b>	<b>-,254</b>	<b>-,266</b>
		Sig. (1-seitig)	0,006	0,001	0,000	0,000	0,000
		N	421	421	420	420	431
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,107</b>	<b>-,200</b>	<b>-,255</b>	<b>-,255</b>	<b>-,296</b>
		<i>Fisher's Z</i>	<b>-,107</b>	<b>-,203</b>	<b>-,261</b>	<b>-,261</b>	<b>-,305</b>
		Sig. (1-seitig)	0,019	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	485	482	481	481	490
		$\sigma$	0,0668359	0,0669330	0,0670084	0,0670084	0,0662558
		z	-0,39	-0,66	-0,69	-0,10	-0,59
<b>Qualitätsbewusstsein</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,133</b>	<b>-,157</b>	<b>-,211</b>	<b>-,249</b>	<b>-,260</b>
		<i>Fisher's Z</i>	<b>-,134</b>	<b>-,158</b>	<b>-,214</b>	<b>-,254</b>	<b>-,266</b>
		Sig. (1-seitig)	0,006	0,001	0,000	0,000	0,000
		N	421	421	420	420	431
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,107</b>	<b>-,200</b>	<b>-,255</b>	<b>-,255</b>	<b>-,296</b>
		<i>Fisher's Z</i>	<b>-,107</b>	<b>-,203</b>	<b>-,261</b>	<b>-,261</b>	<b>-,305</b>
		Sig. (1-seitig)	0,019	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	485	482	481	481	490
		$\sigma$	0,0668359	0,0669330	0,0670084	0,0670084	0,0662558
		z	-0,39	-0,66	-0,69	-0,10	-0,59

Work-Life-Balance (Extremgruppen - Mittelwert)			Psychosomatische Beschwerden	physischer Gesundheitszustand	Ausmaß depressiver Verstimmungen	Allgemeines Wohlbefinden	Selbstwertgefühl	
<b>Arbeitsfähigkeit</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>,620</b>	<b>,591</b>	,628	,657	,273	
		<i>Fisher's Z</i>	,725	,679	,738	,788	,280	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	421	421	422	422	422	
	hohe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>,502</b>	<b>,364</b>	,580	,620	,256	
		<i>Fisher's Z</i>	,552	,381	,662	,725	,262	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	483	482	482	483	482	
	$\sigma$		0,0669005	0,0669330	0,0668903	0,0668578	0,0668903	
	$z$		<b>-2,59</b>	<b>-4,45</b>	-1,13	-0,93	-0,27	
	<b>Committed</b>	geringe Work-Life-Balance	Pearson-Korrelation	<b>-,186</b>	<b>-,120</b>	<b>-,198</b>	<b>-,277</b>	<b>-,226</b>
			<i>Fisher's Z</i>	<b>-,188</b>	<b>-,121</b>	<b>-,201</b>	<b>-,284</b>	<b>-,230</b>
Sig. (1-seitig)			0,000	0,014	0,000	0,000	0,000	
N			421	421	420	420	425	
hohe Work-Life-Balance		Pearson-Korrelation	<b>-,223</b>	<b>-,125</b>	<b>-,296</b>	<b>-,348</b>	<b>-,330</b>	
		<i>Fisher's Z</i>	<b>-,227</b>	<b>-,126</b>	<b>-,305</b>	<b>-,363</b>	<b>-,343</b>	
		Sig. (1-seitig)	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	
		N	486	483	482	482	488	
$\sigma$		0,0668037	0,0669005	0,0669758	0,0669758	0,0665697		
$z$		-0,58	-0,08	-1,56	-1,18	-1,70		

## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit erkläre ich an Eides statt,

- dass ich die vorgelegte Dissertation selbständig und ohne unzulässige fremde Hilfe angefertigt und verfasst habe, dass alle Hilfsmittel und sonstigen Hilfen angegeben und dass alle Stellen, die ich wörtlich oder dem Sinne nach aus anderen Veröffentlichungen entnommen habe, kenntlich gemacht worden sind;
- dass die Dissertation in der vorgelegten oder einer ähnlichen Fassung noch nicht zu einem früheren Zeitpunkt an der Universität Bielefeld oder einer anderen in- oder ausländischen Hochschule als Dissertation eingereicht worden ist.

Henry Kauffeldt

Berlin, 07.12.2016