

SINNERFÜLLUNG IM BERUF

Zum Zusammenhang von Merkmalen der Arbeitstätigkeit,
Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden

Diplomarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades
einer Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)
an der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaften
der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
Studienrichtung Psychologie

eingereicht von:
Elke Siller

Begutachter:
Dr. Thomas Höge

Innsbruck, September 2009

*Mut ist nicht die Abwesenheit von Angst,
sondern die Erkenntnis, dass es etwas gibt,
das wichtiger ist als Angst.*

Ambrose Redmoon

Danke...

Ein herzliches Danke an Herrn Dr. Thomas Höge, der mir diese Diplomarbeit ermöglicht hat, mich freundlich und geduldig bei ihrer Umsetzung unterstützte und mir all meine Fragen stets prompt beantwortete.

Danke auch an Frau Dr. Tatjana Schnell, die an der Entwicklungsphase des Fragebogens beteiligt war und viele hilfreiche Ideen einbrachte.

Ein riesengroßes Danke geht an alle meine fleißigen Helfer beim Austeilen der Fragebögen: Herbert, Mama, Gerlinde, Thomas, Manuela, Melanie, Lukrezia, Marco, Elisabeth, Veronika, Eva und Frederick und besonders an Inge Patsch, Leiterin des TILO Innsbruck, für das Verteilen in ihren Kursen. Und natürlich danke ich allen, die den Fragebogen geduldig ausgefüllt und somit die Erhebung erst ermöglicht haben.

Auch wenn sie sich viel zu schnell aufgelöst hat, möchte ich der „Club Cranium Clique“ Michael Allinger, Lukrezia Büchel, Nadine Kranz, Marco Monaco und Melanie Muigg für die vielen lustigen Stunden, die gemeinsamen Essen und die Spiele-Abende danken. Ohne Euch wäre die Uni um einiges ernster gewesen!

Danke an Elisabeth Fuchs für die vielen gedanklichen Anregungen, für unzählige Vorlagen und Informationen und vor allem die netten Gespräche. Danke auch an Veronika Neyer für Deine besondere, gelassene Art die Dinge und Menschen zu sehen und für die SPSS-Unterstützung. Ihr beide seid einzigartig und ich bin froh, Euch im Studium kennen gelernt zu haben!

Meiner Freundin Gerlinde Plattner möchte ich für die ganzen „Kerzerln“ danken, die sie an Prüfungstagen für mich angezündet hat – sie haben gut geholfen!

Mein allergrößter Dank aber gilt meinem Mann Herbert, der mich erst ermutigt hat, diesen Weg zu gehen, auch wenn er von meiner ursprünglichen Ausbildung abwich, der an mich glaubte, der mir in den letzten fünf Jahren zuhörte, mit mir lachte und mich tröstete. Ich bin froh, dass Du ein Teil meines Lebens bist!

INHALTSVERZEICHNIS

Tabellenverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	9
Abstract	10
1 Theoretischer Teil.....	12
1.1 Einleitung.....	12
1.2 Sinn	13
1.2.1 <u>Herkunft von Sinn und Ansichten über Sinn</u>	13
1.2.2 <u>Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LEBE)</u> ..	18
1.2.2.1 <i>Hierarchisches Sinn-Konstrukt</i>	18
1.2.2.2 <i>Sinnerfüllung</i>	21
1.2.2.3 <i>Sinnkrise</i>	22
1.2.2.4 <i>Existentiell indifferent</i>	23
1.2.3 <u>Sinn und Beruf</u>	23
1.3 Arbeitsengagement / Work Engagement	31
1.3.1 <u>Dimensionen von Arbeitsengagement</u>	32
1.3.2 <u>Einflussfaktoren auf Arbeitsengagement</u>	34
1.3.2.1 <i>Arbeitsressourcen</i>	34
1.3.2.2 <i>Personale Ressourcen</i>	36
1.3.3 <u>Engagement und Leistung</u>	36
1.3.3.1 <i>Positive Emotionen</i>	37
1.3.3.2 <i>Gesundheit</i>	37
1.3.3.3 <i>Fähigkeit, die eigenen Ressourcen zu mobilisieren</i>	38
1.3.3.4 <i>Crossover von Engagement</i>	38
1.3.4 <u>Die Beziehung von Arbeitsengagement und Burnout</u>	38

1.3.5	<u>Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Arbeitsengagement</u>	41
1.3.5.1	<i>Das Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Burnout</i>	41
1.3.5.2	<i>Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Arbeitsengagement</i>	43
1.4	Flexibilitätsanforderungen	45
1.4.1	<u>Ein Überblick über die Entwicklung in Richtung Arbeitskraftunternehmer</u>	45
1.4.2	<u>Historische Typen von Arbeitskraft</u>	47
1.4.3	<u>Der Arbeitskraftunternehmer</u>	48
1.4.4	<u>Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und Sinnerfüllung</u>	51
1.5	Soziomoralische Atmosphäre	52
1.5.1	<u>Die moralische Atmosphäre nach Kohlberg</u>	52
1.5.2	<u>Die soziomoralische Atmosphäre nach Lempert</u>	54
1.5.3	<u>Merkmale der soziomoralischen Atmosphäre</u>	54
1.5.4	<u>Zusammenhänge zwischen soziomoralischer Atmosphäre und Sinnerfüllung bzw. Arbeitsengagement</u>	57
1.6	Hypothesen	58
1.7	Explorierende Fragestellungen	62
2	Untersuchungsmethode	65
2.1	Durchführung der Untersuchung und Stichprobe	65
2.2	Erhebungsinstrumente	66
2.2.1	<u>Generelle Sinnerfüllung und Sinnkrise</u>	66
2.2.2	<u>Sinnerfüllung im Beruf und Sinnkrise im Beruf</u>	66
2.2.3	<u>Arbeitsengagement</u>	67
2.2.4	<u>Aufgabenbezogene Arbeitsressourcen</u>	67
2.2.5	<u>Soziale Unterstützung</u>	69
2.2.6	<u>Arbeitsbelastungen</u>	70
2.2.7	<u>Flexibilitätsanforderungen</u>	71

2.2.8 <u>Soziomoralische Atmosphäre</u>	72
2.2.9 <u>Psychisches und physisches Wohlbefinden</u>	72
2.3 Auswertungsmethoden	73
3 Ergebnisse	74
3.1 Soziodemographische Daten.....	74
3.1.1 <u>Geschlecht, Alter, Familiensituation</u>	74
3.1.2 <u>Ausbildung, Beschäftigungsverhältnis, Beruf</u>	75
3.2 Reliabilitätsprüfung der Ergebnisse	77
3.3 Deskriptive Ergebnisse und Überprüfung der Normalverteilung ..	81
3.4 Hypothesenprüfung.....	83
3.5 Überprüfung der explorierenden Fragestellungen	98
4 Diskussion der Ergebnisse.....	104
4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	104
4.2 Beschränkungen der Untersuchung.....	108
4.3 Ausblick.....	109
5 Literaturverzeichnis.....	111
ANHANG	
A Berechnung zu Hypothese 8 – Moderatoreffekt	118
B Berechnungen zu Hypothese 9a und 9b - Mediatoreffekte.....	121
C Fragebogen.....	128
D Eigenständigkeitserklärung	141

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Reliabilität Sinnerfüllung	77
Tabelle 2: Reliabilität Arbeitsengagement	77
Tabelle 3: Reliabilität aufgabenbezogene Ressourcen	78
Tabelle 4: Reliabilität soziale Unterstützung.....	78
Tabelle 5: Reliabilität Arbeitsbelastungen	79
Tabelle 6: Reliabilität Flexibilitätsanforderungen	79
Tabelle 7: Reliabilität soziomoralische Atmosphäre	79
Tabelle 8: Reliabilität psychisches und physisches Wohlbefinden	80
Tabelle 9: Deskriptive Ergebnisse und Überprüfung der Normalverteilung	81
Tabelle 10: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement.....	83
Tabelle 11: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und Arbeitsengagement.....	84
Tabelle 12: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Wohlbefinden.....	85
Tabelle 13: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und Stimmungsniveau	86
Tabelle 14: Korrelation zw. Sinnerfüllung, Lebenszufriedenheit und körperlichem Wohlbefinden	86
Tabelle 15: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsressourcen.....	87
Tabelle 16: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und Arbeitsressourcen	88
Tabelle 17: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und sozialer Unterstützung	89
Tabelle 18: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und sozialer Unterstützung	89
Tabelle 19: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsbelastungen	90
Tabelle 20: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und den Arbeitsbelastungen Arbeitsunterbrechungen und arbeitsorganisatorische Probleme	91
Tabelle 21: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und der Arbeitsbelastung Zeitdruck.....	91
Tabelle 22: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Arbeitsressourcen ...	92
Tabelle 23: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und sozialer Unterstützung	93

Tabelle 24: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Wohlbefinden.....	96
Tabelle 25: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Flexibilitätsanforderungen.....	98
Tabelle 26: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und drei Flexibilitätsanforderungen.....	99
Tabelle 27: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und Anforderungen an zeitliche bzw. funktionale Flexibilität	99
Tabelle 28: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und der soziomoralischen Atmosphäre.....	100
Tabelle 29: Korrelation zwischen Sinnerfüllung generell und der soziomoralischen Atmosphäre.....	101
Tabelle 30: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Flexibilitätsanforderungen.....	102
Tabelle 31: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und soziomoralischer Atmosphäre	103

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hierarchisch angeordnete Ebenen des Konstrukts Sinn nach Schnell und Becker (2007)	19
Abbildung 2: graphische Darstellung der zwei Prozesse des JD-R Modells von Burnout (in Anlehnung an Demerouti et al., 2001).....	42
Abbildung 3: JD-R Modell von Arbeitsengagement (nach Bakker & Demerouti, 2007, 2008)	44
Abbildung 4: Familienstand der Untersuchungsteilnehmer	74
Abbildung 5: höchste abgeschlossene Ausbildung	75
Abbildung 6: Verteilung in Berufssparten	76
Abbildung 7: geplanter Wechsel der Arbeitsstelle oder des Berufes	76
Abbildung 8: Grafische Darstellung Hypothese 8	94
Abbildung 9: Grafische Darstellung Hypothese 9a bzw. 9b.....	95

Abstract

Ausgangspunkt der vorliegenden Diplomarbeit war die Frage, welche Bedingungen mit einer Berufstätigkeit in Zusammenhang stehen, die als sinnerfüllt erlebt wird. Dafür wurden, aus arbeitspsychologischer Sicht, die Korrelationen zwischen Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Flexibilitätsanforderungen, der soziomoralischen Atmosphäre, Arbeitsengagement, Wohlbefinden und Sinnerfüllung im Beruf bzw. generell erlebter Sinnerfüllung näher betrachtet.

Im Theorieteil erfolgt die Darstellung der einzelnen Konstrukte: Der komplexe Begriff Sinn wird näher beleuchtet und Untersuchungen zu Sinn und Beruf werden angeführt. Weiters folgt eine Erläuterung, aus welchen Dimensionen sich Arbeitsengagement zusammensetzt, was unter Flexibilitätsanforderungen verstanden wird bzw. welche Inhalte die Arbeitskraftunternehmer-These aufweist. Der letzte Punkt beschäftigt sich mit der soziomoralischen Atmosphäre und ihren sechs Merkmalen.

Für die Untersuchung wurde ein Fragebogen aus Teilen von verschiedenen bestehenden Verfahren zusammengestellt, mit welchem die Erhebung der Stichprobe erfolgte. Die Fragestellung richtete sich an Erwerbstätige, die in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Es konnten 183 gültige Fragebögen für die Berechnungen herangezogen werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitsressourcen, soziale Unterstützung und eine wahrgenommene soziomoralische Atmosphäre sowohl mit Arbeitsengagement als auch mit Sinnerfüllung in einem signifikanten positiven Zusammenhang stehen.

Ebenfalls signifikante positive Korrelationen konnten sowohl zwischen Arbeitsengagement und Wohlbefinden bzw. Sinnerfüllung und Wohlbefinden als auch zwischen Arbeitsengagement und Sinnerfüllung errechnet werden.

In Bezug auf Flexibilitätsanforderungen zeigte sich, dass die Skalen Anforderungen an Selbstbestimmung und Selbstorganisation, Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung und Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen signifikant positiv mit Arbeitsengagement bzw. mit Sinnerfüllung zusammenhängen. Für die Skalen Anforderungen an zeitliche Flexibilität bzw. Anforderungen an funktionale Flexibilität und Arbeitsengagement bzw. Sinnerfüllung konnten keine signifikanten Korrelationen festgestellt werden.

Bei den Arbeitsbelastungen zeigten wider Erwarten nur arbeitsorganisatorische Probleme eine negative signifikante Korrelation mit Sinnerfüllung, zwischen Zeitdruck sowie Arbeitsunterbrechungen und Sinnerfüllung waren keine signifikanten Zusammenhänge nachweisbar.

Interessante Ergebnisse lieferte die Berechnung der Mediatoreffekte. Es konnte gezeigt werden, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement vollständig von Sinnerfüllung im Beruf mediiert wird. Für die Mediation von generell erlebter Sinnerfüllung konnte dieser Effekt aber nicht nachgewiesen werden.

1 Theoretischer Teil

1.1 Einleitung

Sinn und Beruf – zwei Themen die so gut wie jeden Menschen in unserem Kulturkreis betreffen und über die sich wahrscheinlich jeder das eine oder andere Mal schon Gedanken gemacht hat.

Aber gerade die negativen Seiten von Arbeit wie Stress, Arbeitsbelastung und Burnout erscheinen mir derzeit in den Industriegesellschaften allgegenwärtig zu sein. Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich gewissermaßen mit dem Gegenteil und zwar welche Faktoren mit einer als sinnerfüllt erlebten beruflichen Tätigkeit zusammenhängen.

Die Idee, Diplomarbeiten zum Themenkreis Sinnerfüllung im Beruf zu vergeben, entstand in Gesprächen zwischen Dr. Thomas Höge und Dr. Tatjana Schnell, welche das Projekt „Sinn im Beruf“ leitet.

Die Erstellung des Fragebogens bzw. die Erhebung der Stichprobe für die benötigte Untersuchung wurde zu zweit durchgeführt. Anschließend wurden die erhobenen Daten im Rahmen von zwei Diplomarbeiten verwendet:

Edith Pollet, Diplomandin bei Frau Dr. Schnell, untersucht in ihrer Diplomarbeit in welchem Ausmaß unterschiedliche Persönlichkeitsvariablen in einem Zusammenhang damit stehen, ob Beschäftigte Sinn in ihrer Arbeit finden.

Ich hingegen beschäftige mich in meiner Diplomarbeit, unter Anleitung von Herrn Dr. Höge, mit der arbeitspsychologischen Perspektive. Es wird untersucht, inwieweit unterschiedliche Aspekte einer Tätigkeit wie Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Flexibilitätsanforderungen und eine soziomoralische Atmosphäre im Unternehmen mit Arbeitsengagement, mit erlebter Sinnerfüllung und mit Wohlbefinden korrelieren.

Zu den Zusammenhängen zwischen Sinn und Beruf gibt es im Vergleich zu anderen Themen noch verhältnismäßig wenig Untersuchungen. Gerade deshalb gilt es, neue Erkenntnisse zu liefern und Sinn mit der Arbeits- und Organisationspsychologie in Verbindung zu bringen.

1.2 Sinn

Mit dem Thema „Sinn“ nähert man sich einem Wort, das sehr viele Bedeutungen hat und ein komplexes Konstrukt darstellt. Sinn kann aus verschiedenen wissenschaftlichen Blickwinkeln betrachtet werden – wie unter anderem aus Sicht der Theologie, der Philosophie, der Soziologie oder der Psychologie. Die folgenden Punkte stellen einen Versuch der Annäherung an den Sinn dar.

1.2.1 Herkunft von Sinn und Ansichten über Sinn

Die Wurzeln des Wortes Sinn können im Germanischen und im Gotischen ausgemacht werden, wonach es soviel wie Gang, gehen, reisen, streben bedeutet. Da jedes althochdeutsche Verb mit einer physischen Bewegung im übertragenen Sinn auch eine psychische Bewegung bezeichnet, sieht man im Wort „sinnan“ den Ursprung des neuhochdeutschen „sinnen“, worunter man geistig oder gedanklich folgen, sich geistig einem Problem nähern oder einer Sache gedanklich nachgehen versteht. (Sandkühler, 1999)

Schnell (2004) schließt daraus, „wer seinen Weg gefunden hat, wer die Richtung kennt, die er einschlagen möchte, dem mangelt es nicht an Sinn“ (S. 41). Doch dabei darf die ursprüngliche, dynamische Wortbedeutung nicht vergessen werden: „Sinn ist der Weg, nicht das Ziel. Sinn geschieht.“ (S. 41)

Im Nachfolgenden möchte ich nun eine Auswahl von Theorien bedeutender Forscher aus der psychologischen Perspektive des Sinns skizzieren. Hierbei sollte beachtet werden, dass es sich um sehr umfassende Konzepte handelt, die im vorliegenden Rahmen nur kurz wiedergegeben werden können.

Viktor E. Frankl

Wie wohl kein Zweiter wird *Viktor E. Frankl* mit dem Begriff Sinn in Verbindung gebracht. Der bekannte Wiener Neurologe und Psychiater (1905-1997) begründete die Logotherapie und Existenzanalyse. Auch wenn er sich schon vor dem Zweiten Weltkrieg mit der an der geistigen Dimension orientierten Form der Psychotherapie beschäftigte, beeinflussten seine Erfahrungen während drei

Jahren Haft im Konzentrationslager seine Psychotherapie maßgeblich. Frankl beobachtete, dass der Mut zum Überleben von einem Glauben an den Sinn des Lebens abhing. Jene, die keinen Sinn sahen, überlebten selten. In seinem weltbekannten Buch „... trotzdem Ja zum Leben sagen. Ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager“ schildert Frankl seine Erfahrungen im KZ und beschreibt gleichzeitig die Grundzüge seiner Psychotherapie. (Riemeyer, 2007)

„In ‚Logotherapie‘ meint ‚Logos‘ zweierlei: einmal den Sinn – und zum anderen Mal das Geistige, und zwar in zumindest heuristischem Gegensatz zum bloß Seelischen.“ (Frankl, 1998, S. 58) Logotherapie sieht sich als eine Psychotherapie vom Geistigen her und nicht als eine Psychotherapie vom Psychischen.

Frankl differenziert in späteren Publikationen zwischen Sinn und Werten. Sinn betrifft immer die individuelle Situation eines Menschen. Unter Werten versteht er etwas Allgemeineres, etwas Umfassenderes, daher bezeichnet er sie auch als *Sinn-Universalien*. Werte sind Mittel zum Zweck – zum Zweck der Sinnerfüllung; ein Wert ist ein Sinn, der noch nicht verwirklicht wurde und damit eine *Sinnmöglichkeit*. Drei Arten von Werten unterscheidet er als Quelle von Sinnerleben: schöpferische Werte (welche dem Handeln zugrunde liegen; durch sie wird Sinn durch Tun erschaffen), Erlebniswerte (Wenn das Erleben einem größeren Zusammenhang geöffnet wird, dann verwirklichen sich Erlebniswerte, die primär affektiv sind.) und Einstellungswerte (Darunter ist eine bedeutungsvolle Haltung gegenüber dem Schicksal zu verstehen. Sie betreffen das Selbst- und Weltverständnis und bilden die Basis der Konstruktion von Sinn). Sinn verwirklicht sich also im Denken, Erleben und Handeln. (Riemeyer, 2007; Schnell, 2004)

Frankl sieht in jedem Menschen einen *Willen zum Sinn*. Er sagt, dass jedes Leben ein Leben auf den Sinn hin ist, auch wenn man ihn nicht kennt; es kann auch ein Vorwissen um den Sinn bzw. eine Ahnung vom Sinn geben. „Den einen Aspekt der Selbst-Transzendenz, den grundlegenden Tatbestand, dass der Mensch über sich selbst hinaus nach dem Sinn langt, den zu erfüllen – und zunächst einmal überhaupt zu entdecken – es gilt, pflege ich mit dem

motivationstheoretischen Konzept eines ‚Willens zum Sinn‘ zu umreißen.“ (Frankl, 1997, S. 17) Den Willen zum Sinn hat er auch als das „Ringens um mögliche Sinnerfüllung seines Daseins“ beschrieben. (Frankl, 1998, S. 116) „Ob er es will oder nicht, ob er es wahrhat oder nicht, - der Mensch glaubt an einen Sinn, solange er atmet.“ (Frankl, 1982, S. 221; nach Längle, 1985)

Die Frage nach dem Sinn ist eine spezifisch menschliche Frage. Die Logotherapie sieht sich als Unterstützung bei der Sinnfindung, denn Sinn kann nie gegeben werden, Sinn kann nur gefunden werden. (Riemeyer, 2007) Längle (1985) drückt dies folgendermaßen aus:

„Der Sinn, von dem die Logotherapie spricht, ist eine objektive Realität. Als Realität, vor die der Mensch gestellt ist, ist sie weder beliebig noch willkürlich produzierbar, ja überhaupt nicht etwas, das erzeugt werden kann. [...] Sinn kann nur erkannt werden. [...] Der subjektive Anteil dabei liegt einzig in der Wahrnehmung und Erkenntnis sowie in der Motivation zur Wahrnehmung.“ (S. 84)

Wobei zu beachten ist, dass sich die Logotherapie mit dem ‚Sinn im Leben‘ auseinandersetzt und nicht mit dem ‚Sinn des Lebens‘, worunter der allumfassende, finale Sinn verstanden wird. Für den ‚Sinn des Lebens‘ ist die Theologie zuständig. (Frankl, 1975; nach Längle, 1985)

Frankl (1998) sieht ein Problem dort, wo der Sinn verloren geht, nicht mehr gesehen wird. Der Wille zum Sinn wird stark frustriert (*existentielle Frustration*). Er führt aus, dass nicht nur das Gefühl der Minderwertigkeit zu seelischer Erkrankung führen kann, sondern auch das Sinnlosigkeitsgefühl, welches mit einem Gefühl der inneren Leere einhergeht, das immer mehr Menschen empfinden. Diese erlebte Sinnlosigkeit, welche sich in Form von Langeweile und Gleichgültigkeit manifestiert, wurde von ihm als *existentielles Vakuum* bezeichnet. Häufig bleibt dieses existentielle Vakuum maskiert. Die Masken, hinter denen es sich versteckt, sind vielfältig: z. B. ein Stürzen in die Betriebsamkeit der Arbeit, wodurch der Wille zum Sinn vom Willen zur Macht bzw. zum Geld verdrängt wird oder aber ein Betäuben der inneren Leere durch Trinken oder Spielen.

Frankl (1998) warnt jedoch eindringlich vor einem Pathologismus, denn am Sinn des Lebens zu zweifeln bzw. das Leben für sinnlos zu halten, ist an sich noch keine Erkrankung. Wenn aber das existentielle Vakuum pathogen wird, also zu einer Krankheit führt, dann wird von einer *noogenen Neurose* (griech. nous = der Geist) gesprochen. Noogene Neurose bedeutet, dass „letztlich ein geistiges Problem, ein moralischer Konflikt oder eine existentielle Krise der betreffenden Neurose ätiologisch zugrunde“ liegt (Frankl, 1998, S. 147).

Salvatore R. Maddi

Maddi (1998) konzeptualisiert eine Theorie, wonach persönlicher Sinn durch das Treffen von Entscheidungen entsteht. Er geht davon aus, dass der Entscheidungsprozess entweder zu einer Bestätigung von kulturellen und sozialen Normen führt oder aber sie verändert. Entscheidungen können entweder mit dem Verstand (Handlungen folgen dann später oder bleiben aus), aus Impulsivität heraus verbunden mit Handlung (Überlegungen folgen später) oder aber durch ein Zusammenspiel von Überlegung und Handlung getroffen werden. Entscheidungen können groß oder klein sein, aber je größer die getroffene Entscheidung ist, umso größer ist ihre Auswirkung auf den persönlichen Sinn. Wobei auch die Aufsummierung von kleinen Entscheidungen Auswirkungen auf den Sinn hat.

Weiters wurde von Maddi (1998) das Konstrukt der existentiellen Störung nach dem Schweregrad des Leidens an der Sinnlosigkeit weiter differenziert. Er unterscheidet *geistige Verödung (vegetativeness)*, worunter er den schwersten Zustand versteht, der sich durch absolutes Desinteresse, Langeweile und Apathie auszeichnet und von depressiven Episoden unterbrochen wird. Dann *Nihilismus (nihilism)*, wobei der Nihilist nur dann Sinn erfährt, wenn er auf kognitiver Ebene alles, was auf positiven Sinn hindeutet, ablehnt - eine paradoxe Haltung also. Auf emotionaler Ebene fühlt der Nihilist oft Zorn, Empörung und Zynismus. Und drittens *Abenteuerlichkeit (adventurousness)*, hier ist noch ein Rest von positivem Sinnempfinden vorhanden, das aber nur durch extreme, risikoreiche Anstrengungen hervorgebracht werden kann. Im Alltagsleben erscheint das Leben leer, langweilig, bedeutungslos; man fühlt sich nur lebendig, wenn man Risiken eingeht.

Aaron Antonovsky

Ein in der Psychologie sehr bekanntes Konzept ist das des Kohärenzsinn (sense of coherence) von Antonovsky (1997). Antonovsky beschäftigte sich vorwiegend mit der Frage, was es den Menschen ermöglicht, trotz Stress oder extrem starker Belastungen gesund zu bleiben. Das Gefühl der Kohärenz bezeichnet eine Grundorientierung, die ausdrückt, in welchem Maße ein Individuum ein durchdringendes, überdauerndes und dennoch dynamisches Gefühl der Zuversicht bzw. des Vertrauens hat und die Welt entsprechend als zusammenhängend und sinnvoll erlebt. Der Kohärenzsinn setzt sich aus den drei Komponenten *Verstehbarkeit (comprehensibility)*; inwieweit können Ereignisse als strukturiert, vorhersagbar und erklärbar wahrgenommen werden), *Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit (manageability)*; inwieweit werden eigene Ressourcen zur Bewältigung wahrgenommen) und *Bedeutsamkeit bzw. Sinnhaftigkeit (meaningfulness)* zusammen. Sinnhaftigkeit meint in diesem Zusammenhang das Ausmaß, in dem eine Person ihr Leben als sinnvoll empfindet, d. h. dass sie vom Leben gestellte Anforderungen als Herausforderungen betrachtet, die Einsatz und Investition von Energie wert sind.

Kristin L. Sommer und Roy F. Baumeister

Die zentrale Annahme von Sommer und Baumeister (1998) ist, dass der Mensch sowohl in alltäglichen Situationen wie auch im Leben generell nach Sinn sucht. Diese Sinnsuche drückt sich in vier *Sinn-Bedürfnissen (needs for meaning)* aus (Baumeister, 1991; nach Sommer & Baumeister, 1998):

Bedürfnis nach Bestimmung (need for purpose): Menschen möchten aktuelle Geschehnisse mit der Zukunft in Verbindung bringen können. Sie möchten ihre gesetzten Ziele erreichen und einen Zustand der subjektiven Erfüllung erlangen. An die Bestimmung des Lebens zu glauben heißt zu glauben, dass jemand aus einem Grund hier ist – egal ob der Grund von der Person selbst festgelegt wird, durch die Gesellschaft oder durch göttliche Wesen.

Bedürfnis nach Wirksamkeit (need for efficacy): Menschen möchten glauben, dass sie Kontrolle über die Ereignisse haben, dass sie etwas bewirken bzw. Einfluss ausüben können.

Bedürfnis nach Wert (need for value): Handlungen sollen einen positiven Wert haben und moralisch gut sein.

Bedürfnis nach Selbstwert (need for self-worth): Dieser Punkt beinhaltet beides: Den Wunsch die eigenen Eigenschaften und Fähigkeiten selbst als positiv zu sehen und damit auch positive Anerkennung bei anderen auszulösen.

Die Menschen sind dann am glücklichsten, wenn diese vier Sinn-Bedürfnisse befriedigt sind. Bedeutsam hierfür ist, dass diese Befriedigung aus den individuellen Lebenserfahrungen eines Menschen hervorgeht.

Gary T. Reker und Paul T. P. Wong

Reker und Wong (1988; nach Auhagen, 2000) gehen davon aus, dass der Sinn des Lebens ein Konstrukt ist. Er ist eine individuelle Konstruktion sowie eine Interpretation seitens des Menschen. Der Sinn des Lebens als ein persönliches Sinnsystem hat eine *kognitive* (beschäftigt sich mit den Werten und der Bestimmung des Lebens, umfasst Überzeugungen und Schemata), eine *motivationale* (bezieht sich auf das Wertesystem, auf Anreize sowie auf das Anstreben von Zielen) und eine *affektive Komponente* (beinhaltet die Erlangung von Befriedigung, sowie sich gut und erfüllt fühlen). Die Autoren beschreiben persönlichen Sinn als eine Erkenntnis von Ordnung, Zusammenhang und Bestimmung in der eigenen Existenz, als ein Streben nach wertvollen Zielen und die Erreichung dieser, was mit einem Gefühl der Erfüllung einhergeht.

1.2.2 Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LEBE)

Nach diesem kurzen Einblick in einige Sichtweisen über persönlichen Sinn bzw. Sinn des Lebens möchte ich nun näher auf die Sinnkonzeption im Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LEBE) (Schnell & Becker, 2007) eingehen, da seine zwei Konstrukte Sinnerfüllung und Sinnkrise mit dem Fragebogen für die vorliegende Diplomarbeit erhoben wurden.

1.2.2.1 *Hierarchisches Sinn-Konstrukt*

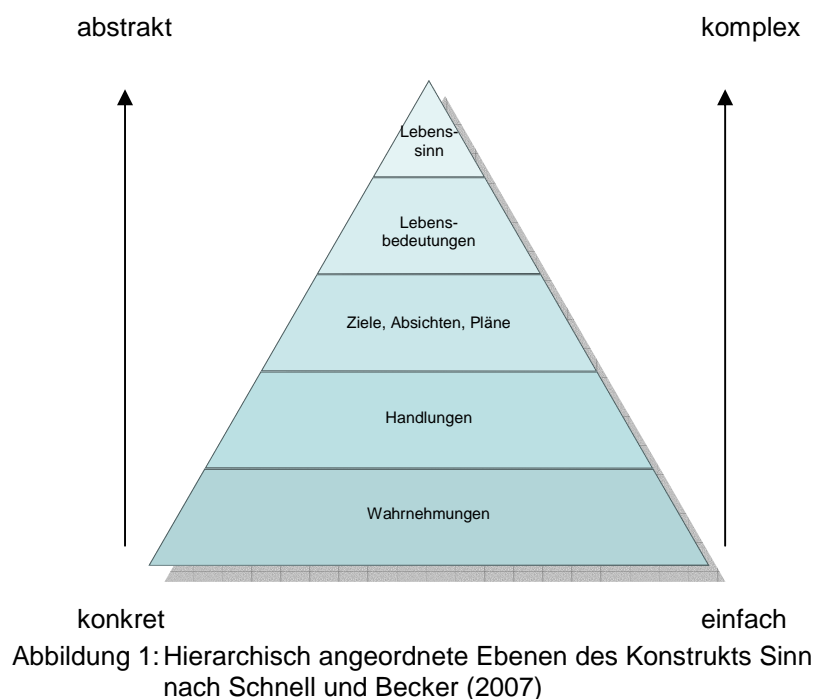
„Wir alle sind uns einig darin, dass Sinnerleben nicht auf die Ergebnisse eines Fragebogens reduziert werden kann. Was die Ergebnisse aber sicherlich leisten,

ist ein Sichtbarmachen von etwas, das sonst nur schwer in Worte zu fassen ist.“ (Schnell & Becker, 2007, S. 4)

Um dieses Sichtbarmachen des sehr abstrakten Begriffs Sinn zu ermöglichen, war der erste Schritt eine Differenzierung der einzelnen Ebenen des Sinns – Schnell und Becker (2007) konzeptualisierten den LEBE auf Basis eines hierarchischen Sinn-Konstrukts.

„Sinn ist die einer Sache, einer Handlung oder einem Ereignis beigelegte (wertende) Bedeutung“ (Hardy, 2000; nach Schnell & Becker, 2007, S. 13). „Im Unterschied zum Wesen gehört der Sinn nicht zur Sache selbst, sondern er wird ihr vom Menschen beigelegt, so dass eine Sache für den einen Menschen sinnvoll, für den anderen sinnlos sein kann.“ (Schischkoff, 1991, S. 551). Das heißt, die Sinnzuschreibung ist immer etwas Subjektives, sie kann bewusst oder unbewusst erfolgen und wird auch als *Sinnstiftung* bezeichnet. Sinnstiftung „beruht auf der Einordnung einer Sache, Handlung oder eines Ereignisses in einen größeren Gesamtzusammenhang“ (Baumeister, 1991; nach Schnell & Becker, 2007, S. 13).

Sinnstiftung kann auf unterschiedlichen, in ihrer Komplexität verschiedenen Ebenen stattfinden, was nachfolgende Abbildung grafisch veranschaulicht:



Wahrnehmungen: Auf dieser untersten Ebene geschieht Sinnstiftung, da die Reize in der Außenwelt nicht einfach nur aufgenommen werden, sondern ihnen durch neuronale Vorgänge eine Bedeutung, also Sinn, zugeschrieben wird. Roth (1997) drückt dies so aus: „Es ist der Empfänger, der Bedeutung konstituiert“ (S. 107).

Handlungen: Prinz (2000) legt dar, dass von Reizen nicht lediglich Reaktionen ausgelöst werden, sondern dass von ihnen zielgerichtete Handlungen hervorgerufen werden. Wahrnehmungen sind also auf kommende Ereignisse hin ausgerichtet.

Pläne, Absichten, Ziele werden somit durch Wahrnehmungen aktiviert und bilden „den sinnstiftenden übergeordneten Rahmen für auf Wahrnehmungen folgende Handlungen“ (Schnell & Becker, 2007, S 13).

Lebensbedeutungen stellen die zweithöchste Ebene dar. Stimmen die hervorgerufenen Pläne, Absichten und Ziele mit den Lebensbedeutungen überein, dann werden sie als sinnvoll erlebt. Lebensbedeutungen sind auf spezifische Sinnquellen hin bezogen und dem Lebenssinn wird durch sie eine Form gegeben, sie sind Ausdrucksmöglichkeiten des Sinns. Das bedeutet auch, dass sie bewusstseinsfähig und reflektierbar sind. Im LEBE wurden 26 Lebensbedeutungen identifiziert wie z. B. explizite Religiosität, soziales Engagement, Entwicklung, Freiheit, Bodenständigkeit, Gemeinschaft, Liebe. Die einzelnen Lebensbedeutungen schließen einander nicht aus, mehrere können nebeneinander einen hohen Stellenwert im Leben eines Menschen einnehmen. (Schnell & Becker, 2007)

Der *Lebenssinn* steht an der Spitze des hierarchischen Sinn-Konstrukts. Er ist komplex und abstrakt. Im Alltag kann er als Sinnerfüllung oder Sinnkrise erlebt werden. Im Rahmen des LEBE werden Sinnerfüllung und Sinnkrise unabhängig von den Lebensbedeutungen sowie nicht inhaltlich erfasst, d. h. nur die wahrgenommene Ausprägung wird gemessen. (Schnell & Becker, 2007)

Diese Unterteilung von Lebenssinn in Sinnerfüllung und Sinnkrise stellt klar, dass man sich vom vorherrschenden eindimensionalen Verständnis des Lebenssinns abwendet. Bisher ging man davon aus, dass sich Sinnerfüllung und Sinnkrise auf einer Dimension als zwei gegensätzliche Pole gegenüberstehen. Das bedeutete z. B., dass von einer fehlenden Sinnerfüllung automatisch auf

eine Sinnkrise geschlossen wurde. Der Großteil der Messverfahren zur Sinnerfüllung ist nach dieser bipolaren Sichtweise konzipiert. Daraus ergibt sich, dass Übergänge zwischen Sinnerfüllung und Sinnkrise theoretisch nicht skalierbar sind (Bonfiglioli, 2006; Schnell, eingereicht; Yorke, 2001; nach Schnell, 2008) und dass eine unabhängige Erfassung von An- und Abwesenheit von Sinnerfüllung sowie An- und Abwesenheit von Sinnkrise nicht möglich ist (Schnell, 2008). Die Problemlösung bietet das Ausgehen von zwei Dimensionen - Sinnerfüllung und Sinnkrise, wodurch theoretisch eine Typenbildung von vier Sinn-Typen vorgenommen werden kann:

1. Hohe Sinnerfüllung, niedrige Sinnkrise
2. Hohe Sinnkrise, niedrige Sinnerfüllung
3. Niedrige Sinnerfüllung, niedrige Sinnkrise
4. Hohe Sinnkrise, hohe Sinnerfüllung.

Inhaltlich zeigt sich der Typus 4 – hohe Sinnkrise, hohe Sinnerfüllung – als sehr unwahrscheinlich, da es sich bei Sinnerfüllung und Sinnkrise um zwei sich widersprechende Erfahrungen handelt. Der Typus 3 ist hingegen auch praktisch denkbar und wird als *existentiell indifferent* bezeichnet. (Schnell, 2008)

Die Konstrukte Sinnerfüllung und Sinnkrise sowie existentiell indifferent möchte ich nun noch weiter ausführen.

1.2.2.2 *Sinnerfüllung*

„Sinnerfüllung bezeichnet ein fundamentales Empfinden von Bedeutsamkeit und Zugehörigkeit, beruhend auf der Bewertung des eigenen Lebens als kohärent (einen inneren Zusammenhang aufweisend), sinnhaft und in einen übergeordneten Zusammenhang eingebunden.“ (Reker & Wong, 1988; nach Schnell & Becker, 2007)

Sinnerfüllung wird als ein Lebensfundament gesehen, das meist unbewusst vorhanden ist, d. h. die meisten Menschen erleben ihr Leben als sinnvoll, ohne sich dessen bewusst zu sein.

Es gibt keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Lebensbedeutungen und Sinnerfüllung, d. h. die Verwirklichung von Lebensbedeutungen kann zu Sinnerfüllung führen, muss dies aber nicht tun. (Schnell & Becker, 2007)

Erlebte Sinnerfüllung wird als Ressource für seelische Gesundheit angesehen. So kamen z. B. Zika und Chamberlain (1992) in ihrer Untersuchung zu dem Schluss, dass ein substantieller und konsistenter Zusammenhang zwischen Lebenssinn und psychischem Wohlbefinden besteht. Sie gehen davon aus, dass Sinnerleben ein bedeutender Faktor für die Herstellung bzw. Erhaltung von Wohlbefinden ist. Schnell und Becker (2007) sehen daher Sinnerfüllung als eine Fähigkeit an, eine Fähigkeit die es ermöglicht, eine „Leistung“ zu erbringen: nämlich Gesundheit herstellen bzw. erhalten.

Sinnerfüllung ist vor allem von dem Konstrukt der *Lebenszufriedenheit* abzugrenzen.

1.2.2.3 Sinnkrise

Eine Sinnkrise wird im Gegensatz zur Sinnerfüllung in der Regel bewusst wahrgenommen, da sie durch die Abwesenheit von Sinn oder durch einen Sinnbruch in Erscheinung tritt. Nach Schnell und Becker (2007) ist sie „ein (temporärer) Mangel an Lebensbewältigungskompetenz“ (S. 14). Das dem Sinn dienliche Kontinuitätserleben kann u. a. von so genannten kritischen Lebensereignissen (wie z. B. Scheidung, Krankheit, Unfall, Tod eines nahe stehenden Menschen, traumatische Bedrohung), von die Selbstdefinition beeinträchtigenden Misserfolgen oder von Störungen der psychischen Operationen unterbrochen werden. (Schmitz, 2005)

Frankl sah in einer erlebten Sinnkrise die potentielle Ursache für eine noogene Neurose (vgl. Kapitel 1.2.1). Es gilt allerdings zu beachten, dass Neurobiologen wie Nemeroff (1998) zeigen konnten, dass auch biochemische Veränderungen der Funktionen des Gehirns Erlebniszustände wie Traurigkeit oder Sinnlosigkeit evozieren können. Eine Differenzierung nach den Ursachen der Sinnkrise muss also in jedem Fall erfolgen.

Phänomenologisch lässt sich eine Sinnkrise als „Erleben von Sinn- und Orientierungslosigkeit, Leere und Fragwürdigkeit der Selbst- und/oder Weltdefinition“ beschreiben (Schnell & Becker, 2007, S. 17). Sie ist abzugrenzen von *Depression* (das Erleben von Sinnlosigkeit stellt eines von mehreren Symptomen der Depression dar), *Langeweile* und *Einsamkeit*.

1.2.2.4 *Existentiell indifferent*

Erst durch die Abwendung von der eindimensionalen Sichtweise bei der Erfassung von Sinnerfüllung und Sinnkrise konnte der Typ „niedrige Sinnerfüllung und niedrige Sinnkrise“ erfasst werden, der bisher in der Forschung nicht wahrgenommen wurde. Er beschreibt Menschen, die das eigene Leben zwar nicht als sinnerfüllt erfahren, darunter nach eigener Auskunft aber auch nicht leiden. Diese Personen werden als *existentiell indifferent* bezeichnet. Bisher wurde stets angenommen, dass Menschen entweder Sinnerfüllung erleben oder aber den Sinn vermissen. So wurde dies auch von Frankl (vgl. Punkt 1.2.1) in seinem Willen zum Sinn postuliert. (Schnell, 2008)

In einer repräsentativen Stichprobe innerhalb Deutschlands, die mit dem LEBE erhoben wurde, zeigte sich, dass sich 35 % der Studienteilnehmer aufgrund ihrer Antworten den existentiell Indifferenten zuordnen lassen. Im Vergleich dazu: 61 % der Befragten nehmen ihr Leben als sinnerfüllt war und 4 % leiden unter einer Sinnkrise. (Schnell, 2008)

Ähnliche Ergebnisse wurden in einer Untersuchung mit Studenten erzielt: 37 % wurden als existentiell indifferent klassifiziert, 56 % finden ihr Leben sinnerfüllt und 7 % leiden unter einer Sinnkrise. (Schnell, im Druck)

Aufgrund der Häufigkeit mit der existentiell Indifferente vorkommen, zieht Schnell (2008) folgenden Schluss: „So ist der von Frankl postulierte Wille zum Sinn bestenfalls als ein Wachstumsbedürfnis im Sinne Maslows (1970) zu verstehen, nicht aber als ein Defizitbedürfnis, das bei Nichterfüllung einen als Mangel erlebten Spannungszustand hervorruft.“ (S. 14)

1.2.3 Sinn und Beruf

In den beiden bisherigen Punkten wurde Sinn in einer allgemeinen Sichtweise ausgeführt. Nun möchte ich näher auf den Zusammenhang von Sinn und Beruf eingehen und beginne mit den Auffassungen von einigen Autoren.

Küng (1994) konstatiert, dass es einen Lebenssinn *ohne* Arbeit nicht gibt. Für ihn charakterisiert Arbeit den Menschen. Aber er meint auch, dass der Lebenssinn keineswegs nur durch Arbeit *alleine* gefunden werden kann, da Arbeit zwar ein bedeutsames Element, aber nicht der Grund unseres Lebens ist.

Bei Frankl (2005) nimmt die Arbeit eine zentrale Stellung ein, da sie für ihn „jenes Feld“ darstellt, „auf dem die Einzigartigkeit eines Individuums in Beziehung zur Gemeinschaft steht und so Sinn und Wert bekommt“ (S. 167). Sinn und Wert sind jedoch mit der jeweiligen Leistung und nicht mit dem konkreten Beruf verbunden. Der Beruf bietet sozusagen nur die Möglichkeit der Sinnerfüllung. Wenn durch die Ausübung des Berufes keine Erfüllung aufkommt, so liegt es am Menschen und nicht am Beruf, denn „kein Beruf macht in diesem Sinne allein selig“ (S. 167). Es geht immer um die Art, *wie* man seine Arbeit erledigt.

Hänsel und Matzenauer (2009) sind sich einig, dass der Sinn der Arbeit nicht alleine im Verdienst liegen kann. Für sie geht Sinnsuche mehr in den persönlichen Bereich hinein, wie z. B. der Wunsch nach persönlicher Erfüllung oder dass eigenes Tun, über einen selbst hinaus, eine Bedeutung hat, wie etwa für die Gemeinschaft.

Nach Tausch (2004) kann Sinnerleben durch Stress deutlich beeinträchtigt werden. So wirken sich laut ihm Stressbelastungen im Beruf oder in der Partnerschaft negativ auf die Sinnerfahrungen im jeweiligen Bereich aus.

Weiters geht Tausch (2004) davon aus, dass sich die Einsatz- und Arbeitsbereitschaft von Menschen stark verringert, wenn Tätigkeiten als sinnlos empfunden werden.

Lips-Wiersma und McMorland (2006) sehen das größte Gefährdungspotential von Sinnerleben in der Arbeit in so genannten „grenzenlosen Karrieren“ (*boundaryless careers*; vgl. dazu auch Kapitel 1.4).

Befürworter der „grenzenlosen Karriere“ sehen in diesem Konzept einerseits die *Möglichkeit*, einen tieferen Sinn in der eigenen Karriere zu finden, andererseits betonen sie aber auch die *Notwendigkeit* der Sinnfindung, weil das Erkennen von Sinn helfen soll, das eigene Wohlbefinden in Zeiten der Unsicherheit und des Wandels aufrechtzuerhalten. Allerdings gibt es bis dato wenig Hinweise, *wie* man in diesen „grenzenlosen Zeiten“ Sinn zu finden vermag.

Die genannten Autorinnen sehen das Gefährdungspotential deshalb, weil „grenzenlose Karrieren“ vor allem durch wirtschaftliche Faktoren, durch die Erfordernisse des Marktes, bestimmt werden und nicht so sehr durch persönliche Wahlmöglichkeiten. Und gerade dieser Zwang wirkt ihrer Auffassung nach der eigenen Fähigkeit zur Sinnfindung entgegen.

Eine Lösung sehen sie in der Wiederaufnahme bzw. Neudefinition des Konzeptes der „Berufung“. Dies besonders deshalb, weil Menschen gerade durch ihr Sinnempfinden ihr Leben besser ausdrücken, besser leben können, als durch eine bloße Befolgung der Wirtschaft. So fragt die Sprache der Berufung nicht „Was machst Du? Wohin gehst Du?“ sondern sie fragt „Warum machst Du das, was Du machst? Warum ist es erstrebenswert für Dich oder die Gesellschaft?“. Die Autorinnen definieren vier Dimensionen der Berufung, welche die Sinnstiftung unterstützen: Beseeltheit (*animation*), Hingabe (*dedication*), Bewertung (*evaluation*) und Zusammenhang (*coherence*).

Obwohl es sich bei Sinn um ein „altes“ Thema handelt, sind, wie in der Einleitung bereits erwähnt, zu den Zusammenhängen zwischen Sinn und Beruf im Vergleich zu anderen wissenschaftlichen Themen noch nicht allzu viele empirische Untersuchungen durchgeführt worden. Drei ausgeführte Studien möchte ich im Folgenden kurz vorstellen.

Isaksen (2000) beschäftigte sich in einer Interviewstudie unter anderem mit der Frage, ob es auch für Fließbandarbeiter möglich ist, Sinn in ihrer Arbeit zu erleben. Die Annahme, die der Untersuchung zugrunde liegt, ist, dass Sinn in der Arbeit nicht alleine durch die Arbeitsbedingungen beeinflusst wird, sondern dass jedem Menschen ein Streben nach Sinn innehat – den Willen zum Sinn nach Frankl (siehe Punkt 1.2.1).

Lazarus und Folkman (1984; nach Isaksen, 2000) gehen davon aus, dass Arbeitsbedingungen das Handeln, Denken und Fühlen eines Menschen nicht direkt beeinflussen, sondern dass Personen auf ihre Arbeitsumgebung aufgrund ihrer subjektiven Wahrnehmung der Anforderungen, der Hindernisse und der Potentiale reagieren. Eine „Geschichte“ entsteht nicht nur durch die vorherrschenden Bedingungen oder die Persönlichkeit eines Menschen, sondern vor allem durch die Interaktion zwischen der Person und ihrer Umwelt.

Isaksen (2000) zieht daraus den Schluss, dass sich Sinn aus solchen interaktionalen Prozessen ableiten lässt. Sinnhaftigkeit wohnt nicht einer speziellen Arbeitsform inne, sondern sie ist eine individuelle Geisteshaltung, welche entsteht, wenn ein Mensch die Beziehung zwischen ihm und seiner Umgebung als befriedigend ansieht. Da Menschen eine unvergleichbar starke Fähigkeit haben, Sinn zu konstruieren, ist für Isaksen das Empfinden von Sinn bei Fließbandarbeit zwar schwierig, aber dennoch möglich.

In der Untersuchung wurde festgestellt, dass die Arbeiter auf mehreren verschiedenen Wegen Sinn konstruieren, wobei die Arbeiter nicht nur einen einzelnen Weg verwendeten, sondern zwischen zwei und sechs Wegen variierten. Jene vier Wege, die am meisten zur Sinnstiftung beitragen, sind

- a) *Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeitsstelle und zur Tätigkeit*, wenn dieses Gefühl zur Identität oder zur Selbstachtung des Arbeiters beiträgt. 25 % der Befragten ziehen ihr Sinnerleben aus diesem Punkt.
- b) *Engagement in sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz*. 21 % der Interviewten erleben Sinn durch die Beziehungen zu ihren KollegInnen, Konflikte können durch den Austausch gelöst und auch Privates kann besprochen werden.
- c) *Betrachtung der Arbeit als notwendigen Teil in einem größeren, sinnvollen Zusammenhang*. Dieser Punkt bedeutet, dass der Sinn der Arbeit darin gesehen wird, dass durch sie Aktivitäten außerhalb ermöglicht werden. Durch das verdiente Geld kann das Privat- bzw. Familienleben oder ein zukünftiges Projekt im Leben finanziert werden. 15 % finden Sinn auf diesem Weg. Eine Zahl die die Annahme, dass für die Arbeiter hauptsächlich materielle Anreize im Vordergrund stehen, nicht bestätigt.

d) *Gefühle der Verantwortung und des Stolzes* für die eigene Arbeit sind für 14 % der Befragten sinnstiftend.

Insgesamt konnten 75 % der Befragten Sinn in ihrer Arbeit finden.

25 % betrachten ihre Arbeit als sinnlos, dies äußert sich unter anderem in Langeweile, einer negativen Einstellung zur Arbeit und geringem Selbstbewusstsein sowie mehr Klagen über Beschwerden.

Eine weitere Frage der die Untersuchung nachging war, ob Sinnerfüllung in der Arbeit Stresssymptome reduzieren kann. Zwar unterschied sich die Gruppe der Arbeiter, die keinen Sinn empfanden, von denen, die Sinn in der Arbeit sehen konnten, dahingehend, dass erstere mehr Beschwerden aufzählten, aber um wirklich die Schlussfolgerung ziehen zu können, dass die Anwesenheit von Sinn die Reduzierung der Stresssymptome bewirkt, würde man nach Isaksen (2000) eine Längsschnittuntersuchung benötigen.

Schnell (2008) stellte in ihrer Untersuchung mit einer repräsentativen Stichprobe innerhalb Deutschlands (vgl. Punkt 1.2.2.4) fest, dass jene Personen, die ihr Leben als sinnerfüllt ansehen, auch höhere Ausprägungen bei der Arbeitszufriedenheit aufweisen als existentiell Indifferente und Menschen in einer Sinnkrise.

May, Gilson und Harter (2004) führten eine Studie in einer Versicherungsgesellschaft durch. Sie untersuchten die Determinanten der drei psychologischen Bedingungen Sinnhaftigkeit, Sicherheit und Verfügbarkeit, welche das Engagement beeinflussen sollen. Weiters sollte die Untersuchung Mediationseffekte aufklären.

Die theoretische Fundierung ihrer Untersuchung fanden die Autoren hauptsächlich in den Konzeptualisierungen von Kahn (1990). Dieser untersuchte die psychologischen Bedingungen, unter welchen sich Menschen in ihrer Arbeit engagieren. Er unterscheidet zwischen Engagement und Disengagement. Unter *Engagement* versteht er „the harnessing of organization members' selves to their

work roles; in engagement people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances“ (S. 694). Wohingegen *Disengagement* als “the uncoupling of selves form work roles” definiert wird. “People withdraw and defend themselves physically, cognitively, or emotionally during role performances.” (S. 694)

Kahn (1990) fand in seiner Untersuchung folgende drei psychologische Bedingungen:

Psychologische Sinnhaftigkeit (psychological meaningfulness)

Psychologische Sinnhaftigkeit entsteht für ihn dann, wenn man das Gefühl hat, dass man für seine (physischen, kognitiven oder emotionalen) Investitionen auch etwas retour bekommt. Menschen erleben dieses Gefühl, wenn sie sich wertvoll und nützlich vorkommen, wenn sie nicht für selbstverständlich gehalten werden und denken, dass sie einen Beitrag leisten können.

Sinnhaftigkeit kann in diesem Zusammenhang auch als Wert eines (Arbeits-)zieles in Verbindung mit den eigenen Idealen oder Maßstäben gesehen werden. (Hackman & Oldham, 1980; May, 2003; Renn & Vandenberg, 1995; nach May et al., 2004)

Jeder Aspekt der Arbeit, der als sinnvoll vom Beschäftigten wahrgenommen wird, sollte nach Spreitzer, Kizilos und Nason (1997; nach May et al., 2004) zwei Faktoren fördern: das persönliche Wachstum und die Arbeitsmotivation.

May et al. (2004) postulieren in Anlehnung an Kahns Konzeptualisierung (1990) folgende drei Aspekte der Arbeit, die die Sinnhaftigkeit beeinflussen:

Job Enrichment: Aktuelle Studien zum Arbeitsdesign (Johns, Xie & Fan, 1992; May, 2003; Renn & Vandenberg, 1995; nach May et al., 2004) zeigen, dass die Aufgabenbereicherung in den fünf Kerndimensionen des Job Characteristics Modells von Hackman und Oldham (1976; vgl. z. B. Ulich, 2005) das Sinnerleben der Beschäftigten bedeutsam beeinflussen kann.

Work role fit: Wird vom Arbeitenden eine Passung zwischen seinem Selbstkonzept und seiner Arbeitsrolle wahrgenommen, so kann dies zu Sinnerleben führen, weil die Person so ihre Werte und Überzeugungen ausdrücken kann. (Brief & Nord, 1990; Schamir, 1991; nach May et al., 2004)

Menschen suchen nach Arbeitsstellen, in denen sie authentisch und kreativ sein können. (Schamir, 1991; nach May et al., 2004)

Beziehungen zu Kollegen: Arbeitende können Sinnstiftung durch die Interaktion mit Kollegen erfahren, wenn sie würdevoll und respektvoll behandelt und ihre Beiträge wertgeschätzt werden. (May et al., 2004)

Psychologische Sicherheit (psychological safety)

Unter psychologischer Sicherheit versteht Kahn (1990), dass sich jemand ohne Angst vor negativen Konsequenzen für sein Image, für seinen Status oder seine Karriere einsetzen kann. Engagement soll also keine Nachteile bringen. Um sich sicher zu fühlen, müssen klare, konsistente Vorgaben herrschen, Grenzen müssen klar dargelegt sein.

Determinanten für psychologische Sicherheit sind für May et al. (2004) in Anlehnung an Kahn (1990) eine unterstützende, nicht kontrollierende Haltung des Vorgesetzten sowie unterstützende und vertrauensvolle Beziehungen zu den Kollegen. Die Wahrnehmung, dass bestimmte normative Regeln in der Gruppe (also unter den Kollegen) befolgt werden müssen, führt indes zu verringerter Sicherheit.

Psychologische Verfügbarkeit (psychological availability)

Psychologische Verfügbarkeit kennzeichnet die Überzeugung, dass man über ausreichend physische, emotionale oder psychische Ressourcen verfügt, um sich in einem speziellen Moment engagieren zu können. (Kahn, 1990)

Als vorhanden wahrgenommene Ressourcen tragen somit positiv zur Verfügbarkeit bei. Fokussieren sich Arbeiter jedoch zu sehr darauf, welchen Eindruck sie bei anderen hinterlassen, wirkt sich dies negativ aus. (May et al., 2004) Negativ und positiv können sich Aktivitäten außerhalb der Arbeit auswirken: Einerseits können sie zu Energieverlust und verringerter Verfügbarkeit führen (Hall & Richter, 1989; nach May et al., 2004), andererseits konnte Rothbard (2001; nach May et al. 2004) zeigen, dass der Einsatz in der Familie positive Auswirkungen bei Frauen auf ihre Verfügbarkeit hat.

Die von May und Mitarbeitern (2004) in der Versicherungsgesellschaft durchgeführte Untersuchung lieferte in Bezug auf Sinnhaftigkeit und auf Engagement folgende Ergebnisse:

- Alle drei psychologischen Bedingungen Sinnhaftigkeit, Sicherheit und Verfügbarkeit korrelieren positiv mit Engagement, wobei Sinnhaftigkeit den weitaus stärksten Zusammenhang mit Engagement aufweist.
- Sowohl Job Enrichment als auch work role fit hängen positiv mit Sinnhaftigkeit zusammen.
- Zwischen Beziehungen zu Kollegen und Sinnhaftigkeit konnte wider Erwarten keine Korrelation festgestellt werden. Dies erklärten die Autoren damit, dass entweder speziell für die Mitarbeiter einer Versicherungsfirma die vermittelte soziale Identität nicht so sehr von sinnstiftender Bedeutung ist oder aber dass sie zu wenig Möglichkeiten haben, lohnende Beziehungen aufzubauen.
- Die Zusammenhänge zwischen Job Enrichment und work role fit mit Engagement werden beide vollständig von Sinnhaftigkeit mediiert.

Engagement ist ein Konstrukt, zu dem es wesentlich mehr Untersuchungen gibt als zur Verbindung von Sinn und Beruf. Im Fragebogen zur vorliegenden Diplomarbeit wurde unter anderem auch Engagement erhoben. Aufgrund der Tatsache, dass die Utrecht Work Engagement Scale von Schaufeli und Bakker (2003) auch in einer deutschen Version vorliegt und diese Konzeptualisierung im europäischen Raum verbreiteter ist, wurde sie im Fragebogen eingesetzt und nicht das Konzept von May und Mitarbeitern verwendet.

Im folgenden Kapitel darf ich das Konstrukt des Arbeitsengagements und seine Wurzeln nun genauer darstellen.

1.3 Arbeitsengagement / Work Engagement

Eine relativ neue Strömung innerhalb der Psychologie ist die Positive Psychologie, welche sich nicht mit psychischen Krankheiten und deren Erklärung beschäftigt, sondern mit dem Positiven im Leben. Sie konzentriert sich auf Stärken, Tugenden und Ressourcen und strebt positive Auswirkungen auf das Erleben und Verhalten von Menschen im Alltag an. (Seligman, 2002; Auhagen, 2004)

Auf Basis der Positiven Psychologie konzipierte Luthans (2002) das Positive Organizational Behavior (POB), welches er wie folgt definiert: "the study and application of positively oriented human resource strengths and psychological capacities that can be measured, developed, and effectively managed for performance improvement in today's workplace" (S. 59).

POB untersucht also individuelle, positive psychische Konditionen und menschliche Ressourcen wie Stärken, welche in Verbindung zum Wohlbefinden eines arbeitenden Menschen oder zu seiner Leistungsverbesserung stehen.

Aktuelle Studien des POB beschäftigen sich neben vielen weiteren Konstrukten unter anderem mit *Arbeitsengagement (Work Engagement)*.

Unternehmen, welche in der heutigen Zeit Erfolg anstreben, setzen mit ihrem Management nicht mehr nur bei Kontrolle und Kostenreduktion an, sondern fokussieren zunehmend auf das „menschliche Kapital“ – also auf ihre Angestellten. Führungskräfte erwarten heutzutage, dass Mitarbeiter Initiative zeigen, zusammenarbeiten, Verantwortung für ihre eigene berufliche Entwicklung übernehmen und dass sie von sich aus einen hohen Leistungsstandard anstreben. Mit anderen Worten: Firmen trachten für ihren wirtschaftlichen Erfolg nach engagierten Mitarbeitern. (Bakker & Schaufeli, 2008) Ulrich (1997) drückt dies so aus: „Employee contribution becomes a critical business issue because in trying to produce more output with less employee input, companies have no choice but to try to engage not only the body but the mind and soul of every employee.“ (S. 125)

In der Geschäftswelt und auch im Alltag gibt es viele verschiedene Auffassungen darüber, was unter Arbeitsengagement zu verstehen ist und wodurch es entsteht. Im wissenschaftlichen Bereich unterscheiden Bakker und Schaufeli (2008) in Bezug auf Arbeitsengagement drei verschiedene Ansätze:

Im ersten Ansatz wird Engagement als eine Zusammensetzung von motivationalen Ressourcen, wie Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten, Rückmeldung, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie der Möglichkeit, seine Fähigkeiten zu nutzen, gesehen. (Harter, Schmidt & Hayes 2002; nach Bakker & Schaufeli, 2008)

Im zweiten Ansatz werden etablierte Begriffe wie „Commitment“ und „extra-role behavior“ in ein neues Konzept des Arbeitsengagement verpackt, was Bakker und Schaufeli (2008) wie „putting old commitment wine in new engagement bottles“ (S. 151) erscheint.

Im dritten Ansatz, welcher im folgenden Kapitel genauer beleuchtet wird, konzipieren Schaufeli, Salanova, González-Romá und Bakker (2002) Engagement als „positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption“ (S. 74). Engagement wird als überdauernder, affektiv-kognitiver Zustand gesehen, welcher nicht auf einzelne Objekte, bestimmte Ereignisse, Personen oder ein bestimmtes Verhalten fokussiert ist.

1.3.1 Dimensionen von Arbeitsengagement

Arbeitsengagement besteht also laut Definition von Schaufeli und seinen Mitarbeitern (2002) aus drei Dimensionen: Vitalität (vigor), Hingabe (dedication) und Verausgabung (absorption), welche nun noch genauer dargestellt werden:

Unter *Vitalität (vigor)* wird ein hohes Energieniveau sowie mentale Widerstandsfähigkeit während der Arbeit verstanden; außerdem die Bereitschaft,

Anstrengung in die Arbeit zu investieren und das Durchhalten bei Schwierigkeiten.

Hingabe (dedication) meint das Erleben von einem Gefühl der Bedeutsamkeit, von Enthusiasmus, Inspiration, Stolz und Herausforderung. Hingabe (dedication) wird in diesem Zusammenhang von Einbindung (involvement) abgegrenzt, obwohl üblicherweise auch Einbindung als Identifikation mit der eigenen Arbeit oder dem eigenen Beruf definiert wird (Kanungo, 1982; Lawler & Hall, 1970; nach Schaufeli et al., 2002). Schaufeli et al. (2002) erklären, dass es sowohl einen qualitativen als auch quantitativen Unterschied gibt. Quantitativ, weil Hingabe auf eine besonders starke Beteiligung hinweist und qualitativ, weil Hingabe eine größere Spannweite hat, sie ist nicht nur bezogen auf einen bestimmten kognitiven Zustand oder eine Überzeugung sondern sie schließt auch affektive Dimensionen mit ein.

Verausgabung (absorption) ist durch volle Konzentration und ein Vertieft-Sein in der Arbeit gekennzeichnet. Die Zeit vergeht sehr schnell und man hat Schwierigkeiten, sich von der Arbeit zu lösen. Dieses völlige Vertieft-Sein in die Arbeit kommt dem Zustand des Flow sehr nahe. Unter Flow versteht Csikszentmihalyi (2004) einen Zustand des Hochgefühls, der Befriedigung, in dem jemand seine Aufmerksamkeit vollständig auf eine Tätigkeit gerichtet hat, es besteht kein Unterschied mehr zwischen Selbst und Umgebung, zwischen Gedanken und Handlung, das Zeitgefühl verändert sich und Handlungsanforderungen und Fähigkeiten entsprechen einander. Schaufeli et al. (2002) grenzen Verausgabung und Flow voneinander ab, da sie unter Flow ein komplexeres Konzept verstehen, welches viele verschiedene Aspekte berücksichtigt und eher auf spezielle, kurzzeitige Hoch-Erlebnisse gerichtet ist und nicht so sehr auf einen überdauernden Zustand wie Engagement.

1.3.2 Einflussfaktoren auf Arbeitsengagement

Arbeitsengagement wird von zwei Faktoren beeinflusst: von Arbeitsressourcen und von personalen Ressourcen.

1.3.2.1 *Arbeitsressourcen*

Arbeitsressourcen betreffen laut Bakker und Demerouti (2008) jene physischen, psychologischen, sozialen und organisationalen Aspekte einer Arbeit, welche

- die Arbeitsbelastungen und die damit verbundenen physischen und psychischen „Kosten“ reduzieren sollen
 - dabei helfen sollen, die gesetzten Arbeitsziele zu erreichen und
 - persönlichen Wachstum, das Lernen sowie die Entwicklung fördern sollen.
- (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004)

Daraus kann geschlossen werden, dass Ressourcen nicht nur benötigt werden, um mit (hohen) Belastungen zu recht zu kommen, sondern dass sie sowohl für die *extrinsische* als auch für die *intrinsische Motivation* eine Rolle spielen.

Für die *intrinsische*, da sie das Wachstum des Arbeitenden, sein Lernen und seine Entwicklung fördern. In diesem Fall erfüllen Ressourcen menschliche Grundbedürfnisse wie z. B. das Bedürfnis nach Autonomie oder Kompetenz. (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Frederick, 1997; nach Bakker & Demerouti, 2008) Gewährter Entscheidungsspielraum kann so z. B. das Autonomiebedürfnis befriedigen. Dieses intrinsische Motivationspotential betonen auch Hackman und Oldham (1976; vgl. z. B. Ulich, 2005) in ihrem Job Characteristics Model.

Der *extrinsischen Motivation* sind Ressourcen laut Meijam und Mulder (1998; nach Bakker & Demerouti, 2008) zuträglich, da in einer ressourcenvollen Arbeitsumgebung der Arbeitende mehr dazu bereit ist, sich anzustrengen und seine Fähigkeiten einzusetzen, um eine Arbeitsaufgabe zu erfüllen. In einer Arbeitsumgebung, in der z. B. leistungsbezogene Rückmeldungen gegeben werden oder unterstützende Kollegen vorhanden sind, ist es wahrscheinlicher, dass die Aufgabe erfolgreich fertig gestellt und das Arbeitsziele erreicht werden.

Arbeitsressourcen können auf verschiedenen Ebenen vorkommen: auf organisationaler Ebene in Form von z. B. Gehalt, Karriereöglichkeiten oder Arbeitsplatzsicherheit, im Rahmen von sozialen Beziehungen durch

z. B. Unterstützung von Vorgesetzten und Kollegen, auf der organisatorischer Ebene von Arbeit durch z. B. Klarheit in der Rollenverteilung oder durch Einbindung in Entscheidungsprozesse sowie auf der Aufgabenebene in Form von z. B. Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Autonomie und leistungsbezogene Rückmeldung. (Bakker & Demerouti, 2007)

Neben der motivationalen Wirkung von Ressourcen belegen durchgeführte Untersuchungen, dass Arbeitsressourcen in positiver Weise mit Arbeitsengagement verbunden sind. So konnten z. B. Schaufeli und Bakker (2004) in einer großen Untersuchung mit vier Gruppen holländischer Angestellter zeigen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen den drei Arbeitsressourcen leistungsbezogene Rückmeldung, soziale Unterstützung und Coaching eines Vorgesetzten und den Komponenten des Arbeitsengagements besteht. Für einen Überblick über durchgeführte Studien darf auf Bakker und Demerouti (2008) verwiesen werden.

Die Theorie der Ressourcenerhaltung [*conservation of resources (COR) Theorie*] von Hobfoll (1988, 1989, 1998; nach Hobfoll, 2001) besagt, dass Menschen danach streben, Dinge, die ihnen viel wert sind, zu erreichen, zu behalten und zu schützen. Diese geschätzten Dinge werden auch Ressourcen genannt, es kann sich dabei sowohl um materielle, als auch soziale, personale oder energetische Ressourcen handeln. Stress entsteht bei dieser Theorie in drei Fällen: 1) wenn der Verlust von Ressourcen droht, 2) wenn der tatsächliche Verlust von Ressourcen eintritt oder 3) wenn der ausreichende Zugewinn von Ressourcen nach einer Ressourceninvestition nicht gelingt. Daraus kann gefolgert werden, dass Ressourcen besonders dann an Bedeutung gewinnen, wenn sie im Begriff sind verloren zu gehen. (Hobfoll, 2001 & 2002; nach Bakker & Demerouti, 2008) Dies wiederum deutet darauf hin, dass Arbeitsressourcen besonders dann an Bedeutung gewinnen und ihr motivationales Potential entfalten, wenn Arbeitende mit hohen Arbeitsbelastungen (wie z. B. einem hohen Arbeitspensum oder emotionale Anforderungen) konfrontiert sind, da sie gerade dann helfen, das Ziel zu erreichen. Hakanen, Bakker und Demerouti (2005) überprüften unter

anderem diese These anhand einer Untersuchung von knapp 2.000 finnischen Zahnärzten aus dem öffentlichen Sektor. Sie konnten z. B. zeigen, dass bei Problemen mit der räumlichen Arbeitsumgebung positive geduldige Kontakte als Puffer gegen die negativen Auswirkungen der Arbeitsumgebung auf das Arbeitsengagement wirkten. Oder dass eine hohe Variabilität der Berufsfertigkeiten besonders dann positiv mit Arbeitsengagement zusammenhing, wenn das Arbeitspensum sehr hoch war.

1.3.2.2 Personale Ressourcen

Unter personalen Ressourcen werden von Hobfoll, Johnson, Ennis und Jackson (2003; nach Bakker & Demerouti, 2008) positive Selbsteinschätzungen verstanden. Sie weisen auf Widerstandsfähigkeit hin und darauf, dass jemand sich als fähig ansieht, seine Umwelt erfolgreich kontrollieren und auf sie einzuwirken zu können. Zu den personalen Ressourcen zählen unter anderem Optimismus, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeitserwartung. Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass positive Selbsteinschätzungen gut Motivation, Leistung sowie Arbeits- und Lebenszufriedenheit vorhersagen. Der Grund hierfür: je größer die Ressourcen einer Person sind, desto höher ist ihre Selbstachtung und desto eher wird sie erwarten, dass sie ihre Ziele erreicht. (Judge, Bono, Erez & Locke, 2005; nach Bakker & Demerouti, 2008)

Da die personalen Ressourcen die Diplomarbeit meiner Kollegin Edith Pollet betreffen (wie in der Einleitung erwähnt), werde ich an dieser Stelle nicht ausführlicher auf sie eingehen und darf auf ihre Diplomarbeit verweisen.

1.3.3 Engagement und Leistung

Einige Studien belegen einen positiven Zusammenhang von Arbeitsengagement und Leistung. So konnten unter anderem Bakker, Demerouti und Verbeke (2004) zeigen, dass engagierte Arbeiter höhere Bewertungen von ihren Kollegen in Bezug auf ihre unmittelbaren Arbeitsleistungen sowie zusätzlich erbrachte Arbeit bekamen. Dies deutet darauf hin, dass engagierte Arbeiter mehr Leistung erbringen bzw. auch bereit sind, mehr zu leisten als ihnen unmittelbar vorgeschrieben wird.

Bakker und Demerouti (2008) gehen davon aus, dass es mindestens vier Gründe gibt, warum engagierte Mitarbeiter bessere Leistungen erbringen:

1.3.3.1 *Positive Emotionen*

Schaufeli und Van Rhenen (2006; nach Bakker & Demerouti, 2008) wiesen nach, dass engagierte Mitarbeiter mehr positive Emotionen erleben und schließen daraus, dass dies der Grund ist, warum sie produktiver sind.

Fredrickson (2001; nach Bakker & Demerouti, 2008) geht in ihrer *broaden-and-build Theorie* von positiven Emotionen davon aus, dass das Erleben bestimmter positiver Emotionen wie Freude, Interesse und Zufriedenheit das Gedanken- und Handlungsrepertoire erweitert und dass dadurch diese Emotionen helfen, dauerhafte persönliche Ressourcen (wie physische, intellektuelle oder auch soziale Ressourcen) aufzubauen. So kann z. B. Freude Ressourcen kreieren, weil sie die Bereitschaft fördert zu spielen und kreativ zu sein. Es entsteht eine Aufwärtsspirale zu emotionalem Wohlbefinden. Fredrickson und Losada (2005; nach Bakker & Demerouti, 2008) legten dies auf den organisationalen Kontext um und konnten zeigen, dass, wenn Manager während einer Sitzung mehr positive als negative Emotionen erlebten, sie mehr Fragen stellten und ihr gedanklicher Spielraum größer war, was wiederum zu einer besseren Leistung führte.

1.3.3.2 *Gesundheit*

Zahlreiche Untersuchungen belegen einen Zusammenhang zwischen Engagement und guter Gesundheit. Bakker und Demerouti (2008) schließen daraus, dass die Arbeiter aufgrund ihrer guten Gesundheit fähig sind, bessere Leistung zu erbringen. Zu beachten ist jedoch, dass es sich bei „Gesundheit“ in diesem Fall immer um Selbstangaben handelt. Es konnte noch kein Beweis für eine Verbindung zwischen Engagement und objektiven physiologischen Parametern, wie u. a. dem Stresshormon Cortisol, gefunden werden. (Langelaan, Bakker, Schaufeli, Van Rhenen & Van Doornen, 2006)

1.3.3.3 *Fähigkeit, die eigenen Ressourcen zu mobilisieren*

Die Fähigkeit, eigene Ressourcen zu kreieren, kann auch wieder auf der Grundlage der beschriebenen broaden-and-build Theorie gesehen werden. Der Arbeitende erlebt positive Emotionen, welche seinen Gedanken- und Handlungsspielraum erweitern und dadurch können dauerhafte persönliche Ressourcen entstehen.

Nachweise für eine existierende Aufwärtsspirale von Arbeitsengagement und Ressourcen konnten u. a. von Schaufeli, Bakker und Van Rhenen (2008; nach Bakker & Demerouti, 2008) gefunden werden. In einer Untersuchung mit Managern konnte gezeigt werden, dass Arbeitsengagement maßgeblich für die Vermehrung von Arbeitsressourcen, wie soziale Unterstützung, Autonomie, Lernmöglichkeiten und leistungsbezogene Rückmeldung, im nächsten Jahr verantwortlich war. Llorens, Schaufeli, Bakker und Salanova (2007) wiesen nach, dass Engagement zu einer höheren Selbstwirksamkeitserwartung führt, welche mit der Zeit wiederum aufgabenbezogene Ressourcen vermehrt.

1.3.3.4 *Crossover von Engagement*

Unter crossover oder emotionaler Ansteckung wird die Übertragung von positiven (oder negativen) Erfahrungen von einer Person auf die andere verstanden. (Westman, 2001; nach Bakker & Demerouti, 2008) Auch in Bezug auf Arbeitsengagement kann eine solche Ansteckung zwischen den Teammitgliedern erfolgen. Engagierte Arbeiter die Optimismus und eine positive Einstellung ausstrahlen und sich hilfsbereit verhalten, beeinflussen ihre Teamkollegen und dadurch erhöht sich die Leistung des Teams im Gesamten. (Bakker & Demerouti, 2008)

1.3.4 Die Beziehung von Arbeitsengagement und Burnout

Herbert Freudenberger wird gemeinhin als „Vater“ des Burnout-Syndroms genannt. Er arbeitete als unbezahlter Psychiater in einer New Yorker Klinik für Drogenabhängige und beobachtete, wie die jungen, motivierten Freiwilligen durch ihre Arbeit in der Klinik zunehmend an Energie, Motivation und Commitment verloren und an einem großen Spektrum von psychischen und

physischen Symptomen zu leiden begannen. 1974 schrieb er ein Paper zu seinen Beobachtungen und gab dem Phänomen einen Namen: Burnout.

Kurze Zeit später begann sich auch die Sozialpsychologin Christina Maslach damit zu beschäftigen, wie Personen, die im Dienstleistungsbereich arbeiten, mit emotionalen Anforderungen umgehen.

Nach der Einführung des Burnout-Begriffs wurde er schnell ein aktuelles Thema, besonders Praktiker und die Allgemeinheit waren daran interessiert, was in einer unscharfen, allumfassenden Bedeutung von Burnout endete. Außerdem war die frühe Burnout-Literatur nur beschreibend und nicht empirisch.

Auch heute existieren unterschiedliche Definitionen von Burnout, welche danach unterschieden werden, ob sie Burnout als Zustand (statisch) oder als dynamischen Prozess beschreiben. (Schaufeli & Buunk, 1996)

Im Rahmen dieser Diplomarbeit wird auf jene Definition Bezug genommen, die dem Maslach Burnout Inventory zugrunde liegt, wonach Burnout ein Syndrom darstellt, das aus den drei Dimensionen *emotionale Erschöpfung (exhaustion)*, *Zynismus (cynicism)* bzw. *Depersonalisation* und *Wirksamkeitserleben (efficacy)* besteht. *Emotionale Erschöpfung* bedeutet, dass sich die Person emotional und physisch überbeansprucht fühlt, sie ist ausgelaugt, verbraucht und nicht in der Lage, sich zu regenerieren. Die Energie für die Arbeit fehlt. *Zynismus* meint, dass eine kalte, distanzierte Haltung gegenüber den Menschen und der Arbeit selbst eingenommen wird. Zynismus stellt einen Versuch von Selbstschutz dar. *Wirksamkeitserleben* ist an und für sich erstrebenswert. Menschen mit Burnout erleben sich jedoch in der Regel als ineffizient, sie fühlen sich den Anforderungen des Berufes nicht mehr gewachsen. Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten geht verloren. (Maslach und Leiter, 2001)

Handelt es sich bei Engagement um das Gegenteil von Burnout oder sind Engagement und Burnout zwei unterschiedliche Konstrukte? Diese Frage wurde in jüngerer Zeit von einigen Forschern beleuchtet. Nachfolgend ein kurzer Überblick über die vertretenen Auffassungen.

Nach Ansicht von Maslach und Leiter (2001) ist Engagement durch Energie, Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit charakterisiert und sie sehen in

diesen drei Komponenten die genauen Gegensätze zu den drei Burnout-Dimensionen. Wenn Burnout einsetzt, beginnen die positiven Merkmale des Engagements abzuflauen und verwandeln sich in das Gegenteil: „Energie wird zu Erschöpfung, Einsatzbereitschaft wird zu Zynismus und Leistungsfähigkeit wird zu Leistungsversagen“ (S. 26). Daraus folgern Maslach und Leiter (2001), dass Burnout und Engagement zwei gegensätzliche Pole eines Kontinuums sind, welche beide durch das Maslach Burnout Inventory gemessen werden können. Personen mit hohen Ergebnissen bei emotionaler Erschöpfung und Zynismus und niedrigen Werten beim Wirksamkeitserleben leiden unter Burnout. Menschen, die ein entgegengesetztes Profil erzielen, also geringe Werte bei emotionaler Erschöpfung und Zynismus und ein hohes Ergebnis beim Wirksamkeitserleben sind engagiert.

Für Schaufeli und Bakker (2004) ist die Verwendung des Maslach Burnout Inventory als bipolares Instrument fraglich. Sie verweisen darauf, dass Russel and Carroll (1999; nach Schaufeli & Bakker, 2004) zeigten, dass positive und negative Affekte unabhängige Zustände sind und nicht zwei entgegengesetzte Pole eines bipolaren Kontinuums. In der gleichen Art und Weise kann nun argumentiert werden, dass Burnout und Engagement unabhängige Zustände sind, welche sogar negativ korrelieren.

Abgesehen von der Analogie der Unabhängigkeit von positiven und negativen Affekten macht es keinen Sinn, Engagement mit dem entgegengesetzten Profil des Maslach Burnout Inventory zu messen, wenn man die Beschaffenheit der Items und ihre Bewertungen beachtet. Wenn sich z. B. jemand einmal in der Woche von seiner Arbeit emotional ausgelaugt fühlt, bedeutet das nicht automatisch, dass er sich an den anderen Tagen der Woche energiegeladen fühlt. Auch aus dieser Perspektive betrachtet, sind Burnout und Engagement unabhängige Zustände. (Schaufeli & Bakker, 2004)

Schaufeli et al. (2002) vertreten daher die Position, dass Burnout und Engagement als zwei unabhängige Konzepte gesehen werden sollten, welche wahrscheinlich moderat negativ korrelieren. Die zwei Konstrukte müssten mit unterschiedlichen Instrumenten gemessen werden.

Die Messung mit einem Instrument hat laut Schaufeli und Bakker (2003) mindestens zwei negative Konsequenzen. Erstens ist es nicht plausibel zu erwarten, dass beide Konzepte perfekt negativ korrelieren. So heißt es z. B. nicht, dass wenn jemand nicht unter Burnout leidet, er automatisch engagiert ist. Und umgekehrt: Ein unengagierter Mitarbeiter muss nicht automatisch ausgebrannt sein. Zweitens kann die Beziehung zwischen den beiden Konstrukten nicht untersucht werden, wenn sie mit einem Fragebogen gemessen werden.

Betrachtet man außerdem die einzelnen Dimensionen von Burnout und Engagement zeigt sich Folgendes: Vitalität und Hingabe werden als die Gegensätze von Erschöpfung und Zynismus aufgefasst. Das Kontinuum zwischen Vitalität und Erschöpfung wird als Energie oder Aktivierung bezeichnet, das zwischen Hingabe und Zynismus als Identifikation. (Schaufeli & Bakker, 2001; nach Schaufeli & Bakker 2003) Daraus ergibt sich, dass Engagement durch hohe Energie und starke Identifikation gekennzeichnet ist, während Burnout sich durch niedrige Energie und geringe Identifikation auszeichnet. Die zwei verbleibenden Dimensionen Verausgabung und reduziertes Wirksamkeitserleben können jedoch nicht als direkte Gegenteile gesehen werden. (Schaufeli & Bakker, 2003)

1.3.5 Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Arbeitsengagement

Das Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Arbeitsengagement wurde aus dem Job Demands-Resources Modell von Burnout heraus entwickelt. Nachfolgend wird diese Entwicklung kurz skizziert.

1.3.5.1 *Das Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Burnout*

Das Job Demands-Resources Modell von Burnout (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) postuliert zwei Prozesse, die für die Entstehung von Burnout verantwortlich sind.

Die Autoren gehen davon aus, dass Arbeitsbedingungen generell in zwei große Kategorien unterteilt werden können: nämlich Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen. *Arbeitsbelastungen* betreffen jene physischen, sozialen und

organisationalen Aspekte einer Arbeit, die physische oder mentale Anstrengung erfordern und daher mit bestimmten physischen und psychischen Belastungen (wie z. B. Erschöpfung) verbunden sind. Hockey (1993; nach Demerouti et al., 2001) geht davon aus, dass Arbeitnehmer in stressreichen Bedingungen versuchen ihre Leistung zu erbringen, indem sie mehr Anstrengung aufwenden. Umso größer jedoch die Aktivierung bzw. Anstrengung ist, umso größer sind auch die damit einhergehenden Belastungen. Wird diese Strategie über längere Zeit beibehalten, führt dies zu Energieverlust, Erschöpfung und möglicherweise zu einem Zusammenbruch.

Im *ersten Prozess* gehen Demerouti et al. (2001) daher davon aus, dass hohe arbeitsbedingte Belastungen zu einer konstanten Überlastung und mit der Zeit zur Erschöpfung führen. Der erste Prozess ist somit ein *energiebezogener Prozess*.

Die positive Beziehung von *Arbeitsressourcen* und Arbeitsengagement wurde bereits unter Punkt 1.3.2.1 dargestellt. Demerouti et al. (2001) führen aus, dass wenn die externe Arbeitsumgebung zu wenig Ressourcen zur Verfügung stellt, Personen nicht mehr mit den negativen Einflüssen der Arbeitsbelastungen (wie z. B. einem hohen Arbeitspensum) fertig werden und ihre Ziele nicht erfüllen können. Die Reduzierung der Motivation und Zurücknahme von der Arbeit stellen dabei wichtige Selbstschutzmechanismen dar, um Frustration zu vermeiden.

Im *zweiten Prozess* erschweren also fehlende Arbeitsressourcen den erfolgreichen Umgang mit Arbeitsbelastungen, dies führt zu einer Verringerung des Einsatzes und über längere Zeit zu Disengagement. Der zweite Prozess ist somit ein *motivationaler Prozess*.

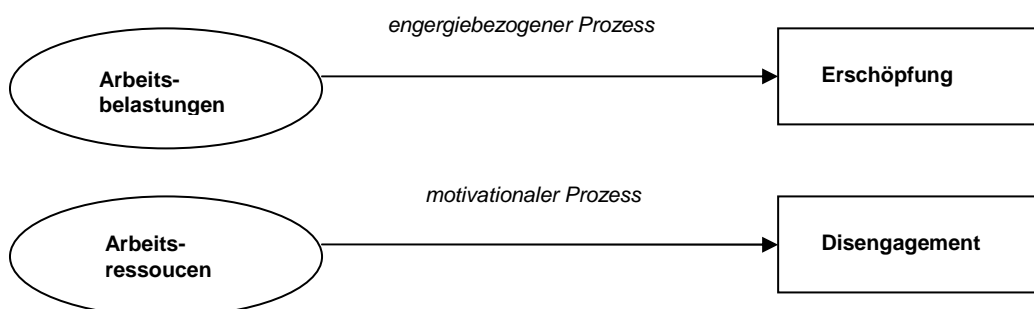


Abbildung 2: grafische Darstellung der zwei Prozesse des JD-R Modells von Burnout (in Anlehnung an Demerouti et al., 2001)

Das JD-R Modell wurde in weitere Folge noch um zwei Punkte erweitert:

Erstens gehen Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli und Schreurs (2003; nach Bakker & Demerouti, 2007) davon aus, dass Arbeitsressourcen die Auswirkungen von Arbeitsbelastungen auf die Beanspruchung puffern. Welche spezifischen Belastungen und Ressourcen dabei eine Rolle spielen, hängt von den jeweils vorherrschenden Tätigkeitsmerkmalen ab, soziale Unterstützung ist dabei aber die bekannteste Ressource.

Zweitens geht man davon aus, dass Arbeitsressourcen besonders dann die Motivation bzw. das Arbeitsengagement beeinflussen, wenn die Arbeitsbelastungen hoch sind. Ausgangspunkt dieser Annahme stellte die conservation of resources (COR) Theorie dar, welche unter Punkt 1.3.2.1 vorgestellt wurde. (Bakker & Demerouti, 2007)

1.3.5.2 Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Arbeitsengagement

Ausgehend von den oben dargestellten Überlegungen und Untersuchungen entwerfen Bakker und Demerouti (2008) ein umfassendes Job Demands-Resources Modell von Arbeitsengagement.

Aus dem bisherigen JD-R Modell übernehmen sie folgende zwei Annahmen:

- 1) Dass Arbeitsressourcen, wie z. B. soziale Unterstützung oder Autonomie, einen motivationalen Prozess bewirken, der zu Arbeitsengagement führt.
- 2) Dass Arbeitsressourcen besonders dann bedeutsam werden, wenn Beschäftigte mit hohen Arbeitsbelastungen, wie z. B. einem hohen Arbeitspensum, konfrontiert sind.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti und Schaufeli (2007, 2009) erweiterten das ursprüngliche JD-R Modell in dem sie die Rolle von personalen Ressourcen in dem Modell untersuchten. Bakker und Demerouti (2008) stützen sich auf diese Untersuchungen und bauen in ihr Modell ein, dass

- 3) Arbeitsressourcen und personale Ressourcen unabhängig voneinander oder kombiniert Arbeitsengagement vorhersagen.
- 4) Außerdem umfasst das JD-R Modell von Arbeitsengagement noch die positive Auswirkung von Arbeitsengagement auf Leistung und in weiterer Folge eine positive Aufwärtsspirale, da engagierte Arbeiter, die gute

Leistungen erbringen in der Lage sind, ihre eigenen Ressourcen zu kreieren, was wiederum Engagement fördert (vgl. hierzu Punkt 1.3.3).

Zur Veranschaulichung kann das JD-R Modell von Arbeitsengagement folgendermaßen grafisch dargestellt werden:

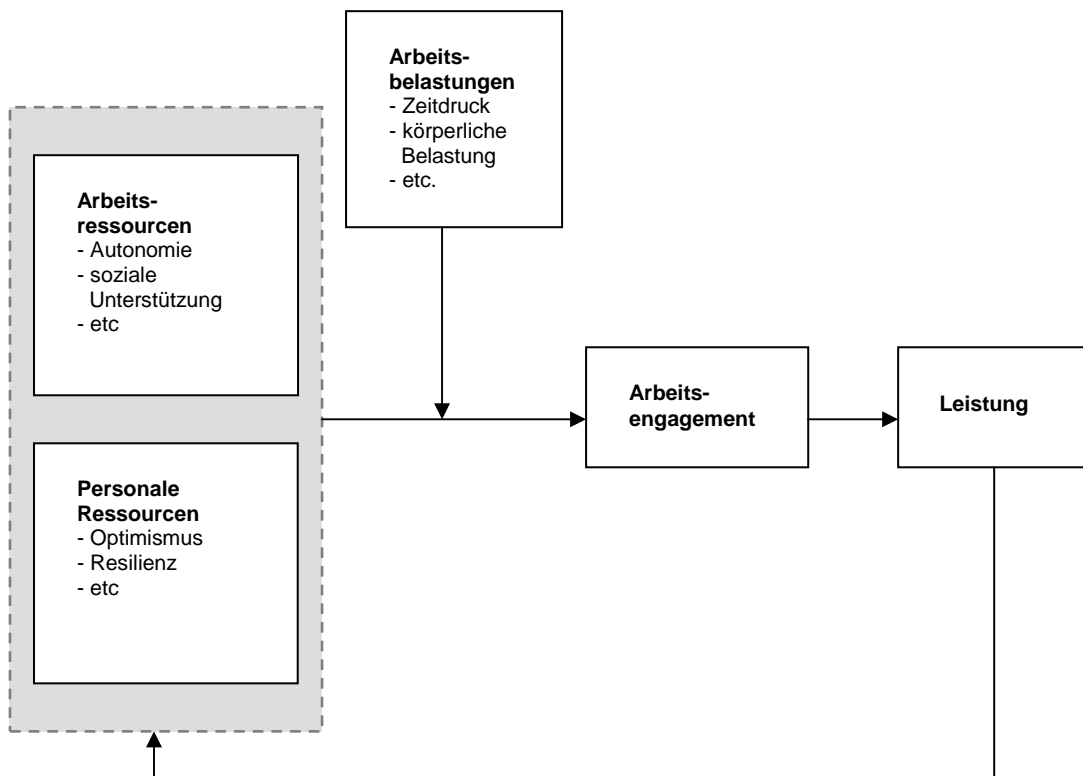


Abbildung 3: JD-R Modell von Arbeitsengagement (nach Bakker & Demerouti, 2007, 2008)

Wie in den letzten beiden großen Kapiteln dargestellt, sind die Zusammenhänge zwischen Sinn und Arbeitsengagement bereits mehrfach angedacht und auch empirisch erforscht worden. Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Arbeitsengagement wurden gemeinschaftlich in das JD-R Modell integriert.

Im Rahmen dieser Diplomarbeit werden aber auch neue Überlegungen mit in die Untersuchung aufgenommen: Zum einen, ob Zusammenhänge zwischen Flexibilitätsanforderungen und Sinn sowie Arbeitsengagement bestehen und zum anderen, ob sich Korrelationen zwischen einer soziomoralischen Atmosphäre im Unternehmen und Sinnerfüllung bzw. Arbeitsengagement der Mitarbeiter zeigen. Aus diesem Grund widmen sich die zwei folgenden Kapitel den Flexibilitätsanforderungen sowie der soziomoralischen Atmosphäre.

1.4 Flexibilitätsanforderungen

Laut Duden (2000) bedeutet Flexibilität die „Fähigkeit des Menschen, sich im Verhalten und Erleben wechselnden Situationen anzupassen“. Im Alltag haben die meisten Menschen ihre eigenen Definitionen und Ansichten zu Flexibilität. In Bezug auf das Arbeitsleben wird, meiner Erfahrung nach, von den meisten Personen Flexibilität mit flexiblen Arbeitszeiten und hier vor allem mit Gleitzeit oder Schichtdienst gleichgesetzt. Dieses Kapitel widmet sich der Erklärung, von welcher wissenschaftlichen Basis im Rahmen der vorliegenden Arbeit in Bezug auf Flexibilitätsanforderungen ausgegangen wird.

1.4.1 Ein Überblick über die Entwicklung in Richtung Arbeitskraftunternehmer

In der Vergangenheit gestaltete sich ein Arbeitsverhältnis in der Regel dahingehend, dass die Firma aufgrund des Arbeitsvertrages das Recht hatte, das Arbeitspotential ihres Mitarbeiters für die Zeit des Arbeitsverhältnisses zu nutzen. Der Arbeitsvertrag garantierte aber nicht automatisch, dass die erhoffte Arbeitsleistung auch tatsächlich erbracht wurde. Dafür, dass sich das Arbeitspotential tatsächlich in die erwartete Arbeitsleistung umwandelt, sollten technische und organisatorische Kontrollen sorgen. Kontrollen beinhalten jedoch neben hohen Kosten, die sie verursachen, weitere negative Aspekte: sie reduzieren die Innovativität und die Flexibilität der Mitarbeiter.

Die Globalisierung und die verschärfte Wettbewerbssituation in der Wirtschaft führen zu Reorganisationsprozessen. Betriebe sehen sich gezwungen, u. a. Kosten zu minimieren und Produktivität zu steigern. Aufgrund des wirtschaftlichen Drucks der auf den Betrieben lastet, geht der Trend weg von Kontrollen hin zu einem Abbau dieser und einem Aufbau von Selbstorganisation der Arbeitnehmer. Funktionen die bisher vom Management ausgeübt wurden, wie Kontrolle und Arbeitssteuerung, liegen nun beim Mitarbeiter selbst. (Pongratz & Voß, 2003)

Im Zuge dieser Tendenz fällt oftmals der Begriff der „Subjektivierung von Arbeit“, womit gemeint ist, „dass subjektive Potentiale der Erwerbstätigen in neuer

Qualität der betrieblichen Verwertung zugänglich gemacht werden“ (Pongratz & Voß, 2003, S. 13). Anders ausgedrückt: der Arbeitende *darf* sich nicht nur in die Arbeit einbringen und diese mitgestalten, sondern *muss* dies künftig auch tun.

Industriesoziologen sprechen in Bezug auf diese sich wandelnden Verhältnisse auch von einer „Entgrenzung“: In Bezug auf Arbeitsplätze ist damit gemeint, dass bisher systematisierte und fixierte Strukturen der Arbeit, wie z. B. die Arbeitszeit, der Ort der Arbeitsverrichtung, soziale und fachliche Regelungen, durch zunehmende Flexibilisierung, Dezentralisierung oder Deregulierung aufgebrochen werden. (Pongratz & Voß, 2000)

Ein Nachteil der neuen Entwicklungen liegt vor allem darin, dass mit dieser „Autonomisierung“ von Arbeit oft nur begrenzte Spielräume verbunden sind (z. B. eng festgesetzte Zielvereinbarungen im Interesse des Unternehmens), wodurch der Leistungsdruck massiv erhöht wird und die neue Freiheit eigentlich nur auf den ersten Blick gegeben ist. (Pongratz & Voß, 2003)

Solche entgrenzten und somit subjektivierten Formen der Arbeitsgestaltung können in verschiedenen Varianten auftreten (Pongratz & Voß, 2003):

Im Rahmen von *konventionellen Anstellungen* in Form von

- Gruppenarbeit, Projektarbeit
- Führung durch Zielvereinbarung
- Intrapreneur-Modelle, Profit Center
- Hoch flexibilisierte Arbeitszeiten
- Neue Formen computervermittelter Heim- und Mobilarbeit etc.

Bei *betriebsübergreifenden Arbeitsbeziehungen* in Form von

- Auslagerung auf Scheinselbständige oder Arbeitnehmerähnliche
- Kooperation mit Selbständigen (Freiberufler, Kleinbetriebe u. ä.)
- Virtuellen Betrieben etc.

Bolte und Voß (1988) sowie Baethge (1991; nach Voß & Pongratz, 1998) schreiben diese neue Tendenz der Arbeitsstrukturierung jedoch nicht nur den Unternehmen alleine zu, sondern sehen in Bezug auf die Gesellschaft eine

treibende Kraft darin, dass sich die Ansprüche von Arbeitnehmern in Richtung Selbstbestimmung und Sinnbezug entwickeln (Wertewandel).

1.4.2 Historische Typen von Arbeitskraft

Voß und Pongratz (1998) postulieren drei historische Typen von Arbeitskraft, wobei zu beachten ist, dass es sich um Idealtypen handelt, welche in der Realität in wechselnden Kombinationen auftreten.

Die *proletarisierten Lohnarbeiter* (Frühindustrialisierung) zeichneten sich dadurch aus, dass sie über geringe fachliche Qualifikationen und begrenzte Fähigkeiten zur disziplinierten Arbeit in Strukturen eines Großbetriebes verfügten. Die Betriebe versuchten sich ihr sozusagen „rohes“ Arbeitsvermögen, worunter die physische Leistungsfähigkeit verstanden wurde, durch rigide Kontrollen zu Nutzen zu machen. Ausbeutung (z. B. lange Arbeitszeiten) und fehlender sozialer Schutz sind Zeichen dieses Typus.

Der *verberuflichte Arbeitnehmer* (Fordismus) stellt eine andere Form der Arbeitskraft dar, die bis dato dominiert. Die Entstehung von sozialem Schutz und industrieller Beziehungen sowie der Möglichkeit beruflicher Bildung führte dazu, dass Arbeiter über weitgehend standardisierte Fachqualifikationen und allgemeine Arbeitstugenden (wie Sauberkeit, Ordnung, Pünktlichkeit) verfügen. Besonders den Arbeitstugenden wird es zugeschrieben, dass sich die Arbeitskraft durch primitive innere Disziplinierungen in Arbeitsleistung transformiert, dadurch kann die unterdrückende Herrschaft durch strukturelle Kontrollen (technische und organisatorische) ersetzt werden. Unterstützt wird die innere Disziplinierung durch verschiedene Lohnanreize und psychosoziale Führungstechniken. Der soziale Schutz durch staatliche Maßnahmen und Gewerkschaften führte zu Lohnsteigerungen bei Arbeitszeitverkürzungen. Arbeit und Leben werden zu getrennten Bereichen, wobei der Bereich Arbeit vor allem fremdbestimmt gesehen wird und der Rest des Lebens vermehrt Freiheit und Lebensgenuss bedeutet. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es sich um einen Typ von Arbeitskraft handelt, „der darauf ausgerichtet und dazu ausgebildet ist, seine Arbeitsfähigkeit pauschal nach genormten beruflichen Mustern einem Betrieb gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen, um sich dort eher

passiv Anweisungen und Kontrollen zu unterwerfen“ (Pongratz & Voß, 2003, S. 23).

Der *verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer* (Postfordismus) stellt nun ein neues Modell der Arbeitskraft dar. Grob ist er dadurch gekennzeichnet, dass wesentliche Elemente der betrieblichen Fremd-Kontrolle in Selbst-Kontrolle übergehen. Selbstdisziplinierung und Selbstintegration werden von der bisher grundlegenden Basis zu wesentlichen Anforderungen. Neben den bisher bedeutenden fachlichen Qualifikationen werden übergreifende Kompetenzen in den Bereichen der eigenen Vermarktung und der Verbetrieblichung des eigenen Lebens vorrangig. (Pongratz & Voß, 2003)

Auf diesen Typ darf im Folgenden genauer eingegangen werden.

1.4.3 Der Arbeitskraftunternehmer

Der Arbeitskraftunternehmer wird als aktiver Typus gesehen. Er muss sich sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch innerbetrieblich zur Leistung anbieten und die Arbeit eigenständig strukturieren bzw. organisieren.

Folgende drei Merkmale kennzeichnen den Arbeitskraftunternehmer (Voß & Pongratz, 1998; Pongratz & Voß, 2003):

Selbstkontrolle oder „Wie Sie die Arbeit machen ist uns egal – Hauptsache das Ergebnis stimmt!“

Entscheidender Faktor bei der Selbstkontrolle ist, dass die Umwandlung von Arbeitsfähigkeit in tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung nicht mehr durch eine Kontrolle seitens des Arbeitgebers überwacht wird, sondern dass diese Kontrolle nun dem Erwerbstätigen selbst zufällt, d. h. es kommt zu einer Externalisierung der Kontrollfunktionen seitens der Unternehmen. Die Anforderung der Selbstkontrolle und Selbststeuerung kann prinzipiell alle Bereiche treffen, die Arbeit umfasst: *Flexibilisierung von Arbeitszeiten* (Arbeit muss selbst aktiv zeitlich strukturiert werden – Beginn, Ende, Pausen und auch Zeiten intensiver, beschleunigter Arbeit bei Bedarf), *Lockerung der Bindung von Arbeit und Raum* (Teleheimarbeit, erwartete Mobilität im Alltag), *Gruppen- und Projektarbeit*

(interpersonale Beziehungen erfüllen Kontroll- und Regulierungsmechanismen), *fachliche Flexibilität* (Flexibilität hinsichtlich des Einsatzes der Qualifikationen innerhalb des Betriebes, zunehmende Eigeninitiative bei Qualifikationserwerb und –anpassung), *Erwartung von selbstgesteuerter Motivation*, *technische / mediale Eigenleistungen* (sowohl bei Anpassung der technischen Erfordernisse im Betrieb als auch bei privater Ausstattung, wie Laptop, Internet, etc., wird zunehmend Selbstständigkeit erwartet).

Für den Betrieb soll durch Selbstkontrolle der Kontrollaufwand verringert und neues Arbeitspotential erschlossen werden. Diese Externalisierung bedeutet jedoch nicht, dass es gänzlich keine Kontrollen seitens des Betriebs mehr gibt, vielmehr werden diese nun ganz oder teilweise durch indirekte Steuerungsmechanismen, wie z. B. die Vereinbarung von Zielen in Form von erzieltm Umsatz, substituiert.

Selbstökonomisierung oder „Sie bleiben nur so lange, wie Sie nachweisen und sicherstellen, dass Sie gebraucht werden und Profit erwirtschaften!“

Der bisher eher passive Arbeiter, der fremd gesteuert seine Arbeitskraft verausgabt hat, wird durch die veränderten Anforderungen zum aktiven „Unternehmer seiner selbst“. Sein Kapital ist seine Arbeitskraft, welches er wirtschaftlich nutzen muss. Die eigenen Fähigkeiten und die Arbeitsleistungen müssen aktiv entwickelt, effizient verwendet und gezielt angeboten bzw. vermarktet werden. Ökonomisch gesehen ist die eigene Arbeitskraft das Angebot und der Erwerbstätige muss aktiv Nachfrager für sein Angebot finden – dies kann sowohl innerbetrieblich als auch in offenen Märkten stattfinden.

Selbstrationalisierung oder „Wir brauchen Sie voll und ganz und zu jeder Zeit – und dazu müssen Sie Ihr Leben im Griff haben!“

Herrschte bisher im sozusagen naturbelassenen Leben größtenteils die Trennung von Arbeit und Freizeit vor, kommt es im Zuge der Selbstökonomisierung zu einer systematischen und effizienzorientierten Durchgestaltung aller Lebensbereiche. Es geht darum, alle verfügbaren Ressourcen (berufsspezifische Qualifikationen, aber auch individuelle Potentiale wie soziale Kontakte, Vermögen, Wohnraum) unter Zuhilfenahme von

organisatorischen und technischen Mitteln (wie Handy, Terminplaner, etc) gezielt und optimal nutzbar zu machen. Der Arbeitskraftunternehmer wird im übertragenen Sinn zu einem „Betrieb“, der das „Produkt“ Arbeitskraft unter den besonderen Bedingungen des privaten Lebensalltags produziert und vermarktet.

Ursprünglich gingen Voß und Pongratz (1998) davon aus, dass die Arbeitsgesellschaft sich dahingehend verändert, dass sowohl proletarisierter Lohnarbeiter als auch verberuflichter Arbeitnehmer langfristig vom Arbeitskraftunternehmer als vorherrschende Form abgelöst werden. Nach Durchführung ihrer Studie zu Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen postulieren Pongratz und Voß (2003) eine *Pluralität der Arbeitskrafttypen* und „schätzen nunmehr aber die Möglichkeit dauerhafter Gleichzeitigkeit der Typen als höher und das Entwicklungstempo des Typus des Arbeitskraftunternehmers als niedriger ein“ (S. 242).

Zum Abschluss sollen in Anlehnung an Voß und Pongratz (1998) noch ein paar kritische Betrachtungspunkte kurz aufgeworfen werden:

Arbeitskraftunternehmer unterliegen – trotz erweiterter Spielräume - weiterhin den Wirtschaftsbetrieben (z. B. aufgrund von Zielvorgaben) und sind auch weiterhin von Risiken (z. B. dem der Erwerbslosigkeit) bedroht. Statt dem Unternehmen übt jetzt der Erwerbstätige in Form von Selbstkontrolle Herrschaft über sich aus.

Die Nutzung oder vielmehr die „Ausbeutung“ der Potenziale erfolgt durch den Arbeitskraftunternehmer selbst, wobei zu beachten ist, dass niemand aus einem Menschen mehr herausholen kann, als er selbst. Selbstentfaltung kann somit leicht in Leistungsmaximierung und Stress umschlagen. Außerdem wird eine wesentlich umfassendere Nutzung der Fähigkeiten erfolgen, da der Arbeitskraftunternehmer selbst am besten weiß, was in ihm steckt und wie er es einsetzen kann. Es erfolgt sozusagen ein Zugriff auf die gesamte Person.

Der Arbeitskraftunternehmer gerät in einen Interessenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital: einerseits ist er abhängige Arbeitskraft, andererseits denkt und handelt er wie ein Unternehmer.

1.4.4 Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und Sinnerfüllung

Wie erläutert handelt es sich beim Arbeitskraftunternehmer um einen Typus, der sich erst in der jüngsten Vergangenheit herausgebildet hat. Die Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeiter sind aktuell im Wandel begriffen. Gerade bei neuen Konstrukten ist es von Bedeutung, sie in die Forschung mit einzubeziehen, um neue Erkenntnisse zu generieren.

Den Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und Sinnerfüllung empirisch zu überprüfen ist besonders deshalb von Interesse, da man in Bezug auf diese Verbindung in der Literatur auf widersprüchliche Sichtweisen stößt.

So sehen z. B. Lips-Wiersma und McMorland (2006), wie in Punkt 1.2.3 ausgeführt, das größte Gefährdungspotential von Sinnerleben in der Arbeit in sog. „grenzenlosen Karrieren“, da sich Erwerbstätige den wirtschaftlichen Zwängen des Marktes unterwerfen müssen und dadurch persönliche Wahlmöglichkeiten stark eingeschränkt sind. Dieses Unterwerfen wirkt aber, nach ihrer Sichtweise, entgegen der eigenen Fähigkeit zur Sinnfindung. Die Ansicht der Autorinnen legt eine negative Korrelation zwischen Flexibilitätsanforderungen und Sinnerfüllung nahe.

Allerdings gehen wiederum andere davon aus (siehe dazu Punkt 1.4.1), dass sich entgrenzte und subjektivierte Formen der Arbeitsgestaltung nicht nur durch den Druck von Unternehmen herausbilden, sondern auch weil sich die Ansprüche von Arbeitnehmern in Richtung Selbstbestimmung und Sinnbezug entwickeln. (Bolte & Voß, 1988; Baethge, 1991; nach Voß & Pongratz, 1998) Aufgrund dieser Sichtweise könnte auf einen positiven Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und Sinnerfüllung geschlossen werden.

1.5 Soziomoralische Atmosphäre

Die soziomoralische Atmosphäre stellt nach Weber, Unterrainer und Höge (2008) eine Facette des breiten Konstruktes Organisationsklima dar. Die soziomoralische Atmosphäre repräsentiert spezifische Kriterien der Organisationsstruktur sowie Organisationspraktiken - Kommunikation, Teamarbeit, gemeinsames Problemlösen und Entscheiden sowie Führungsverhalten - welche ein Sozialisationsfeld für prosoziale, demokratische und moralische Orientierungen schaffen. Unter Organisationsklima werden hier die Strukturen, Prinzipien, Verhaltensmuster, Vorgehensweisen und Praktiken verstanden, die für eine Organisation charakteristisch sind und von mehr oder weniger allen Organisationsmitgliedern geteilt wahrgenommen werden.

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die Konzeptualisierung der soziomoralischen Atmosphäre gegeben. Es darf festgehalten werden, dass es sich hierbei um einen Überblick in Ansätzen handelt, da eine detailliertere Darstellung den Rahmen dieser Arbeit bei Weitem sprengen würde. Für eine vertiefende Beschäftigung mit diesem Thema darf auf die angeführte Literatur verwiesen werden.

1.5.1 Die moralische Atmosphäre nach Kohlberg

Das Konzept der moralischen Atmosphäre geht auf Lawrence Kohlberg und die Forschungsgruppe rund um ihn zurück (Power, Higgins & Kohlberg, 1989). Das Hauptaugenmerk liegt darauf, wie sich Komponenten der moralischen Atmosphäre, wie z. B. gegenseitige Fürsorge, Integration, offene Kommunikation, Vertrauen, auf Normen und Wertorientierungen auswirken.

Grundlage sind Untersuchungen, welche in den 70er Jahren stattgefunden haben: Scharf (1973) führte eine entscheidende Studie in Gefängnissen durch, Reimer (1977) erforschte in der zweiten maßgeblichen Untersuchung die Auswirkungen des Lebens in einem israelischen Kibbuz auf die moralische Urteilsfähigkeit von Jugendlichen, Wassermann (1977) forschte in Schulen und analysierte Transkripte von Gemeinschaftstreffen und Jennings (1979) führte

Untersuchungen mit Straftätern durch (jeweils zit. nach Power et al., 1989). Alle Autoren postulierten eine Verbindung zwischen dem institutionalen Klima (moralische Atmosphäre) und der individuellen moralischen Entwicklung. Aus ihrer Sichtweise beeinflusst die moralische Atmosphäre die moralische Entwicklung insofern, als dass sie bestimmte Konditionen für moralisches Wachstum anbietet.

Power et al. (1989) haben auf Basis dieser Untersuchungen folgende Konditionen zusammengestellt, die den stärksten Einfluss auf moralische Urteile und moralisches Verhalten ausüben, die so genannten "*conditions for moral growth*" (S. 102):

1. "open discussion with a focus on fairness and morality
2. cognitive conflict stimulated by exposure to different points of view at a higher-stage reasoning
3. participation in rule making and the exercise of power and responsibility
4. the development of community at a high stage"

Die Kohlberg-Gruppe erarbeitete in Folge den *Just Community Approach*. Just Community setzt sich zusammen aus Justice (Gerechtigkeit) und Community (Gemeinschaft), daher wird das Konzept übersetzt auch als *Gerechte Gemeinschaft Ansatz* bezeichnet. Sein Hauptziel ist es, eine hoch entwickelte moralische Kultur sowie Gemeinschaft zu fördern. Er wird in Schulen angewandt. Der Ansatz beruht auf der Annahme, dass sich eine positive Schulkultur bzw. eine positive moralische Kultur mit der Zeit entwickeln kann. (Power et al., 1989) Die Forschungsgruppe arbeitete mit diesem Just Community Approach in demokratisch strukturierten nordamerikanischen Schulen, um dort ein sozialisatorisches Feld zu schaffen, welches die Entwicklung von demokratieförderlichen Handlungsbereitschaften, wie eine komplexe Sozialperspektive, moralische Urteilskompetenz und sozial verantwortliches Handeln, fördern sollte.

Das Hauptelement stellte die Einrichtung von so genannten *Community Meetings* dar. Darunter sind Versammlungen zu verstehen, an denen alle Schüler und Lehrer teilnehmen. Es geht darum, unter Moderation von

Pädagogen, Anliegen und Probleme des Schulalltags zu diskutieren, gerechte Lösungen zu finden und kollektive Entscheidungen zu treffen. (Power et al., 1989; Pircher Verdorfer, Weber & Seyr, 2008)

In deutschen Schulen wurde dieser Ansatz von Georg Lind (2002) eingesetzt. Von der soziomoralischen Atmosphäre spricht man nach Kohlberg (1995) dann, wenn eine „soziologische Ausweitung auf die Analyse der moralischen Atmosphäre, d. h. die Analyse kollektiver Normen einer Gruppe oder Gemeinschaft“ (S. 223) erfolgt. Grund dafür ist, dass es nicht nur individuelle Normen gibt, sondern auch Normen, die von Gruppenmitgliedern explizit geteilt werden.

1.5.2 Die soziomoralische Atmosphäre nach Lempert

Konzeptualisierung und qualitative Operationalisierung der soziomoralischen Atmosphäre gehen auf die Forschungsgruppe um Lempert zurück, die sich bei der Erforschung der soziomoralischen Atmosphäre auf die berufliche Sozialisation konzentrierte. (Hoff, Lempert & Lappe, 1991; Lempert, 1993; Lempert & Corsten, 1997)

Lemperts Gruppe fokussiert hierbei die *Sozialisationsbedingungen*, also die Praktiken der gemeinschaftlichen - vor allem diskursiven - Handlungsregulation, des Umgangs miteinander und der Verantwortungsübernahme und geht damit in Richtung *Organisationsklimakonstrukt*. Kohlbergs Ansatz hingegen konzentriert sich auf *sozialpsychologische Merkmale der Organisationskultur*, besonders darauf wie sich gemeinsame Normen und Werthaltungen herausbilden. (Pircher Verdorfer et al., 2008)

1.5.3 Merkmale der soziomoralischen Atmosphäre

Im Rahmen des Forschungsprojektes ODEM – Organisationale Demokratie - wurde ein Screeningverfahren zur quantitativen Erfassung der soziomoralischen Atmosphäre von Weber et al. (2008) entwickelt. Aufbauend auf durchgeführte qualitative Untersuchungen von Hoff et al. (1991) sowie Lempert (1993) postulieren die Autoren sechs Merkmale der soziomoralischen Atmosphäre:

1. *Offene Konfrontation der Arbeitenden mit sozialen Problemen, Widersprüchlichkeiten und Konflikten innerhalb und zwischen Interessen, Werten, Regeln und Normen (bei hinreichend konvergenten Grundüberzeugungen).*

Das erste Merkmal der soziomoralischen Atmosphäre schließt die generelle Bereitschaft mit ein, Diskurse über Konflikte überhaupt zu führen. Es ermöglicht den Beteiligten, Informationen über die Konsequenzen des individuellen oder kollektiven Verhaltens zu erhalten und rücksichtsvoll miteinander umzugehen.

2. *Zuverlässig, konstant gewährte Wertschätzung, emotionale Zuwendung und Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen*

inklusive der Berücksichtigung und Anerkennung der individuellen Persönlichkeit. Die Wertschätzung zeigt sich in Form von Vertrauensvorschüssen und zukünftigen Verbesserungsmöglichkeiten (z. B. zukünftige Karrierechancen im Betrieb) sowie angemessener Toleranz gegenüber begangenen Fehlern.

3. *Offene, zwanglose Kommunikation über die Legitimität von Regeln, Normen, Prinzipien und kulturellen Werten, die im Unternehmen gelten.*

Es wird als förderlich angesehen, wenn Organisationsmitglieder wiederholt über die Geltungsansprüche herrschender Normen und Werte einen Diskurs führen und nicht ausschließlich Harmonie herrscht.

4. *Partizipative Kooperation aller bzw. vieler Organisationsmitglieder, auch bezüglich der Entwicklung organisationaler und sozialer Regeln, Normen, Prinzipien und Werte.*

Dabei wird angestrebt solche Regeln und Lösungen zu finden, die – auf Basis von Grundwerten wie Gerechtigkeit, Menschenwürde, Rücksichtnahme und persönlicher Freiheit – von den meisten bzw. von allen Organisationsmitgliedern unterstützt werden. Dabei muss man sich laufend um die Balance zwischen den individuellen Interessen, den Interessen der Organisation sowie denen der Gesellschaft bemühen.

Diese Komponente sowie das dritte Merkmal der soziomoralischen Atmosphäre ließen sich konzeptuell und empirisch kaum trennen, weshalb beide Kennzeichen zusammengefasst werden.

5. *Vertrauensvolle Zuweisung und Zurechnung von Verantwortung für das Wohlbefinden von Personen inner- und außerhalb der Organisation.*

In diesem Merkmal ist zentral, ob es für ein Unternehmen typisch ist (oder nicht), dass es seinen Beschäftigten - entsprechend ihrer Kapazitäten, ihres Entwicklungsstandes sowie ihrer Bereitschaft - die Verantwortung für das eigene Wohlbefinden und für das Wohlbefinden anderer innerhalb und außerhalb der Organisation sowie für die Umwelt überträgt. Es wird als förderlich angesehen, wenn die übertragene Verantwortung mitunter auch Anforderungen enthält, die schwer miteinander kompatibel sind (z. B. Verantwortung für verschiedene Personen mit konkurrierenden Bedürfnissen) oder die im Unternehmen kontrovers bewertet sind (z. B. Controlling entlang heterogener Bewertungskriterien).

6. *Organisationale Rücksichtnahme auf den Einzelnen.*

In diesem Punkt geht es darum, inwieweit Verantwortungsträger eines Unternehmens bereit sind, die Perspektive einzelner Organisationsmitglieder einzunehmen. Diese Rücksichtnahme seitens des Unternehmens, die zu hilfsbereitem und unterstützendem Verhalten führt, kann zu einem sozialen Modell werden. Die Angestellten profitieren davon und werden dazu angeregt, ebenfalls Rücksicht auf die Bedürfnisse und Anliegen anderer innerhalb und außerhalb der Firma zu nehmen. Diese Komponente wurde von der Gruppe um Lempert nicht separat konzeptualisiert und ist auch im Screeninginstrument nicht enthalten.

Aus den dargestellten Überlegungen ergibt sich, dass die soziomoralische Atmosphäre von Weber et al. (2008) anhand von vier Merkmalen erfasst wird, welche eine (Weiter-)Entwicklung prosozialer, demokratischer und moralischer Handlungsbereitschaften begünstigen:

- Offener Umgang mit sozialen Konflikten
- Zuverlässig gewährte Wertschätzung
- Zwanglose Kommunikation und partizipative Kooperation
- Zuweisung von Verantwortung

1.5.4 Zusammenhänge zwischen soziomoralischer Atmosphäre und Sinnerfüllung bzw. Arbeitsengagement

Da es sich bei der soziomoralischen Atmosphäre um einen Aspekt des Organisationsklimas handelt, also um ein arbeitsbezogenes Konstrukt, entstand die Überlegung, sie im Rahmen dieser Forschungsarbeit mit Sinnerfüllung im Beruf sowie mit Arbeitsengagement in Zusammenhang zu bringen.

Wie soeben ausgeführt, ist eine soziomoralische Atmosphäre in einem Unternehmen dann gegeben, wenn u. a. Probleme und Widersprüchlichkeiten offen angesprochen werden, wenn der Einzelne mit seinen speziellen Fähigkeiten wertgeschätzt wird, wenn Organisationsmitglieder in die Entwicklung von Regeln und Normen miteinbezogen werden und wenn ihnen Verantwortung übertragen wird. Es entstand die These, dass z. B. durch das Miteinbeziehen in Entscheidungen oder durch eigenverantwortliche Übertragung von Aufgaben bei den Mitarbeitern ein Prozess der Bedürfnisbefriedigung einsetzt – z. B. die Befriedigung des Bedürfnisses nach Autonomie oder Kompetenz. Aus diesem Grund wäre eine positive Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und der soziomoralischen Atmosphäre denkbar.

Diese Überlegung weiterführend entstand die Annahme, dass diese Bedürfnisbefriedigung auch zu einem motivationalen Prozess führen könnte, welcher wiederum in positiver Verbindung mit dem Arbeitsengagement steht (vgl. dazu u. a. JD-R Modell in Punkt 1.3.5.2). Für die vorliegende Diplomarbeit wurde daher in einer ersten, grundlegenden Fragestellung angenommen, dass eine wahrgenommene soziomoralische Atmosphäre positiv mit Arbeitsengagement in Zusammenhang steht.

1.6 Hypothesen

Ausgehend von der dargestellten Theorie können nun folgende Hypothesen für die Untersuchung abgeleitet werden.

Hypothese 1a:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement.

Hypothese 1b:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen generell erlebter Sinnerfüllung und Arbeitsengagement.

Tausch (2004) geht davon aus, dass sich die Einsatz- und Arbeitsbereitschaft von Menschen stark verringert, wenn sie ihre Tätigkeit als sinnlos empfinden. (siehe Punkt 1.2.3)

May et al. (2004) konnten in ihrer Untersuchung mit Versicherungsmitarbeitern nachweisen, dass die psychologische Bedingung Sinnhaftigkeit einen starken Zusammenhang mit Engagement aufweist. (siehe Punkt 1.2.3)

Aufgrund dieser Aussagen bzw. Befunde wird angenommen, dass auch in dieser Untersuchung Engagement positiv mit Sinnerfüllung korreliert.

Hypothese 2a:

Erlebte Sinnerfüllung im Beruf weist einen positiven Zusammenhang mit körperlichem und psychischem Wohlbefinden auf.

Hypothese 2b:

Generell erlebte Sinnerfüllung weist einen positiven Zusammenhang mit körperlichem und psychischem Wohlbefinden auf.

Diese Annahme bzw. Fragestellung ist in der Sinnforschung nicht neu. Bereits Frankl (1998) ging davon aus, dass ein grundlegender Mangel an Sinn zu noogenen Neurosen führen kann. Antonovsky (1997) geht bei seinem Konzept des Kohärenzsinnns davon aus, dass unter anderem Sinnhaftigkeit dazu beiträgt, dass Menschen gesund bleiben. (siehe Punkt 1.2.1)

Aber auch Untersuchungen wie die von Zika und Chamberlain (1992; siehe Punkt 1.2.2.2) sowie Isaksen (2000; siehe Punkt 1.2.3) belegen, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen empfundener Sinnerfüllung und Gesundheit gibt.

Hypothese 3a:

Wahrgenommene Arbeitsressourcen weisen einen positiven Zusammenhang mit Sinnerfüllung im Beruf auf.

Hypothese 3b:

Wahrgenommene Arbeitsressourcen weisen einen positiven Zusammenhang mit generell erlebter Sinnerfüllung auf.

Basis für diese Hypothese ist die Untersuchung der Mitarbeiter der Versicherungsgesellschaft von May et al. (2004), in welcher sich herausstellte, dass Job Enrichment positiv mit Sinnhaftigkeit zusammenhängt. (siehe Punkt 1.2.3)

Hypothese 4a:

Wahrgenommene soziale Unterstützung korreliert positiv mit Sinnerfüllung im Beruf.

Hypothese 4b:

Wahrgenommene soziale Unterstützung korreliert positiv mit genereller Sinnerfüllung.

In der Untersuchung von Isaksen (2000) gaben 21 % der Fließbandarbeiter an, dass sie Sinn am Arbeitsplatz durch die Beziehung zu ihren KollegInnen konstruieren. (siehe Punkt 1.2.3)

Allgemein wird soziale Unterstützung immer wieder als wichtige Ressource für Gesundheit, Arbeitsengagement und mehr genannt, weshalb die Ableitung oben genannter Hypothesen nahe liegend war.

Hypothese 5a:

Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Sinnerfüllung im Beruf.

Hypothese 5b:

Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und generell erlebter Sinnerfüllung.

Tausch (2004) postuliert, dass sich Stressbelastungen im Beruf negativ auf die Sinnerfahrung in der Arbeit auswirken. (siehe Punkt 1.2.3)

Es kann auch eine Art Umkehrschluss angestellt werden: Wenn Ressourcen positiv mit Sinnerfüllung korrelieren, ist ein negativer Zusammenhang von Belastungen und Sinn denkbar.

Hypothese 6:

Wahrgenommene Arbeitsressourcen korrelieren positiv mit Arbeitsengagement.

Bakker und Demerouti (2008) postulieren, dass Arbeitsengagement neben personalen Ressourcen von Arbeitsressourcen beeinflusst wird, da Ressourcen dazu beitragen, dass Belastungen bewältigt werden können und außerdem fördern sie die intrinsische sowie extrinsische Motivation. Dieser Zusammenhang wurde auch durch Studien bestätigt. (siehe Punkt 1.3.2.1)

Die Verbindung von Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement wurde daher auch in das Job Demands-Resources Modell von Arbeitsengagement aufgenommen. (siehe Punkt 1.3.5.2)

Hypothese 7:

Soziale Unterstützung korreliert positiv mit Arbeitsengagement.

Da soziale Unterstützung ebenfalls als Arbeitsressource angesehen wird, gilt die Ableitung der Hypothese 6 auch für sie.

Hypothese 8:

Arbeitsressourcen korrelieren besonders dann positiv mit Arbeitsengagement, wenn die Arbeitsbelastungen hoch sind.

Unter Bezugnahme auf die Theorie der Ressourcenerhaltung überprüften Hakanen, Bakker und Demerouti (2005) diesen Moderatoreffekt durch eine Untersuchung von Zahnärzten und konnten z. B. zeigen, dass eine hohe Variabilität der Berufsfertigkeiten (Ressource) besonders dann positiv mit Arbeitsengagement zusammenhing, wenn das Arbeitspensum (Belastung) sehr hoch war. (siehe Punkt 1.3.2.1)

Aufgrund der Erkenntnisse wurde auch diese Beziehung von Bakker und Demerouti (2008) in das JD-R Modell von Arbeitsengagement aufgenommen.

Hypothese 9a:

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement wird vollständig von Sinnerfüllung im Beruf mediiert.

Hypothese 9b:

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement wird vollständig von generell erlebte Sinnerfüllung mediiert.

Diese Hypothesen wurden von Untersuchungsergebnissen von May et al. (2004) abgeleitet, welche in ihrer Studie mit Versicherungsmitarbeitern feststellten, dass die Zusammenhänge von Job Enrichment und work role fit mit Engagement vollständig von Sinnhaftigkeit mediiert wurden. (siehe Punkt 1.2.3)

Es soll hiermit versucht werden, diese Ergebnisse mit anderen Messinstrumenten zu replizieren.

Hypothese 10:

Es besteht eine positive Korrelation zwischen Arbeitsengagement und körperlichem sowie psychischem Wohlbefinden.

Es besteht ein positiver Zusammenhang von Arbeitsengagement und Leistung. Im Zuge der Untersuchung dieser Verbindung wurde auch festgestellt, dass sich engagierte Mitarbeiter gesünder fühlen als nicht engagierte. (siehe Punkt 1.3.3.2) Diese Befunde lieferten die Basis für die Hypothese 10.

1.7 Explorierende Fragestellungen

Bezug nehmend auf die Ausführungen in Punkt 1.4.4 und 1.5.4 wurden folgende explorierende Fragestellungen formuliert, welche erste Erkenntnisse über die Zusammenhänge zwischen Flexibilitätsanforderungen bzw. der sozio-moralischen Atmosphäre und Sinnerfüllung sowie Arbeitsengagement liefern sollen.

Explorierende Fragestellung 1a:

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und Sinnerfüllung im Beruf.

Explorierende Fragestellung 1b:

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und genereller Sinnerfüllung.

Ob dieser Zusammenhang nun positiv oder negativ ausfällt, ist von der Theorie her nicht eindeutig ableitbar.

Lips-Wiersma und McMorland (2006) sehen das größte Gefährdungspotential von Sinnerleben in der Arbeit in sog. „grenzenlosen Karrieren“, da sich Erwerbstätige den wirtschaftlichen Zwängen des Marktes unterwerfen müssen. Dies läuft der Fähigkeit zur Sinnfindung entgegen. (siehe Punkt 1.2.3)

Wie in Punkt 1.4.1 ausgeführt, gehen aber wiederum andere davon aus, dass sich entgrenzte und subjektivierte Formen der Arbeitsgestaltung nicht nur durch den Druck von Unternehmen herausbilden, sondern auch weil sich die Ansprüche von Arbeitnehmern in Richtung Selbstbestimmung und Sinnbezug entwickeln. (Bolte & Voß, 1988; Baethge, 1991; nach Voß & Pongratz, 1998)

Explorierende Fragestellung 2a:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Werten der Befragten auf der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre und Sinnerfüllung im Beruf.

Explorierende Fragestellung 2b:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Werten der Befragten auf der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre und generell erlebter Sinnerfüllung.

Die soziomoralische Atmosphäre stellt eine Facette des Organisationsklimas dar, ist also eng mit der Arbeit verbunden. Sie soll prosoziale, demokratische und moralische Handlungsbereitschaften fördern. Eine soziomoralische Atmosphäre ist in einem Unternehmen dann gegeben, wenn u. a. Probleme und Widersprüchlichkeiten offen angesprochen werden, wenn der Einzelne mit seinen speziellen Fähigkeiten wertgeschätzt wird, wenn Organisationsmitglieder in die Entwicklung von Regeln und Normen miteinbezogen werden und wenn ihnen Verantwortung übertragen wird. (siehe Punkt 1.5)

Die Schlussfolgerung liegt nahe, dass Mitarbeiter es positiv empfinden, wenn sie z. B. in Entscheidungen miteinbezogen werden oder ihnen die Erledigung von Aufgaben eigenverantwortlich übertragen wird. Es ist vorstellbar, dass dadurch Bedürfnisse befriedigt werden – z. B. nach Autonomie oder Kompetenz.

Aus diesen Überlegungen heraus entstanden die Annahmen, dass eine wahrgenommene soziomoralische Atmosphäre positiv mit Sinnerfüllung im Beruf und ev. auch mit genereller Sinnerfüllung korreliert.

Explorierende Fragestellung 3:

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und Arbeitsengagement.

Bei den Flexibilitätsanforderungen wurden mittels FLEX-AN fünf Skalen erhoben: Anforderungen an Selbstbestimmung und Selbstorganisation, Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung, Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen, Anforderungen an zeitliche Flexibilität und Anforderungen an funktionale Flexibilität.

Ob sich nun eine positive oder negative Korrelation zeigt, hängt wohl in erster Linie davon ab, ob die Flexibilitätsanforderungen von den Erwerbstätigen subjektiv positiv oder negativ wahrgenommen werden. Sieht es eine Person positiv, dass sie z. B. selbst ihr berufliches Leben organisieren kann oder für ihr Lernen und Fortkommen selbständig verantwortlich ist, dann könnte diese positive Wahrnehmung zu einem vermehrten Arbeitsengagement führen. Wird die Eigenständigkeit aber als Belastung wahrgenommen, oder verspürt der Erwerbstätige durch diese Faktoren großen Druck, so könnte sich der gegenteilige Effekt zeigen.

Mit dieser explorierenden Fragestellung soll nun anfänglich ein möglicher Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und Arbeitsengagement erforscht werden.

Explorierende Fragestellung 4:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Werten der Befragten auf der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre und Arbeitsengagement.

Der Argumentation der Fragestellungen 2a und 2b folgend entstand die Überlegung, dass die denkbare Bedürfnisbefriedigung (z. B. nach Autonomie oder Kompetenz), welche durch die soziomoralische Atmosphäre entsteht, zu einem motivationalen Prozess (vgl. u. a. JD-R Modell, Punkt 1.3.5.2) führen könnte, welcher in positiver Verbindung mit dem Arbeitsengagement steht.

Auf dieser Basis wurde die Annahme formuliert, dass es eine positive Korrelation zwischen soziomoralischer Atmosphäre und Arbeitsengagement geben könnte.

2 Untersuchungsmethode

2.1 Durchführung der Untersuchung und Stichprobe

Die Untersuchung für die vorliegende Diplomarbeit wurde mit einem 13-seitigen Fragebogen durchgeführt, der in etwa eine Bearbeitungszeit von 30 Minuten erforderte. Aufgrund der Fragestellungen richtete sich der Fragebogen an Personen, welche zum Zeitpunkt der Untersuchung in einem Angestelltenverhältnis (befristet oder unbefristet) standen.

Die anonyme Erhebung der Stichprobe erfolgte, wie bereits in der Einleitung erwähnt, gemeinsam mit der Diplomandin Edith Pollet. Die Daten wurden jedoch auf unterschiedliche Art erhoben.

Edith Pollet digitalisierte den Fragebogen, damit sie eine Erhebung via Internet durchführen konnte. Sie bat ihr Umfeld an der Online-Befragung teilzunehmen und den Link in weiterer Folge weiterzuleiten. In einem Zeitraum von drei Wochen wurden im Rahmen dieser Online-Befragung 65 Fragebögen vollständig ausgefüllt, weitere 50 wurden nur zum Teil ausgefüllt.

Ich bevorzugte die Papierversion des Fragebogens und gab 200 Stück mit Kuverts zur anonymen Rückgabe Freunden, Bekannten und Verwandten, ebenfalls mit der Bitte um deren Unterstützung beim weiteren Verteilen. Von diesen 200 ausgeteilten, wurden 132 Stück ausgefüllt retourniert. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 66 %.

Die automatisch generierten Daten der vollständig ausgefüllten Online-Befragungen und die in SPSS eingegebenen Papierversionen wurden anschließend zusammengefügt. Von den so insgesamt erhaltenen 197 Fragebögen mussten sieben Stück wegen unvollständigen Angaben und weitere sieben Stück wegen Selbständigkeit der Befragten von der Auswertung ausgeschlossen werden. In der Folge konnten somit 183 gültige Fragebögen in die Berechnungen einfließen.

2.2 Erhebungsinstrumente

Nachstehend möchte ich die eingesetzten Erhebungsinstrumente kurz vorstellen, welche für meine Diplomarbeit relevant sind. Für die Ausführung der restlichen im Fragebogen eingesetzten Untersuchungsmethoden darf ich auf die Diplomarbeit von Edith Pollet verweisen.

2.2.1 Generelle Sinnerfüllung und Sinnkrise

Im Punkt 1.2.2 habe ich bereits angeführt, dass zur Erhebung von „Sinnerfüllung“ und „Sinnkrise“ der von Schnell und Becker (2007) konzipierte Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LEBE) zum Einsatz kam.

Der LEBE dient der umfassenden und differenzierten Erfassung

- der Ausprägungen der *26 verschiedenen Lebensbedeutungen*, welche sich den vier Dimensionen Selbsttranszendenz, Selbstverwirklichung, Ordnung sowie Wir- und Wohlgefühl zuordnen lassen sowie
- der Ausprägungen von *Sinnerfüllung* und *Sinnkrise*, welche unabhängig von den Lebensbedeutungen gemessen werden.

Insgesamt umfasst der LEBE 151 Items, von welchen fünf Items zur Erfassung von Sinnerfüllung sowie fünf Items zur Erfassung von Sinnkrise verwendet wurden. Die Fragen waren auf einer sechsstufigen Antwortskala von „überhaupt nicht“ bis „vollkommen“ zu bewerten.

2.2.2 Sinnerfüllung im Beruf und Sinnkrise im Beruf

Zur Erfassung von „Sinnerfüllung im Beruf“ bzw. „Sinnkrise im Beruf“ kamen insgesamt elf Items zum Einsatz – sechs Items zur Messung von Sinnerfüllung im Beruf und fünf Items zur Messung von Sinnkrise im Beruf.

Die verwendeten Items wurden von Dr. Tatjana Schnell und ihrer Mitarbeiterin Mag. Sabine Gapp im Rahmen des Projekts „Sinn im Beruf“ in Anlehnung an die

Fragen zu Sinnerfüllung und Sinnkrise des LEBE entwickelt. Sie befinden sich derzeit in der Erprobung und es liegt noch keine Veröffentlichung dazu vor.

Die Items waren auf einer sechsstufigen Likert-Skala von „überhaupt nicht“ bis „vollkommen“ zu beantworten.

Da das Hauptanliegen der vorliegenden Forschungsarbeit darin besteht, Zusammenhänge zwischen Sinnerfüllung, Arbeitsmerkmalen, Arbeitsengagement und Wohlbefinden aufzudecken, flossen in die Berechnungen nur die Items zur Erfassung von generell erlebter Sinnerfüllung sowie Sinnerfüllung im Beruf ein. Die Items zu Sinnkrise generell bzw. Sinnkrise im Beruf blieben unberücksichtigt.

2.2.3 Arbeitsengagement

Wie in der Überleitung zu Punkt 1.3 erwähnt, wurde in der vorliegenden Diplomarbeit zur Erfassung des Konstruktes Arbeitsengagement die Utrecht Work Engagement Scale (UWES) von Schaufeli und Bakker (2003) in deutscher Fassung verwendet. Mit ihrer Hilfe können die Ausmaße der drei Dimensionen des Arbeitsengagements *Vitalität (vigor)*, *Hingabe (dedication)* und *Verausgabung (absorption)* gemessen werden.

Zur Anwendung kam die Kurzversion der UWES, welche neun Items umfasst (je drei Items erfassen eine Dimension), die in sechs Abstufungen von „nie“ bis „immer“ zu bewerten sind. Zur Auswertung wird bei der Kurzversion der Gesamtmittelwert über die neun Items gebildet.

2.2.4 Aufgabenbezogene Arbeitsressourcen

Für die Erhebung der aufgabenbezogenen Arbeitsressourcen wurde der von Hackman und Oldham (1974) entwickelte Job Diagnostic Survey (JDS) in deutscher Übersetzung von Schmidt, Kleinbeck, Ottmann und Seidel (1985) eingesetzt. Ihm liegt das ebenfalls von Hackman und Oldham konzipierte Job

Characteristics Modell zugrunde. [Für eine nähere Ausführung des Modells darf z. B. auf Ulich (2005) verwiesen werden.]

Der JDS erfasst alle Modellvariablen des Job Characteristics Modell mit Ausnahme der verhaltensbezogenen Leistungs-, Fluktuations- und Absentismusdaten sowie der tätigkeitsrelevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten und hat insgesamt 60 Items aufzuweisen. (Kauffeld & Grote, 1999)

Für die durchgeführte Untersuchung wurden zur Erfassung der Arbeitsressourcen jene Skalen des JDS ausgewählt, die die fünf Aufgaben- und Tätigkeitsmerkmale (*job dimensions*) erfassen, welche arbeitsbezogene Einstellungen (insbesondere die intrinsische Motivation) beeinflussen sollen, nämlich (Schmidt & Kleinbeck, 1999):

- *Anforderungsvielfalt (skill variety)*: Inwieweit verlangt die Arbeit die Ausführung verschiedenartiger Tätigkeiten und damit den Einsatz unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten.
- *Aufgabengeschlossenheit (task identity)*: Inwieweit ermöglicht eine Arbeit vollständige, d. h. nicht weiter zerstückelte, Aufgaben, welche durch erkennbaren Anfang und Ende gekennzeichnet sind.
- *Bedeutsamkeit der Aufgabe (task significance)*: Inwieweit nimmt die eigene Tätigkeit Einfluss auf das Leben bzw. die Arbeit anderer Menschen.
- *Autonomie (autonomy)*: Inwieweit gewährt die Arbeit dem Ausführenden Freiräume, z. B. hinsichtlich des Arbeitsablaufes.
- *Rückmeldung (feedback)*: Inwieweit bekommt der Arbeitende durch die Ausführung der Tätigkeit Informationen über Effektivität seiner Handlungen.

Jede der Skalen umfasst drei Items, welche auf einer siebenstufigen Antwortskala zu beurteilen sind.

2.2.5 Soziale Unterstützung

Der Fragebogen Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA) von Rimann und Udris (1997) kann zur Erfassung von Anforderungen, Belastungen und sozialen wie organisationalen Gesundheitsressourcen im beruflichen Kontext eingesetzt werden. Dabei ist die SALSA eine personenbezogene, subjektive Arbeitsanalysemethode, was bedeutet, dass die individuelle Wahrnehmung der Arbeitsmerkmale der Befragten im Zentrum steht.

Der Fragebogen SALSA gliedert sich in fünf Merkmalsbereiche mit zugeordneten Skalen.

1. *Aufgabencharakteristika* (z. B. Ganzheitlichkeit der Aufgabe)
2. *Arbeitsbelastungen* (z. B. qualitative und quantitative Über- bzw. Unterforderung)
3. *Belastungen durch „äußere“ Tätigkeitsbedingungen* (z. B. Lärm)
4. *Organisationale Ressourcen* (z. B. Aufgabenvielfalt, Partizipationsmöglichkeiten)
5. *Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich* (z. B. positives Sozialklima, soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und durch ArbeitskollegInnen)

Für die durchgeführte Untersuchung wurden vom Fragebogen SALSA die zwei Skalen „soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten“ und „soziale Unterstützung durch ArbeitskollegInnen“ verwendet. Die sechs Items sind so gestaltet, dass jeweils gefragt wird

- a) Wie sehr können Sie sich auf Ihre Vorgesetzten / ArbeitskollegInnen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?
- b) Wie sehr sind Ihre Vorgesetzten / ArbeitskollegInnen bereit, Ihre Probleme mit der Arbeit anzuhören?
- c) Wie sehr unterstützen Sie Ihre Vorgesetzten / ArbeitskollegInnen aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?

Es ist dann die Beurteilung auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „gar nicht“ bis „völlig“ vorzunehmen.

2.2.6 Arbeitsbelastungen

Das Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA) von Semmer, Zapf und Dunckel (1999) misst aufgaben-, organisations- und arbeitsumgebungsbezogene Belastungen am Arbeitsplatz. Das bedeutet, es werden Merkmale erhoben, die stressrelevant sind und somit Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden ausüben.

Die eingesetzte Version 6.0 des ISTA besteht aus 19 Skalen, womit neben soziodemographischen Angaben folgende Merkmale erfasst werden:

- *Qualifikationserfordernisse*
- *Handlungsspielraum*
- *Variabilität*
- *Unsicherheit*
- *Arbeitsorganisatorische Probleme*
- *Umgebungsbelastungen*
- *Konzentrationsanforderungen*
- *Kommunikationsmöglichkeiten*
- *Kooperationsenge*
- *Komplexität*
- *Partizipation*
- *Zeitspielraum*
- *Unfallgefährdung*
- *einseitige Belastung*
- *Arbeitsunterbrechungen*
- *Zeitdruck*
- *Kooperationsspielraum*
- *Kooperationserfordernisse*

Für den vorliegenden Fragebogen wurden zur Erfassung der Arbeitsbelastungen aus dem ISTA die Skalen „Arbeitsorganisatorische Probleme“ (fünf Items), „Arbeitsunterbrechungen“ (vier Items, ein Item wurde wegen Bedenken der Verständlichkeit gestrichen) und „Zeitdruck“ (fünf Items) ausgewählt.

Die Skalen „Arbeitsunterbrechungen“ und „Zeitdruck“ waren jeweils mit einer fünfstufigen Likert-Skala von „sehr selten/nie“ bis „sehr oft (mehrmals pro Stunde)“ zu beantworten. Für die Skala „Arbeitsorganisatorische Probleme“ wurden den Befragten die Arbeitsplätze von zwei Personen (A und B) geschildert, welche im Vergleich zum eigenen Arbeitsplatz auf einem fünfstufigen Antwortformat von „genau wie der von A“ bis „genau wie der von B“ einzuschätzen waren.

2.2.7 Flexibilitätsanforderungen

Mit den Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen (FLEX-AN) von Höge (2006, 2007) sollen die subjektiv wahrgenommenen Anforderungen an die Flexibilität des Arbeitnehmers quantitativ erfasst werden. Es geht also um die individuelle Wahrnehmung des Erwerbstätigen, was das Unternehmen von ihm erwartet und nicht vorrangig darum, was z. B. im Arbeitsvertrag festgehalten ist. Basis für die Entwicklung der Skalen stellen die im Kapitel 1.4.3 vorgestellten Überlegungen von Pongratz und Voß (2003) zum Arbeitskraftunternehmer dar.

Im Rahmen der ersten Erprobung wurden schlussendlich 16 Items folgenden drei Faktoren zugeordnet (Höge 2006, 2007):

- *Anforderungen an Selbstkontrolle und Selbstorganisation* (6 Items)
- *Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung* (4 Items)
- *Anforderungen an funktionale und zeitliche Flexibilität* (6 Items)

Da es sich um ein neues Messinstrument handelt, wird am Institut für Psychologie der Universität Innsbruck laufend mit den Skalen des FLEX-AN geforscht. In der vorliegenden Diplomarbeit wurde daher eine erweiterte Version verwendet, in welcher fünf Faktoren mit insgesamt 23 Items (also die 16 erprobten, sowie sieben neu entwickelte) erfasst werden:

- *Anforderungen an Selbstbestimmung und Selbstorganisation*
(6 erprobte Items)
- *Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung*
(2 erprobte, 1 neues Item)
- *Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen* (2 erprobte, 2 neue Items)
- *Anforderungen an zeitliche Flexibilität* (5 erprobte Items)
- *Anforderungen an funktionale Flexibilität* (1 erprobtes, 4 neue Items)

Die Items wurden mit einem sechsstufigen Antwortformat von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft sehr zu“ erfasst.

2.2.8 Soziomoralische Atmosphäre

Zur quantitativen Erfassung einer im Unternehmen herrschenden soziomoralischen Atmosphäre wurde von Weber et al. (2008) im Rahmen des Forschungsprojekts ODEM – Organisationale Demokratie – das Screeningverfahren Soziomoralische Atmosphäre – Screening (SMA-S) entwickelt.

Es werden die vier Komponenten der soziomoralischen Atmosphäre

- *offener Umgang mit sozialen Konflikten*
- *zuverlässig gewährte Wertschätzung*
- *zwanglose Kommunikation und partizipative Kooperation*
- *Zuweisung von Verantwortung*

mit jeweils vier Items erfasst.

Die Fragen sind auf einer sechsstufigen Antwortskala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ zu beantworten. Die Ergebnisse der 16 Items werden anschließend in der Auswertung zu einem Gesamtmittelwert zusammengefasst.

2.2.9 Psychisches und physisches Wohlbefinden

Mit der Habituellen subjektiven Wohlbefindensskala (HSWBS) von Dalbert (1992) wurde im vorliegenden Fragebogen das psychische Wohlbefinden der befragten Personen erfasst. Die HSWBS setzt sich aus einer Subskala zur Erfassung des Stimmungsniveaus (emotionale Komponente des Wohlbefindens) und sowie einer Subskala zur Erfassung der allgemeinen Lebenszufriedenheit (kognitive Komponente) zusammen.

Das Stimmungsniveau wird in der HSWBS mit sechs Items gemessen, die Lebenszufriedenheit wird mit sieben Items erfasst, wobei drei gegenwartsbezogen, zwei vergangenheitsbezogen und zwei zukunftsorientiert

formuliert sind. Alle Items wurden mit einer sechsstufigen Likert-Skala mit Abstufungen von „stimmt überhaupt nicht“ bis „stimmt genau“ gemessen.

Der Fragebogen zum allgemeinen habituellen Wohlbefinden (FAHW) von Wydra (2003) erfasst Aspekte des allgemeinen Wohlbefindens und Missbefindens im körperlichen, psychischen und sozialen Bereich. Insgesamt besteht der FAHW aus 42 Items, welche folgenden sechs Skalen zugeordnet werden:

- *Körperliches Wohlbefinden bzw. Missempfinden*
- *Psychisches Wohlbefinden bzw. Missempfinden*
- *Soziales Wohlbefinden bzw. Missempfinden*

Für die durchgeführte Untersuchung wurden aus dem FAHW die sieben Items der Skala „körperliches Wohlbefinden“ ausgewählt.

Diese Skala wurde auf Basis der Überlegung konzipiert, dass sich körperliches Wohlbefinden durch mehr auszeichnet, als nur durch die Abwesenheit von Beschwerden, es meint vielmehr auch Zufriedenheit mit dem eigenen körperlichen Zustand, Vitalität und Lebensfreude, Konzentrations- und Reaktionsfähigkeit und einiges mehr. (Frank,1991; nach Wydra, 2005).

Die sieben ausgewählten Items sollten in fünf Abstufungen von „So bestimmt nicht!“ bis „Ja, genau so!“ von den Untersuchungsteilnehmern beantwortet werden.

2.3 Auswertungsmethoden

Die Auswertung der Daten wurde mit dem Programm SPSS Statistics Version 17.0 für Windows mit folgenden Verfahren vorgenommen:

- Kolmogorov-Smirnov-Test zur Überprüfung der Normalverteilung
- Reliabilitätsanalyse zur Berechnung der internen Konsistenz (Cronbachs Alpha)
- Korrelationen nach Pearson bei normalverteilten Variablen
- Korrelationen nach Spearman bei Variablen ohne Normalverteilung
- Regressionsanalysen zur Berechnung von Moderator- und Mediatoreffekten

3 Ergebnisse

3.1 Soziodemographische Daten

Am Beginn des Fragebogens wurden die soziodemographischen Daten der Untersuchungsteilnehmer erhoben. Um eine genauere Charakterisierung der Untersuchungsgruppe zu ermöglichen, werden die Ergebnisse der 183 gültigen Fragebögen in diesem Punkt dargestellt.

3.1.1 Geschlecht, Alter, Familiensituation

Die Stichprobe setzt aus 72 % weiblichen und 28 % männlichen Befragten zusammen und ist somit mehrheitlich weiblich.

Das Alter der Untersuchungsteilnehmer liegt zwischen 20 und 62 Jahren, im Durchschnitt beträgt es rund 36 Jahre.

Die Familiensituation der Befragten stellt sich wie folgt dar: 31,1 % der Befragten sind verheiratet, 36,6 % leben in einer Partnerschaft, 25,7 % sind ledig oder ohne festen Partner, 1,1 % ist verwitwet und 5,5 % wurden geschieden. Nachstehendes Diagramm zeigt die Verteilung grafisch:

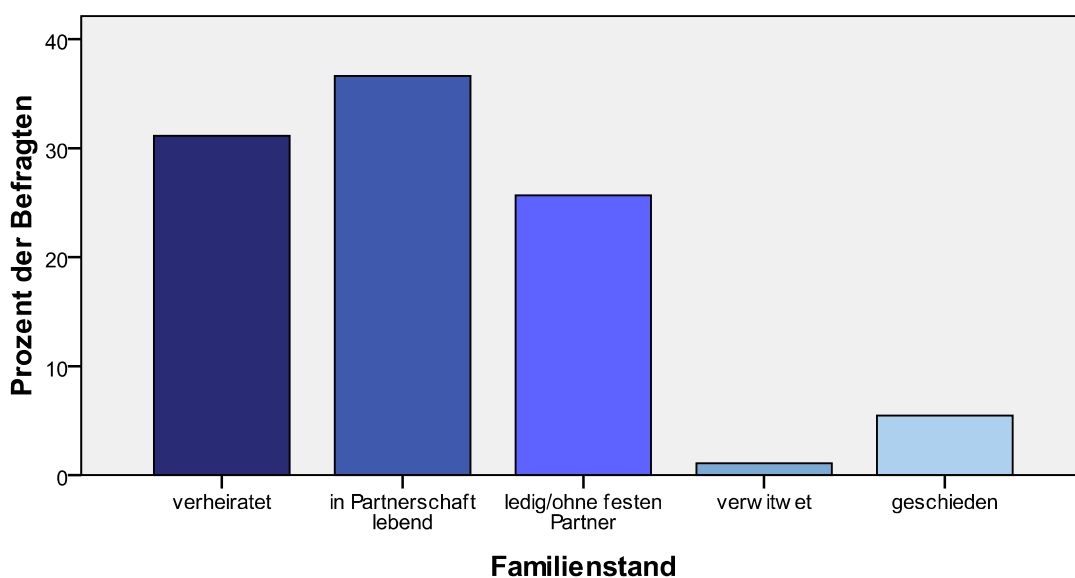


Abbildung 4: Familienstand der Untersuchungsteilnehmer

Die Mehrheit der Befragten hat mit 62,8 % keine Kinder, 12,6 % haben ein Kind, 20,2 % haben zwei Kinder und 3,8 % haben drei bzw. vier Kinder.

Die Untersuchungsteilnehmer stammen mit 89,6 % zum Großteil aus Österreich, die verbleibenden Prozente teilen sich auf Deutschland, Italien, Liechtenstein und die Niederlande auf.

3.1.2 Ausbildung, Beschäftigungsverhältnis, Beruf

Die höchste abgeschlossene Ausbildung der Untersuchungsteilnehmer verteilt sich auf vier Kategorien: 3,8 % verfügen über einen Pflichtschulabschluss, 26,2 % haben die Berufsschule bzw. eine Schule mit Berufsabschluss absolviert, 32,8 % haben Matura/Abitur und 37,2 % haben eine Universität bzw. Fachhochschule beendet. Keiner der Probanden ist ohne einen Abschluss.

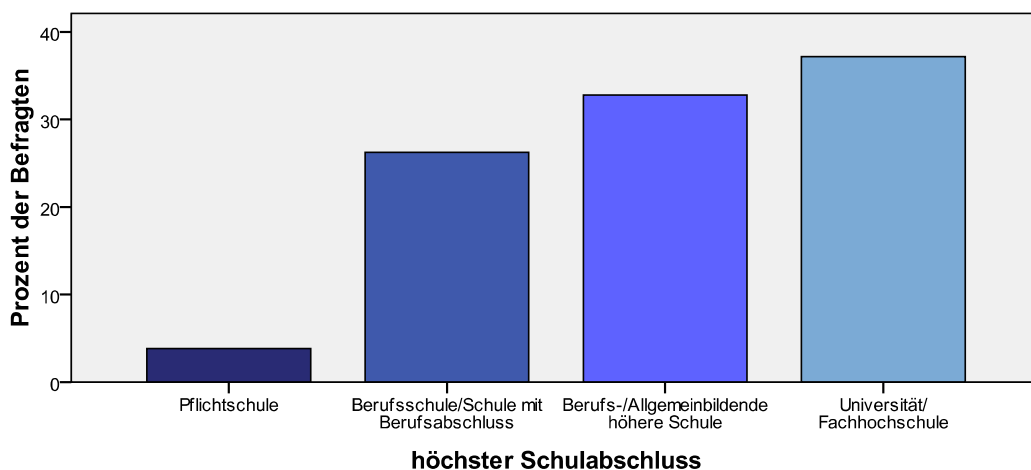


Abbildung 5: höchste abgeschlossene Ausbildung

84,2 % der Befragten stehen in einem unbefristeten Dienstverhältnis, von 15,8 % ist das Arbeitsverhältnis befristet.

Die unterschiedlichen Berufe, die in einem Textfeld frei anzugeben waren, wurden anschließend acht Kategorien zugewiesen. Wie aus nachstehender Grafik ersichtlich wird, kommt der Großteil der Befragten aus den Berufssparten Büro/Verwaltung/Medien/IT (39,3 %) sowie Sozial- und Gesundheitsberufe (29 %).

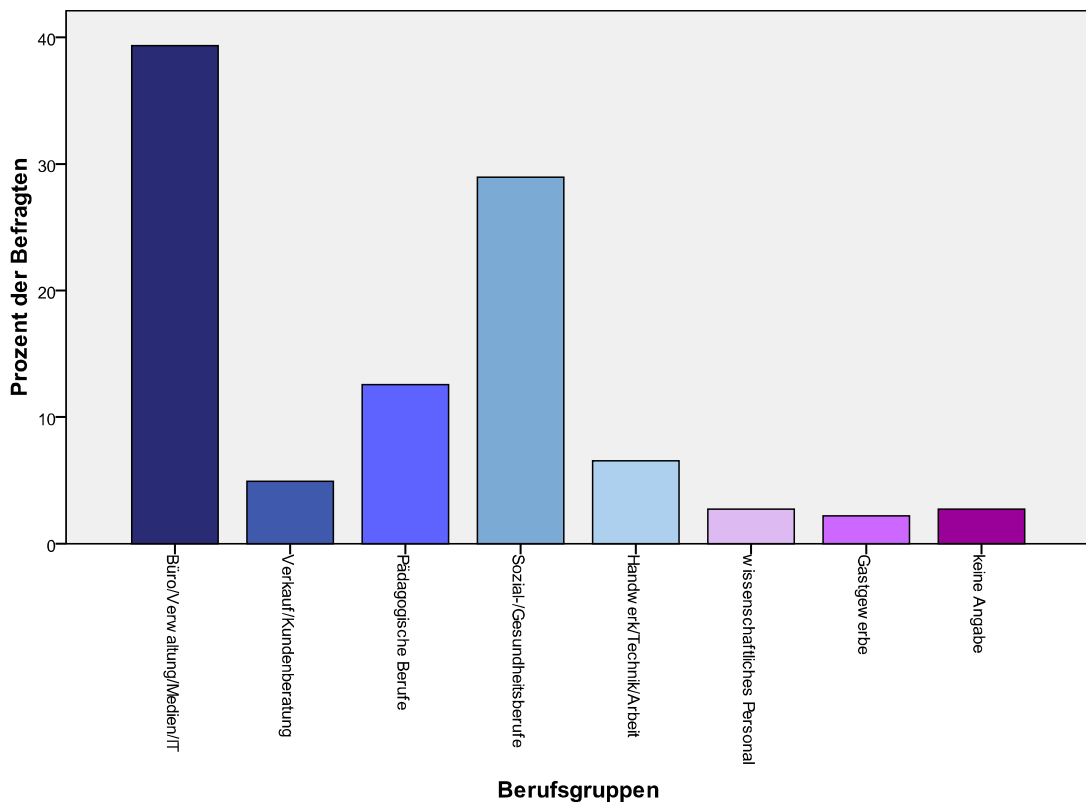


Abbildung 6: Verteilung in Berufssparten

18,6 % der Befragten gaben an, in absehbarer Zeit einen Wechsel der Arbeitsstelle, aber Verbleib im gleichen Beruf, zu planen. Einen Wechsel des Berufes planen 13,7 %.

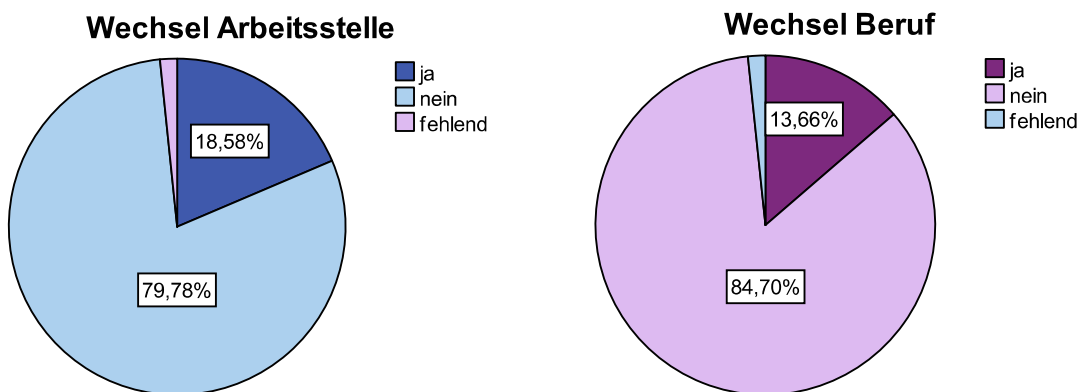


Abbildung 7: geplanter Wechsel der Arbeitsstelle oder des Berufes

3.2 Reliabilitätsprüfung der Ergebnisse

Zur Überprüfung des Grades der Genauigkeit der Messung der erhobenen Merkmale wurde für jede Skala die Reliabilität in Form der internen Konsistenz (Cronbachs Alpha α) berechnet. Zur Interpretation wurde der allgemeine Richtwert herangezogen, dass Skalen ein Alpha von 0,70 oder höher aufweisen sollten, um als ausreichend konsistent zu gelten. (vgl. z. B. Pospeschill, 2006)

In nachstehenden Tabellen werden die Itemanzahl sowie das Cronbachs Alpha der eingesetzten Skalen angegeben.

Tabelle 1: Reliabilität Sinnerfüllung

Sinnerfüllung		
<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>α</i>
Sinnerfüllung generell	5	0,791
Sinnerfüllung im Beruf	6	0,896

Sowohl die Skala Sinnerfüllung generell mit 0,791 als auch die Skala Sinnerfüllung im Beruf mit 0,896 erzielen gute Werte beim Cronbachs Alpha.

Tabelle 2: Reliabilität Arbeitsengagement

Arbeitsengagement		
<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>α</i>
Arbeitsengagement	9	0,953

Die Skala Arbeitsengagement weist mit $\alpha = 0,953$ eine sehr gute interne Konsistenz auf.

Tabelle 3: Reliabilität aufgabenbezogene Ressourcen

Aufgabenbezogene Ressourcen		
<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>α</i>
Anforderungsvielfalt	3	0,743
Aufgabengeschlossenheit	3	0,682
Bedeutsamkeit der Aufgabe	3	0,689
Autonomie	3	0,771
Rückmeldung	2	0,712

Die Skala Rückmeldung wies ursprünglich mit $\alpha = 0,604$ eine zu geringe interne Konsistenz auf. Durch die Entfernung des Items FJ3_u mit einer geringen Trennschärfe von $\alpha = 0,295$ konnte das Cronbachs Alpha auf 0,712 verbessert werden.

Die Skalen Aufgabengeschlossenheit ($\alpha = 0,682$) und Bedeutsamkeit der Aufgabe ($\alpha = 0,689$) weisen eine mäßige interne Konsistenz auf. Für die Skala Aufgabengeschlossenheit ist keine Verbesserung mehr möglich. Für die Skala Bedeutsamkeit der Aufgabe wäre eine geringfügige Verbesserung auf $\alpha = 0,701$ möglich, da jedoch das zu entfernende Item eine akzeptable Trennschärfe von $\alpha = 0,412$ aufweist, die Skala ohnehin nur aus drei Items besteht und die Verbesserung lediglich 0,012 betragen würde, wurde die Korrektur nicht vorgenommen.

Außerdem darf darauf hingewiesen werden, dass sich auch in großen bisher durchgeführten Studien (vgl. Übersicht Schmidt & Kleinbeck, 1999) die Reliabilität der Skala Aufgabengeschlossenheit nur zwischen $\alpha = 0,59$ und $\alpha = 0,68$ bewegte und das Alpha der Skala Bedeutsamkeit der Aufgabe zwischen $\alpha = 0,58$ und $\alpha = 0,69$ betrug.

Tabelle 4: Reliabilität soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung		
<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>α</i>
Soziale Unterstützung Vorgesetzte	3	0,825
Soziale Unterstützung KollegInnen	3	0,807

Die Skalen soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und KollegInnen erzielen mit 0,825 bzw. 0,807 gute Alpha-Werte.

Tabelle 5: Reliabilität Arbeitsbelastungen

Arbeitsbelastungen		
<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>α</i>
Arbeitsunterbrechungen	4	0,824
Zeitdruck	5	0,881
Arbeitsorganisatorische Probleme	5	0,735

Alle drei erhobenen Skalen zu Arbeitsbelastungen erreichen mit 0,735 bis 0,881 ein gutes Cronbachs Alpha.

Tabelle 6: Reliabilität Flexibilitätsanforderungen

Flexibilitätsanforderungen		
<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>α</i>
Anforderungen an Selbstbestimmung u. –organisation	6	0,783
Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung	3	0,851
Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen	4	0,889
Anforderungen an zeitliche Flexibilität	5	0,854
Anforderungen an funktionale Flexibilität	5	0,776

Alle fünf erfassten Skalen weisen mit $\alpha = 0,776$ bis 0,889 eine gute interne Konsistenz auf.

Tabelle 7: Reliabilität soziomoralische Atmosphäre

Soziomoralische Atmosphäre		
<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>α</i>
Soziomoralische Atmosphäre	16	0,872

Mit 0,872 zeige sich auch für die Skala soziomoralische Atmosphäre ein gutes Cronbachs Alpha.

Tabelle 8: Reliabilität psychisches und physisches Wohlbefinden

Psychisches und physisches Wohlbefinden		
<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>α</i>
Allgemeine Lebenszufriedenheit	7	0,883
Stimmungsniveau	6	0,842
Körperliches Wohlbefinden	7	0,899

Sowohl das Cronbachs Alpha der allgemeinen Lebenszufriedenheit mit 0,883 als auch das des Stimmungsniveaus mit 0,842 kann als gut bezeichnet werden. Die Skala körperliches Wohlbefinden weist mit $\alpha = 0,899$ eine fast sehr gute interne Konsistenz auf.

3.3 Deskriptive Ergebnisse und Überprüfung der Normalverteilung

Zur Überprüfung der Normalverteilung der erhobenen Daten wurde der Kolmogorov-Smirnov-Test eingesetzt. Eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung besteht bei $p \leq 0,05$.

Nachstehend werden neben den Signifikanzen (p) des Kolmogorov-Smirnov-Tests auch die Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) der jeweiligen Skalen angeführt. Bei normalverteilten Skalen wurde das p fett markiert.

Tabelle 9: Deskriptive Ergebnisse und Überprüfung der Normalverteilung

Skala	M	SD	p
Sinnerfüllung			
Sinnerfüllung	3,66	0,88	0,064
Sinnerfüllung im Beruf	3,55	1,06	0,007
Arbeitsengagement			
Arbeitsengagement	4,02	1,26	0,003
Aufgabenbezogene Arbeitsressourcen			
Anforderungsvielfalt	5,31	1,21	0,002
Aufgabengeschlossenheit	5,56	1,16	0,003
Bedeutsamkeit der Aufgabe	5,56	1,16	0,001
Autonomie	5,55	1,14	0,000
Rückmeldung	5,16	1,21	0,000
Soziale Unterstützung			
Soziale Unterstützung Vorgesetzte	3,70	0,89	0,042
Soziale Unterstützung KollegInnen	3,93	0,70	0,001
Arbeitsbelastungen			
Arbeitsunterbrechungen	3,06	0,96	0,017
Zeitdruck	2,83	0,95	0,070
Arbeitsorganisatorische Probleme	2,28	0,72	0,019

<i>Skala</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
Flexibilitätsanforderungen			
Anforderungen an Selbstbestimmung u. –organisation	4,66	0,89	0,048
Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung	4,38	1,27	0,049
Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen	4,49	1,18	0,049
Anforderungen an zeitliche Flexibilität	4,06	1,13	0,239
Anforderungen an funktionale Flexibilität	4,07	1,18	0,645
Soziomoralische Atmosphäre			
Soziomoralische Atmosphäre	3,92	0,79	0,294
Psychisches und physisches Wohlbefinden			
Allgemeine Lebenszufriedenheit	4,96	0,67	0,000
Stimmungsniveau	4,56	0,83	0,084
Körperliches Wohlbefinden	4,24	0,67	0,000

Wie aus der Tabelle 9 ersichtlich wird, weisen folgenden sieben Skalen eine Normalverteilung auf: Sinnerfüllung, Zeitdruck, Anforderungen an zeitliche Flexibilität, Anforderungen an funktionale Flexibilität, soziomoralische Atmosphäre und Stimmungsniveau.

3.4 Hypothesenprüfung

Im folgenden Kapitel werden die Berechnungen zur Überprüfung der angeführten Hypothesen (vgl. dazu Punkt 1.6) dargestellt.

Zur Ermittlung der Korrelationen kommt mehrheitlich der Korrelationskoeffizient nach Spearman zum Einsatz, da der Großteil der Skalen keine Normalverteilung aufweist. War zwischen zwei normalverteilten Skalen der Zusammenhang zu berechnen, so wurde der Korrelationskoeffizient nach Pearson verwendet.

Die Berechnung des Moderatoreffekts und der Mediatoreffekte erfolgte mittels Regressionsanalysen. Eine Erklärung ist bei der jeweiligen Hypothese direkt angeführt.

Signifikante Irrtumswahrscheinlichkeiten von $p \leq 0,05$ sind mit * und sehr signifikante Irrtumswahrscheinlichkeiten von $p \leq 0,01$ mit ** gekennzeichnet. Für höchst signifikante Irrtumswahrscheinlichkeiten von $p \leq 0,001$ gibt es keine separate Kennzeichnung.

Hypothese 1a:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement.

Tabelle 10: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement

Korrelationen			Sinnerfüllung im_Beruf
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_im_Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Arbeitsengagement	Korrelationskoeffizient	,721**
Sig. (1-seitig)		,000	
N		183	

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

Zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement besteht ein höchst signifikanter positiver Zusammenhang ($r = 0,721$, $p = 0,000$).

Hypothese 1b:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen generell erlebter Sinnerfüllung und Arbeitsengagement.

Tabelle 11: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und Arbeitsengagement

Korrelationen			Sinnerfüllung generell
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_generell	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	
		N	183
	Arbeitsengagement	Korrelationskoeffizient	,525**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

Wie aus Tabelle 11 ersichtlich wird, besteht auch zwischen generell erlebter Sinnerfüllung und Arbeitsengagement ein höchst signifikanter positiver Zusammenhang ($r = 0,525$, $p = 0,000$).

Fazit: Sowohl Sinnerfüllung im Beruf als auch generell erlebte Sinnerfüllung korrelieren höchst signifikant positiv mit Arbeitsengagement. Die Hypothesen 1a und 1b sind bestätigt.

Hypothese 2a:

Erlebte Sinnerfüllung im Beruf weist einen positiven Zusammenhang mit körperlichem und psychischem Wohlbefinden auf.

Tabelle 12: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Wohlbefinden

Korrelationen			Sinnerfüllung im_Beruf
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_im_Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	
		N	183
	Stimmungsniveau	Korrelationskoeffizient	,260**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183
	Allg_Lebenszufriedenheit	Korrelationskoeffizient	,397**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183
	Körperliches_Wohlbefinden	Korrelationskoeffizient	,157*
		Sig. (1-seitig)	,017
		N	183

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

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

Die Ergebnisse der Berechnungen zeigen signifikante bzw. höchst signifikante positive Zusammenhänge zwischen den drei Dimensionen des Wohlbefindens Stimmungsniveau ($r = 0,260$, $p = 0,000$), allgemeine Lebenszufriedenheit ($r = 0,397$, $p = 0,000$) sowie körperliches Wohlbefinden ($r = 0,157$, $p = 0,017$) und Sinnerfüllung im Beruf, wobei es sich beim körperlichen Wohlbefinden um einen sehr schwachen signifikanten Zusammenhang handelt.

Hypothese 2b:

Generell erlebte Sinnerfüllung weist einen positiven Zusammenhang mit körperlichem und psychischem Wohlbefinden auf.

Tabelle 13: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und Stimmungsniveau

Korrelationen			Sinnerfüllung generell
Sinnerfüllung_generell	Korrelation nach Pearson		1
	Signifikanz (1-seitig)		
	N		183
Stimmungsniveau	Korrelation nach Pearson		,505**
	Signifikanz (1-seitig)		,000
	N		183

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (1-seitig) signifikant.

Tabelle 14: Korrelation zw. Sinnerfüllung, Lebenszufriedenheit u. körperlichem Wohlbefinden

Korrelationen			Sinnerfüllung generell
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_generell	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Allg_Lebenszufriedenheit	Korrelationskoeffizient	,609**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183
	Körperliches_Wohlbefinden	Korrelationskoeffizient	,273**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

Sowohl das Stimmungsniveau ($r = 0,505$, $p = 0,000$), als auch die allgemeine Lebenszufriedenheit ($r = 0,609$, $p = 0,000$) sowie das körperliche Wohlbefinden ($r = 0,273$, $p = 0,000$) korrelieren höchst signifikant positiv mit generell erlebter Sinnerfüllung.

Fazit: Aufgrund der Ergebnisse kann festgestellt werden, dass sowohl Sinnerfüllung im Beruf als auch generell erlebte Sinnerfüllung signifikant positiv mit dem körperlichen und psychischen Wohlbefinden zusammenhängt. Die Hypothesen 2a und 2b können somit als bestätigt angesehen werden.

Hypothese 3a:

Wahrgenommene Arbeitsressourcen weisen einen positiven Zusammenhang mit Sinnerfüllung im Beruf auf.

Tabelle 15: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsressourcen

Korrelationen			Sinnerfüllung_im Beruf
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_im_Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Anforderungsvielfalt	Korrelationskoeffizient	,364**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183
	Aufgabengeschlossenheit	Korrelationskoeffizient	,168*
Sig. (1-seitig)		,011	
N		183	
Bedeutsamkeit	Korrelationskoeffizient	,535**	
	Sig. (1-seitig)	,000	
	N	183	
Autonomie	Korrelationskoeffizient	,322**	
	Sig. (1-seitig)	,000	
	N	183	
Rückmeldung	Korrelationskoeffizient	,312**	
	Sig. (1-seitig)	,000	
	N	183	

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

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

Alle erhobenen Arbeitsressourcen korrelieren signifikant positiv mit Sinnerfüllung im Beruf. Das beste Ergebnis erreicht hierbei Bedeutsamkeit mit einem höchst signifikanten Korrelationskoeffizienten von $r = 0,535$ ($p = 0,000$). Den geringsten Zusammenhang weist Aufgabengeschlossenheit mit einer signifikanten, aber sehr schwachen positiven Korrelation von $r = 0,168$ ($p = 0,011$) auf.

Hypothese 3b:

Wahrgenommene Arbeitsressourcen weisen einen positiven Zusammenhang mit generell erlebter Sinnerfüllung auf.

Tabelle 16: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und Arbeitsressourcen

Korrelationen			Sinnerfüllung generell
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_generell	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Anforderungsvielfalt	Korrelationskoeffizient	,311**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183
	Aufgabengeschlossenheit	Korrelationskoeffizient	,152*
		Sig. (1-seitig)	,020
N		183	
Bedeutsamkeit	Korrelationskoeffizient	,428**	
	Sig. (1-seitig)	,000	
	N	183	
Autonomie	Korrelationskoeffizient	,279**	
	Sig. (1-seitig)	,000	
	N	183	
Rückmeldung	Korrelationskoeffizient	,251**	
	Sig. (1-seitig)	,000	
	N	183	

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

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

Anforderungsvielfalt ($r = 0,311$, $p = 0,000$), Bedeutsamkeit ($r = 0,428$, $p = 0,000$), Autonomie ($r = 0,279$, $p = 0,000$) und Rückmeldung ($r = 0,251$, $p = 0,000$) korrelieren alle höchst signifikant positiv mit generell erlebter Sinnerfüllung. Das niedrigste signifikante Ergebnis zeigt sich auch hier für Aufgabengeschlossenheit mit $r = 0,152$ ($p = 0,020$).

Fazit: Aufgrund der für alle Korrelationen vorliegenden Signifikanzen können sowohl die Hypothese 3a als auch die Hypothese 3b bestätigt werden.

Hypothese 4a:Wahrgenommene soziale Unterstützung korreliert positiv mit Sinnerfüllung im Beruf.

Tabelle 17: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und sozialer Unterstützung

Korrelationen			Sinnerfüllung im Beruf
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_im_Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Soz_Unt_Kollegen	Korrelationskoeffizient	,317**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183
	Soz_Unt_Vorgesetzte	Korrelationskoeffizient	,411**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

Sowohl zwischen Sinnerfüllung im Beruf und sozialer Unterstützung durch KollegInnen ($r = 0,317$, $p = 0,000$) als auch zwischen Sinnerfüllung im Beruf und sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte ($r = 0,411$, $p = 0,000$) lässt sich ein höchst signifikanter positiver Zusammenhang erkennen.

Hypothese 4b:Wahrgenommene soziale Unterstützung korreliert positiv mit genereller Sinnerfüllung.

Tabelle 18: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und sozialer Unterstützung

Korrelationen			Sinnerfüllung generell
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_generell	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Soz_Unt_Kollegen	Korrelationskoeffizient	,243**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183
	Soz_Unt_Vorgesetzte	Korrelationskoeffizient	,318**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

Auch generelle Sinnerfüllung korreliert höchst signifikant positiv sowohl mit sozialer Unterstützung durch KollegInnen ($r = 0,243$, $p = 0,000$) als auch mit Unterstützung durch Vorgesetzte ($r = 0,318$, $p = 0,000$).

Fazit: Hypothese 4a und 4b konnten durch die Untersuchung bestätigt werden. Sowohl soziale Unterstützung durch KollegInnen als auch durch Vorgesetzte korreliert signifikant positiv mit Sinnerfüllung im Beruf und mit genereller Sinnerfüllung.

Hypothese 5a:

Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Sinnerfüllung im Beruf.

Tabelle 19: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsbelastungen

Korrelationen			Sinnerfüllung_im Beruf
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_im_Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Arbeitsunterbrechungen	Korrelationskoeffizient	-,054
		Sig. (1-seitig)	,233
		N	183
	Zeitdruck	Korrelationskoeffizient	,023
		Sig. (1-seitig)	,377
		N	183
	Arborg_Probleme	Korrelationskoeffizient	-,275**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

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

Zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsunterbrechungen sowie Zeitdruck konnte kein signifikanter Zusammenhang errechnet werden. Arbeitsorganisatorische Probleme zeigen mit $r = -0,275$ ($p = 0,000$) eine negative Korrelation mit Sinnerfüllung im Beruf auf höchst signifikantem Niveau.

Hypothese 5b:

Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und generell erlebter Sinnerfüllung.

Tabelle 20: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und den Arbeitsbelastungen Arbeitsunterbrechungen und arbeitsorganisatorische Probleme

Korrelationen			Sinnerfüllung generell
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_generell	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Arbeitsunterbrechungen	Korrelationskoeffizient	-,113
		Sig. (1-seitig)	,064
		N	183
	Arborg_Probleme	Korrelationskoeffizient	-,292**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

Tabelle 21: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und der Arbeitsbelastung Zeitdruck

Korrelationen		Sinnerfüllung_generell
Sinnerfüllung_generell	Korrelation nach Pearson	1
	Signifikanz (1-seitig)	
	N	183
Zeitdruck	Korrelation nach Pearson	-,010
	Signifikanz (1-seitig)	,444
	N	183

Auch für generell erlebte Sinnerfüllung konnte nur mit arbeitsorganisatorischen Problemen ein höchst signifikanter negativer Zusammenhang gefunden werden ($r = -0,292$, $p = 0,000$).

Fazit: Die Hypothesen 5a und 5b lassen sich nur teilweise bestätigen, da für Sinnerfüllung im Beruf bzw. generelle Sinnerfüllung mit den Arbeitsbelastungen nur ein signifikanter Zusammenhang mit arbeitsorganisatorischen Problemen festgestellt werden konnte. Zwischen Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und Sinnerfüllung im Beruf bzw. genereller Sinnerfüllung besteht kein signifikanter Zusammenhang.

Hypothese 6:Wahrgenommene Arbeitsressourcen korrelieren positiv mit Arbeitsengagement.

Tabelle 22: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Arbeitsressourcen

Korrelationen			Arbeitsengagement	
Spearman-Rho	Arbeitsengagement	Korrelationskoeffizient	1,000	
		Sig. (1-seitig)	.	
		N	183	
		Anforderungsvielfalt	Korrelationskoeffizient	,326**
			Sig. (1-seitig)	,000
			N	183
		Aufgabengeschlossenheit	Korrelationskoeffizient	,212**
Sig. (1-seitig)	,002			
N	183			
Bedeutsamkeit	Korrelationskoeffizient	,440**		
	Sig. (1-seitig)	,000		
	N	183		
Autonomie	Korrelationskoeffizient	,386**		
	Sig. (1-seitig)	,000		
	N	183		
Rückmeldung	Korrelationskoeffizient	,306**		
	Sig. (1-seitig)	,000		
	N	183		

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

Wie aus der Tabelle 22 ersichtlich, korrelieren alle erhobenen Arbeitsressourcen sehr signifikant bzw. höchst signifikant positiv mit Arbeitsengagement: Anforderungsvielfalt mit $r = 0,326$ ($p = 0,000$), Aufgabengeschlossenheit mit $r = 0,212$ ($p = 0,002$), Bedeutsamkeit mit $r = 0,440$ ($p = 0,000$), Autonomie mit $r = 0,386$ ($p = 0,000$) und Rückmeldung mit $r = 0,306$ ($p = 0,000$).

Fazit: Durch die Ergebnisse ist es möglich, die Hypothese 6 zu bestätigen.

Hypothese 7:Soziale Unterstützung korreliert positiv mit Arbeitsengagement.

Tabelle 23: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und sozialer Unterstützung

Korrelationen			Arbeitsengagement
Spearman-Rho	Arbeitsengagement	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Soz_Unt_Kollegen	Korrelationskoeffizient	,357**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183
	Soz_Unt_Vorgesetzte	Korrelationskoeffizient	,438**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

Sowohl soziale Unterstützung durch KollegInnen ($r = 0,357$, $p = 0,000$) als auch soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ($r = 0,438$, $p = 0,000$) korrelieren höchst signifikant positiv mit Arbeitsengagement.

Fazit: Die Hypothese 7 ist bestätigt.

Hypothese 8:Arbeitsressourcen korrelieren besonders dann positiv mit Arbeitsengagement, wenn die Arbeitsbelastungen hoch sind.

Bei dieser Hypothese handelt es sich um die Berechnung eines Moderatoreffekts. Man geht bei einem Moderatoreffekt davon aus, dass die Stärke eines Zusammenhangs zwischen zwei Variablen (in diesem Fall zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement) von der Ausprägung einer dritten Variable (in diesem Fall hohe Arbeitsbelastungen) abhängt. (vgl. z. B. Kenny, 2009)

Nachstehende Grafik soll die Hypothese veranschaulichen:

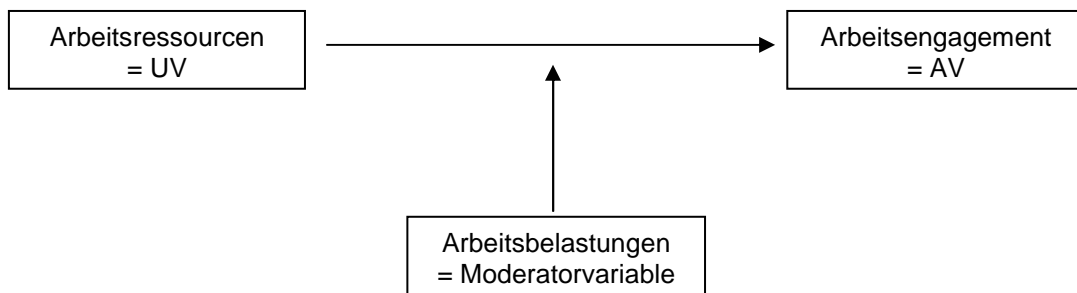


Abbildung 8: Grafische Darstellung Hypothese 8

Für die Berechnung des Moderatoreffekts wurden zuerst die fünf Skalen der Arbeitsressourcen und die drei Skalen der Arbeitsbelastungen jeweils zu einem Gesamtwert zusammengefasst. Dies war möglich, da die Skalen jeweils untereinander signifikant positiv korrelierten.

Die einzelnen Berechnungsschritte sind im Anhang dokumentiert. Sie liefern bei der Regressionsanalyse ein standardisiertes Beta des Produktterms von $r = 0,071$ ($p = 0,273$). Ein Moderatoreffekt liegt dann vor, wenn das standardisierte Beta des Produktterms signifikant ist. In diesem Fall liegt also kein Moderatoreffekt vor.

Fazit: Die Hypothese 8 kann nicht bestätigt werden.

Hypothese 9a:

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement wird vollständig von Sinnerfüllung im Beruf mediiert.

Hypothese 9b:

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement wird vollständig von generell erlebte Sinnerfüllung mediiert.

Die Hypothesen 9a und 9b beziehen sich auf Mediatoreffekte. Genauer gesagt wird davon ausgegangen, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement vollständig von Sinnerfüllung im Beruf bzw. generell erlebte Sinnerfüllung mediiert (vermittelt) wird. Das heißt, bei statistischer Kontrolle von Sinnerfüllung sollte der Zusammenhang zwischen

Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement verschwinden. (vgl. z. B. Kenny, 2008) Auch diese Überlegung wird grafisch veranschaulicht:

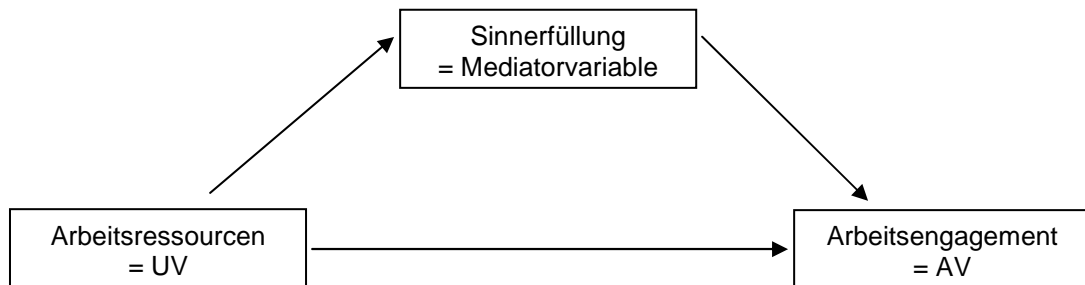


Abbildung 9: Grafische Darstellung Hypothese 9a bzw. 9b

Die Berechnung der Mediatoreffekte erfolgt in vier Schritten mittels Regressionsanalysen. Die einzelnen Berechnungsschritte sind dem Anhang zu entnehmen.

Zur Hypothese 9a: In den Regressionsanalysen zur Mediatorprüfung zeigte sich zunächst, dass bei simultanem Einschluss aller fünf erhobenen Arbeitsressourcen (UVs) ins Regressionsmodell nur die Variablen Anforderungsvielfalt und Bedeutsamkeit einen signifikanten Effekt auf Sinnerfüllung im Beruf (Mediator) und Arbeitsengagement (AV) aufweisen. Nachdem Sinnerfüllung im Beruf zusätzlich zu den Arbeitsressourcen als Prädiktor für Arbeitsengagement in das Regressionsmodell aufgenommen wurde, wies nur noch Sinnerfüllung im Beruf einen signifikanten Effekt auf das Arbeitsengagement auf. Der Zusammenhang zwischen Anforderungsvielfalt bzw. Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe und dem Arbeitsengagement wird also vollständig von der erlebten Sinnerfüllung im Beruf mediiert.

Fazit: Die Hypothese 9a kann dahingehend als bestätigt angesehen werden, als dass zwar nicht alle fünf Arbeitsressourcen einen signifikanten Effekt auf Arbeitsengagement ausüben, dass aber der festgestellte Zusammenhang zwischen Anforderungsvielfalt bzw. Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe und Arbeitsengagement vollständig von Sinnerfüllung im Beruf mediiert wird.

Zur Hypothese 9b: Auch bei dieser Mediatorprüfung zeigte sich, dass im Regressionsmodell bei simultanem Einschluss nur zwei der fünf erhobenen

Arbeitsressourcen (UVs), nämlich Anforderungsvielfalt und Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe, einen signifikanten Effekt auf generell erlebte Sinnerfüllung (Mediator) und Arbeitsengagement (AV) aufweisen. Nachdem auch generell erlebte Sinnerfüllung zusätzlich zu den Arbeitsressourcen als Prädiktor für Arbeitsengagement in das Regressionsmodell aufgenommen wurde, zeigte sich, dass nicht nur generelle Sinnerfüllung alleine als Prädiktor ausgemacht werden konnte, sondern dass auch noch die Arbeitsressourcen Anforderungsvielfalt und Bedeutsamkeit signifikante Effekte auf das Arbeitsengagement aufweisen. Das heißt, es liegt keine vollständige Mediation vor.

Da die errechneten Signifikanzen beim letzten Berechnungsschritt zudem höher ausfielen als beim ersten Berechnungsschritt (Anforderungsvielfalt: 1. Schritt $p = 0,002$, 3. Schritt $p = 0,015$ und Bedeutsamkeit: 1. Schritt $p = 0,000$, 3. Schritt $p = 0,20$), handelt es sich auch nicht um eine partielle Mediation.

Fazit: Die Hypothese 9b kann nicht bestätigt werden.

Hypothese 10:

Es besteht eine positive Korrelation zwischen Arbeitsengagement und körperlichem sowie psychischem Wohlbefinden.

Tabelle 24: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Wohlbefinden

Korrelationen			Arbeitsengagement
Spearman-Rho	Arbeitsengagement	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Körperliches_Wohlbefinden	Korrelationskoeffizient	,187**
		Sig. (1-seitig)	,006
		N	183
	Stimmungsniveau	Korrelationskoeffizient	,334**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183
	Allg_Lebenszufriedenheit	Korrelationskoeffizient	,411**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

Es zeigt sich ein sehr signifikanter, aber sehr schwacher positiver Zusammenhang zwischen körperlichem Wohlbefinden ($r = 0,187$, $p = 0,006$) und Arbeitsengagement und höchst signifikante positive Zusammenhänge zwischen Arbeitsengagement und Stimmungsniveau ($r = 0,334$, $p = 0,000$) und allgemeiner Lebenszufriedenheit ($r = 0,411$, $p = 0,000$).

Fazit: Die Hypothese 10 kann als bestätigt gelten – es besteht eine signifikante positive Korrelation zwischen Arbeitsengagement und körperlichem sowie psychischem Wohlbefinden.

3.5 Überprüfung der explorierenden Fragestellungen

Nachfolgend sind nun die Berechnungen zur Überprüfung der explorierenden Fragestellungen (vgl. dazu Punkt 1.7) dokumentiert.

Explorierende Fragestellung 1a:

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und Sinnerfüllung im Beruf.

Tabelle 25: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Flexibilitätsanforderungen

Korrelationen			Sinnerfüllung im_Beruf
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_im_Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	
		N	183
	Anforderungen_an Selbstbestimmung_und Selbstorganisation	Korrelationskoeffizient	,340**
		Sig. (2-seitig)	,000
		N	183
	Anforderungen_an eigenständige Karriereentwicklung	Korrelationskoeffizient	,225**
	Sig. (2-seitig)	,002	
	N	183	
Anforderungen_an eigenverantwortliches_Lernen	Korrelationskoeffizient	,256**	
	Sig. (2-seitig)	,000	
	N	183	
Anforderungen_an zeitliche_Flexibilität	Korrelationskoeffizient	,103	
	Sig. (2-seitig)	,164	
	N	183	
Anforderungen_an funktionale_Flexibilität	Korrelationskoeffizient	,009	
	Sig. (2-seitig)	,903	
	N	183	

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

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

Sinnerfüllung im Beruf korreliert höchst signifikant positiv mit Anforderungen an Selbstbestimmung und Selbstorganisation ($r = 0,340$, $p = 0,000$) und Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen ($r = 0,256$, $p = 0,000$) und sehr signifikant positiv mit Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung ($r = 0,225$, $p = 0,002$). Zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Anforderungen an

zeitliche sowie Anforderungen an funktionale Flexibilität konnte kein signifikanter Zusammenhang errechnet werden.

Explorierende Fragestellung 1b:

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und genereller Sinnerfüllung.

Tabelle 26: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und drei Flexibilitätsanforderungen

Korrelationen			Sinnerfüllung_generell
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_generell	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	.
		N	183
	Anforderungen_an Selbstbestimmung_und Selbstorganisation	Korrelationskoeffizient	,237**
		Sig. (2-seitig)	,001
		N	183
	Anforderungen_an eigenständige Karriereentwicklung	Korrelationskoeffizient	,234**
		Sig. (2-seitig)	,001
		N	183
	Anforderungen_an eigenverantwortliches_Lernen	Korrelationskoeffizient	,253**
		Sig. (2-seitig)	,001
		N	183

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

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

Tabelle 27: Korrelation zwischen Sinnerfüllung und Anforderungen an zeitliche bzw. funktionale Flexibilität

Korrelationen		Sinnerfüllung_generell
Sinnerfüllung_generell	Korrelation nach Pearson	1
	Signifikanz (2-seitig)	
	N	183
Anforderungen_an_zeitliche Flexibilität	Korrelation nach Pearson	,068
	Signifikanz (2-seitig)	,358
	N	183
Anforderungen_an_funktionale Flexibilität	Korrelation nach Pearson	,002
	Signifikanz (2-seitig)	,974
	N	183

Das gleiche Bild wie bei Sinnerfüllung im Beruf und Flexibilitätsanforderungen zeigt sich auch bei generell erlebter Sinnerfüllung: Anforderungen an Selbstbestimmung und Selbstorganisation ($r = 0,237$, $p = 0,001$), Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung ($r = 0,234$, $p = 0,001$) und Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen ($r = 0,253$, $p = 0,001$) korrelieren höchst signifikant positiv mit genereller Sinnerfüllung, zwischen genereller Sinnerfüllung und Anforderungen an zeitliche bzw. Anforderungen an funktionale Flexibilität scheinen jedoch keine signifikanten Korrelationen auf.

Fazit: Die Berechnungen zu den explorierenden Fragestellungen 1a und 1b lieferten folgende Ergebnisse: Zwischen den ersten drei Skalen des FLEX-AN und Sinnerfüllung im Beruf bzw. generell erlebter Sinnerfüllung bestehen signifikante positive Zusammenhänge. Für Anforderungen an zeitliche bzw. Anforderungen an funktionale Flexibilität und Sinnerfüllung lassen sich keine signifikanten Zusammenhänge nachweisen.

Explorierende Fragestellung 2a:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Werten der Befragten auf der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre und Sinnerfüllung im Beruf.

Tabelle 28: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und der soziomoralischen Atmosphäre

Korrelationen			Sinnerfüllung_im Beruf
Spearman-Rho	Sinnerfüllung_im_Beruf	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	
		N	183
	Soziomoralische_Atmosphäre	Korrelationskoeffizient	,475**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

Sinnerfüllung im Beruf korreliert höchst signifikant positiv mit der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre ($r = 0,475$, $p = 0,000$).

Explorierende Fragestellung 2b:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Werten der Befragten auf der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre und Sinnerfüllung generell.

Tabelle 29: Korrelation zwischen Sinnerfüllung generell und der soziomoralischen Atmosphäre

Korrelationen		Sinnerfüllung_generell
Sinnerfüllung_generell	Korrelation nach Pearson	1
	Signifikanz (1-seitig)	
	N	183
Soziomoralische_Atmosphäre	Korrelation nach Pearson	,364**
	Signifikanz (1-seitig)	,000
	N	183

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (1-seitig) signifikant.

Wie aus Tabelle 29 ersichtlich, besteht zwischen generell erlebter Sinnerfüllung und der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre ein höchst signifikanter positiver Zusammenhang ($r = 0,364$, $p = 0,000$).

Fazit: Die Annahmen der explorierenden Fragestellungen 2a und 2b können bestätigt werden: Zwischen den Werten der Befragten auf der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre und Sinnerfüllung im Beruf bzw. generell erlebter Sinnerfüllung besteht ein höchst signifikanter positiver Zusammenhang.

Explorierende Fragestellung 3:

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Flexibilitätsanforderungen und Arbeitsengagement.

Tabelle 30: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Flexibilitätsanforderungen

Korrelationen			Arbeitsengagement
Spearman-Rho	Arbeitsengagement	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	.
		N	183
	Anforderungen_an Selbstbestimmung_und Selbstorganisation	Korrelationskoeffizient	,472**
		Sig. (2-seitig)	,000
		N	183
	Anforderungen_an eigenständige Karriereentwicklung	Korrelationskoeffizient	,244**
		Sig. (2-seitig)	,001
N		183	
Anforderungen_an eigenverantwortliches_Lernen	Korrelationskoeffizient	,323**	
	Sig. (2-seitig)	,000	
	N	183	
Anforderungen_an_zeitliche Flexibilität	Korrelationskoeffizient	,120	
	Sig. (2-seitig)	,106	
	N	183	
Anforderungen_an_funktionale Flexibilität	Korrelationskoeffizient	,022	
	Sig. (2-seitig)	,768	
	N	183	

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

Arbeitsengagement korreliert mit folgenden Skalen höchst signifikant positiv: Anforderungen an Selbstbestimmung und Selbstorganisation ($r = 0,472$, $p = 0,000$), Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung ($r = 0,244$, $p = 0,001$) und Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen ($r = 0,323$, $p = 0,000$). Zwischen Arbeitsengagement und Anforderungen an zeitliche bzw. an funktionale Flexibilität lassen sich hingegen keine signifikanten Zusammenhänge errechnen.

Fazit: Die Überprüfung der explorierenden Fragestellung 3 ergab, dass zwischen den ersten drei Skalen des FLEX-AN und Arbeitsengagement höchst signifikante positive Zusammenhänge bestehen. Für Anforderungen an zeitliche bzw. Anforderungen an funktionale Flexibilität und Arbeitsengagement lassen sich keine signifikanten Zusammenhänge nachweisen.

Explorierende Fragestellung 4:

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Werten der Befragten auf der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre und Arbeitsengagement.

Tabelle 31: Korrelation zwischen Arbeitsengagement und soziomoralischer Atmosphäre

Korrelationen			Arbeits- engagement
Spearman-Rho	Arbeitsengagement	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (1-seitig)	.
		N	183
	Soziomoralische Atmosphäre	Korrelationskoeffizient	,504**
		Sig. (1-seitig)	,000
		N	183

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

Arbeitsengagement korreliert höchst signifikant positiv mit dem Gesamtwert der soziomoralischen Atmosphäre ($r = 0,504$, $p = 0,000$).

Fazit: Die Annahme der explorierenden Fragestellung 4 kann bestätigt werden: Zwischen den Werten der Befragten auf der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre und Arbeitsengagement besteht ein höchst signifikanter positiver Zusammenhang.

4 Diskussion der Ergebnisse

Ziel der vorliegenden Diplomarbeit war es, Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Flexibilitätsanforderungen, einer wahrgenommenen soziomoralischen Atmosphäre und Arbeitsengagement sowie Sinnerfüllung im Beruf bzw. generell erlebter Sinnerfüllung aufzuzeigen.

Erfreulicherweise konnte der Großteil der Hypothesen bestätigt werden. Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung werden hier noch einmal zusammenfassend dargestellt.

4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zuerst möchte ich auf die Ergebnisse in Bezug auf Sinnerfüllung eingehen.

Die Hypothesen zu Sinnerfüllung wurden immer in zwei Varianten gerechnet: einmal mit der Skala Sinnerfüllung im Beruf und einmal mit der Skala generell erlebte Sinnerfüllung. Diese Unterscheidung wurde, wie die Ergebnisse zeigen, zu Recht getroffen. Es ist nämlich interessant zu sehen, dass bei so gut wie allen Hypothesen, welche die Sinnerfüllung betreffen, die Korrelationen der einzelnen Skalen mit Sinnerfüllung im Beruf durchwegs stärker ausfallen als die jeweiligen Korrelationen mit generell erlebter Sinnerfüllung. Nur beim psychischen und physischen Wohlbefinden zeigt sich das umgekehrte Ergebnis.

Meiner Meinung nach ist dieser Effekt darauf zurückzuführen, dass die erhobenen Skalen zu Belastungen, Ressourcen, Flexibilitätsanforderungen und der soziomoralischen Atmosphäre arbeitsspezifisch sind. Daher tragen sie meines Erachtens mehr zu Sinnerfüllung im Beruf bei als zu generell erlebter Sinnerfüllung. Weiters ist es wahrscheinlich, dass die generelle Sinnerfüllung durch eine breitere Mischung an Faktoren bedingt wird als die Sinnerfüllung im Beruf.

Signifikante positive Korrelationen mit Sinnerfüllung im Beruf konnten bei den Arbeitsressourcen Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung sowie bei sozialer Unterstützung sowohl durch Vorgesetzte als auch durch KollegInnen festgestellt werden.

Auch die neue Überlegung, dass eine im Unternehmen herrschende soziomoralische Atmosphäre positiv mit Sinnerfüllung im Beruf in Zusammenhang steht, konnte bestätigt werden.

Die Richtung des Zusammenhangs zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Flexibilitätsanforderungen war in der explorierenden Fragestellung nicht definiert. In der erhobenen Stichprobe zeigte sich, dass drei der fünf Flexibilitätsanforderungen, nämlich Anforderungen an Selbstbestimmung und Selbstorganisation, Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung und Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen signifikant positiv mit Sinnerfüllung im Beruf korrelieren.

Für Anforderungen an zeitliche und Anforderungen an funktionale Flexibilität konnte hingegen weder ein signifikanter positiver noch ein signifikanter negativer Zusammenhang festgestellt werden.

Aus diesem Ergebnis könnte eventuell geschlossen werden, dass flexible Arbeitsbedingungen dem Streben nach Selbstbestimmung und Sinnbezug (vgl. Punkt 1.4.1) dienlich sind und kein Gefährdungspotential für Sinn (vgl. Punkt 1.2.3) beinhalten.

Es könnte sich aber auch so verhalten, dass Flexibilitätsanforderungen nur dann kein Gefährdungspotential aufweisen, wenn Beschäftigte über ausreichend Ressourcen verfügen. So konnte z. B. Höge (2008) in einer Untersuchung zeigen, dass es zu einem Anstieg der Korrelation zwischen Anforderungen an Selbstkontrolle und Selbstorganisation und emotionaler Erschöpfung führt, wenn die Ressourcen Organizational Support und Handlungsspielraum im Rahmen von regressionsanalytischen Berechnungen kontrolliert werden.

Aufgrund der Tatsache dass es sich hier um erste Überprüfungen des Zusammenhangs handelt, müssen sicherlich noch weitere Untersuchungen angestellt werden, um aussagekräftigere Schlüsse ziehen zu können.

Eine signifikante negative Korrelation zeigte sich wider Erwarten zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsbelastungen nur bei einer von drei erhobenen Belastungen, nämlich bei arbeitsorganisatorischen Problemen. Dieser Zusammenhang ist allerdings sehr schwach ausgeprägt.

Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass nicht die „richtigen“ Arbeitsbelastungen erhoben wurden, denn jeder Beruf weist spezifische Belastungsmomente auf. Wobei sicherlich gerade Zeitdruck in der heutigen Zeit ein weit verbreitetes Phänomen darstellt. Oder aber, der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Sinnerleben gestaltet sich nicht so negativ wie angenommen.

Auch bei diesem Punkt wären sicherlich weitere, ausführliche Untersuchungen notwendig, um konkretere Erkenntnisse zu ermöglichen.

Die oftmals erzielten Befunde, dass Sinnerfüllung positiv mit Gesundheit korreliert, konnten auch mit dieser Untersuchung repliziert werden.

Ebenfalls repliziert werden konnte das Ergebnis der Untersuchung von May et al. (2004), dass Sinnerfüllung in einem signifikanten positiven Zusammenhang mit Arbeitsengagement steht.

In Bezug auf Arbeitsengagement konnte Folgendes festgestellt werden:

Arbeitsengagement hängt signifikant positiv mit allen fünf erhobenen Arbeitsressourcen Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung sowie mit sozialer Unterstützung durch KollegInnen bzw. durch Vorgesetzte zusammen.

Auch die bisher noch nie untersuchte Überlegung, dass ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Gesamtskala der soziomoralischen Atmosphäre und Arbeitsengagement besteht, konnte durch die Untersuchungsergebnisse bestätigt werden.

Denkbar ist hierbei, dass eine im Unternehmen herrschende soziomoralische Atmosphäre der Bedürfnisbefriedigung (z. B. nach Autonomie oder Kompetenz)

dienlich ist. Das Erfüllen der Bedürfnisse führt wiederum zu einem motivationalen Prozess, der das Arbeitsengagement erhöht.

Aber, wie gesagt, dieser Zusammenhang wurde hier erstmalig untersucht, weshalb auch für diesen Punkt weitere Studien für definitive Schlussfolgerungen benötigt werden.

Ebenfalls eine neue Untersuchung stellte die Korrelation zwischen Flexibilitätsanforderungen und Arbeitsengagement dar. Es zeigt sich das gleiche Bild wie bei Sinnerfüllung im Beruf: Zwischen den ersten drei Skalen des FLEX-AN Anforderungen an Selbstbestimmung und Selbstorganisation, Anforderungen an eigenständige Karriereentwicklung und Anforderungen an eigenverantwortliches Lernen zeigen sich signifikante positive Zusammenhänge. Zwischen Arbeitsengagement und Anforderungen an zeitliche bzw. an funktionale Flexibilität konnten keine signifikanten Korrelationen errechnet werden.

Beim Arbeitsengagement konnten, wie bei der Sinnerfüllung auch, Befunde repliziert werden, dass Arbeitsengagement mit Gesundheit signifikant positiv korreliert.

Der postulierte Moderatoreffekt, dass Arbeitsressourcen besonders dann positiv mit Arbeitsengagement korrelieren, wenn die Arbeitsbelastungen hoch sind, konnte im Rahmen dieser Untersuchung nicht bestätigt werden.

Es darf aber darauf hingewiesen werden, dass es generell schwierig ist, einen signifikanten Moderatoreffekt statistisch zu identifizieren, da der Produktterm, der in die Berechnung aufgenommen wird, allgemein über eine schlechte Reliabilität verfügt.

Die Analyse der Mediatoreffekte brachte zwei unterschiedliche Ergebnisse:

Es konnte festgestellt werden, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement vollständig von Sinnerfüllung im Beruf mediiert wird. Es bleibt jedoch festzustellen, dass nicht alle fünf erhobenen Arbeitsressourcen einen signifikanten Effekt auf Sinnerfüllung bzw.

Arbeitsengagement ausübten, sondern nur Anforderungsvielfalt und Bedeutsamkeit der Aufgabe.

Für die Mediation mittels generell erlebter Sinnerfüllung konnte dieses Ergebnis nicht erzielt werden, das heißt, es liegt kein Mediatoreffekt vor. Ich denke mir, dass es sich hier ebenso verhält wie bei den Abschwächungen der Korrelationen von Sinnerfüllung im Beruf auf generelle Sinnerfüllung: Generelle Sinnerfüllung wird durch unterschiedlichere, breiter gefächerte Merkmale beeinflusst und nicht nur durch rein arbeitsbezogene Faktoren.

4.2 Beschränkungen der Untersuchung

Generell muss zur durchgeführten Untersuchung festgestellt werden, dass es sich um eine Querschnittserhebung handelt, welche ausschließlich Zusammenhänge feststellt, jedoch keine Schlüsse auf die Kausalität der Zusammenhänge zulässt.

In Bezug auf die Verteilung der Geschlechter konnte leider kein ausgewogenes Ergebnis erzielt werden: Mit 72 % aller Befragten haben mehrheitlich Frauen den Fragebogen ausgefüllt. Eine mögliche Ursache für dieses Ungleichgewicht könnte darin zu finden sein, dass ein Großteil der Befragten aus den Berufssparten Büro/Verwaltung/Medien/IT (39,3 %) sowie Sozial- und Gesundheitsberufe (29 %) kommt. In diese Sparten lassen sich sehr viele (immer noch) typische Frauenberufe einordnen wie z. B. Büroangestellte oder Krankenschwester.

Bei zukünftigen Untersuchungen sollte in Hinblick auf eine bessere Repräsentativität der Stichprobe eine ausgewogenere Verteilung der Fragebögen in Bezug auf unterschiedliche Berufsgruppen sowie in Bezug auf Männer und Frauen angestrebt werden.

Weiters wäre eine bessere Rücklaufquote der kopierten Fragebögen bzw. ein vollständigeres Ausfüllen der Online-Befragung durchaus wünschenswert gewesen, da größere Stichproben aussagekräftigere Ergebnisse ermöglichen.

4.3 Ausblick

Aufgrund der dargestellten Unterschiede in den Ergebnissen zu Sinnerfüllung im Beruf und generell erlebter Sinnerfüllung ist es für Wissenschaft und Praxis bedeutsam, diese Unterscheidung zu berücksichtigen. Die Items zu Sinnerfüllung im Beruf wurden erst kürzlich am Institut für Psychologie an der Universität Innsbruck entwickelt. Der weitere Ausbau der Forschung in diesem Bereich ist, wie die ersten Ergebnisse aufzeigen, sicher lohnenswert.

In Bezug auf die festgestellten Zusammenhänge wären in Zukunft auch Untersuchungen von Interesse, welche im Stande sind, Aussagen über die Kausalität der Korrelationen zu liefern.

Wie ebenfalls mehrmals angeklungen ist, wäre es auch erstrebenswert, weitere Untersuchungen zu den Zusammenhängen zwischen Flexibilitätsanforderungen, soziomoralischer Atmosphäre und Sinnerfüllung bzw. Arbeitsengagement durchzuführen, um über diese Zusammenhänge gesicherte Erkenntnisse zu erlangen.

Obwohl das Sinnthema in der Arbeits- und Organisationspsychologie noch relativ „jung“ ist (im Vergleich zur Philosophie oder auch zur Klinischen Psychologie zum Beispiel), kann es ebenso in diesem Fachbereich wichtige Beiträge für Wissenschaft und Praxis liefern.

Auch wenn es sich bei den gefundenen Ergebnissen dieser Diplomarbeit um keine kausalen Befunde sondern nur um Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Arbeitstätigkeit und Sinnerfüllung sowie Arbeitsengagement handelt, ist es doch denkbar, dass daraus positive, humane Arbeitsgestaltungsmaßnahmen abgeleitet werden könnten. Ich denke hier unter anderem daran, dass Organisationen dazu beitragen sollten, dass ihre Beschäftigten über mehr Ressourcen verfügen, z. B. indem leistungsbezogene Rückmeldung gegeben oder der Grad der Autonomie der Beschäftigten erhöht wird. Soziale Unterstützung unter Kollegen könnte u. a. durch die Ermöglichung von gemeinsamen Pausenzeiten und durch vorhandene Aufenthaltsräume gefördert

werden. Da sich für die neuen Überlegungen in Bezug auf die soziomoralische Atmosphäre signifikante positive Zusammenhänge sowohl mit Sinnerfüllung als auch mit Arbeitsengagement zeigten, ist es denkbar, dass es für Führungskräfte durchaus lohnenswert wäre, sich näher mit der Konzeption der soziomoralischen Atmosphäre zu beschäftigen und diese in ihrem Betrieb einzuführen.

Gerade da sich die (Arbeits-)Zukunft laufend verändert, Arbeitsstrukturen neu gestaltet werden, klassische Angestelltenverhältnisse mehr „Entgrenzungen“ erfahren und sich Erwerbstätige somit immer wieder neuen Anforderungen stellen müssen, tut die Arbeits- und Organisationspsychologie gut daran, sich an der Positiven Psychologie zu orientieren und zu erforschen, was arbeitenden Menschen dabei hilft, gesund und engagiert zu bleiben und ihre Tätigkeit als sinnerfüllt zu erleben. Mit dieser persönlichen Meinung möchte ich meine Diplomarbeit gerne abschließen.

5 Literaturverzeichnis

- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: dgvt.
- Auhagen, A. E. (2000). On the psychology of meaning of life. *Swiss Journal of Psychology*, 59 (1), 34-48.
- Auhagen, A. E. (2004). Das Positive mehr. Herausforderungen für die Positive Psychologie (S. 1-15). In: Auhagen, A. E. (Hrsg.). *Positive Psychologie. Anleitung zum „besseren“ Leben*. Weinheim: Beltz.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3, 309-328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 3, 209-223.
- Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2008) Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 1, 83-104.
- Csikszentmihaly, M. (2004). *Flow im Beruf*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Flexibilität (2000). Def. 2. In: *Duden. Das große Fremdwörterbuch*. (2., neu bearbeitete und erweiterte Auflage). Mannheim: Bibliographisches Institut.
- Dalbert, C. (1992). Subjektives Wohlbefinden junger Erwachsener: Theoretische und empirische Analysen der Struktur und Stabilität. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 13, 207-220.
- 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.
- Frankl, V. E. (1998). *Logotherapie und Existenzanalyse. Texte aus sechs Jahrzehnten*. (3., neu ausgestattete Auflage). Weinheim: Beltz.
- Frankl, V. E. (1997). *Der Wille zum Sinn*. (4. Auflage, erweiterte Taschenbuchausgabe). München: Piper.

- Frankl, V. E. (2005). *Ärztliche Seelsorge*. (11., überarbeitete Neuauflage). Wien: Zsolnay.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479-487.
- Hänsel, M. & Matzenauer, A. (Hrsg.) (2009). *Ich arbeite, also bin ich? Sinnsuche und Sinnkrise im beruflichen Alltag*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- 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, 337-370.
- Hoff, E., Lempert, W. & Lappe, L. (1991). *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiografien*. Bern: Huber.
- Höge, T. (2006). *Analyse individueller Erwerbsorientierungen und subjektiver Flexibilitätsanforderungen vor dem Hintergrund der Arbeitskraft-unternehmer-These*. Poster präsentiert auf dem 45. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Nürnberg 17.-21.09.2006.
- Höge, T. (2007). *Innsbrucker Fragebogen zur Erwerbsorientierung (IFEO) und Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen (FLEX-AN)*. Unveröffentlichtes Manuskript: Universität Innsbruck, Institut für Psychologie.
- Höge, T. (2008). *Wirken sich organisationale Flexibilitätsanforderungen positiv oder negativ auf das Wohlbefinden der Beschäftigten aus*. Vortrag auf der 8. Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie, Linz, 24.-26.04.2008.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40, 3, 84-107.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 4, 692-724.
- Kauffeld, S. & Grote, S. (1999). Der Job Diagnostic Survey (JDS). Darstellung und Bewertung eines arbeitsanalytischen Verfahrens. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 1, 55-60.
- Kenny, D. A. (2008). *Mediation*. Verfügbar online: <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm> [10.07.2009]

- Kenny, D. A. (2009). *Moderator Variables*. Verfügbar online: <http://davidakenny.net/cm/moderation.htm> [10.07.2009]
- Kohlberg, L. (1995). *Die Psychologie der Moralentwicklung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Küng, H. (1994). Arbeit und Lebenssinn angesichts von Wertewandel und Orientierungskrise. In: Alfred Herrhausen Gesellschaft für Internationalen Dialog (Hrsg.). *Arbeit der Zukunft. Zukunft der Arbeit*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Van Rhenen, W. & Van Doornen, L. J. P. (2006). Do burned-out and work-engaged employees differ in the functioning of the hypothalamic-pituitary-adrenal axis?. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 32, 339-348.
- Längle, A. (1985). *Wege zum Sinn. Logotherapie als Orientierungshilfe*. München: Piper.
- Lempert, W. (1993). Moralische Sozialisation im Beruf. Bedingungsvarianten und –konfigurationen, Prozessstrukturen, Untersuchungsstrategien. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 13 (1), 2-35.
- Lempert, W. & Corsten, M. (1997). Soziale Bedingungen der Entwicklung moralischer Orientierung im Beruf. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 17 (4), 339-354.
- Lind, G. (2002). *Ist Moral lehrbar?* (2. ergänzte Auflage). Berlin: Logos.
- Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Lips-Wiersma, M. & McMorland, J. (2006). Finding meaning and purpose in boundaryless careers: A framework for study and practice. *Journal of Humanistic Psychology*, 46, 2, 147-167.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Maddi, S. R. (1998). Creating meaning through making decisions. In: Wong, P. T. P. & Frey, P. S. (Hrsg.). *The human quest for meaning. A handbook of psychological research and clinical applications* (S. 3-26). Mahwah: Erlbaum.

- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2001). *Die Wahrheit über Burnout. Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können*. Wien: Springer
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Nemeroff, C. B. (1998). The neurobiology of depression. *Scientific American*, 278 (6), 42-49.
- Pircher Verdorfer, A., Weber, W. G. & Seyr, S. (2008). Die Analyse der soziomoralischen Atmosphäre als Bestandteil des Organisationsklimas. *Wirtschaftspsychologie*, 4, 91-103.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. (2000). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, H. (Hrsg.) *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit* (S. 225-247). Berlin: sigma.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: sigma.
- Pospeschill, M. (2006). *SPSS für Fortgeschrittene. Durchführung fortgeschrittener statistischer Analysen*. (6. vollständig überarbeitete Auflage). Saarbrücken: RRZN.
- Power, F. C., Higgins, A. & Kohlberg, L. (1989). *Lawrence Kohlberg's Approach to Moral Education*. New York: Columbia University Press.
- Prinz, W. (2000). Kognitionspsychologische Handlungsforschung. *Zeitschrift für Psychologie*, 208 (1-2), 32-54.
- Riemeyer, J. (2007). *Die Logotherapie Viktor Frankls und ihre Weiterentwicklungen. Eine Einführung in die sinnorientierte Psychotherapie*. Bern: Huber.
- Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In: Strohm, O. & Ulich, E. (Hrsg.). *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten*. Zürich: vdf.
- Roth, G. (1997). *Das Gehirn und seine Wirklichkeit. Kognitive Neurobiologie und ihre philosophischen Konsequenzen*. Frankfurt a. Main: Suhrkamp.
- Sandkühler, H. J. (1999). *Enzyklopädie Philosophie*. Hamburg: Meiner.

- Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (1996). Professional Burnout. In: Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. & Cooper, C. L. (Hrsg.) *Handbook of Work and Health Psychology* (S. 311-346). Chister: Wiley
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Version 1*. Utrecht: University, Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schischkoff, G. (1991). *Philosophisches Wörterbuch*. Stuttgart: Körner
- Schmidt, K. H. & Kleinbeck, U. (1999). Job Diagnostic Survey (JDS – deutsche Fassung). In: Dunckel, H. (Hrsg.). *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 179-204). Zürich: vdf.
- Schmitz, E. (2005). Sinnkrisen, Belastungen, Lebenssinn – psychologische Perspektiven, Konzepte und Forschung. In: Petzold, H. G. & Orth, I. (Hrsg.). *Sinn, Sinnerfahrung, Lebenssinn in Psychologie und Psychotherapie* (S. 123-155). Bielefeld: Edition Sirius
- Schnell, T. (2004). *Implizite Religiosität – Zur Psychologie des Lebenssinns*. Lenegich: Pabst Science Publishers
- Schnell, T. & Becker, P. (2007). *Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn. Manual*. Göttingen: Hogrefe
- Schnell, T. (2008). Deutsche in der Sinnkrise? Ein Einblick in die Sinnforschung mit Daten einer repräsentativen Stichprobe. *Journal für Psychologie*, 16 (3).
- Schnell, T. (im Druck). Existential Indifference: Another Quality of Meaning in Life. *Journal of Humanistic Psychology*.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse ISTA. In: Dunckel, H. (Hrsg.). *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 179-204). Zürich: vdf.

- Sommer, K. L. & Baumeister, R. F. (1998). The construction of meaning from live events: Empirical studies of personal narratives. In: Wong, P. T. P. & Frey, P. S. (Hrsg.). *The human quest for meaning. A handbook of psychological research and clinical applications* (S. 3-26). Mahwah: Erlbaum.
- Tausch, R. (2004). Sinn in unserem Leben (S. 86-102). In: Auhagen, A. E. (Hrsg.). *Positive Psychologie. Anleitung zum „besseren“ Leben*. Weinheim: Beltz.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie* (6., überarbeitete und erweiterte Auflage). Zürich: vdf.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions*. Boston: Harvard Business School.
- Voß, G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 131-158.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14, 2, 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.
- Weber, W. G., Unterrainer, C. & Höge, T. (2008). Sociomoral atmosphere and prosocial and democratic value orientations in enterprises with different levels of structurally anchored participation. *Zeitschrift für Personalentwicklung*, 22 (2), 171-193.
- Wydra, G. (2003). FAHW. Fragebogen zum allgemeinen habituellen Wohlbefinden. In: Schumacher, J., Klaiberg, A. & Brähler, E. (Hrsg.). *Diagnostische Verfahren zu Lebensqualität und Wohlbefinden* (S. 102-107). Göttingen: Hogrefe.
- Wydra, G. (2005). FAHW. Fragebogen zum allgemeinen habituellen Wohlbefinden. *Testmanual* (3., überarbeitete und erweiterte Fassung). Saarbrücken: SWI.
- Zika, S. & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *Britisch Journal of Psychology*, 83, 133-145.

Anhang

- A Berechnung zu Hypothese 8
- B Berechnungen zu Hypothese 9a und 9b
- C Fragebogen
- D Eigenständigkeitserklärung

A Berechnung zu Hypothese 8 – Moderatoreffekt

Hypothese 8:

Arbeitsressourcen korrelieren besonders dann positiv mit Arbeitsengagement, wenn die Arbeitsbelastungen hoch sind.

Überprüfung der Interkorrelationen der fünf JDS bzw. drei ISTA-Skalen

Korrelationen

			Anforderungs- vielfalt	Aufgaben- geschlossenheit	Bedeut- samkeit	Autono- mie	Rück- meldung
Spearman- Rho	Anforderungs- vielfalt	Korr.koeff.	1,000	,154 [*]	,413 ^{**}	,433 ^{**}	,173 [*]
		Sig. (2-seitig)		,038	,000	,000	,019
		N	183	183	183	183	183
	Aufgaben- geschlossenheit	Korr.koeff.	,154 [*]	1,000	,244 ^{**}	,446 ^{**}	,332 ^{**}
		Sig. (2-seitig)	,038		,001	,000	,000
		N	183	183	183	183	183
	Bedeutsamkeit	Korr.koeff.	,413 ^{**}	,244 ^{**}	1,000	,339 ^{**}	,258 ^{**}
		Sig. (2-seitig)	,000	,001		,000	,000
		N	183	183	183	183	183
	Autonomie	Korr.koeff.	,433 ^{**}	,446 ^{**}	,339 ^{**}	1,000	,409 ^{**}
		Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000		,000
		N	183	183	183	183	183
	Rückmeldung	Korr.koeff.	,173 [*]	,332 ^{**}	,258 ^{**}	,409 ^{**}	1,000
		Sig. (2-seitig)	,019	,000	,000	,000	
		N	183	183	183	183	183

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

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

Korrelationen

			Arbeitsunter- brechungen	Zeitdruck	Arborg_ Probleme
Spearman-Rho	Arbeitsunterbrechungen	Korrelationskoeffizient	1,000	,520 ^{**}	,148 [*]
		Sig. (2-seitig)		,000	,045
		N	183	183	183
	Zeitdruck	Korrelationskoeffizient	,520 ^{**}	1,000	,216 ^{**}
		Sig. (2-seitig)	,000		,003
		N	183	183	183
	Arborg_Probleme	Korrelationskoeffizient	,148 [*]	,216 ^{**}	1,000
		Sig. (2-seitig)	,045	,003	
		N	183	183	183

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

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

Regressionsanalyse unter Einbezug eines „Produktterms“ aus UV und Moderatorvariable

Aufgenommene/Entfernte Variablen^d

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	ISTA_Gesamtwert, JDS_Gesamtwert ^a	.	Einschluß
2	ProdTerm_JDS_ISTA_Gesamt ^a	.	Einschluß

a. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

b. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,525 ^a	,276	,268	1,08256
2	,530 ^b	,281	,269	1,08193

a. Einflußvariablen : (Konstante), ISTA_Gesamtwert, JDS_Gesamtwert

b. Einflußvariablen : (Konstante), ISTA_Gesamtwert, JDS_Gesamtwert, ProdTerm_JDS_ISTA_Gesamt

ANOVA^c

Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	80,307	2	40,153	34,263	,000 ^a
	Nicht standardisierte Residuen	210,948	180	1,172		
	Gesamt	291,255	182			
2	Regression	81,724	3	27,241	23,272	,000 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	209,532	179	1,171		
	Gesamt	291,255	182			

a. Einflußvariablen : (Konstante), ISTA_Gesamtwert, JDS_Gesamtwert

b. Einflußvariablen : (Konstante), ISTA_Gesamtwert, JDS_Gesamtwert, ProdTerm_JDS_ISTA_Gesamt

c. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	,009	,641		,014	,989
	JDS_Gesamtwert	,818	,100	,519	8,186	,000
	ISTA_Gesamtwert	-,159	,123	-,082	-1,292	,198
2	(Konstante)	-,126	,652		-,193	,847
	JDS_Gesamtwert	,834	,101	,529	8,264	,000
	ISTA_Gesamtwert	-,141	,124	-,073	-1,138	,257
	ProdTerm_JDS_ISTA_Gesamt	,078	,071	,071	1,100	,273

a. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Ausgeschlossene Variablen^d

Modell		Beta In	T	Sig.	Partielle Korrelation	Kollinearitätsstatistik
						Toleranz
1	ProdTerm_JDS_ISTA_Gesamt	,071 ^a	1,100	,273	,082	,963

a. Einflußvariablen im Modell: (Konstante), ISTA_Gesamtwert, JDS_Gesamtwert

b. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

B Berechnungen zu Hypothese 9a und 9b - Mediatoreffekte

Mehrstufiges Vorgehen mittels Regressionsanalyse nach Kenny (2008):

Hypothese 9a:

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement wird vollständig von Sinnerfüllung im Beruf mediiert.

Schritt 1 – Zeige, dass die UV mit der AV korreliert.

Aufgenommene/Entfernte Variablen

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie ^a	.	Einschluß

a. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,558 ^a	,311	,292	1,06466

a. Einflußvariablen : (Konstante), Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie

ANOVA^b

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	90,628	5	18,126	15,991	,000 ^a
Nicht standardisierte Residuen	200,628	177	1,133		
Gesamt	291,255	182			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie

b. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	-,327	,546		-,599	,550
Anforderungsvielfalt	,251	,081	,241	3,091	,002
Aufgabengeschlossenheit	,009	,077	,008	,121	,904
Bedeutsamkeit	,284	,079	,262	3,606	,000
Autonomie	,164	,090	,148	1,815	,071
Rückmeldung	,091	,074	,088	1,241	,216

a. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Schritt 2 – Zeige, dass die UV mit dem Mediator korreliert.

Aufgenommene/Entfernte Variablen

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie ^a	.	Einschluß

a. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,607 ^a	,368	,350	,85305

a. Einflußvariablen : (Konstante), Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie

ANOVA^b

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	74,988	5	14,998	20,610	,000 ^a
Nicht standardisierte Residuen	128,803	177	,728		
Gesamt	203,791	182			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie

b. Abhängige Variable: Sinnerfüllung_im_Beruf

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	-,133	,437		-,304	,762
Anforderungsvielfalt	,245	,065	,280	3,756	,000
Aufgabengeschlossenheit	-,044	,061	-,048	-,710	,479
Bedeutsamkeit	,312	,063	,344	4,943	,000
Autonomie	,070	,072	,076	,975	,331
Rückmeldung	,097	,059	,111	1,637	,103

a. Abhängige Variable: Sinnerfüllung_im_Beruf

Schritt 3 – Zeige, dass der Mediator einen Effekt auf die AV ausübt.

Aufgenommene/Entfernte Variablen

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Sinnerfüllung_im_Beruf, Aufgabengeschlossenheit, Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Bedeutsamkeit, Autonomie ^a	.	Einschluß

a. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,785 ^a	,617	,604	,79646

a. Einflußvariablen : (Konstante), Sinnerfüllung_im_Beruf, Aufgabengeschlossenheit, Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Bedeutsamkeit, Autonomie

ANOVA^b

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	179,610	6	29,935	47,190	,000 ^a
Nicht standardisierte Residuen	111,645	176	,634		
Gesamt	291,255	182			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Sinnerfüllung_im_Beruf, Aufgabengeschlossenheit, Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Bedeutsamkeit, Autonomie

b. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	-,217	,408		-,530	,597
Anforderungsvielfalt	,048	,063	,046	,758	,450
Aufgabengeschlossenheit	,046	,057	,042	,792	,429
Bedeutsamkeit	,025	,063	,023	,393	,695
Autonomie	,105	,068	,095	1,554	,122
Rückmeldung	,011	,056	,011	,199	,842
Sinnerfüllung_im_Beruf	,831	,070	,695	11,844	,000

a. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Hypothese 9b:

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement wird vollständig von generell erlebte Sinnerfüllung mediert.

Schritt 1 – Zeige, dass die UV mit der AV korreliert.

Aufgenommene/Entfernte Variablen

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie ^a	.	Einschluß

a. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,558 ^a	,311	,292	1,06466

a. Einflußvariablen : (Konstante), Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie

ANOVA^p

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	90,628	5	18,126	15,991	,000 ^a
Nicht standardisierte Residuen	200,628	177	1,133		
Gesamt	291,255	182			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie

b. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	-,327	,546		-,599	,550
	Anforderungsvielfalt	,251	,081	,241	3,091	,002
	Aufgabengeschlossenheit	,009	,077	,008	,121	,904
	Bedeutsamkeit	,284	,079	,262	3,606	,000
	Autonomie	,164	,090	,148	1,815	,071
	Rückmeldung	,091	,074	,088	1,241	,216

a. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Schritt 2 – Zeige, dass die UV mit dem Mediator korreliert.

Aufgenommene/Entfernte Variablen

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie ^a	.	Einschluß

a. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,447 ^a	,200	,177	,80133

a. Einflußvariablen : (Konstante), Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie

ANOVA^p

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	28,350	5	5,670	8,830	,000 ^a
Nicht standardisierte Residuen	113,658	177	,642		
Gesamt	142,008	182			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Autonomie

b. Abhängige Variable: Sinnerfüllung_generell

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	1,371	,411		3,338	,001
	Anforderungsvielfalt	,126	,061	,172	2,052	,042
	Aufgabengeschlossenheit	-,024	,058	-,032	-,421	,674
	Bedeutsamkeit	,210	,059	,278	3,543	,001
	Autonomie	,050	,068	,064	,729	,467
	Rückmeldung	,060	,055	,083	1,086	,279

a. Abhängige Variable: Sinnerfüllung_generell

Schritt 3 – Zeige, dass der Mediator einen Effekt auf die AV ausübt.

Aufgenommene/Entfernte Variablen

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Sinnerfüllung_generell, Aufgabengeschlossenheit, Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Bedeutsamkeit, Autonomie ^a	.	Einschluß

a. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,643 ^a	,413	,393	,98543

a. Einflußvariablen : (Konstante), Sinnerfüllung_generell, Aufgabengeschlossenheit, Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Bedeutsamkeit, Autonomie

ANOVA^b

Modell	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1 Regression	120,346	6	20,058	20,655	,000 ^a
Nicht standardisierte Residuen	170,909	176	,971		
Gesamt	291,255	182			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Sinnerfüllung_generell, Aufgabengeschlossenheit, Rückmeldung, Anforderungsvielfalt, Bedeutsamkeit, Autonomie

b. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta		
1 (Konstante)	-1,028	,521		-1,974	,050
Anforderungsvielfalt	,187	,076	,179	2,457	,015
Aufgabengeschlossenheit	,022	,071	,020	,306	,760
Bedeutsamkeit	,176	,075	,163	2,341	,020
Autonomie	,138	,084	,125	1,656	,100
Rückmeldung	,061	,068	,058	,886	,377
Sinnerfüllung_generell	,511	,092	,357	5,532	,000

a. Abhängige Variable: Arbeitsengagement



FRAGEBOGEN - SINNERFÜLLUNG IM BERUF

Liebe Untersuchungsteilnehmerin, lieber Untersuchungsteilnehmer!

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen, durch Ihre Beantwortung des vorliegenden Fragebogens unsere Forschung zu unterstützen. Es geht uns darum herauszufinden, unter welchen Bedingungen Menschen ihre berufliche Tätigkeit als sinnvoll und sinnerfüllt erleben.

Im Folgenden werden Sie gebeten, **verschiedene Aussagen nach dem Grad ihres Zutreffens zu bewerten**. Es gibt dabei **keine richtigen oder falschen Antworten!** Für uns ist Ihre ganz persönliche Meinung und Einschätzung interessant.

Beantworten Sie bitte **alle Fragen**. Im Zweifelsfall wählen Sie bitte die Antwort, die noch am ehesten auf Sie zutrifft. Falls Sie Ihre Meinung nach dem Ankreuzen einmal ändern sollten, streichen Sie die falsche Antwort deutlich durch.

Die Bearbeitung wird ca. 30 Minuten in Anspruch nehmen. Sie können den Fragebogen auch gerne in mehreren Schritten bearbeiten.

Alle Ihre Angaben unterliegen dem **Datenschutz**. Die vertrauliche Behandlung der Daten garantiert, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen natürlich gerne zur Verfügung.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Zeit und Mitarbeit – Sie leisten damit einen wertvollen Beitrag für die Erforschung optimaler Arbeitsbedingungen!

Edith Pollet

Tel. 0650/3025215

Mail: edith.pollet@student.uibk.ac.at

Elke Siller

Tel. 0680/3113082

Mail: elke.siller@student.uibk.ac.at

Dr. Tatjana Schnell

Institut für Psychologie

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Dr. Thomas Höge

Institut für Psychologie

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Als Erstes möchten wir Sie bitten, einige **Fragen zu Ihrer Person** zu beantworten. Die Angaben dienen statistischen Zwecken. Ihre Anonymität ist selbstverständlich gewährleistet!

1. Geschlecht weiblich männlich

2. Alter _____ Jahre

3. Staatsangehörigkeit Österreich andere: _____

4. aktueller Familienstand

<input type="checkbox"/> verheiratet	<input type="checkbox"/> verwitwet
<input type="checkbox"/> in Partnerschaft lebend	<input type="checkbox"/> geschieden
<input type="checkbox"/> ledig / ohne festen Partner	

5. Anzahl der Kinder _____

6. Schulabschluss

- keinen Abschluss
- Pflichtschulabschluss (z. B. Hauptschule, Polytechnische Schule)
- Berufsschule (Lehre) / Schule mit Berufsabschluss (z. B. Ergotherapie)
- Berufs- / Allgemeinbildende höhere Schule (Matura)
- Universität, Fachhochschule
- anderen: _____

7. Beschäftigung

- angestellt, unbefristet
- angestellt, befristet
- selbständig

Vertragliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden: _____
Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich in einer typischen Woche? (Schätzung) _____

8. derzeitiger Beruf _____

Wie lange stehen Sie im Berufsleben? _____

Wie lange über Sie die derzeitige Tätigkeit aus? _____

Planen Sie in absehbarer Zeit einen Wechsel ...
Ihrer Arbeitsstelle (aber Verbleib im gleichen Beruf)? ja nein
Ihres Berufes? ja nein

In diesem Teil des Fragebogens werden Sie gebeten, Ihre **Arbeit so genau wie möglich zu beschreiben**. Bitte benutzen Sie diesen Teil **nicht** um zu zeigen, wie gern oder ungern Sie Ihre Arbeit verrichten.

Wie viel Abwechslung beinhaltet Ihre Arbeit?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7 (SV 1)

↑

↑

sehr wenig: ich muss immer die gleichen Tätigkeiten wiederholen	sehr viel: meine Arbeit verlangt, viele unterschiedliche Tätigkeiten auszuführen, wobei viele unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erforderlich sind
---	---

In welchem Ausmaß beinhaltet Ihre Arbeit die Erledigung vollständiger, in sich abgeschlossener Arbeitsaufgaben?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7 (TID1)

↑

↑

Meine Arbeit beinhaltet nur einen winzigen Ausschnitt eines größeren Arbeitsvorgangs. Diesem größeren Arbeitsvorgang sieht man meinen Beitrag nicht an.	Meine Arbeit beinhaltet einen gesamten Arbeitsvorgang von Anfang bis Ende. Meinen eigenen Beitrag kann man in dem Endresultat leicht erkennen.
---	--

Im Ganzen gesehen: Wie wichtig oder bedeutsam ist Ihre Arbeit? Das heißt, beeinflussen die Ergebnisse Ihrer Arbeit das Leben und Wohlbefinden **anderer Menschen**?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7 (TS1)

↑

↑

nicht sehr wichtig: die Ergebnisse meiner Arbeit haben keinen bedeutsamen Einfluss auf andere Leute	sehr wichtig: die Ergebnisse meiner Arbeit haben einen bedeutsamen Einfluss auf andere Leute
---	--

Wie viel Selbständigkeit haben Sie bei Ihrer Arbeit?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7 (AUTO1)

↑

↑

sehr wenig: meine Arbeit gibt mir nicht die Möglichkeit, selbst zu bestimmen, was wann und in welcher Weise getan wird	sehr viel: ich kann bei meiner Arbeit fast vollständig selbst entscheiden, was wann und in welcher Weise getan wird
--	---

In welchem Ausmaß liefert Ihnen Ihre Arbeit selbst Informationen über Ihre Arbeitsleistung?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7 (FJ1)

↑

↑

sehr wenig: meine Arbeit ist so, dass ich selbst nicht sehen kann, wie gut ich arbeite	sehr viel: meine Arbeit ist so, dass ich immer sehen kann, wie gut ich arbeite
--	--

		sehr selten / nie 1	selten (etwa 1x pro Woche) 2	gelegent- lich (etwa 1x pro Tag) 3	oft (mehr- mals pro Tag) 4	sehr oft (mehr- mals pro Stunde) 5
AU1	Wie häufig werden Sie durchschnittlich bei Ihrer Arbeit von Ihrem/Ihrer Vorgesetzten unterbrochen (z. B. wegen einer Auskunft)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AU2	Wie häufig werden Sie durch andere Kollegen/ Mitarbeiter bei Ihrer Arbeit unterbrochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AU3	Kommt es vor, dass Sie aktuelle Arbeiten unterbrechen müssen, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AU4	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an mehreren Aufgaben gleichzeitig arbeiten müssen und zwischen den Arbeitsaufgaben hin und her springen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		gar nicht 1	wenig 2	einiger- maßen 3	ziemlich 4	völlig 5
SA1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre Vorgesetzten verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA2	Wie sehr können Sie sich auf Ihre ArbeitskollegInnen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA3	Wie sehr sind Ihre Vorgesetzten bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA4	Wie sehr sind Ihre ArbeitskollegInnen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA5	Wie sehr unterstützen Sie Ihre Vorgesetzten aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA6	Wie sehr unterstützen Sie Ihre ArbeitskollegInnen aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		sehr selten / nie 1	selten (etwa 1x pro Woche) 2	gelegent- lich (etwa 1x pro Tag) 3	oft (mehr- mals pro Tag) 4	sehr oft (fast ununter- brochen) 5
ZD1	Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZD2	Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten , als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZD3	Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZD4	Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZD5	Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In den nachstehenden Fragen geht es um die **Arbeitsbedingungen** und **nicht darum**, wie gut oder schlecht Sie persönlich die Arbeit verrichten.

Es werden Ihnen die Arbeitsplätze von zwei Personen (A und B) geschildert, bitte kreuzen Sie an, wie Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz im Vergleich einschätzen.

		genau wie der von A 1	ähnlich wie der von A 2	zwischen A und B 3	ähnlich wie der von B 4	genau wie der von B 5
AO1	Person A kann die Arbeitsaufträge gut erledigen , wenn sie sich an die vom Betrieb vorgesehenen Wege hält. Person B kann die Arbeitsaufträge nur bewältigen , wenn sie von den vom Betrieb vorgesehenen Wegen abweicht .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AO2	Person A hat einen Arbeitsplatz, der im Großen und Ganzen so eingerichtet ist , dass man gut arbeiten kann. Person B hat einen Arbeitsplatz, bei dem sie einige Dinge nur schwer erreichen kann und in ihren Bewegungen oft behindert ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AO3	A hat Unterlagen und Informationen, die immer genau stimmen und aktuell sind. B hat Unterlagen, bei denen Informationen oft unvollständig und veraltet sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AO4	A muss viel Zeit damit vertun , um sich Informationen, Material oder Werkzeuge zum Weiterarbeiten zu beschaffen. B stehen die nötigen Informationen, Material oder Werkzeuge immer zu Verfügung .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AO5	A muss mit Material, Arbeitsmitteln oder Werkzeugen arbeiten, das nicht viel taugt . B arbeitet mit einwandfreiem Material, Arbeitsmitteln oder Werkzeugen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie **persönlich** zu?

		sehr unzutreffend 1	eher unzutreffend 2	weder noch 3	eher zutreffend 4	sehr zutreffend 5
BF1	Ich bin eher zurückhaltend, reserviert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF2	Ich neige dazu, andere zu kritisieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF3	Ich erledige Aufgaben gründlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF4	Ich werde leicht deprimiert, niedergeschlagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF5	Ich bin vielseitig interessiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF6	Ich bin begeisterungsfähig und kann andere leicht mitreißen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF7	Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF8	Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		sehr un- zutreffend 1	eher un- zutreffend 2	weder noch 3	eher zutreffend 4	sehr zutreffend 5
BF9	Ich bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF10	Ich bin tief sinnig, denke gerne über Sachen nach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF11	Ich bin eher der „stille Typ“, wortkarg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF12	Ich kann mich kalt und distanziert verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF13	Ich bin tüchtig und arbeite flott.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF14	Ich mache mir viele Sorgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF15	Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF16	Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF17	Ich kann mich schroff und abweisend anderen gegenüber verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF18	Ich mache Pläne und führe sie auch durch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF19	Ich werde leicht nervös und unsicher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF20	Ich schätze künstlerische und ästhetische Eindrücke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF21	Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		stimmt nicht 1	stimmt kaum 2	stimmt eher 3	stimmt genau 4
SE1	Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE2	Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE3	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE4	In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE5	Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE6	Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE7	Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE8	Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE9	Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE10	Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		stimmt über- haupt nicht 1	stimmt weit- gehend nicht 2	stimmt eher nicht 3	stimmt ein wenig 4	stimmt weit- gehend 5	stimmt genau 6
AB5	Ich halte mich für eine glückliche Person.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB6	Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB7	Ich glaube, dass mir die Zeit noch einige interessante und erfreuliche Dinge bringen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB8	Ich bin nicht so fröhlich wie die meisten Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB9	Ich bin mit meiner Lebenssituation zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB10	Ich bin selten in wirklicher Hochstimmung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB11	Ich sehe im Allgemeinen mehr die Sonnenseiten des Lebens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB12	Wenn ich so auf mein bisheriges Leben zurückblicke, bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB13	Ich fühle mich meist so als ob ich vor Freude übersprudeln würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen zu Aspekten des allgemeinen Wohlbefindens. Bitte geben Sie an, wie gut die jeweilige Aussage **Ihren allgemeinen Zustand** beschreibt. Es geht **nicht** darum, wie Sie sich in diesem Augenblick fühlen. Bitte kreuzen Sie die Aussagen auch dann an, wenn Sie sich im Allgemeinen nicht völlig wohl fühlen.

		So bestimmt nicht! 1	So nicht! 2	Ich weiß nicht! 3	So ungefähr! 4	Ja, genau so! 5
KB1	Mein Kreislauf ist stabil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB2	Ich bin körperlich belastbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB3	Ich bin durchhaltefähig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB4	Ich bin mit meinem Körperzustand einverstanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB5	Ich fühle mich körperlich gesund.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB6	Ich fühle mich körperlich ausgeglichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB7	Ich kann meinen Körperzustand genießen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!

Eigenständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbständig verfasst, alle verwendeten Hilfsmittel angeführt und keine anderen als diese angegebenen Hilfsmittel verwendet habe.

Innsbruck, am

Unterschrift