

## 8 Beschreibung der Stichprobe

Der soziodemografische Teil besteht aus drei kategorialen Variablen, bei denen es sich um das Alter, die Dauer der bisherigen Tätigkeit und die Vergütungsgruppe handelt.

Beim Alter, welches aus 5 Kategorien besteht, sind die drei mittleren äquidistant (10-Jahres-Schritte), die Anfangs- und Endkategorie jedoch jeweils offen gestaltet (bis 25 Jahre und über 55 Jahre). Die offenen Kategorien umfassen aber einen möglichen Altersraum, der den mittleren Kategorien entspricht, wenn davon ausgegangen werden kann, dass die jüngste beschäftigte Person 15 Jahre alt ist (Praktikant) und die älteste nicht über 66 Jahre (ab 66 Jahren gilt das Ruhestandsalter). Aus diesen Gründen werden alle Kategorien als äquidistant betrachtet.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Studie (Studie 2<sup>1</sup>,  $N= 1767$ ) denen eines früheren Forschungsvorhabens (Studie 1<sup>2</sup>,  $N= 885$ ) gegenübergestellt, um die Stabilität der Ergebnisse zu dokumentieren (vgl. Tabelle 5).

Tab. 8.1: Altersverteilung im Vergleich mit Referenzdaten

		Studie 2	Studie 1
Alter	bis 25 J.	1,7%	2,3%
	26-35 J.	23,9%	25,6%
	36-45 J.	38,6%	38,9%
	46-55 J.	23,4%	24,7%
	über 55 J.	11,8%	6,9%
	gesamt	99,4%	98,4

Als weiteres Merkmal wurde die Dauer der Tätigkeit in der Dienststelle erhoben (vgl. Tabelle 6). Hierzu wurden vier Kategorien angeboten, bei denen die beiden mittleren äquidistant sind (jeweils 10 Jahre umfassend), die erste fünf Jahre umfasst und die letzte eine offene Kategorie ist.

<sup>1</sup> aktuelle Studie

<sup>2</sup> Studie 1: Liepmann und Kilian (1998). Prozentsummen < 100 sind durch fehlende Angaben begründet.

Tab. 8.2: Dauer der bisherigen Beschäftigung im Vergleich mit Referenzdaten

		Studie 2	Studie 1
<b>Dauer</b>	<b>bis 5 J.</b>	8,0%	7,2%
	<b>5 bis 10 J.</b>	42,2%	28,4%
	<b>10 bis 20 J.</b>	21,6%	32,5%
	<b>über 20 J.</b>	27,4%	30,3%

Der relative „Mangel“ an Beschäftigten, die bis 5 Jahre und 10-20 Jahre in der Dienststelle beschäftigt sind, soll in den weiteren Analysen hinsichtlich möglicher Auswirkungen überprüft werden.

Wird die dritte kategoriale Variable betrachtet, so zeigen sich bei der Frage nach der Besoldungs- bzw. Lohngruppe zwei Plateaus, eins bei den ersten beiden und das zweite Plateau bei der dritten und vierten Kategorie (vgl. Tabelle 7).

Tab. 8.3: Lohngruppenzugehörigkeit im Vergleich mit Referenzdaten

		Studie 2	Studie 1
<b>Lohngruppe</b>	<b>2-4a</b>	1,1%	0,9%
	<b>X-VIII, A1-A4</b>	1,7%	4,1%
	<b>VII-Vc, A5-A9s</b>	43,9%	64,5%
	<b>Vb-IIb, A9-A13</b>	45,8%	26,0%
	<b>IIa-I,ab A13</b>	3,6%	1,0%

Bei der Analyse der Geschlechtszugehörigkeit zeigt sich, dass über 65% der Befragten in den Verwaltungseinheiten Frauen sind (vgl. Tabelle 8). In der weiterführenden Analyse hinsichtlich der Einschätzung des Führungsstils werden Geschlechtseffekte überprüft.

Tab. 8.4: Geschlechtsverteilung im Vergleich mit Referenzdaten

		Studie 2	Studie 1
<b>Geschlecht</b>	<b>weiblich</b>	65,3%	75,7%
	<b>männlich</b>	34,3%	22,8%

Werden Frauen und Männer hinsichtlich der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer verglichen, zeigen sich deutliche Unterschiede. So ist die Zelle der 5 bis 10 Jahre Beschäf-

tigten prozentual sehr viel stärker durch Frauen, die Zelle der über 20 Jahre Beschäftigten deutlich stärker durch Männer besetzt (vgl. Tabelle 9).

*Tab.8.5: Geschlechtsunterschiede bezüglich der Beschäftigungsdauer (Berlin, 2002)*

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>bis 5 J.</b>	7,0%	10,2%
<b>5 bis 10 J.</b>	50,0%	28,0%
<b>10 bis 20 J.</b>	20,5%	24,3%
<b>über 20 J.</b>	22,5%	37,5%

Bei der Altersstruktur unterscheiden sich die Geschlechter nur geringfügig (vgl. Tabelle 10).

*Tab. 8.6: Geschlechtsunterschiede bezüglich des Alters (Berlin, 2002)*

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>bis 25 J.</b>	1,5%	2,2%
<b>26-35 J.</b>	25,6%	21,4%
<b>36-45 J.</b>	39,4%	37,6%
<b>46-55 J.</b>	22,8%	24,7%
<b>über 55 J.</b>	10,7%	14,2%

Wird die Besoldung hinsichtlich des Geschlechts differenziert, zeigen sich deutliche Unterschiede in der Felderbesetzung (vgl. Tabelle 11): So sind über 50% der Frauen in der dritten Kategorie lokalisiert, weit über die Hälfte der Männer befinden sich eine Lohngruppe höher in der vierten Kategorie. Auch in der höchsten Lohngruppe ist ein prozentual weit größerer Anteil an Männern als an Frauen zu finden.

*Tab. 8.7: Geschlechtsunterschiede hinsichtlich der Besoldung (Berlin, 2002)*

<b>Lohngruppe</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>2-4a</b>	1,2%	1,0%
<b>X-VIII, A1-A4</b>	1,8%	1,7%
<b>VII-Vc, A5-A9s</b>	54,3%	29,8%
<b>Vb-IIb, A9-A13</b>	41,4%	59,3%
<b>IIa-I,ab A13</b>	1,4%	8,2%

Einen weiteren Aspekt des soziodemografischen Teils stellt die Frage nach dem tatsächlichen und gewünschten Beschäftigungsumfang (Vollzeit vs. Teilzeit) sowie nach der Bezahlungsmodalität (*Westvergütung*= 100% vs. *Ostvergütung*= 86%) dar.

Tab. 8.8: *Beschäftigungsumfang im Vergleich mit Referenzdaten*

	Studie 2	Studie 1
Teilzeit	13,6%	15,1%
Vollzeit	85,6%	83,4%

Ersichtlich ist, dass über 85% der Beschäftigten vollzeitbeschäftigt sind, aber nur ca. 65% der Befragten eine Vollzeitbeschäftigung wünschen (vgl. Tab 12 und 13).

Tab. 8.9: *Gewünschter Beschäftigungsumfang im Vergleich mit Referenzdaten*

	Studie 2	Studie 1
Teilzeit	34,6%	21,2%
Vollzeit	65,4%	78,8%

Hieraus ergibt sich die Frage, wie sich der Wunsch nach einem bestimmten Beschäftigungsumfang in Bezug auf den zurzeit bestehenden Beschäftigungsumfang verhält.

Tab. 8.10: *Gewünschter Beschäftigungsumfang (Berlin, 2002)*

	Teilzeit (Ist)	Vollzeit (Ist)
Teilzeit (Wunsch)	11,2%	23,5%
Vollzeit (Wunsch)	1,6%	63,7%

Es zeigt sich, dass 63,7% der Befragten vollzeitbeschäftigt sind und dies auch so wünschen. 23,5% der Befragten wünschen jedoch eine Teilzeitbeschäftigung obwohl sie vollzeitbeschäftigt sind. 11,2% sind wunschgemäß teilzeitbeschäftigt, 1,6% hätten lieber eine Vollbeschäftigung (vgl. Tabelle 14). Es kann festgehalten werden, dass somit annähernd 75% einen wunschgemäßen Beschäftigungsumfang haben und ca. ein Viertel der

Befragten eine Veränderung, größtenteils eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit wünscht.

Tab. 8.11: *Gewünschter Beschäftigungsumfang und Geschlecht (Berlin, 2002)*

	Frauen	Männer
<b>Teilzeit (Wunsch)</b>	45,7%	15,7%
<b>Vollzeit (Wunsch)</b>	54,3%	84,3%

Wird der gewünschte Beschäftigungsumfang hinsichtlich des Geschlechts analysiert so zeigt sich, dass es zu deutlichen Unterschieden in der prozentualen Felderbesetzung zwischen Männern und Frauen kommt. 84,3% der Männer aber nur 54,3% der Frauen wünschen eine Vollzeitbeschäftigung (vgl. Tabelle 15). Die Überprüfung des Ergebnisses mittels Phi-Koeffizienten zeigt eine mittlere Effektstärke ( $\phi = ,30$ ) auf. Somit können die Unterschiede als systematisch erachtet werden.

In einem privaten Gespräch mit einer Leitungskraft wurde darauf hingewiesen, dass denjenigen, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, diese problemlos genehmigt würde, aber aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Lage die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung in Zukunft nicht absehbar sei. Aus diesem Unsicherheitsgefühl gäbe es zur Zeit der Befragung kaum *Anträge* auf Teilzeitbeschäftigung, was jedoch im Widerspruch zu dem *Wunsch* nach Teilzeitbeschäftigung steht. Im Gespräch mit einer weiteren Leitungskraft wurde darauf hingewiesen, dass es ebenfalls möglich sei, eine Teilzeit mit fristlicher Begrenzung zu beantragen. Nach Ablauf der Frist geht das Beschäftigungsverhältnis automatisch wieder in den anfänglichen Beschäftigungsumfang über. Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bestehe zwar, aber die daraus resultierenden finanziellen Einschnitte verhindern die Umsetzung des Wunsches.

In Bezug auf die „Ost-West-Vergütung“ ist ein starkes Gefühl der Benachteiligung der nach Ost-Vergütung Bezahlten geäußert worden. Dies könnte eine Ursache dafür sein, dass diese Frage Reaktanz und Verweigerung (32,1%) auslöst, wo hingegen die Frage nach der *Herkunft* aus den alten- bzw. neuen Bundesländern offenbar unproblematisch erscheint.

Tab. 8.12: *Herkunft aus den alten oder neuen Bundesländern*

	Studie 2
<b>neue Bundesländer</b>	44,6%
<b>alte Bundesländer</b>	55,4%

Die Stichprobe besteht fast gleichermaßen aus Mitarbeitern aus den neuen und alten Bundesländern (vgl. Tabelle 16). Dies wurde durch die exponierte Situation Berlins möglich, denn die Daten stammen gleichermaßen aus westlichen und östlichen Bezirken. Berlin, als ehemals geteilte Stadt, ermöglicht es am besten, die Anpassungserfolge zu analysieren. Hier wird für die weitere Auswertung zu klären sein, ob sich nach der Wiedervereinigung die Unterschiede zwischen Ost und West verwischen.

Tab. 8.13: Vergütungsart

	Studie 2
<b>Ostvergütung 86%</b>	17,7%
<b>Westvergütung 100%</b>	82,3%

In der Stichprobe werden 17,7% der Befragten nach der „Ostvergütung“ bezahlt, d.h., dass diese Mitarbeiter 86% des Westniveaus bekommen (vgl. Tabelle17). Bei Interviews wurde das als bedeutendes Problem beklagt, denn die Betroffenen empfinden es als Unrecht. 35,6% der Befragten aus den alten und 25,7% aus den neuen Bundesländern haben hierzu keine Angaben gemacht, sodass es insgesamt 32,1% Missing Values gibt.

Wird der Anteil der Führungskräfte näher beleuchtet, so zeigt sich ein Anteil von 7,6% Führungskräften bei den befragten Personen. Hiermit kann von einer durchschnittlichen Leitungsspanne von 13 Personen pro Führungskraft ausgegangen werden. Bei den Führungskräften zeigt sich, dass der überwältigende Teil aus den alten Bundesländern stammt (84%). 6,4% der Befragten aus den westlichen, aber nur 1,2 % aus den östlichen Bundesländern besetzen eine Leitungsstelle. Auch dieser Effekt wird bei der weiteren Auswertung der Daten Beachtung erfahren, doch vorab ist ein Überblick über die relevanten Bereiche des Erhebungsinstruments erforderlich. Auch bei den verwendeten Skalen werden Referenzwerte aus früheren Untersuchungen vorgestellt, die durch das Jahr der jeweiligen Erhebung gekennzeichnet sind.

## 8.1 Information:

### 8.1.1 Behinderung durch mangelnde Information

Hier werden die ersten drei Variablen zur Skala „Informationsmangel“ zusammengefasst, da die Skala eine hinreichende Reliabilität von  $\alpha = ,74$  aufweist und inhaltlich das Konstrukt gut abbildet.

Tab. 8.14: Behinderung durch mangelnde Information

	Studie 2	Studie 1
<b>Mean</b>	2,8	2,8
<b>SD</b>	,80	,85

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Die Skala „Behinderung durch mangelnde Information“ weist eine gleichbleibende Standardabweichung um  $SD \approx ,80$  und einen Mittelwert um  $M \approx 2,8$  über mehrere Stichproben auf, wodurch die Stabilität der Skala hinreichend dokumentiert ist (vgl. Tabelle 18).

Die zweiseitige Überprüfung korrelativer Zusammenhänge (Pearsonkorrelation) und nicht-parametrischer Korrelationen (Spearman's Rho<sup>3</sup>) mit soziodemografischen Variablen zeigt, dass Informationsmangel einerseits systematisch mit dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung positiv zusammenhängt ( $Eta = ,139$ ;  $r = ,081$ ,  $p < ,01$ ). Andererseits erweist sich der Zusammenhang mit dem Alter als systematisch. Hier offenbart sich auf 0,01%igem Niveau ein negativer Zusammenhang ( $r = ,067$ ,  $p < ,01$ ). Es kann somit zusammengefasst werden, dass einerseits mit zunehmendem Alter das Informationsdefizit abnimmt, andererseits bei wachsendem Informationsmangel der Wunsch nach Teilzeit verstärkt geäußert wird. Ein Zusammenhang zwischen Alter und dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung hat sich nicht bestätigt.

### 8.1.2 Regelmäßige Besprechung mit Ihrem/Ihrer direkten Vorgesetzten

Hier werden die ersten drei Variablen in einer Skala „regelmäßige Besprechung“ zusammengefasst. Die Skala weist eine zufriedenstellende Reliabilität von  $\alpha = ,85$  auf.

Tab. 8.15: Regelmäßige Besprechung mit Vorgesetzten

	Studie 2	Studie 1
<b>Mean</b>	3,3	3,1
<b>SD</b>	,88	,88

Skala von 1= „sehr schlecht“ bis 5= „sehr gut“

<sup>3</sup> Die korrelative Überprüfung dichotomer soziodemografischer Variablen mit Likertskalen erfolgt mittels Pearson Korrelation oder dem Zusammenhangsmaß Eta, bei kategorialen soziodemografischen Variablen werden nonparametrische Korrelationen durchgeführt. Alle Angaben sind zweiseitig.

Es ist eine klare Rechtsverschiebung mit einer relativen Dichte zu erkennen (vgl. Tabelle 19). Der Vergleich mit den Referenzdaten zeigt, dass die aktuelle Stichprobe eine ähnliche zentrale Tendenz aufweist und somit als repliziert gelten kann.

Hinsichtlich der personenbezogenen Daten zeigt sich ein systematischer positiver Zusammenhang mit der Vergütungshöhe ( $r = ,108$ ,  $p < ,01$ ). Je höher die Besoldung, desto regelmäßiger die Besprechungen mit Vorgesetzten. Zudem haben Männer regelmäßiger Besprechungen als Frauen ( $Eta^4 = ,114$ ,  $r = ,055$ ,  $p < ,05$ ) und der Wunsch nach Teilzeit nimmt mit abnehmender Regelmäßigkeit von Besprechungen zu ( $Eta = ,139$ ,  $r = ,090$ ,  $p < ,01$ ).

Die Variable „Wie schätzen Sie die Häufigkeit von Besprechungen und Dienstberatungen ein?“ wurde als Zusatzinformation erhoben (vgl. Tabelle 20).

Tab. 8.16: Deskriptive Statistik zur „Häufigkeit von Dienstbesprechungen“

	Studie 2	Studie 1
Mean	2,18	2,10
SD	,82	,85

Skala von 1= „viel zu selten“ bis 5= „viel zu oft“

Hinsichtlich der personenbezogenen Daten zeigt sich ein systematischer positiver Zusammenhang mit der Vergütungshöhe ( $r = ,092$ ,  $p < ,01$ ). Je höher die Besoldung, desto häufiger die Dienstbesprechungen. Zudem haben Männer regelmäßiger Besprechungen als Frauen ( $Eta = ,176$ ,  $r = ,175$ ,  $p < ,01$ ), Personen aus den neuen Bundesländern haben systematisch seltener Besprechungen als die aus den alten Bundesländern ( $Eta = ,105$ ,  $r = -,105$ ,  $p < ,01$ ) und die Personen mit „Ostvergütung“ ( $Eta = ,097$ ,  $r = ,097$ ,  $p < ,01$ ). Je seltener Besprechungen stattfinden desto häufiger wird der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung geäußert ( $Eta = ,167$ ,  $r = ,169$ ,  $p < ,01$ ). Zudem haben Vollzeitbeschäftigte und Führungskräfte erwartungsgemäß häufiger Besprechungen als Teilzeitbeschäftigte ( $Eta = ,065$ ,  $r = ,065$ ,  $p < ,01$ ) und Personen ohne Führungsfunktion ( $Eta = ,105$ ,  $r = -,105$ ,  $p < ,01$ ).

### 8.1.3 Kommunikation

Die drei Variablen zur Kommunikation werden zur Skala „Kommunikation“ zusammengefasst. Mit einem  $\alpha = ,85$  ist die Skala hinreichend reliabel.

---

<sup>4</sup> Bei der Analyse dichotomer Variablen in Bezug auf intervallskalierte Variablen, werden die Korrelationen durch das Zusammenhangsmaß Eta erweitert, welches zwischen abhängiger und unabhängiger Variable differenziert.

Die Referenzdaten zeigen, dass sich die Dispersionsmaße zwischen den Stichproben ähneln. Auch hier gilt die Replikation der Ergebnisse als Kennzeichen einer stabilen Skala mit akzeptabler Güte (vgl. Tabelle 21).

Tab. 8.17: Deskriptive Statistik zur „Kommunikation“

	Studie 2	Studie 1
<b>Mean</b>	3,1	3,0
<b>SD</b>	1,02	,94

Skala von 1= „stimmt nicht“ bis 5= „stimmt genau“

Bei der Überprüfung der Zusammenhangsmaße zeigt sich, dass die Beurteilung der Kommunikationsqualität im systematisch positiven Zusammenhang mit dem Alter ( $r = ,087$ ,  $p = ,00$ ), der Vergütungshöhe ( $r = ,117$ ,  $p < ,01$ ) und der Tatsache, ob eine Führungsfunktion ausgeübt wird oder nicht ( $Eta = ,060$ ,  $r = ,060$ ,  $p < ,05$ ) steht. Aber auch der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung nimmt zu, wenn die Kommunikationsqualität negativ beurteilt wird ( $Eta = ,157$ ,  $r = ,098$ ,  $p < ,01$ ).

#### 8.1.4 Mangelnde Beteiligung an Entscheidungen

Die Skala zum Mangel an Beteiligung besteht aus vier Fragen, die bei einer Reliabilität von  $\alpha = ,69$  das Cut-off-Kriterium knapp verpasst. Es wird erhoben, ob die Vorschläge irgendwo versacken, ob Anpassung erwartet wird, ob sie vor vollendete Tatsachen gestellt werden und ob die Leitung Ideen gegenüber verschlossen ist (vgl. Felfe et. al., 1994). Die geringen bis mittleren Item-Interkorrelationen ( $r_{(min)} = ,158$ ,  $p < ,001$  bis  $r_{(max)} = ,502$ ,  $p < ,001$ ) weisen die Variablen als tendenziell heterogen aus.

Die Skala wurde ergänzt durch ein Item, welches die Vertretung der eigenen Belange durch die Interessensvertreter erhebt. Diese Frage wurde auf Wunsch der Interessensvertreter in den Fragebogen integriert, sind für die folgenden Analysen jedoch ohne Bedeutung, da nicht erhoben wurde, ob jemand und wenn ja wer wessen Interessensvertreter ist.

Auf einer Skala von 1 (= trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (= trifft vollständig zu) kann der Mangel an Beteiligung eingestuft werden ( $Mean = 3,30$ ,  $SD = ,76$ ).

Mit den soziodemografischen Daten zeigen sich einige systematische Zusammenhänge, die sich jedoch auf einem geringem Erklärungsniveau befinden. So sind jüngere Beschäftigte

seltener an Entscheidungen beteiligt als ältere (Alter  $r = -,092$ ,  $p < ,001$ ), Mitarbeiter die einen Mangel an Beteiligung skandieren, möchten lieber teilzeitbeschäftigt werden (gewünschter Beschäftigungsumfang  $r = -,116$ ,  $p < ,001$ ) und haben seltener eine Leitungsfunktion (Leitungsfunktion  $r = -,134$ ,  $p < ,001$ ).

## 8.2 Kooperation:

### 8.2.1 Konkurrenz

Die Skala zur Konkurrenz umfasst zwei Bereiche, die sich in einer explorativen Faktorenanalyse deutlich abbilden (vgl. Tabelle 21 und 22). Zum einen handelt es sich um spezifische Interaktionsmuster zwischen Kollegen und zum anderen um Aspekte des West-Ost-Konflikts (Faktor 2 mit 31,58% Varianzaufklärung und einer Reliabilität von  $\alpha = ,87$ , Faktor 1 weist 43,86% Varianzaufklärung auf und eine Reliabilität von  $\alpha = ,84$ ). Die Faktorenstruktur eröffnet eine Gesamtvarianzaufklärung von 75,44% womit für den Bereich der angewandten Feldforschung ein ausgezeichnetes Ergebnis erreicht wird.

Tab. 8.18: Ladungsmatrix der Konkurrenzvariablen

	Faktor	
	1	2
... am Stuhl des anderen sägen	,836	
... deutliche Spannung zwischen Kollegen	,827	
... sich lieb Kind machen	,786	
... andere auflaufen lassen	,716	
... Ost- und Westgruppen		,925
... Spannungen zwischen Ost und West		,896

Tab. 8.19: Deskriptive Statistik zur „Konkurrenz“

	Faktor 1 „Mitarbeiter“	Faktor 2 „West-Ost“
Mean	1,98	2,62
SD	1,04	,93

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Die Skala 1 (Konkurrenz zwischen Mitarbeitern) weicht von der Normalverteilung ab; bei der Skala 2 (Ost-West-Konflikt) zeigt sich eine leichte Linksverschiebung, die Skala kann jedoch als normalverteilt erachtet werden, da die Abweichungen gering sind.

Referenzwerte für diese Skala liegen nicht vor, da in vorangegangenen Analysen entweder die Variablen zur Ost-West-Problematik nicht relevant waren oder diese Aspekte nicht getrennt betrachtet wurden und deshalb nur ein Faktor gebildet wurde. Die Skalen sind jedoch reliabel und inhaltlich eindeutig.

Bei den Korrelationsanalysen zeigt sich, dass die Konkurrenz zwischen Mitarbeitern mit zunehmendem Alter ( $r = -,055, p < ,05$ ) und zunehmender Vergütung ( $r = -,126, p < ,01$ ) abnimmt. Zudem zeigt sich erneut ein negativer Zusammenhang mit dem gewünschten Beschäftigungsumfang ( $Eta = ,157, r = -,098, p < ,01$ ).

Wird die Beurteilung der Konkurrenz zwischen „West- und Ostdeutschen“ näher analysiert, wird deutlich, dass auch hier bei zunehmender Vergütung das Konkurrenzempfinden abnimmt ( $r = ,079, p = ,001$ ). Zudem wird ersichtlich, dass die Unterteilung in West- und Ostvergütung das Konkurrenzgefühl verstärkt. So nehmen Personen, die 86% des Westgehaltes bekommen deutlich mehr Konkurrenz zwischen „West- und Ostdeutschen“ wahr als die, die 100% Westgehalt bekommen ( $Eta = ,095, r = -,095, p < ,01$ ).

### 8.2.2 Zusammenarbeit

Bei den Fragen zur Güte der Zusammenarbeit wird auf das Konzept des *Semantischen Differenzials* zurückgegriffen, indem gegensätzliche Adjektive gegenübergestellt werden. Auf einer fünfstufigen Skala können die Befragten nun die Güte der Zusammenarbeit über diese Adjektive einschätzen (vgl. Abbildung 15).

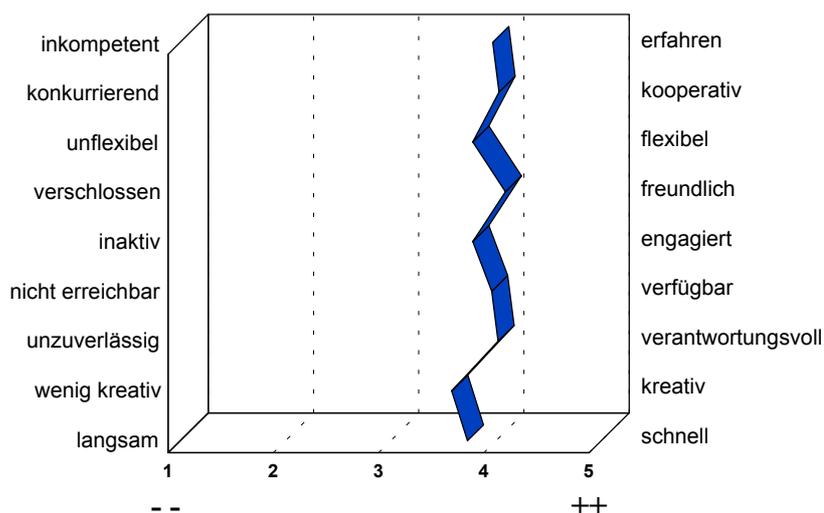


Abb. 1: Zusammenarbeit

Es ist deutlich zu erkennen, dass die befragten Mitarbeiter die Zusammenarbeit mit ihren direkten Kollegen klar positiv einstufen. Die Kollegen werden besonders kooperativ, freundlich und verantwortungsvoll eingestuft.

Bei der Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den soziodemografischen Aspekten und der Skala zur Zusammenarbeit zeigen sich signifikante Korrelationen hinsichtlich des Geschlechts ( $r = -,133, p < ,01$ ), der Herkunft aus den alten/neuen Bundesländern ( $r = ,106, p < ,01$ ) und der („Ost-West“-)Vergütungsart ( $r = -,103, p < ,01$ ).

Somit kann zusammengefasst werden, dass Frauen die Zusammenarbeit systematisch positiver beurteilen als Männer. Zudem schätzen Personen, die aus den neuen Bundesländern kommen oder/und nur 86% der West-Vergütung erhalten, die Zusammenarbeit mit den direkten Kollegen negativer ein.

### 8.3 Subjektives Belastungsempfinden:

#### 8.3.1 Beeinträchtigung durch hohes Risiko

Die ersten vier Variablen werden zur Skala „Risiko“ zusammengefasst und erreichen eine unbefriedigende Reliabilität von nur  $\alpha = ,66$ . Aufgrund inhaltlicher Schlüssigkeit wird dennoch eine Skalenbildung vorgenommen.

Tab. 8.20: Deskriptive Statistik zur „Beeinträchtigung durch hohes Risiko“

	Studie 2	Studie 1
<b>Mean</b>	2,5	2,6
<b>SD</b>	,77	,83

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Gemessen an den Referenzwerten kann die Skala als zeitstabil und stichprobenunabhängig eingestuft werden (vgl. Tabelle 24). Es zeigt sich, dass das Gefühl der Beeinträchtigung durch hohes Risiko bei der Arbeit mit zunehmendem Alter geringer wird ( $r = -,115, p < ,01$ ). Zudem fühlen sich Personen ohne Leitungsfunktion mehr durch Risiken bei der Arbeit beeinträchtigt als Führungskräfte ( $Eta = ,075, r = -,075, p = ,002$ ) und die, die sich durch Risiken beeinträchtigt fühlen wünschen sich systematisch häufiger eine Teilzeitbeschäftigung ( $Eta = ,143, r = -,115, p < ,01$ ).

### 8.3.2 Beschwerden durch die Arbeit

Beschwerden durch die Arbeit zu erheben birgt die Gefahr des Missbrauchs dieser Angaben für andere Zwecke und unterliegt deshalb dem besonderen Datenschutz. In der zugrundeliegenden Analyse konnten jedoch Daten zu Kopfschmerzen/Verspannungen/Rückenschmerzen, Herz-Kreislaufbeschwerden, Magen-Darmbeschwerden, Schlafstörungen, Infektionskrankheiten und Depressionen erhoben werden. Vergleichsdaten aus einer früheren Erhebung ermöglichen es – bis auf eine Variable (Depressionen) – die Stabilität der Einzelvariablen und der Skala zu überprüfen (vgl. Tabelle 25).

Tab. 8.21: Deskriptive Statistik zu „Einzelbeschwerden“

	Mean		SD	
	2002	1998	2002	1998
Kopf- und Rückenschmerzen	<b>3,45</b>	3,43	<b>1,46</b>	1,40
Herz – Kreislaufbeschwerden	<b>2,10</b>	2,14	<b>1,18</b>	1,24
Magen - Darmbeschwerden	<b>2,12</b>	1,95	<b>1,27</b>	1,16
Schlafstörungen	<b>2,31</b>	2,16	<b>1,32</b>	1,30
Infektionen	<b>1,97</b>	1,86	<b>1,10</b>	1,12
Depressionen	<b>1,80</b>	-	<b>1,18</b>	-

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Es ist ersichtlich, dass mit zunehmender Besoldungsstufe die Beschwerden eher abnehmen (vgl. Tabelle 26). Kopf- und Rückenschmerzen, Herz-Kreislauf- und Magen-Darmbeschwerden werden systematisch seltener angegeben. Die Beschäftigungsdauer hingegen korreliert mit Ausnahme der Kopf- und Rückenschmerzen systematisch mit allen übrigen Beschwerdekategorien. Beim Alter zeigt sich ein uneinheitliche Bild: Infektionskrankheiten und Kopf- und Rückenschmerzen nehmen mit zunehmendem Alter ab, Herz-Kreislaufbeschwerden und Schlafstörungen nehmen zu.

*Tab. 8.22: Nonparametrische Korrelationen zwischen Einzelbeschwerden und soziodemografischen Daten*

(Spearman's Rho)	Alter	Beschäftigungsdauer	Besoldung
Kopf- und Rückenschmerzen	-,077**	-,051*	-,141**
Herz – Kreislaufbeschwerden	,142**	,100**	-,074*
Magen - Darmbeschwerden	-,006	,066**	-,096**
Schlafstörungen	,132**	,092**	-,009
Infektionen	-,052*	,083**	-,023
Depressionen	,028	,110**	-,005

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

\* *Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 signifikant (2-seitig).*<sup>5</sup>

Die Überprüfung korrelativer Zusammenhänge mit dichotomen Variablen des soziodemografischen Bereichs zeigt, dass Frauen grundsätzlich häufiger Beschwerden angeben, der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung systematisch mit der Angabe von Beschwerden zusammenhängt und dass Teilzeitbeschäftigte überzufällig häufig Schlafstörungen sowie Kopf- und Rückenschmerzen äußern (vgl. Tabelle 27).

---

<sup>5</sup> Im folgenden gelten folgende Symbole: \*= signifikante Korrelationen auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) und \*\*= signifikante Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig)

Tab. 8.23: Korrelationen zwischen Einzelbeschwerden und soziodemografischen Daten

(Pearson Korrelation)	sex	Herkunft: Bundes- länder	Ist: Teilzeit/ Vollzeit	Wunsch: Teilzeit/ Vollzeit	Vergü- tungsart	Leitungs- funktion (ja=1, nein=2)
Kopf- und Rückenschmerzen	-,212**	,061*	-,060*	-,163**	-,079**	,151**
Herz – Kreislaufbeschwerden	-,123**	-,024	-,043	-,165**	-,061*	,068**
Magen - Darmbeschwerden	-,096**	-,046	-,022	-,140**	,029	,094**
Schlafstörungen	-,087**	-,024	-,068**	-,172**	-,038	,030
Infektionen	-,058*	-,110**	-,041	-,114**	,023	,063**
Depressionen	-,065**	-,086**	-,045	-,153**	,012	,018

Bei der Überprüfung von Ost-West-Unterschieden zeigt sich, dass Personen aus den neuen Bundesländern, die nur 86% des Westgehaltes erhalten, systematisch häufiger unter Kopf- und Rückenschmerzen leiden als vollbezahlte Personen westdeutscher Herkunft. Infektionskrankheiten und Depressionen treten hingegen bei Personen aus den alten Bundesländern häufiger auf. Darüber hinaus ist erkennbar, dass Personen ohne Führungsfunktion einen spezifischen Kanon an Beschwerden zeigen. So sind Kopf- und Rückenschmerzen, Magen-Darm-, Herz-Kreislaufbeschwerden und Infektionskrankheiten systematisch häufiger bei Personen ohne Führungsfunktion als bei Führungskräften geäußert worden.

Die sechs Variablen werden zur Skala „Beschwerden“ zusammengefasst (vgl. Tabelle 28). Die Reliabilität von  $\alpha = ,77$  ist zufriedenstellend, Mittelwert und Standardabweichung sind stabil, sodass von einer akzeptablen Güte ausgegangen werden kann. Die Variablen werden jedoch auch auf Einzelitemebene in die Analysen eingehen, um spezifische Zusammenhänge aufzuzeigen.

Tab. 8.24: Deskriptive Statistik zur „Beschwerden“

	Studie 2	Studie 1 <sup>6</sup>
<b>Mean</b>	2,3	2,3
<b>SD</b>	,87	,85

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

<sup>6</sup> In der Untersuchung von 1998 wurden keine Informationen zu „Ich leide häufig unter Depressionen“ erhoben. Somit besteht diese Skala nur aus dem Mittelwert von fünf Variablen. Beim Vergleich der Dispersionsmaße wird dies bedacht.

Die Skala „Beschwerden“ korreliert positiv mit der Dauer der Beschäftigung ( $r = ,072, p < ,01$ ) und der Leitungsfunktion ( $\text{Eta} = ,109, r = ,109, p < ,01$ ). Negative Zusammenhänge zeigen sich hinsichtlich der Vergütungsgruppe ( $r = -,101, p < ,01$ ), des Geschlechts ( $\text{Eta} = ,160, r = -,160, p < ,01$ ), des Beschäftigungsumfanges ( $\text{Eta} = ,135, r = -,063, p < ,01$ ) und des gewünschten Arbeitsumfanges ( $\text{Eta} = ,263, r = -,213, p < ,01$ ).

Somit kann zusammengefasst werden, dass folgende Merkmale die Wahrscheinlichkeit von Beschwerden erhöht:

- Dauer der Beschäftigung
- fehlende Führungsverantwortung
- geringer Lohn
- Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht
- reduzierte Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung)
- der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung

### 8.3.3 Stress

Die Stresswahrnehmung wird über 12 Fragen erhoben (siehe Anhang), bei denen die ersten neun Variablen zur Skala „Stress“ zusammengefasst werden können. (Die Fragen zur Belästigung durch Zigarettenrauch, sexuelle Belästigung und Mobbing sind der Skala zugefügt worden und müssen separat analysiert werden). Zur Generierung des „Stress-Skala“ ist das Umpolen der Variable „Ich fühle mich den Anforderungen gewachsen“ notwendig. Eine Reliabilität von  $\alpha = ,83$  liegt im zufriedenstellenden Bereich.

Tab. 8.25: Deskriptive Statistik zu „Stress“

	Studie 2	Studie 1
<b>Mean</b>	2,9	2,8
<b>SD</b>	,79	,76

Skala von 1= „stimmt nicht“ bis 5= „stimmt genau“

Beim Vergleich der statistischen Kennwerte mit den Referenzdaten zeigen sich keine großen Abweichungen, so dass die Ergebnisse repliziert erscheinen (vgl. Tabelle 29).

Wird Stress mit soziodemografischen Aspekten ins Verhältnis gesetzt, zeigen sich Zusammenhänge mit der Dauer der Beschäftigung ( $r = ,089, p < ,01$ ), dem Geschlecht ( $Eta = ,101, r = -,101, p < ,01$ ) und dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung ( $Eta = ,239, r = -,187, p < ,01$ ). Somit gilt, dass Frauen, Mitarbeiter mit langer Beschäftigungsdauer und Personen mit dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung überzufällig häufig Stress äußern.

Die drei Einzelvariablen zur „Belästigung durch Zigarettenrauch“, zu „sexueller Belästigung“ und zum „Mobbing“ weisen extreme Mittelwerte auf (vgl. Tabelle 30).

Tab. 8.26: Deskriptive Statistik zu „Stressvariablen“

	Zigarettenrauch	sexuelle Belästigung	Mobbing
Mean	2,13	1,04	1,44
SD	1,57	,27	,90

Skala von 1= „stimmt nicht“ bis 5= „stimmt genau“

Es ist ersichtlich, dass sich die befragten Personen am stärksten durch Zigarettenrauch, gefolgt von Mobbing und am seltensten durch sexuelle Belästigung gestresst fühlen. Insgesamt werden die drei Belastungsdimensionen jedoch eher als selten bis sehr selten (Skalierung: 1= trifft überhaupt nicht zu bis 5= trifft vollständig zu) eingestuft. Dennoch ergeben sich signifikante Zusammenhänge mit personenbezogenen Daten.

Männer fühlen sich häufiger durch Zigarettenrauch belästigt als Frauen ( $Eta = ,049, r = ,049, p < ,05$ ). Bei der sexuellen Belästigung zeigt sich ein Alterseffekt. Je älter die Person, desto unwahrscheinlicher, dass sie sich sexuell belästigt fühlt ( $r = -,050, p < ,05$ ). Hinsichtlich des Gefühls, durch Mobbing gestresst zu sein, sind Korrelationen mit der Besoldungsgruppe ( $r = -,081, p < ,01$ ) und dem Geschlecht ( $Eta = ,064, r = ,064, p < ,01$ ) signifikant. Somit kann gelten, dass sich einerseits Männer und andererseits Personen aus niedrigen Besoldungsgruppen eher als „Mobbing-Opfer“ empfinden als Frauen oder Personen mit höheren Einkommen.

## 8.4 Image und Identifikation

### 8.4.1 Verbundenheit und Identifikation

Ein weiterer Aspekt der Analyse ist die Verbundenheit bzw. Identifikation mit der Aufgabe bzw. dem Beruf. Hierfür wurde eine Skala mit 10 Items eingesetzt, die sich bei einer Fak-

torenanalyse mit Varimax-Rotation auf zwei Faktoren aufteilen (vgl. Tabelle 31 und 32). Hierbei wird die Varianz zu über 50% (Faktor 1 = 31,03%, Faktor 2 = 19,42%) erklärt, wodurch ein zufriedenstellendes Ergebnis dokumentiert wird.

Tab. 8.27: Deskriptive Statistik zu „Verbundenheit und Identifikation“

	intrinsisch	extrinsisch
Mean	3,8	3,7
SD	,56	,79

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Bei näherer Betrachtung der Faktorenlösung zeigt sich, dass die erste Skala klar intrinsische Aspekte und die zweite Skala extrinsische Aspekte der Verbundenheit und Identifikation beschreibt.

Tab. 8.28: Ladungsmatrix der „Verbundenheit und Identifikation“

	Faktor	
	1	2
Eine dauerhafte Tätigkeit hier ist gut	,791	
Ich bin stolz auf meinen Arbeitsplatz	,739	
Eine dauerhafte Perspektive ist beruhigend	,686	
Eine feste Anstellung bietet eine sichere Existenz	,635	,440
Es ist falsch, eine sichere Anstellung aufzugeben	,599	,535
Ich denke nicht daran, mich selbständig zu machen	,594	
Es gäbe zuviel Änderungen, wenn ich meinen Status aufgäbe	,472	
Ich bleibe nur, weil ich keine Alternative habe		,714
Ich habe nur Nachteile, wenn ich meinen Status aufgebe		,626
Andere würde es nicht verstehen, wenn ich kündigen würde		,620

Es werden der Übersichtlichkeit halber nur Faktorenladungen > ,430 abgebildet

Aus diesem Ergebnis lassen sich die Bezeichnungen der Skalen als „intrinsische Verbundenheit/Identifikation“ (Skala 1) und „extrinsische Verbundenheit/Identifikation“ (Skala 2) ableiten. Für die Skala 1 ergibt sich eine Reliabilität von  $\alpha = ,81$  (für die Variablen 1, 2, 3,

4, 5rec, 9, 10)<sup>7</sup>, für die Skala 2 ein  $\alpha = ,66$  (für die Variablen 6, 7, 8, 9, 10)<sup>8</sup> womit die Skalen als hinreichend reliabel gelten.

Bei der Überprüfung der Zusammenhänge von intrinsischer Identifikation mit personenbezogenen Daten ergibt sich, dass sie sich mit zunehmendem Alter verstärkt ( $r = ,063, p < ,01$ ), mit ansteigender Lohngruppe jedoch abschwächt ( $r = -,123, p < ,01$ ). Zudem sind Frauen ( $Eta = ,139, r = -,139, p < ,01$ ), Personen aus den neuen Bundesländern ( $Eta = ,080, r = ,080, p < ,01$ ) und Führungskräfte ( $Eta = ,058, r = ,058, p < ,05$ ) systematisch stärker intrinsisch identifiziert.

Die extrinsische Identifikation weist ähnliche Zusammenhänge auf. Etwas deutlicher zeigen sich die Zusammenhänge mit dem Alter ( $r = ,175, p < ,01$ ) und der Lohngruppe ( $r = ,156, p < ,01$ ). Hinzu kommt ein positiver Zusammenhang mit der Dauer der Beschäftigung ( $r = ,091, p < ,01$ ). Auch die extrinsische Identifikation wird durch das Geschlecht ( $Eta = ,138, r = -,138, p < ,01$ ) und die Leitungsfunktion ( $Eta = ,084, r = -,084, p < ,01$ ) beeinflusst. Zusätzlich zeigen sich systematische Zusammenhänge mit dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung ( $Eta = ,095, r = -,095, p < ,01$ ) und der Vergütungsart ( $Eta = ,080, r = -,080, p < ,01$ ). Personen, die nur 86% des Westniveaus vergütet bekommen, neigen systematisch häufiger zur extrinsischen Identifikation.

#### 8.4.2 Reform- bzw. Innovationsbereitschaft

Des Weiteren werden Informationen zur Reform im Sinne der Innovationsbereitschaft erhoben (vgl. Tabelle 34). Die Skala erreicht mit  $\alpha = ,80$  eine zufriedenstellende Reliabilität und erweist sich als stabil. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird anstelle der Bezeichnung „Reform“ nur noch der Begriff der „Innovationsbereitschaft“ verwendet, da beide Begriffe in dem vorliegenden Instrument inhaltlich gleichgesetzt sind.

Insgesamt ist ein relativ geringer Mittelwert ersichtlich ( $M = 2,2$ ), der deutlich unter dem theoretischen Wert von  $M_t = 3,0$  liegt (vgl. Tabelle 33).

---

<sup>7</sup> 5rec= die Variable 5 wurde recodiert, d.h., dass die Richtung des Antwortmusters der der anderen Variablen angepasst wurde.

<sup>8</sup> Die Auflistung der Variablen soll verdeutlichen, dass die Variablen 9 und 10 aufgrund einer Doppelladung in beide Skalen einfließen.

Tab. 8.29: Deskriptive Statistik zu der Skala „Innovationsbereitschaft“

	Innovationsbereitschaft
<b>Mean</b>	2,2
<b>SD</b>	,72

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“,  
alle Items sind positiv codiert

Bei den Zusammenhangsüberprüfungen mit den personenbezogenen Informationen ist ersichtlich, dass mit zunehmender Beschäftigungsdauer ( $r = -,092$ ,  $p < ,01$ ) und wachsendem Lohn/Gehalt ( $r = -,075$ ,  $p < ,01$ ) die Innovationsbereitschaft sinkt. Im Widerspruch zum wachsenden Lohn/Gehalt ist die Innovationsbereitschaft bei Führungskräften signifikant geringer als bei Personen ohne Leitungsfunktion ( $Eta = ,083$ ,  $r = -,083$ ,  $p < ,01$ ). Die Herkunft aus den neuen Bundesländern ( $Eta = ,054$ ,  $r = ,054$ ,  $p < ,05$ ), eine Vollzeitstelle ( $Eta = ,056$ ,  $r = ,056$ ,  $p < ,05$ ) und der Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung ( $Eta = ,189$ ,  $r = ,083$ ,  $p < ,01$ ) gehen mit systematisch höherer Innovationsbereitschaft einher.

Tab. 8.30: Deskriptive Statistik zu den Einzelitems „Innovationsbereitschaft“

	Mean	SD
Ich freue mich auf das, was sich in den nächsten Jahren in unserer Behörde ändern wird	2,5	1,05
Ich habe den Eindruck, dass (sic) ich auf die Veränderungen keinen Einfluß (sic) nehmen kann	4,1	1,06
Ich stehe dem ganzen Reformgerede grundsätzlich misstrauisch (sic) gegenüber	3,6	1,32
Der Reformprozeß (sic) in meinem Arbeitsumfeld bringt mir auch persönlich etwas	2,2	,95
Ich habe den Eindruck, dass (sic) wir in unserer Behörde in Zukunft nicht mehr nur reagieren, sondern selbst aktiv werden können	2,3	,99
Ich empfinde den Reformprozeß (sic) zunehmend als "mein Ding"	1,9	,93

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

### 8.4.3 Arbeitszufriedenheit

Im Anschluss an die Fragen zur Reformbereitschaft stehen die Fragen zur Arbeitszufriedenheit. Hierfür wird die Skala von Felfe, Resetka und Liepmann (1994) verwendet, die einerseits die Wichtigkeit bestimmter Aspekte für das Berufsleben und andererseits den

Grad der Erfüllung dieser Aspekte am Arbeitsplatz abzubilden vermag. Die ermittelten Differenzwerte zwischen „Wunsch“ und „Wirklichkeit“ werden als Indikator für die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation aufgefasst. Der Vorteil dieses Modells ist, dass die allgemein hohen Ausprägungen der Arbeitszufriedenheit schlecht interpretierbar sind, da z.B. Personen mit „resignativer Arbeitszufriedenheit“ (Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975) fälschlicherweise als „zufrieden“ im positiven Sinne erscheinen würden. Durch die Differenzwerte zwischen „Wunsch“ und „Wirklichkeit“ werden mögliche Defizite transparent und besser interpretierbar.

Der Fragenkomplex umfasst 18 Fragen, die in drei Subskalen zu unterteilen sind. Die erste Skala umfasst ökonomische Arbeitsbedingungen (z.B.: „gute Bezahlung“), die zweite Skala bildet organisationale und organisatorische Aspekte ab (z.B.: „Beteiligung bei der Vorbereitung von Entscheidungen und Veränderungen“) und die dritte Skala beinhaltet arbeitsatmosphärische Aspekte (z.B.: „ein gutes Betriebsklima“).

Die Skalen weisen eine gute Reliabilität (vgl. Tabelle 35) auf, nur die Skala der „Wirklichkeitsbeurteilung“ der organisationalen Bedingungen verfehlt die Cutoff-Grenze von  $\alpha = ,70$ .

Tab. 8.31: Deskriptive Statistik zu den Skalen der „Arbeitszufriedenheit“

	Mittlere Differenz	SD(Differenz)	Alpha(Wunsch)	Alpha(Wirklichkeit)
Ökonomische Bedingungen	1,3	,96	,75	,66
Organisationale Bedingungen	1,5	,88	,86	,82
Betriebsklima	1,1	,85	,87	,77

Skala des **Wunsches** von 1= „überhaupt nicht **wichtig**“ bis 5= „besonders **wichtig**“

Skala der **Wirklichkeit** von 1= „überhaupt nicht **erfüllt**“ bis 5= „vollständig **erfüllt**“

Werden die personenbezogenen Angaben zur Wichtigkeit und zur Wirklichkeit der Arbeitsaspekte separat sowie die ermittelten Differenzwerte zwischen Wunsch und Wirklichkeit mit den soziodemografischen Angaben in Beziehung gesetzt, so ergeben sich unterschiedliche Zusammenhangsmuster, die der Übersichtlichkeit halber tabellarisch präsentiert werden (vgl. Tabelle 36).

Tab. 8.32: Nichtparametrische Korrelationstabelle: Arbeitszufriedenheitsskalen mit soziodemografischen Angaben

		Alter	Dauer der Beschäftigung	Lohngruppe
<b>Wichtigkeit</b>	ökonomische Bedingungen			-,169**
	organisationale Bedingungen			-,050*
	Klima			-,142**
<b>Wirklichkeit</b>	ökonomische Bedingungen	,166**	,143**	,144**
	organisationale Bedingungen	,193**		,099**
	Klima	,052*		,100**
<b>Differenz</b>	ökonomische Bedingungen	-,165**	-,126**	-,199**
	organisationale Bedingungen	-,145**		-,101**
	Klima	-,056*		-,154**

*Es werden nur signifikante Korrelationskoeffizienten abgebildet*

Bei der Analyse der nichtparametrischen Korrelationen ist ersichtlich, dass mit zunehmendem Verdienst die Wichtigkeit der drei Arbeitszufriedenheitsdimensionen abnimmt. Zudem kann geschlossen werden, dass mit zunehmendem Alter und wachsender Vergütung der Erfüllungsgrad der Dimensionen steigt. Die Dauer der Beschäftigung in der jeweiligen Dienststelle steht im direkten Zusammenhang mit der positiven Beurteilung der ökonomischen Arbeitsbedingungen.

Tab. 8.33: Korrelationstabelle: Arbeitszufriedenheitsskalen mit soziodemografischen Angaben

		Geschlecht	alte/neue Bundesländer	Ist: Teil-/Vollzeit
<b>Wichtigkeit</b>	ökonomische Bedingungen	-,102**	,070**	
	organisationale Bedingungen	-,088**		
	Betriebsklima	-,185**		-,051*
<b>Wirklichkeit</b>	ökonomische Bedingungen		-,137**	
	organisationale Bedingungen			
	Betriebsklima			
<b>Differenz</b>	ökonomische Bedingungen	-,091**	,146**	
	organisationale Bedingungen	-,065**		
	Betriebsklima	-,137**		-,053*

*Es werden nur signifikante Korrelationskoeffizienten abgebildet*

Werden die Korrelationen mit den Differenzwerten analysiert, so ergibt sich, dass sowohl mit zunehmendem Alter als auch steigender Lohn-/Gehaltsgruppe die Differenzen in allen Dimensionen sinken. Die Länge der Beschäftigungsdauer steht in einem ebenfalls direkten Zusammenhang mit wachsender Zufriedenheit hinsichtlich der ökonomischen Bedingungen.

Bei der Auswertung der Beziehungen zwischen dichotomen Personenvariablen und den Dimensionen der Arbeitszufriedenheit wird deutlich, dass Frauen den drei Dimensionen höhere Wichtigkeit zuschreiben als Männer (vgl. Tabelle 37). Personen aus den neuen Bundesländern messen den ökonomischen Bedingungen mehr Wichtigkeit zu als die aus den alten Bundesländern, und Teilzeitbeschäftigte empfinden die Qualität des Betriebsklimas deutlich wichtiger als Vollzeitbeschäftigte. Die Beurteilung der wahrgenommenen Realität hinsichtlich der drei Dimensionen unterscheidet sich zwischen Ost- und Westdeutschen. Personen aus den neuen Bundesländern sehen die ökonomischen Wünsche systematisch weniger verwirklicht als Personen aus den alten Bundesländern.

Werden die Differenzwerte überprüft, so prägen sich die Differenzen bei Frauen systematisch geringer aus. Westdeutsche empfinden die ökonomischen Wünsche systematisch stärker realisiert als Ostdeutsche und das wahrgenommene Klima im Arbeitskontext weicht von der gewünschten Klimaausprägung stärker bei Teilzeitbeschäftigten ab als bei Vollzeitkräften.

*Tab.8.34: Korrelationstabelle: Arbeitszufriedenheitsskalen mit soziodemografischen Angaben*

		<b>Wunsch: Teil-/Vollzeit</b>	<b>West/Ost Vergütung</b>	<b>Leitungsfunk- tion</b>
<b>Wichtigkeit</b>	ökonomische Bedingungen		-,102**	,076**
	organisationale Bedingungen	-,062*	-,062*	
	Betriebsklima	-,113**	-,101**	
<b>Wirklichkeit</b>	ökonomische Bedingungen	,068*	,132**	-,134**
	organisationale Bedingungen	,159**	-,076**	-,134**
	Betriebsklima	,154**		
<b>Differenz</b>	ökonomische Bedingungen	-,068*	-,171**	,152**
	organisationale Bedingungen	-,158**		,089**
	Betriebsklima	-,206**	-,084**	,067**

*Es werden nur signifikante Korrelationskoeffizienten abgebildet*

Bei den letzten drei dichotomen Variablen zur Person zeigen sich ebenfalls signifikante Unterschiede (vgl. Tabelle 38). Personen, die gerne Vollzeit arbeiten, messen den organisationalen Bedingungen und Klimaaspekten systematisch mehr Bedeutung bei als Teilzeitbeschäftigte. Zudem werden die drei Arbeitszufriedenheitsdimensionen von Beschäftigten, die nur 86% des Westlohnes erhalten, als wichtiger eingestuft. Führungskräfte messen den ökonomischen Bedingungen eine geringere Bedeutung zu als Personen ohne Leitungsfunktion.

Wird der Realisierungsgrad der drei Dimensionen vertiefend analysiert, so wird deutlich, dass Personen, die Vollzeit arbeiten möchten die Arbeitszufriedenheitsdimensionen systematisch besser realisiert sehen als Teilzeitbeschäftigte. Personen mit 86%igem Lohnniveau empfinden die ökonomischen Bedingungen schlechter, die organisationalen Bedingungen besser realisiert als Beschäftigte mit 100%igem Lohnniveau. Bei den Führungskräften zeigt sich, dass sie die ökonomischen und organisationalen Bedingungen signifikant besser realisiert sehen als Nichtführungskräfte.

Bei den Differenzwerten werden deutliche Unterschiede klar. So weisen Personen mit dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich höhere Differenzwerte auf als die, die vollzeitbeschäftigt sein wollen. Beschäftigte mit 86%igem Lohnniveau weisen höhere Differenzen hinsichtlich der ökonomischen Bedingungen und des Klimas auf als die mit 100%igem Lohnniveau, und Leitungskräfte haben auf allen Dimensionen geringere Differenzwerte als die Personen ohne Leitungsfunktion.

#### **8.4.4 Arbeitsmotivation**

Die Skala zur Arbeitsmotivation zeigt deutliche Probleme hinsichtlich der Operationalisierung des Konstrukts. Bei früheren Untersuchungen hat die Skala stets nur sehr geringe Effekte gezeigt. Die Skala besteht aus fünf Items (vgl. Anhang 1), die zwischen  $r_{(min)} = ,387$  und  $r_{(max)} = ,682$  mit einander korrelieren. Mit einem standardisierten Alpha von  $\alpha = ,85$  erscheint die Skala reliabel. Der Mittelwert der Skala liegt bei  $Mean = 3,93$  und die Standardabweichung bei  $SD = ,70$ , wodurch hinreichende Streuung gegeben ist.

Bei der Überprüfung der Zusammenhänge mit soziodemografischen Kennwerten ergeben sich zwar systematische Beziehungen, jedoch befinden sich diese auf geringem Niveau hinsichtlich der Varianzaufklärung (vgl. Tabelle 39).

Insgesamt zeigen sich geringe Zusammenhänge mit den soziodemografischen Daten. Das Geschlecht zeigt den höchsten Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation. Der Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung, die Höhe des Einkommens und die Funktion (Leitungskraft vs. ohne Leitungsfunktion) korrespondieren ebenfalls deutlich mit der Arbeitsmotivation bzw. deren Einzelaspekten. Hier lässt sich die Konfundierung der personenbezogenen Daten zum Geschlecht, Vollzeitbeschäftigung, Besoldungshöhe und Leitungsfunktion erkennen, welche bei der weiteren Analyse bzw. der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt wird.

Tab. 8.35: Korrelationstabelle: Arbeitsmotivation mit soziodemografischen Angaben

(Pearson Korrelation)	Bereit für Verantwortung	Bereit mich zu qualifizieren	Will weiterkommen	Setze mich für Beruf ein	Interesse an Herausforderung	Skala Arbeitsmotivation
<b>Geschlecht (w= 1, m=2)</b>	,231**	,113**	,150**	,014	,138**	,171**
<b>Ich komme aus...</b>	-,145**	,008	-,068**	-,004	-,070**	-,080**
<b>Ich arbeite Teil- vs. Vollzeit</b>	,099**	,099**	,119**	,030	,117**	,118**
<b>Ich würde gerne arbeiten Teil- vs. Vollzeit</b>	,154**	,105**	,113**	,093**	,124**	,152**
<b>Ostvergütung (ja/nein)</b>	,140**	,069*	,130**	-,001	,069*	,102**
<b>Leitungsfunktion (ja/nein)</b>	-,164**	-,068**	-,074**	-,115**	-,123**	-,136**
<b>Besoldung/Vergütung</b>	,179**	,145**	,093**	,069**	,093**	,152**
<b>Dauer bisheriger Tätigkeit</b>	,028	-,124**	-,064**	-,006	-,023	-,050*
<b>Alter</b>	-,042	-,219**	-,254**	,034	-,037	-,142**

w= weiblich, m= männlich