



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N°5/2020

10. Juli 2020

AKTUELLES VOM « QUALITY OF WORK INDEX » Nr. 17



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

**Was frustriert Arbeitnehmer in Luxemburg
an ihrem Arbeitsplatz?**

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Im Rahmen dieser Newsletter wird analysiert, in welchem Umfang Arbeitnehmer in Luxemburg an ihrem Arbeitsplatz von der Frustration dreier psychologischer Grundbedürfnisse – der Autonomie, der Kompetenz, und der Verbundenheit – betroffen sind. Hierbei zeigt sich durchgängig bei den Arbeitnehmern, dass die Frustration über fehlende Autonomie am Stärksten ausgeprägt ist. Spezifische Arbeitsbedingungen, wie z.B. fehlende Partizipation sowie geringes Well-Being sind zudem besonders hoch mit Frustration korreliert. Vergleiche

zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen zeigen auf, dass Frauen gegenüber Männern ein etwas höheres Ausmaß der Frustration von Verbundenheit und von Kompetenz erleben. Manager zeigen hingegen ein geringeres Ausmaß der Frustration von Verbundenheit im Vergleich zu Arbeitnehmern in anderen Berufen. Arbeitnehmer, die in NGOs arbeiten, weisen wiederum das geringste Ausmaß an Frustration über fehlende Autonomie auf.

Psychologische Grundbedürfnisse

Die Erfüllung von Grundbedürfnissen spielen für Arbeitnehmer eine bedeutende Rolle. Die Selbstdeterminationstheorie (Deci & Ryan, 2000) geht von drei psychologischen Grundbedürfnissen aus, die fundamental für Motivation und Wohlbefinden von Menschen sind: das Gefühl von Autonomie, von Kompetenz und von Verbundenheit mit anderen. **Autonomie** beschreibt hierbei das Bedürfnis von Freiheit, Selbstbestimmung, das Vorliegen von Handlungsoptionen sowie das Fehlen salienter externer Kontrolle (Ryan, 1995). **Kompetenz** bezieht sich auf das Bedürfnis von Arbeitnehmern ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, ihre Umgebung zu beherrschen sowie optimale, d.h. ihren Fähigkeiten entsprechende Herausforderungen zu bewältigen und positives Feedback zu erfahren (Ryan, 1995; White, 1959). **Verbundenheit** beschreibt das Bedürfnis sich anderen zugehörig und verbunden zu fühlen sowie das Gefühl umorgt zu sein und bedeutsame Beziehungen zu anderen zu haben (Baumeister &

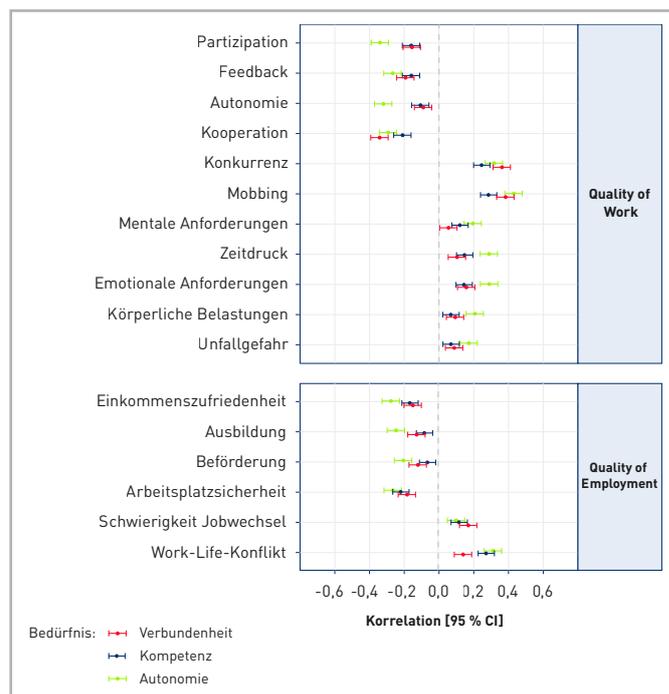
Leary, 1995). Stark kontrollierende, kritische oder ablehnende Arbeitsumwelten können diese Grundbedürfnisse frustrieren und zu passivem Verhalten, zu reduziertem Wohlbefinden sowie zu reduzierter Motivation führen (Deci et al., 2017; Vansteenkiste & Ryan, 2013).

In der vorliegenden Newsletter wird analysiert, in welchem Maße verschiedene Arbeitsbedingungen sowie unterschiedliche Well-Being-Dimensionen mit der Frustration dieser drei Grundbedürfnisse korreliert sind. Zudem wird geprüft, welche spezifischen Arbeitnehmergruppen in Luxemburg besonders von der Frustration dieser Grundbedürfnisse betroffen sind. Dazu wird auf die Daten des Quality of Work (QoW; Welle 2019; Sischka & Steffgen, 2020a) Survey – eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmern aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details, siehe Kasten: Methode).

Frustration und Arbeitsbedingungen

Abbildung 1 zeigt auf, inwiefern unterschiedliche Arbeitsbedingungen mit dem Auftreten der Frustration von Grundbedürfnissen zusammenhängen. Hier zeigt sich, dass die Frustrationen negativ mit Partizipation, Feedback, Autonomie, und Kooperation sowie positiv mit Konkurrenz, Mobbing (siehe auch Sischka & Steffgen, 2019), Mentale Anforderungen, Zeitdruck, Emotionale Anforderungen, Körperliche Belastungen und Unfallgefahr korreliert sind. Das bedeutet beispielsweise, dass mit zunehmender Partizipation die Frustration abnimmt (negative Korrelation). Des Weiteren ist die Frustration psychologischer Grundbedürfnisse negativ mit Einkommenszufriedenheit, Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit sowie positiv mit Schwierigkeit den Job zu wechseln und Work-Life-Konflikten korreliert. Die meisten Arbeitsbedingungen sind am stärksten mit der Frustration des Bedürfnisses nach Autonomie assoziiert. Lediglich die Dimensionen Kooperation und Konkurrenz weisen jeweils eine höhere Korrelation mit der Frustration des Bedürfnisses nach Verbundenheit auf. Mobbing weist insgesamt die höchsten Korrelationen mit der Frustration aller drei Grundbedürfnisse auf.

Abbildung 1: Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Frustration psychologischer Grundbedürfnisse

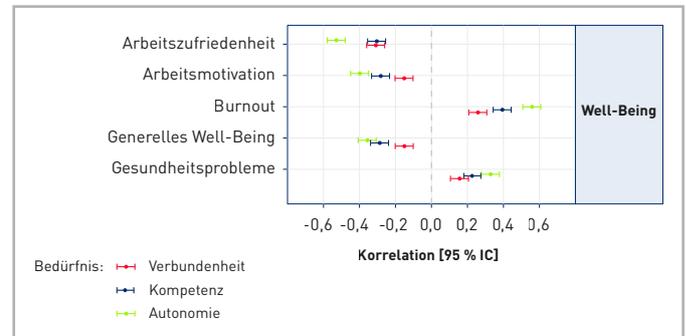


Anmerkung: Daten des QoW 2019; Korrelationen mit 95% Konfidenzintervall.

Frustration und Well-Being

Abbildung 2 zeigt den Zusammenhang zwischen Frustration und verschiedenen Well-Being-Dimensionen auf. Hier ist festzustellen, dass die Frustration negativ mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generellem Well-Being sowie positiv mit Burnout (siehe auch Sischka & Steffgen, 2016) und Gesundheitsproblemen korreliert. Die Frustration des Bedürfnisses nach Autonomie weist dabei die höchsten Korrelationen mit den verschiedenen Well-Being-Dimensionen auf.

Abbildung 2: Zusammenhang zwischen Frustration psychologischer Grundbedürfnisse und Well-Being

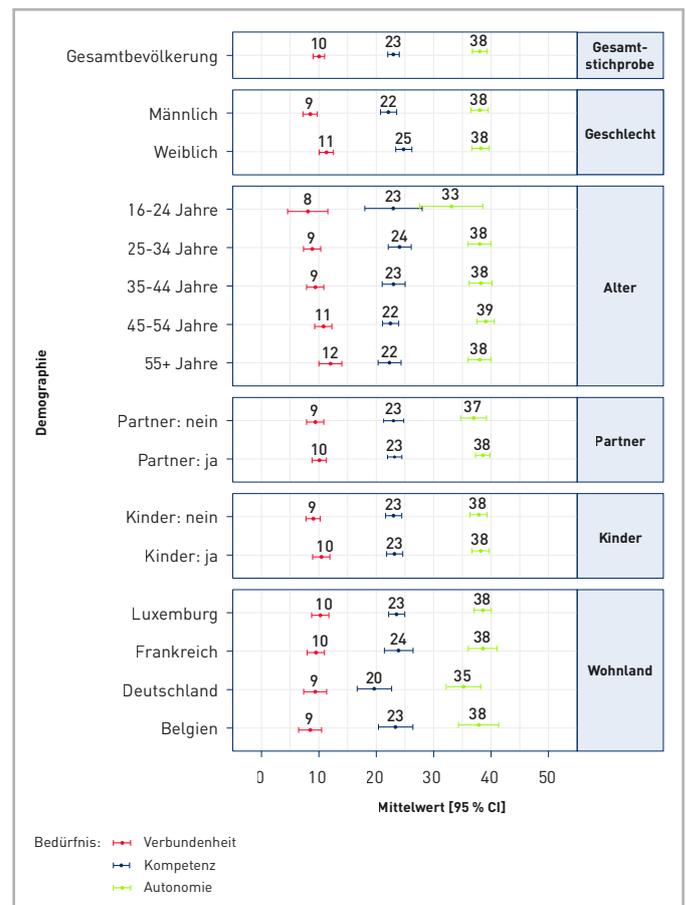


Anmerkung: Daten des QoW 2019; Korrelationen mit 95% Konfidenzintervall.

Frustration und Demographie

Abbildung 3 zeigt die jeweiligen Mittelwerte der Frustrationen differenziert nach verschiedenen demographischen Charakteristiken. Frauen weisen hierbei im Vergleich zu Männern ein etwas höheres Ausmaß der Frustration von Verbundenheit und von Kompetenz auf. Differenziert nach Alter zeigt sich ein leichter Alterstrend bezüglich der Frustration von Verbundenheit: Je älter desto tendenziell höher die Frustration. Differenziert nach Wohnland berichten Arbeitnehmer aus Deutschland im Mittel über ein geringfügig niedrigeres Ausmaß bezüglich der Frustration von Kompetenz.

Abbildung 3: Frustration psychologische Grundbedürfnisse nach Demographie



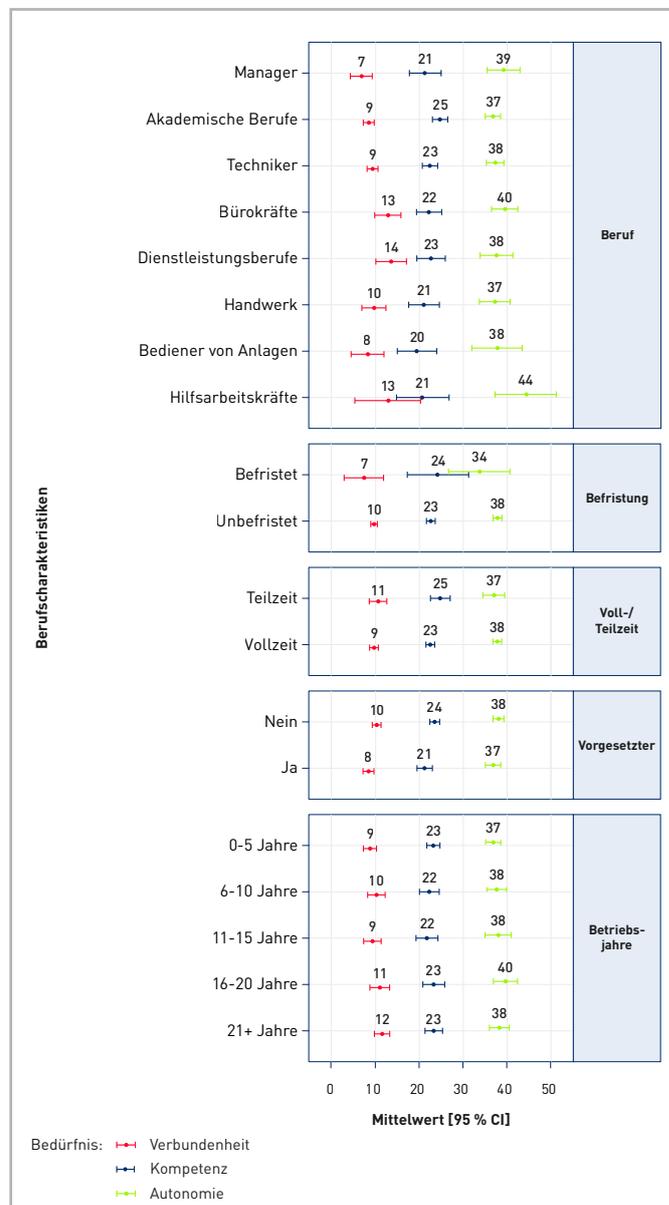
Anmerkung: Daten des QoW 2019; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Frustration und Berufscharakteristiken

Abbildung 4 zeigt das Ausmaß der Frustrationen differenziert nach verschiedenen Berufscharakteristiken auf. So berichten Manager im Durchschnitt über ein geringeres Ausmaß der Frustration nach Verbundenheit im Vergleich zu Arbeitnehmern aus anderen Berufen.

Arbeitnehmer, die eine Vorgesetztenposition innehaben, berichten im Durchschnitt über ein geringeres Ausmaß der Frustration der drei Grundbedürfnisse.

Abbildung 4: Frustration psychologische Grundbedürfnisse nach Berufscharakteristiken

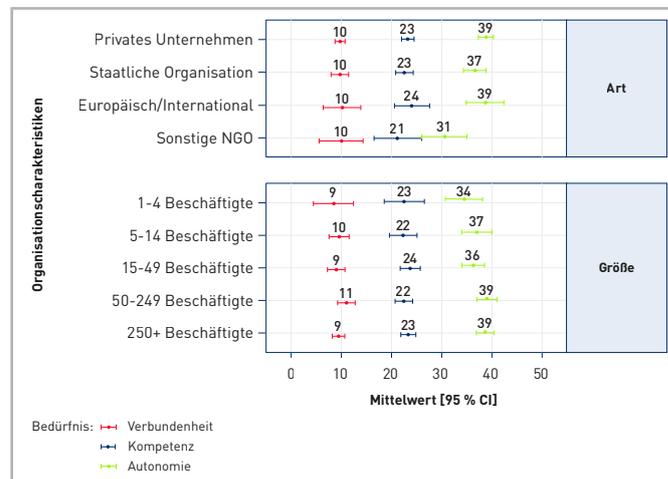


Anmerkung: Daten des QoW 2019; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Frustration und Organisationscharakteristiken

Abbildung 5 zeigt das Ausmaß der Frustration psychologischer Grundbedürfnisse differenziert nach Organisationscharakteristiken auf. Arbeitnehmer, die in sonstigen NGOs arbeiten weisen im Durchschnitt ein geringeres Ausmaß der Frustration des Bedürfnisses nach Autonomie auf. Differenziert nach Größe des Betriebs weisen Arbeitnehmer in größeren Betrieben (250+ Beschäftigte) im Durchschnitt ein etwas höheres Ausmaß der Frustration des Bedürfnisses nach Autonomie auf.

Abbildung 5: Frustration psychologische Grundbedürfnisse nach Organisationscharakteristiken



Anmerkung: Daten des QoW 2019; Mittelwerte der von 0 bis 100 reichenden Skalen mit 95% Konfidenzintervall.

Schlussfolgerung

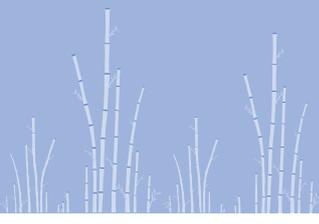
Der vorliegende Bericht belegt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und der erlebten Frustration verschiedener psychologischer Grundbedürfnisse von Arbeitnehmern. Die Frustration der Grundbedürfnisse geht zudem einher mit einem geringeren Well-Being sowie einer geringeren Motivation der Arbeitnehmer.

Aufgrund der aufgezeigten problematischen Zusammenhänge ist überorganisationale Interventionen nachzudenken, die sich an den Grundlagen der Selbstdeterminationstheorie orientieren sollten (siehe die diskutierten Interventionsstudien in Deci et al., 2017). Auch die Veränderung von Arbeitsbedingungen kann sich redu-

zierend auf die Frustration psychologischer Grundbedürfnisse auswirken. Hier spielt der Vorgesetzte eine entscheidende Rolle: Insbesondere bei einem transformationalen Führungsstil (siehe auch Sischka & Steffgen, 2020b) treten in geringerem Ausmaß Frustrationen psychologischer Grundbedürfnisse auf (Deci et al., 2017).

Referenzen

- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « what » and « why » of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_02
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x>
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263-280. <https://doi.org/10.1037/a0032359>
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). Burnout am Arbeitsplatz in Luxemburg. Aktuelles vom *Quality of Work Index Nr. 3. Better Work Newsletter*, 2/2016, 1-7.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2020a). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2019*. Inside Research Report. Luxemburg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2020b). Mitarbeiterorientiert führen – Wie ausgeprägt ist der transformationale Führungsstil in Luxemburg? Aktuelles vom *Quality of Work Index Nr. 16. Better Work Newsletter*, 3/2020, 1-7.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2019). Arbeitsplatzmobbing in Luxemburg - wie groß ist das Problem? Aktuelles vom *Quality of Work Index Nr. 14. Better Work Newsletter*, 5/2019, 1-7.



Methode

Für die Studie *Quality of work Index*, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500 telefonische Interviews (CATI, CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der *Chambre des salariés Luxembourg* und der *Universität Luxemburg: INSIDE* durchgeführt. (Tabelle 1).

Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebung von 2019 (Sischka & Steffgen, 2020a).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg					
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: INSIDE, luxemburgische Chambre des salariés, seit 2014 Infas Institut, zuvor TNS-ILRES					
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer und englischer Sprache					
Stichprobe	2019: 1.495					
ISCO-Berufsgruppen	Die berufliche Tätigkeit wird für die Vercodung auf Basis der International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) mit einer dreistufigen Frage erhoben. Dabei wird die gesamte berufliche Tätigkeit und nicht nur eine Berufsbezeichnung erfasst. Mithilfe der ISCO-Codierung lässt sich die Tätigkeit im ökonomischen Sinne generieren.					
Frustration psychologischer Grundbedürfnisse	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Frustration der Autonomie	3	0,69	Frustration der Verbundenheit	3	0,91
	Frustration der Kompetenz	3	0,75			
Skalen zu Quality of Work	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Partizipation	2	0,76	Mentale Anforderungen	4	0,75
	Feedback	2	0,74	Zeitdruck	2	0,75
	Autonomie	4	0,74	Emotionale Anforderungen	2	0,84
	Kooperation	4	0,83	Körperliche Belastungen	2	0,74
	Konkurrenz	4	0,83	Unfallgefahr	2	0,79
	Mobbing	5	0,73			
Skalen zu Quality of Employment	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Einkommenszufriedenheit	2	0,88	Arbeitsplatzsicherheit	2	0,76
	Ausbildung	2	0,82	Schwierigkeit Jobwechsel	2	0,84
	Beförderung	2	0,87	Work-Life-Konflikt	3	0,80
Skalen zu Well-Being	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,80	Generelles Well-Being	5	0,87
	Arbeitsmotivation	3	0,70	Gesundheitsprobleme	7	0,76
	Burnout	6	0,82			

Universität du Luxembourg
Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
T + 352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
T +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200