



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N° 3/2017 26 juillet 2017

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N° 7



QUALITY OF WORK INDEX

Motivation au travail des salariés au Luxembourg

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

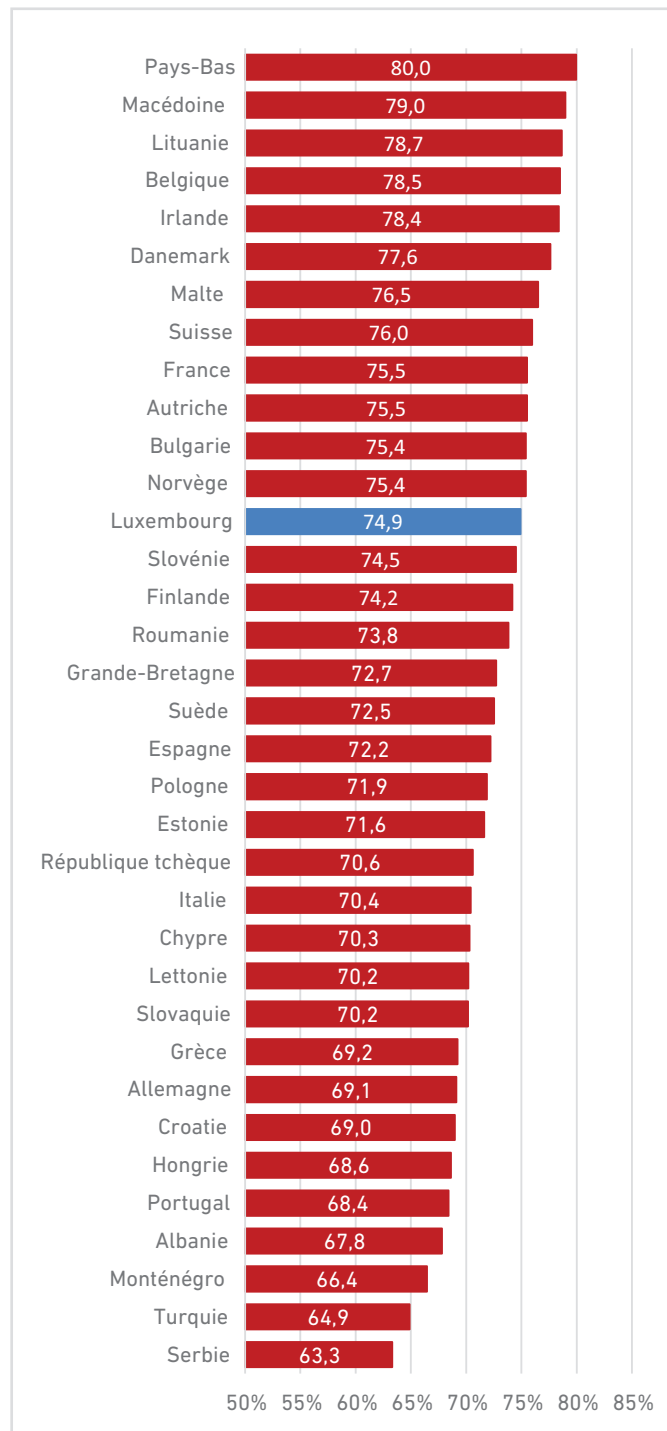
18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

L'enquête européenne EWCS (Eurofound, 2016a, 2016b) montre que la motivation au travail des salariés au Luxembourg se trouve dans la moyenne. L'enquête nationale Quality of Work Index révèle qu'il n'existe que de faibles différences de motivation au travail entre les hommes et les femmes, mais aussi entre les différents groupes d'âge. Les salariés occupant une position hiérarchique élevée, les cadres de direction, les dirigeants et les gérants présentent en moyenne une motivation au travail plus importante, tandis que les personnes exerçant une profession élémentaire ont en revanche une motivation au travail plus faible. Les salariés travaillant dans des organisations non-gouvernementales (ONG) sont plus motivés que la moyenne. La motivation au travail est par ailleurs corrélée à différentes conditions de travail psychosociales et à divers aspects du cadre légal du travail. La participation aux décisions, les feedbacks des collègues et des supérieurs, la coopération entre collègues et la clarté du rôle sont corrélés avec une motivation au travail plus élevée, tandis que le fait de subir une pression concurrentielle et du harcèlement moral est à l'inverse corrélé négativement. Concernant le cadre légal du travail, c'est principalement la sécurité de l'emploi qui présente la plus forte corrélation avec la motivation au travail, suivie de la satisfaction quant aux revenus et des possibilités de formation.

ÉTUDE 1 : MOTIVATION AU TRAVAIL EN EUROPE

Figure 1 représente la motivation au travail moyenne des salariés au Luxembourg par rapport aux autres pays européens. Le graphique ci-contre est issu de l'Enquête Européenne sur les conditions de travail de 2015 (EWCS). D'après les résultats, le Luxembourg se situe plutôt dans la moyenne des pays participant à l'enquête. Si l'on retrouve les Pays-Bas, la Belgique et la France dans la partie haute du tableau, l'Allemagne et le Portugal sont, eux, dans la partie inférieure du classement

Figure 1 : Comparaison de la motivation au travail entre pays européens



Remarque : moyenne de l'échelle Motivation au travail allant de 0 à 100

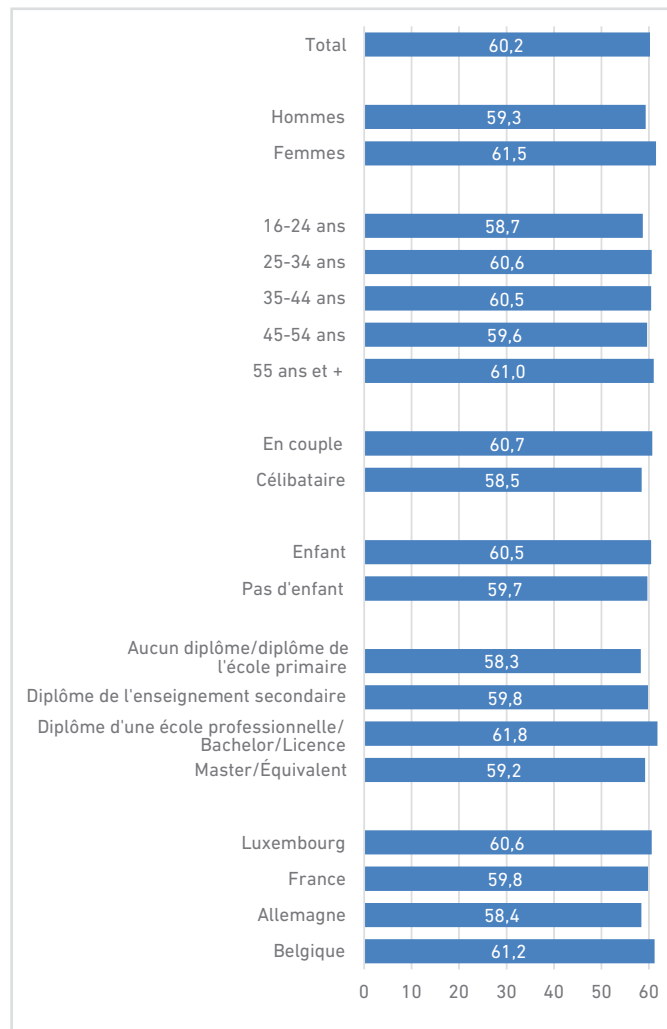
ÉTUDE 2 : RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE QUALITY OF WORK

Concernant les analyses ci-dessous, il convient de noter que l'enquête ECWS utilise des indicateurs légèrement différents pour mesurer la motivation au travail (pour plus de détails, voir encadré : *Méthode*). De plus, l'enquête ECWS ne tient compte que des salariés résidant au Luxembourg, alors que l'enquête QoW interroge également les frontaliers. Par ailleurs, les données de l'enquête ECWS sont collectées à partir d'entretiens en face-à-face, alors que les données de l'enquête QoW sont fournies par des entretiens téléphoniques. Cette différence de méthodologie dans la collecte des données peut influencer le type de réponses obtenues (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003). Les valeurs de l'étude 1 ne sont donc pas directement comparables aux valeurs ci-dessous.

Motivation au travail en fonction des données démographiques

Figure 2 représente la motivation au travail moyenne en fonction des données démographiques (concernant la collecte des données sur la motivation au travail, cf. encadré : *Méthode*). D'après les déclarations fournies, les salariées femmes semblent être légèrement plus motivées que les salariés hommes. Si l'on différencie selon les groupes d'âge, les jeunes âgés de 16 à 24 ans présentent certes la plus faible motivation, mais les différences restent minimes. De même, on constate peu d'écart entre les salariés célibataires ou en couple, ou entre ceux ayant ou non un enfant. En fonction du niveau de formation ou du pays de résidence, on ne constate également quasiment aucune différence.

Figure 2 : Motivation au travail en fonction des données démographiques

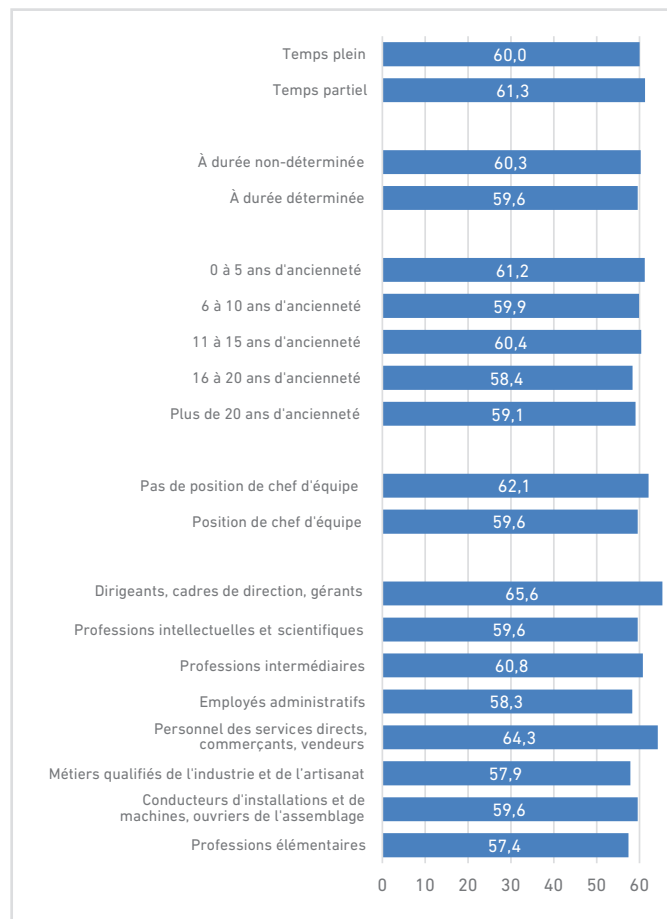


Remarque : moyenne de l'échelle Motivation au travail allant de 0 à 100

Motivation au travail en fonction de critères liés au type d'emploi

Figure 3 représente la motivation au travail en fonction de différents critères relatifs au type d'emploi. Par rapport aux salariés à temps plein, les salariés à temps partiel montrent en moyenne une motivation au travail légèrement supérieure. En ce qui concerne la nature du contrat de travail, on ne constate pas de différence notable entre les personnes en CDI et les personnes en CDD. Si l'on différencie selon le nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, on note que les salariés ayant peu d'ancienneté (0 à 5 ans) présentent une motivation au travail un peu plus élevée. Les salariés occupant une position hiérarchique élevée semblent un peu plus motivés que les salariés n'ayant pas de subordonnés. En procédant à une analyse selon les catégories professionnelles de la classification CITP, on remarque que ce sont les cadres de direction, les dirigeants et les gérants ainsi que les salariés des services directs, les commerçants et les vendeurs, qui présentent la plus forte motivation au travail. À l'inverse, les personnes exerçant une profession élémentaire présentent la motivation la plus faible.

Figure 3 : Motivation au travail en fonction de critères liés au type d'emploi

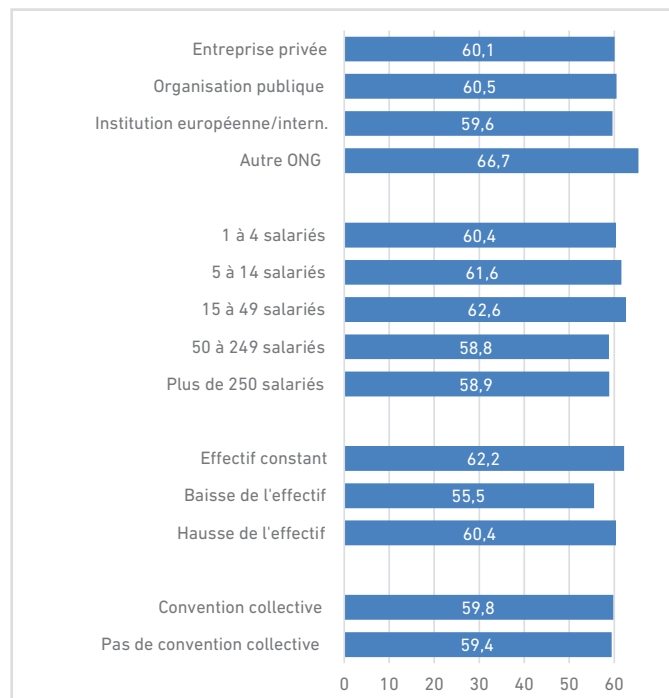


Remarque : moyenne de l'échelle Motivation au travail allant de 0 à 100

Motivation au travail en fonction des caractéristiques de l'organisation

Si l'on différencie les salariés en fonction du type d'organisation (privée, publique, européenne/internationale ou ONG), ce sont les salariés d'organisations non-gouvernementales qui présentent la motivation au travail la plus forte (Figure 4). La motivation semble être en moyenne légèrement plus élevée dans les petites et moyennes organisations que dans les grandes organisations (plus de 50 salariés). Les salariés travaillant dans des organisations dont l'effectif est en recul semblent moins motivés que ceux travaillant dans des organisations dans lesquelles l'effectif est stable voire a augmenté. On ne constate pas de différence notable selon qu'il existe ou non une convention collective dans l'organisation.

Figure 4 : Motivation au travail en fonction des caractéristiques de l'organisation

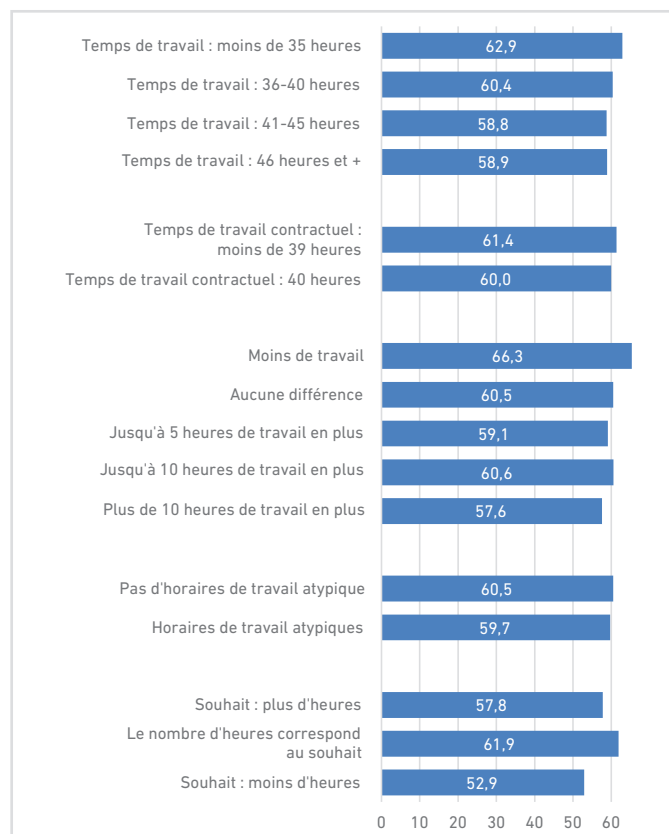


Remarque : moyenne de l'échelle Motivation au travail allant de 0 à 100

Motivation au travail en fonction de critères relatifs au temps de travail

Figure 5 représente le niveau de motivation au travail en fonction de différents critères liés au temps de travail. On constate que ce sont les salariés dont la durée de travail hebdomadaire est la plus faible qui présentent une motivation au travail un peu plus élevée. De même, au regard du temps de travail contractuel, les salariés ayant le plus faible nombre d'heures montrent une motivation au travail légèrement supérieure à la moyenne. Les salariés travaillant moins que leur temps de travail contractuel, sont en moyenne plus motivés, tandis que ceux travaillant 10 heures de plus que leur temps de travail contractuel, sont les moins motivés. Les salariés n'ayant pas d'horaires de travail atypiques, présentent en moyenne une motivation au travail légèrement plus élevée que ceux ayant des horaires de travail atypiques (travail en soirée, de nuit ou le week-end). Les salariés étant satisfaits de la durée hebdomadaire de leur temps de travail sont plus motivés que les salariés qui aimeraient faire plus ou moins d'heures.

Figure 5 : Motivation au travail en fonction de critères relatifs au temps de travail



Remarque : moyenne de l'échelle Motivation au travail allant de 0 à 100

Conditions de travail psychosociales et motivation au travail

Tableau 1 présente les corrélations entre la motivation au travail et certaines conditions de travail psychosociales (pour plus de détails, cf. encadré : *Méthode*). Le fait de subir du harcèlement moral (cf. à ce sujet Sischka & Steffgen, 2016), ainsi que le niveau de participation ressenti dans les décisions, sont les éléments influençant le plus la motivation au travail, suivis de la coopération avec les collègues, du feedback sur le travail, de la clarté du rôle et de la concurrence entre collègues (cf. à ce sujet Sischka & Steffgen, 2017). Cela signifie que la motivation au travail a tendance à être plus forte chez les salariés faisant état d'un niveau élevé de coopération avec les collègues, de nombreuses possibilités de participation, ainsi que de feedbacks fréquents et de rôles clairement définis. Les salariés subissant une pression concurrentielle élevée et du harcèlement moral montrent en revanche une motivation au travail plus faible.

Tableau 1 : Conditions de travail psycho-sociales et motivation au travail

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)	Motivation au travail						
(2)	Coopération	0,26					
(3)	Participation	0,32	0,32				
(4)	Feedback	0,26	0,45	0,44			
(5)	Concurrence	-0,15	-0,21	-0,12	-0,05 ^{ns}		
(6)	Harcèlement moral	-0,33	-0,29	-0,38	-0,33	0,32	
(7)	Clarté du rôle	0,25	0,28	0,35	0,30	-0,16	-0,32

Remarque : ^{ns} = non significatif.

Cadre légal du travail et motivation au travail

La motivation au travail est également corrélée avec divers aspects du cadre légal du travail (Tableau 2). C'est la sécurité de l'emploi perçue qui présente la plus forte corrélation avec la motivation à travailler, suivie de la satisfaction quant au salaire et des possibilités de formation (cf. à ce sujet Sischka & Steffgen, 2017). Les salariés étant satisfaits de leurs revenus, faisant état de bonnes possibilités de formation et de promotion, et évaluant la sécurité de leur emploi et leur employabilité comme élevées,

présentent une motivation plus forte que les salariés indiquant des valeurs plus faibles sur ces critères. Les salariés rapportant des contraintes physiques importantes présentent à l'inverse une motivation au travail plus faible.

Tableau 2 : Cadre légal du travail et motivation au travail

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)	Motivation au travail						
(2)	Revenus	0,23					
(3)	Formation	0,20	0,35				
(4)	Promotion	0,18	0,31	0,51			
(5)	Sécurité de l'emploi	0,27	0,28	0,29	0,21		
(6)	Employabilité	0,16	0,09	0,14	0,12	0,21	
(7)	Charge physique	-0,11	-0,19	-0,16	-0,14	-0,16	-0,04 ^{ns}

Remarque : ^{ns} = non significatif.

Bien-être et motivation au travail

Tableau 3 présente les corrélations entre la motivation au travail et certains aspects liés au bien-être. La motivation au travail présente les plus fortes corrélations avec le burnout, le bien-être général (WHO-5) et la satisfaction au travail. Le respect ressenti et l'importance accordée au travail sont corrélés positivement avec la motivation au travail. Ainsi, les salariés faisant état d'une satisfaction au travail élevée, se sentant respectés, considérant leur travail comme important et ayant un niveau de bien-être général élevé, présentent une motivation au travail plus élevée que les salariés indiquant des valeurs plus faibles sur ces critères. Les salariés souffrant d'un burnout ou de problèmes de santé ont à l'inverse tendance à être moins motivés au travail.

Tableau 3 : Bien-être et motivation au travail

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)	Motivation au travail						
(2)	Satisfaction au travail	0,47					
(3)	Respect	0,37	0,69				
(4)	Importance du travail	0,36	0,38	0,31			
(5)	WHO-5	0,48	0,42	0,66	0,23		
(6)	Burnout	-0,57	-0,60	-0,48	-0,22	-0,58	
(7)	Problèmes de santé	-0,34	-0,39	-0,34	-0,10	-0,42	-0,60

Remarque : toutes les corrélations sont significatives.

Références

- Eurofund [Ed.] (2016a). Sixth European Working Conditions Survey – Technical report. Working Paper.
- Eurofound (Ed.) (2016b), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephon versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125. (2003).
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg. *Better Work Newsletter*, 1.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017). Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxemburg (3^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg.

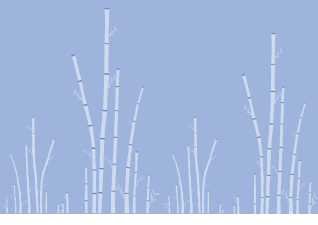
Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1.500 salariés ont été interrogés depuis 2013 par téléphone (CATI), par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE. (Tableau 4).

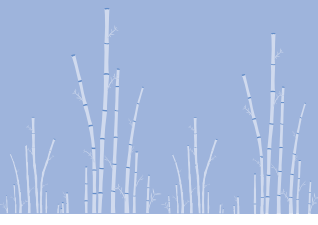
Toutefois, la collecte des données a été confiée à un autre institut à partir de 2014. La comparaison des données de 2013 avec celles de 2014, 2015 et 2016 doit donc être effectuée avec prudence. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2016 (Sischka, & Steffgen, 2016c).

Tableau 4 : Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut Infas, avant TNS-ILRES
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) en allemand, français et luxembourgeois
Échantillon	1.506 participants (enquête 2016)
Classification CIP des professions	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.
Horaires de travail	Durée du travail hebdomadaire effective : <ul style="list-style-type: none">« Sur les 12 derniers mois, combien d'heures par semaine avez-vous en moyenne travaillé ? Veuillez également inclure les heures supplémentaires régulièrement effectuées. » Horaires de travail atypiques <ul style="list-style-type: none">« Sur les 12 derniers mois, avez-vous souvent travaillé le soir après 19h00, la nuit après 22h00, ou le week-end ? »Catégories de réponse<ul style="list-style-type: none">« Oui »« Non »



Horaires de travail (...suite)	Différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effective <ul style="list-style-type: none">• Temps de travail hebdomadaire prévu dans le contrat de travail : « Quelle est la durée de travail hebdomadaire stipulée dans votre contrat de travail ? »• Durée du travail effective : « Sur les 12 derniers mois, combien d'heures par semaine avez-vous en moyenne travaillé ? Veuillez également inclure les heures supplémentaires régulièrement effectuées. » Durée du travail souhaitée : <ul style="list-style-type: none">• « En tenant compte du coût de la vie, aimeriez-vous que votre contrat comporte davantage d'heures de travail rémunérées ou moins d'heures de travail rémunérées ? »• Catégories de réponse « J'aimerais avoir un contrat avec plus d'heures de travail rémunérées que le contrat actuel. » « J'aimerais avoir un contrat avec moins d'heures de travail rémunérées que le contrat actuel. » « La durée de travail actuelle me convient tout à fait. »
Échelle de motivation au travail	L'échelle est tirée de Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) et comprend trois items et un alpha de Cronbach de 0,70. <ul style="list-style-type: none">• À quelle fréquence avez-vous le sentiment de déborder d'énergie au travail ?• À quelle fréquence vous sentez-vous en forme et dynamique au travail ?• À quelle fréquence vous réveillez-vous le matin réjoui à l'idée de travailler ?
Échelles sur les conditions de travail psychosociales	Coopération : <ul style="list-style-type: none">• 4 items ;• Alpha de Cronbach : 0,79 Participation : <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• Alpha de Cronbach : 0,73 Feedback : <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• Alpha de Cronbach : 0,70 Concurrence : <ul style="list-style-type: none">• 4 items ;• Alpha de Cronbach : 0,81 Harcèlement moral <ul style="list-style-type: none">• 5 items ;• Alpha de Cronbach : 0,72 Clarté du rôle <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• Alpha de Cronbach : 0,73
Échelles sur le cadre légal du travail	Revenus : <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• Alpha de Cronbach : 0,89 Formation : <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• Alpha de Cronbach : 0,87 Promotion : <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• Alpha de Cronbach : 0,84



Échelles sur le cadre légal du travail (...suite)	Sécurité de l'emploi : <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• Alpha de Cronbach : 0,73 Employabilité : <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• Alpha de Cronbach : 0,79 Charge physique : <ul style="list-style-type: none">• 2 items ;• Alpha de Cronbach : 0,73
Échelles relatives au bien-être	Satisfaction au travail : <ul style="list-style-type: none">• 4 items ;• Alpha de Cronbach : 0,82 Importance du travail : <ul style="list-style-type: none">• 3 éléments ;• Alpha de Cronbach : 0,84 WHO-5 : <ul style="list-style-type: none">• 5 items ;• Alpha de Cronbach : 0,85 Burnout : <ul style="list-style-type: none">• 10 items ;• Alpha de Cronbach : 0,90 Problèmes de santé : <ul style="list-style-type: none">• 7 items ;• Alpha de Cronbach : 0,73
European Working Condition Survey	<p>Depuis leur lancement en 1990, les Enquêtes Européennes sur les conditions de travail (European Working Condition Survey, ECWS) sont menées tous les 5 ans afin d'analyser les conditions de travail des salariés et des travailleurs indépendants européens par des entretiens en face-à-face (les analyses de ce rapport se réfèrent uniquement aux données concernant les salariés). Ces enquêtes couvrent notamment les thèmes du statut professionnel, de la durée du temps de travail, de l'organisation du travail, des facteurs de risques physiques et psychosociaux, de la santé et de la sécurité, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de la participation des travailleurs ainsi que de la sécurité financière. A également été utilisé l'indice en 5 points de l'OMS sur le bien-être (WHO-5 Index), qui permet d'établir des comparaisons entre les pays concernant le bien-être. Pour la méthodologie détaillée de l'enquête, consultez Eurofound (2016a). Pour l'analyse détaillée, consultez Eurofund (2016b).</p> Motivation au travail : <p>Les affirmations suivantes visent à analyser vos sentiments concernant votre travail.</p> <p>Pour chaque affirmation, veuillez m'indiquer à quelle fréquence vous ressentez ce sentiment.</p> <ul style="list-style-type: none">• Au travail, je me sens plein d'énergie• Mon travail m'enthousiasme• Au travail, le temps passe vite

**Université du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

philipp.sischka@uni.lu
Tél. : 466644 9782

georges.steffgen@uni.lu
Tél. : 466644 6644

Chambre des salariés

david.buechel@csl.lu
Tél. : 27494 306

sylvain.hoffmann@csl.lu
Tél. : 27494 200



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N° 3/2017

26. Juli 2017

AKTUELLES VOM « QUALITY OF WORK INDEX » N° 7



**Quality
of work**
INDEX
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Arbeitsmotivation von Arbeitnehmern in Luxemburg

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

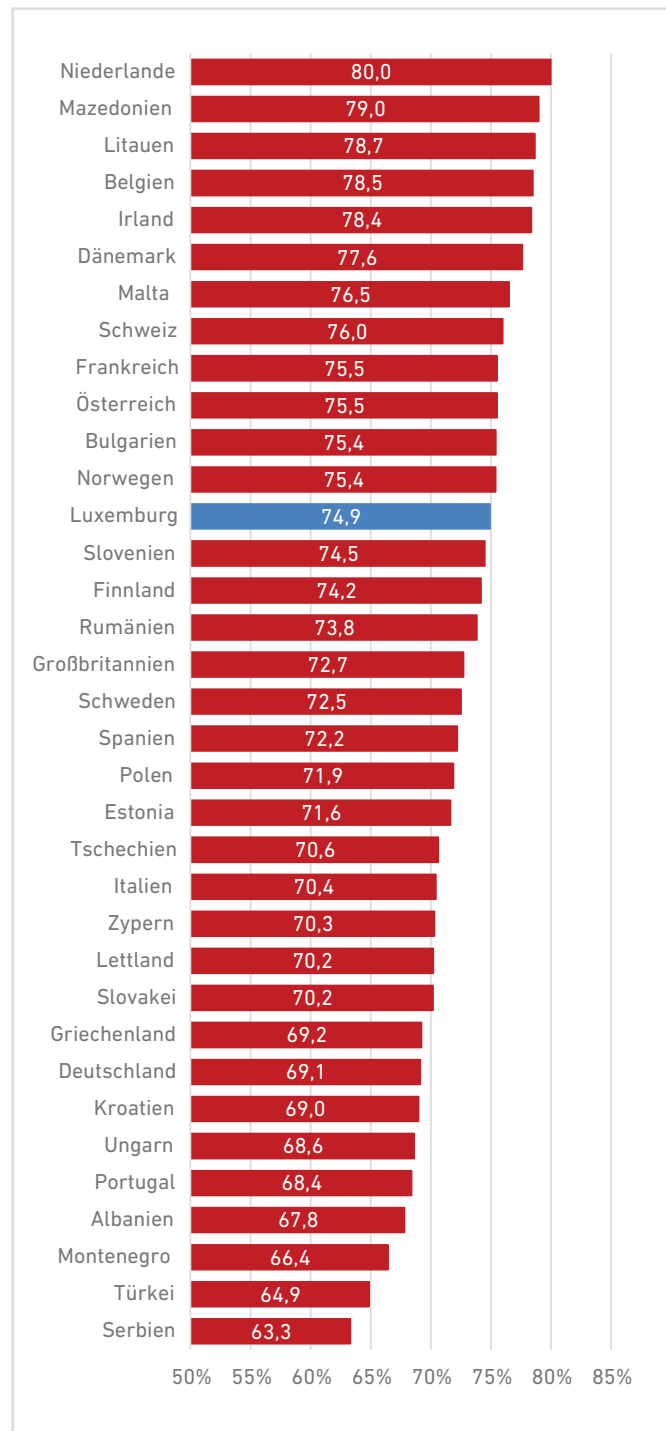
18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Die europäische Studie EWCS (Eurofund, 2016a, 2016b) zeigt auf, dass sich die Arbeitsmotivation der Arbeitnehmer in Luxemburg eher im mittleren Bereich wiederfindet. Die nationale Studie Quality of Work Index belegt nur geringfügige Unterschiede der Arbeitsmotivation sowohl zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern als auch zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition, Manager und Führungskräfte zeigen im Durchschnitt eine höhere, Hilfsarbeitskräfte dagegen im Durchschnitt eine geringere Arbeitsmotivation. Überdurchschnittlich motiviert erweisen sich Arbeitnehmer in Nichtregierungsorganisationen (NGO). Die Arbeitsmotivation ist dabei mit verschiedenen psychosozialen Arbeitsbedingungen sowie Arbeitsrahmenbedingungen korreliert. Partizipation an Entscheidungen, Feedback von Kollegen und Vorgesetzten, Kooperation unter Kollegen sowie Rollenklarheit sind positiv mit Arbeitsmotivation assoziiert, das Erleben von Konkurrenz und Mobbing sind hingegen negativ assoziiert. Hinsichtlich Arbeitsrahmenbedingungen weist vor allem Arbeitsplatzsicherheit einen hohen Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation auf, gefolgt von Einkommenszufriedenheit und Ausbildungsmöglichkeiten.

STUDIE 1: ARBEITSMOTIVATION IN EUROPA

Abbildung 1 zeigt die durchschnittliche Arbeitsmotivation von Arbeitnehmern in Luxemburg im Vergleich zu anderen europäischen Ländern. Die hier aufgeführte Abbildung wurde aus dem European Working Condition Survey 2015 herangezogen (EWCS). Luxemburg befindet sich den Befunden zu Folge, eher in dem mittleren Bereich der teilnehmenden Länder. Im oberen Bereich finden sich Niederlande, Belgien und Frankreich. Auf den unteren Plätzen befinden sich unter anderem Deutschland und Portugal.

Abbildung 1 : Arbeitsmotivation im europäischen Ländervergleich



Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Arbeitsmotivation-Skala

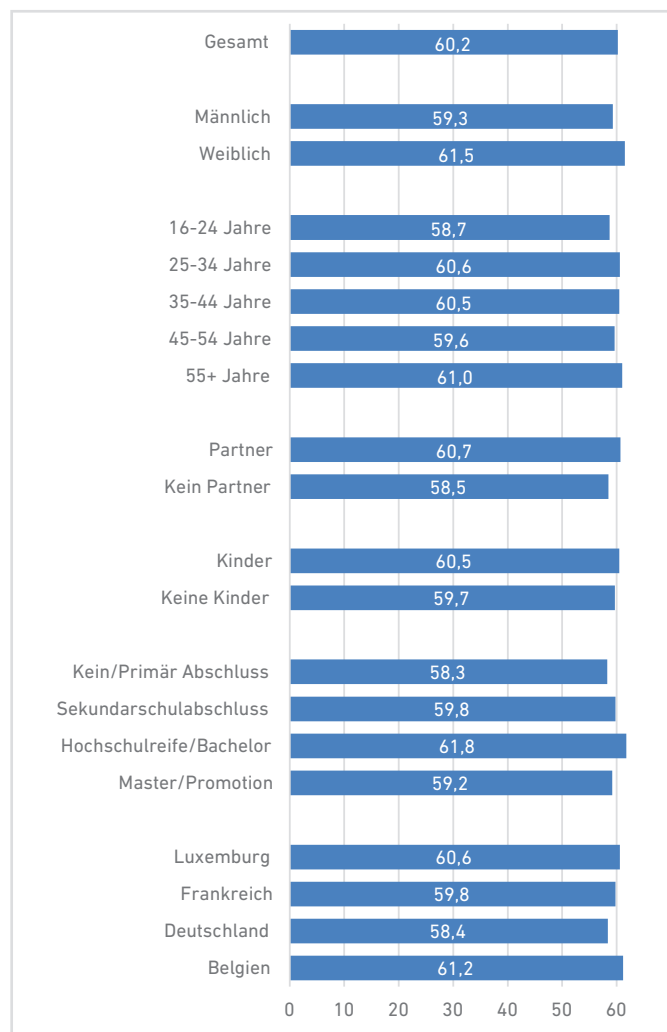
STUDIE 2: BEFUNDE DES QUALITY OF WORK

Für die folgenden Analysen ist wichtig darauf hinzuweisen, dass der EWCS etwas unterschiedliche Indikatoren zur Messung der Arbeitsmotivation verwendet (zu Details siehe Kasten: *Methode*). Außerdem berücksichtigt der EWCS nur in Luxemburg wohnhafte Arbeitnehmer, während der QoW auch Grenzgänger befragt. Zudem werden die Daten des EWCS durch Face-to-face-Interviews erhoben, während die Daten des QoW mittels Telefon-Interviews generiert werden. Diese unterschiedlichen Erhebungsmodi können einen Einfluss auf das Antwortverhalten ausüben (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003). Die Werte aus Studie 1 sind daher nicht direkt mit den folgenden Werten vergleichbar.

Arbeitsmotivation differenziert nach Demographie

Abbildung 2 zeigt die durchschnittliche Arbeitsmotivation differenziert nach verschiedenen demographischen Variablen (zur Erhebung der Arbeitsmotivation siehe Kasten: *Methode*). Nach eigenen Angaben sind weibliche Arbeitnehmer geringfügig stärker motiviert im Vergleich zu männlichen. Differenziert nach Alter, zeigen die 16 bis 24 Jährigen die geringste Motivation, allerdings sind auch hier die Unterschiede sehr gering. Ebenso wenig zeigen sich große Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Partner bzw. mit und ohne Kinder. Und auch differenziert nach Bildungsabschluss oder Wohnland zeigen sich kaum Unterschiede.

Abbildung 2 : Arbeitsmotivation nach Demographie

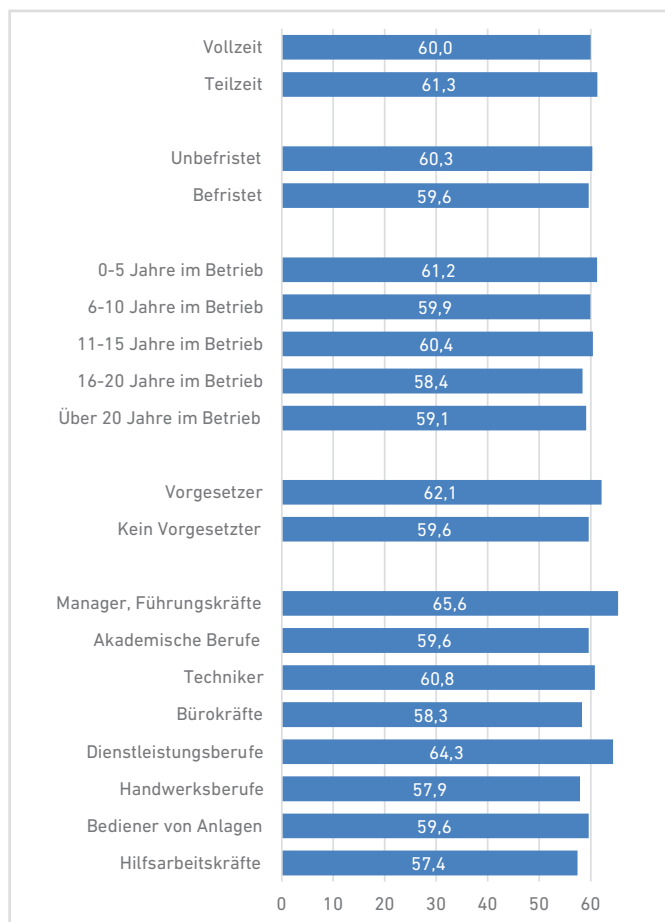


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Arbeitsmotivation-Skala

Arbeitsmotivation differenziert nach Job-Kriterien

Abbildung 3 zeigt die durchschnittliche Arbeitsmotivation nach verschiedenen Job-Kriterien. Arbeitnehmer mit Teilzeitstelle zeigen durchschnittlich eine geringfügig höhere Arbeitsmotivation im Vergleich zu Arbeitnehmern mit Vollzeitstelle. Hinsichtlich befristeten und unbefristeten Arbeitnehmern zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Differenziert nach der Anzahl der Jahre, die ein Arbeitnehmer bereits in seinem Betrieb arbeitet, zeigen Arbeitnehmer, die noch nicht so lange dort arbeiten (0-5 Jahre) eine geringfügig höhere Arbeitsmotivation. Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition scheinen etwas stärker motiviert zu sein, als Arbeitnehmer, die keine Untergebenen unter sich haben. Differenziert nach Isco-Berufsgruppen zeigen Manager und Führungskräfte sowie Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen die höchste Arbeitsmotivation, Hilfsarbeitskräfte dagegen die geringste.

Abbildung 3: Arbeitsmotivation nach Job-Kriterien

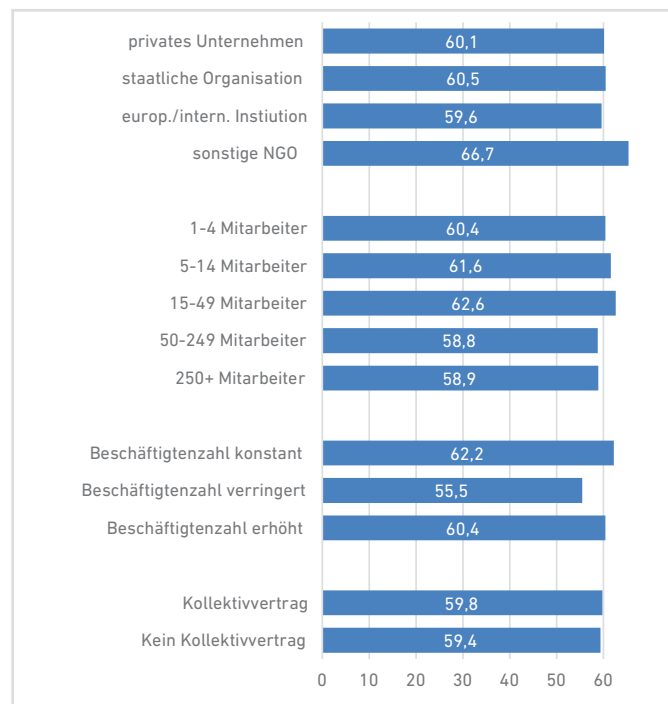


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Arbeitsmotivation-Skala

Arbeitsmotivation differenziert nach Organisationskriterien

Differenziert man die Arbeitnehmer nach der Art der Organisation (privat, staatlich, europäisch/international oder NGO) zeigen insbesondere Mitarbeiter von Nicht-Regierungsorganisationen eine erhöhte Arbeitsmotivation (Abbildung 4). Die Motivation scheint im Durchschnitt in kleinen und mittelgroßen Betrieben geringfügig höher zu sein als in größeren Organisationen (50+ Mitarbeiter). Arbeitnehmer in Organisationen, deren Beschäftigtenzahl zurückgegangen ist, weisen eine geringere Motivation auf als Organisationen, deren Beschäftigtenzahl konstant geblieben oder sich erhöht hat. Differenziert man die Arbeitnehmer nach Organisationen mit und ohne Kollektivvertrag zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede.

Abbildung 4: Arbeitsmotivation nach Organisationskriterien

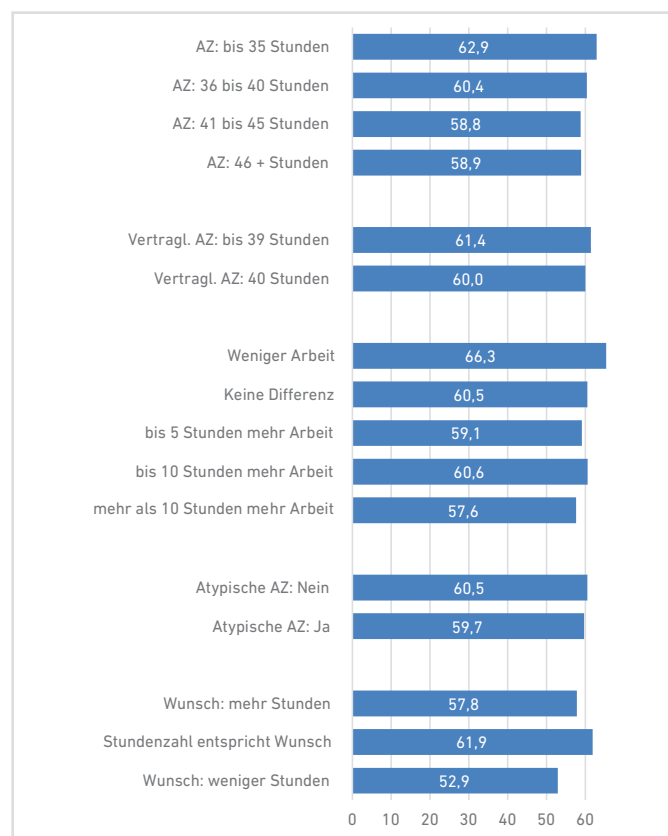


Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Arbeitsmotivation-Skala

Arbeitsmotivation differenziert nach Arbeitszeit-Kriterien

Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Arbeitsmotivation differenziert nach verschiedenen Arbeitszeitkriterien. Tendenziell weisen Arbeitnehmer mit einer geringen Arbeitszeit durchschnittlich eine etwas höhere Arbeitsmotivation auf. Ebenso weisen tendenziell Arbeitnehmer, die eine geringere vertragliche Arbeitszeit aufweisen, eine leicht überdurchschnittliche Arbeitsmotivation auf. Arbeitnehmer, die weniger arbeiten als ihre vertragliche Arbeitszeit, weisen im Durchschnitt die höchste, Arbeitnehmer die mehr als 10 Stunden als ihre vertragliche Arbeitszeit arbeiten, die geringste Arbeitsmotivation auf. Arbeitnehmer, die keine atypischen Arbeitszeiten haben, berichten im Durchschnitt über eine geringfügig höhere Arbeitsmotivation im Gegensatz zu Arbeitnehmern mit atypischen Arbeitszeiten (ab 19 Uhr, ab 22 Uhr oder am Wochenende). Arbeitnehmer, deren vertragliche Stundenzahl ihrem Wunsch entspricht, sind motivierter als Arbeitnehmer, die gerne mehr oder weniger Stunden arbeiten würden.

Abbildung 5: Arbeitsmotivation nach Arbeitszeitkriterien



Anmerkung: Durchschnitt der von 0 bis 100 reichenden Arbeitsmotivation-Skala

Psychosoziale Arbeitsbedingungen und Arbeitsmotivation

Tabelle 1 zeigt die Korrelationen zwischen Arbeitsmotivation sowie einigen psychosozialen Arbeitsbedingungen (zu Details siehe Kasten: *Methode*). Das Erleben von Mobbing (siehe hierzu auch Sischka & Steffgen, 2016) sowie die wahrgenommene Partizipation in Entscheidungen weisen dabei die stärksten Korrelationen mit Arbeitsmotivation auf, gefolgt von Kooperation mit Kollegen, Feedback zur Arbeit, Rollenklarheit und Konkurrenz zwischen Kollegen (siehe hierzu auch Sischka & Steffgen, 2017). Das bedeutet, dass die Arbeitsmotivation bei Arbeitnehmern tendenziell höher ist, die über eine hohe Kooperation mit Kollegen, über hohe Partizipationsmöglichkeiten, sowie über ein ausgeprägtes Feedback und eine hohe Rollenklarheit berichten. Arbeitnehmer, die über höheren Konkurrenzdruck sowie über ein erhöhtes Mobbing berichten, zeigen dagegen eher eine geringere Arbeitsmotivation.

Tabelle 1: Psychosoziale Arbeitsbedingungen und Arbeitsmotivation

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Arbeitsmotivation						
(2) Kooperation	0,26					
(3) Partizipation	0,32	0,32				
(4) Feedback	0,26	0,45	0,44			
(5) Konkurrenz	-0,15	-0,21	-0,12	-0,05 ^{ns}		
(6) Mobbing	-0,33	-0,29	-0,38	-0,33	0,32	
(7) Rollenklarheit	0,25	0,28	0,35	0,30	-0,16	-0,32

Anmerkung: ns = nicht signifikant.

Arbeitsrahmenbedingungen und Arbeitsmotivation

Die Arbeitsmotivation ist ebenso mit verschiedenen Arbeitsrahmenbedingungen korreliert (Tabelle 2). Die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit weist dabei die stärkste Korrelation mit Arbeitsmotivation auf, gefolgt von Einkommenszufriedenheit und Ausbildungsmöglichkeiten (siehe hierzu auch Sischka & Steffgen, 2017). Arbeitnehmer, die mit ihrem Einkommen zufrieden sind, über erhöhte Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten berichten sowie ihre Arbeitsplatzsicherheit und ihre Beschäftigungsfähigkeit als hoch einschätzen berichten tendenziell über eine höhere Arbeitsmotivation, als Arbeitnehmer, die hier jeweils nur geringe Werte aufweisen.

Arbeitnehmer, die über hohe körperliche Belastungen berichten, weisen tendenziell hingegen eine geringere Arbeitsmotivation auf.

Tabelle 2: Arbeitsrahmenbedingungen und Arbeitsmotivation

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Arbeitsmotivation						
(2) Einkommen	0,23					
(3) Ausbildung	0,20	0,35				
(4) Beförderung	0,18	0,31	0,51			
(5) Arbeitsplatzsicherheit	0,27	0,28	0,29	0,21		
(6) Beschäftigungsfähigkeit	0,16	0,09	0,14	0,12	0,21	
(7) Körperliche Belastungen	-0,11	-0,19	-0,16	-0,14	-0,16	-0,04 ^{ns}

Anmerkung: ns = nicht signifikant.

Well-Being und Arbeitsmotivation

Tabelle 3 zeigt die Korrelationen zwischen Arbeitsmotivation und einigen Well-Being-Dimensionen. Die stärksten Korrelationen weist die Arbeitsmotivation mit Burnout, generellem Wohlbefinden (WHO-5) sowie der Arbeitszufriedenheit auf. Aber auch der wahrgenommene Respekt sowie die zugeschriebene Bedeutung der Arbeit sind positiv mit Arbeitsmotivation korreliert. Dementsprechend berichten Arbeitnehmer mit hoher Arbeitszufriedenheit, die sich respektiert fühlen, ihrer Arbeit Bedeutung beimessen, sowie generell ein höheres Wohlbefinden aufweisen, über eine höhere Arbeitsmotivation, als Arbeitnehmer, die in Bezug auf diese Dimensionen nur geringe Werte aufweisen. Arbeitnehmer, die verstärkt unter Burnout und Gesundheitsproblemen leiden, berichten tendenziell ebenfalls über eine geringere Arbeitsmotivation.

Tabelle 3: Well-Being und Arbeitsmotivation

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Arbeitsmotivation						
(2) Arbeitszufriedenheit	0,47					
(3) Respekt	0,37	0,69				
(4) Bedeutung der Arbeit	0,36	0,38	0,31			
(5) WHO-5	0,48	0,42	0,66	0,23		
(6) Burnout	-0,57	-0,60	-0,48	-0,22	-0,58	
(7) Gesundheitsprobleme	-0,34	-0,39	-0,34	-0,10	-0,42	-0,60

Anmerkung: Alle Korrelationen sind signifikant.

Referenzen

- Eurofund [Ed.] (2016a). Sixth European Working Conditions Survey – Technical report. Working Paper.
- Eurofound (Ed.) (2016b), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephon versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125. (2003).
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *A cross-national study. Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg. *Better Work Newsletter*, 1.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2017). Quality of Work-Index. 3. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg (3^e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). *Inside Research Report*. Luxembourg : Université Luxembourg.

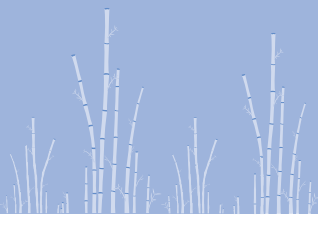
Methode

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) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des Salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg: INSIDE durchgeführt. (Tabelle 4).

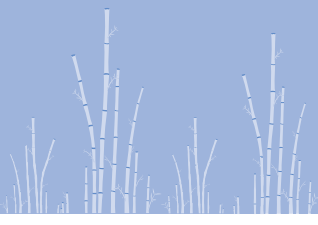
Allerdings wurde ab 2014 ein anderes Erhebungsinstitut mit der Befragung betraut. Der Vergleich der Werte von 2013 mit den Werten von 2014 bis 2016 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren. Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich nur auf die Erhebung 2016 (Sischka, & Steffgen, 2016c).

Tabelle 4: Methodischer Hintergrund der 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) in deutscher, französischer und luxemburgischer Sprache
Stichprobe	1.506 Teilnehmer (Erhebung 2016)
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.
Arbeitszeitbedingungen	<p>Faktische Wochenarbeitszeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> „Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein.“ <p>Atypische Arbeitszeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> „Bezogen auf die letzten 12 Monate, arbeiten Sie regelmäßig abends ab 19 Uhr, oder nachts ab 22 Uhr oder am Wochenende?“ Antwortkategorien „Ja“ „Nein“



Arbeitszeit- bedingungen (... Folge)	Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und faktischer Wochenarbeitszeit: <ul style="list-style-type: none">• Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit: „Wie viele Stunden umfasst Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit?“• Faktische Arbeitszeit: „Bezogen auf die letzten 12 Monate, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche? Beziehen Sie bitte dabei regelmäßig geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden mit ein.“ Arbeitszeitwünsche: <ul style="list-style-type: none">• „Wenn Sie die Kosten für den Lebensunterhalt berücksichtigen, hätten Sie dann lieber einen Vertrag mit mehr bezahlter Arbeitszeit oder einen Vertrag mit weniger bezahlter Arbeitszeit?“• Antwortkategorien „Ich hätte gerne einen Vertrag mit mehr bezahlten Stunden als aktuell vereinbart.“ „Ich hätte gerne einen Vertrag mit weniger bezahlten Stunden als aktuell vereinbart.“ „Die aktuelle Stundenzahl entspricht meinen Wünschen.“
Skala zu Arbeits- motivation	Die Skala stammt von Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) und besteht aus drei Items mit einem Cronbach's Alpha von .70. <ul style="list-style-type: none">• Wie häufig haben Sie bei der Arbeit das Gefühl, dass Sie voll überschäumender Energie sind?• Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit fit und tatkräftig?• Wie häufig freuen Sie sich auf Ihre Arbeit, wenn Sie morgens aufstehen?
Skalen zu Psychozialen Arbeitsbedingungen	Kooperation: <ul style="list-style-type: none">• 4 Items;• Cronbach's Alpha: .79 Partizipation: <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Cronbach's Alpha: .73 Feedback: <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Cronbach's Alpha: .70 Konkurrenz: <ul style="list-style-type: none">• 4 Items;• Cronbach's Alpha: .81 Mobbing: <ul style="list-style-type: none">• 5 Items;• Cronbach's Alpha: .72 Rollenklarheit: <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Cronbach's Alpha: .73
Skalen zu Arbeits- rahmenbedingungen	Einkommen: <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Cronbach's Alpha: .89 Ausbildung: <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Cronbach's Alpha: .87 Beförderung: <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Cronbach's Alpha: .84



Skalen zu Arbeits- rahmenbedingungen (... Folge)	Arbeitsplatzsicherheit: <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Cronbach's Alpha: .73 Beschäftigungsfähigkeit: <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Cronbach's Alpha: .79 Körperliche Belastungen: <ul style="list-style-type: none">• 2 Items;• Cronbach's Alpha: .79
Skalen zu Well-Being	Arbeitszufriedenheit: <ul style="list-style-type: none">• 4 Items;• Cronbach's Alpha: .82 Bedeutung der Arbeit: <ul style="list-style-type: none">• 3 Items;• Cronbach's Alpha: .84 WHO-5: <ul style="list-style-type: none">• 5 Items;• Cronbach's Alpha: .85 Burnout: <ul style="list-style-type: none">• 10 Items;• Cronbach's Alpha: .90 Gesundheitsprobleme: <ul style="list-style-type: none">• 7 Items;• Cronbach's Alpha: .73
European Working Condition Survey	<p>Der European Working Condition Survey ermittelt seit 1990 regelmäßig in 5 Jahresabständen die Arbeitssituation europäischer Arbeitnehmer sowie selbstständig Beschäftigte durch Face-to-face-Interviews (für die Analysen in diesem Bericht wurde nur auf Daten der Arbeitnehmer zurückgegriffen). Dabei werden u.a. Themen zu Beschäftigtenstatus, Arbeitszeit, Merkmale der Organisation, physische und psychische Risikofaktoren, Gesundheit und Sicherheit, Work-Life-Balance, Partizipation bei der Arbeit sowie finanzielle Sicherheit abgedeckt. Ebenso wurde die WHO-5-Skala mit erhoben, die für den Ländervergleich zu Wohlbefinden herangezogen wurde. Zu den methodischen Details der Studie siehe Eurofund (2016a). Zu inhaltlichen Analysen siehe Eurofund (2016b).</p> Arbeitsmotivation: <p>Bei den folgenden Aussagen geht es darum, welches Gefühl Sie in Bezug auf Ihre Arbeit haben.</p> <p>Bitte sagen Sie mir für jede Aussage, wie oft Sie dieses Gefühl haben.</p> <ul style="list-style-type: none">• Bei der Arbeit fühle ich mich voller Energie• Meine Arbeit begeistert mich• Bei der Arbeit vergeht die Zeit wie im Flug

**Universität du Luxembourg
Research Unit INSIDE**

philipp.sischka@uni.lu
Tel.: 466644 9782

georges.steffgen@uni.lu
Tel.: 466644 6644

Chambre des salariés

david.buechel@csl.lu
Tel.: 27494 306

sylvain.hoffmann@csl.lu
Tel.: 27494 200