

Stößel ♦ Reschauer ♦ Michaelis

# Arbeitsmedizin im Gesundheitsdienst

Band 33

edition FFAS  
Freiburg im Breisgau

Alle Rechte vorbehalten

© 2020 edition FFAS, Postfach 5171, 79018 Freiburg

ISBN 978-3-940278-18-0

Druck: schwarz auf weiss  
litho und druck gmbh  
Habsburgerstr. 9  
79104 Freiburg

## Die Messung der emotional-affektiven Haltung zur Arbeit: die Skala zum Work Engagement im COPSOQ

H.-J. Lincke, N. Häberle, A. Lindner, I. Nolle, M. Vomstein, A. Haug, J. Kranich, M. Nübling

### Work Engagement - Sinnerfüllung bei der Arbeit

Unternehmen sehen sich heute schnell wechselnden Herausforderungen gegenüber, die wiederum die Belastungen und Beanspruchungen der arbeitenden Menschen beeinflussen. Seit einigen Jahren hat sich bereits mit dem Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft eine einsetzende Gewichtsverschiebung von somatischen zu psychischen Belastungsfaktoren fortgesetzt. Mit dem Schlagwort ‚Arbeit 4.0‘ werden die neuartigen, seit der Wende zum 21. Jahrhundert verstärkt zutage tretenden Potenziale und Risiken der Digitalisierung von Arbeitsabläufen und -beziehungen bezeichnet. Strittig ist dabei, ob und in welchem Umfang digitalisierte Arbeit und beschleunigter Wandel in Zukunft sinnstiftende Arbeit ermöglichen oder ob sie die Sinnhaftigkeit von Arbeit eher reduzieren werden [1]. Weniger strittig ist hingegen, dass Sinnerfüllung bei der Arbeit als zentraler Faktor für die Produktivität eines Unternehmens an Bedeutung gewinnt, weil Arbeitsergebnisse generell besser ausfallen, wenn die Arbeit mit einer gewissen Hingabe ausgeführt wird [2].

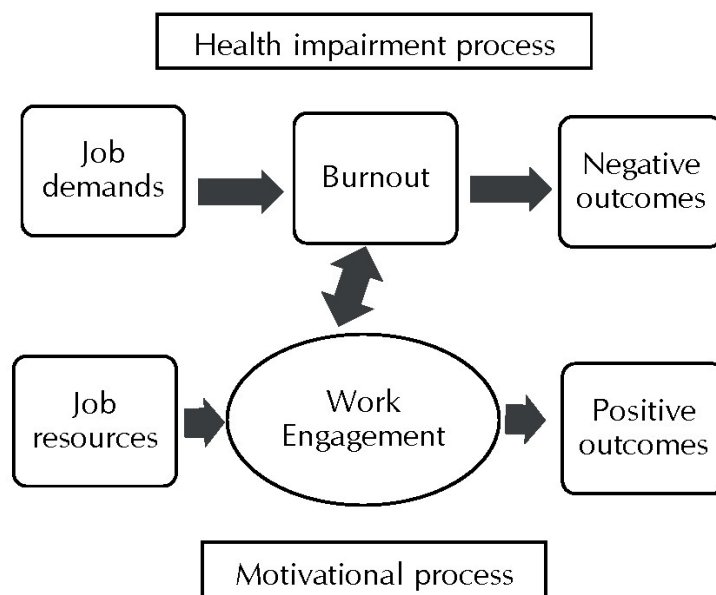
In dieser Hinsicht bezieht sich Work Engagement oder auch Arbeitsengagement als arbeits- und organisationspsychologisches Konstrukt auf einen besonders positiven affektiv-motivationalen Erlebenszustand, in dem Menschen ihre Arbeit ausüben können [3]. Gemeint ist, dass Beschäftigte in ihrer Rolle aufgehen und wichtige psychologische Ressourcen wie Aufmerksamkeit, Energie und Kompetenz in möglichst großem Umfang der zu bewältigenden Aufgabe widmen. SCHAUFELI et al. definieren Arbeitsengagement als Komposition aus Vitalität (vigor), Hingabe (dedication) und Absorbiertheit (absorption) [4]. Vitalität steht für die energetische Komponente. Unter Hingabe ist die Begeisterung für die Arbeit zu verstehen. Absorbiertheit bedeutet ein konzentriertes Aufgehen in der Arbeit im Zuge ihrer Ausführung.

Eine zentrale arbeitswissenschaftliche Grundlage zur theoretischen Einordnung des Konstrukts ‚Work Engagement‘ bildet das Job Demands-Resources-Modell (JD-R-Modell - auch Anforderungen-Ressourcen-Modell) von DEMEROUTI und BAKKER [5]. Es soll eine modellhafte Erklärung des Zusammenwirkens positiver und negativer Arbeitsbedingungen, des Befindens von Menschen im Arbeitskontext und daraus folgender Arbeitsperformance bieten. Die die Arbeit bedingenden Parameter werden in Arbeitsanforderungen (Job Demands) und

#### IV. Psychische Belastungen und Beanspruchungen und Abhängigkeitserkrankungen

Ressourcen (Job Resources) unterteilt. Wie Abbildung 1 zeigt, baut das JD-R-Modell zwei unterschiedliche Folgeprozesse auf diese Parameter auf. Bezüglich der Anforderungen ist Burnout ein Effekt einerseits, andererseits eine Determinante der Job Performance. Mit steigenden Arbeitsanforderungen z.B. durch Zeitdruck oder Schichtarbeit kann es über einen ‚Health Impairment Process‘ zu negativen Folgen wie Erschöpfung kommen. Bezüglich der Ressourcen kommt Work Engagement in diesem Sinne ebenfalls eine vermittelnde Rolle zu: Ausgeprägte Ressourcen wie Unterstützung bei der Arbeit und Rückmeldungen sind über den motivationalen Prozess mit positiven Folgen wie einer höheren Leistung bei der Arbeit gekoppelt. In diesem Zusammenhang ist Burnout der Gegenspieler von Work Engagement: Er steht für den Verlust von Enthusiasmus und Energie bei der Arbeit [4].

Während der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) als populäres Instrument zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen und Reaktionen der arbeitenden Menschen in der Gefährdungsbeurteilung zwar von Anfang an Fragen zu Burnout-Symptomen enthielt, wurde er erst im Jahr 2017 auf Beschluss des internationalen COPSOQ-Netzwerks um eine Skala zu Work Engagement erweitert.



**Abb. 1:** Job Demands-Resources-Modell in Anlehnung an Demerouti und Bakker [5] sowie Schaufeli und Bakker [6]

Die folgende Untersuchung zeigt in diesem Zusammenhang, in welchem Umfang Strukturmerkmale einen Einfluss auf Work Engagement haben. Damit können weitere Erkenntnisse gewonnen werden, sodass Work Engagement nicht nur die dominante Folge von fehlenden Arbeitsressourcen zu sein scheint.

## Die Messung psychischer Arbeitsbelastungen mit dem COPSOQ

Die Entstehung des COPSOQ lässt sich etwa auf das Jahr 2000 datieren, als sich Tage S. KRISTENSEN und Vilhelm BORG am Arbeitswissenschaftlichen Institut in Kopenhagen (AMI) mit der Entwicklung eines Fragebogens beschäftigten, der frei verfügbar und theoretisch fundiert zur Messung psychischer Belastungen bei der Arbeit eingesetzt werden kann. Das theoretische Fundament sollte ohne Verpflichtung auf eine bestimmte Denkschule gestaltet werden, aber zugleich für möglichst viele Ansätze anschlussfähig sein [7]. Infolge dessen hat der COPSOQ den Anspruch, zu gängigen wissenschaftlich anerkannten Theoriemodellen wie dem Effort-Reward-Imbalance-Modell (ERI), dem Demand-Control-Modell (DCM), aber auch zum eingangs umrissenen JD-R-Modell [7-10] zu passen.

In Deutschland wurde der COPSOQ im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durch die Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin GbR (FFAS) in Zusammenarbeit mit den Universitäten in Freiburg und Wuppertal bereits in den Jahren 2003 bis 2005 an einer Stichprobe von rund 2.600 Beschäftigten aus unterschiedlichen Berufsgruppen (Gewerbe, Industrie, Dienstleistung, Verwaltung) erprobt [7]. Die statistische Prüfung der deutschen Standardversion zeigt eine gute Tauglichkeit als breit gefächertes Screening-Instrument hinsichtlich Objektivität, Sensitivität, Validität, Reliabilität, diagnostischer Aussagekraft und Generalisierbarkeit. Der Fragebogen genügt darüber hinaus den Qualitätsstandards der DIN ISO 10075-3 für Mitarbeiterbefragungen im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung und wird von der BAuA als wissenschaftlich fundiertes Befragungsinstrument verzeichnet [8, 9]. Seit 2015 führt die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) GmbH als Schwesterinstitut der FFAS sowohl Mitarbeiterbefragungen als auch wissenschaftliche Studien mit dem COPSOQ durch. Seit eine grundsätzlich bestehende Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Arbeitsschutzgesetz 2013 explizit verankert worden ist (§ 5 ArbSchG) ist, kann eine vermehrte Nachfrage von Betrieben nach COPSOQ-basierten Befragungen verzeichnet werden.

Da sich der COPSOQ zeitgleich in anderen Ländern etabliert hat, hängt seine weitere Entwicklung auch von Abstimmungsprozessen im internationalen COPSOQ-Netzwerk ab. Dabei bilden ca. 50 Wissenschaftler aus 20 verschiedenen Ländern das internationale COPSOQ-Netzwerk, welches die vereinfachte Zusammenarbeit von unterschiedlichen Gruppen wie Universitäten, Forschungsinstituten sowie auch Regierungen und Unternehmen fokussiert [11]. Vor diesem Hintergrund wurde die deutsche Version des Fragebogens im Jahr 2017 behutsam modifiziert, um aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt

#### IV. Psychische Belastungen und Beanspruchungen und Abhängigkeitserkrankungen

zu genügen und die internationale Anschlussfähigkeit zu wahren. Bei einer Übereinstimmung von mehr als 80% der Fragen besteht gleichwohl ein hohes Maß an Kontinuität zur Ursprungsversion, d.h. Daten aus früheren Befragungen können - nach einer kostenfreien Transformation durch die FFAW - ohne nennenswerte Verluste mit Daten aus einer Befragung mit der aktuellen Version verglichen werden. Heute verfügt die deutsche Standardversion über 85 Fragen (Items), womit 26 Themen (Skalen) abgedeckt werden. Der COPSOQ ist weltweit in mehr als 25 Sprachen verfügbar und im Einsatz [12].

Schaut man sich den Inhalt des COPSOQ an, findet man das arbeitswissenschaftliche Grundmodell einer Ursache-Wirkungs-Beziehung zwischen der Arbeitssituation (positive und negative Belastungen durch die Arbeit) und dem Befinden der arbeitenden Menschen (Belastungsfolgen bzw. Beanspruchungen), ohne jede weitere theoretische Zuspitzung. Die Fokussierung auf die Arbeitswelt bedeutet, dass der Fragebogen weder gesundheitliche Dispositionen noch Persönlichkeitsmerkmale oder Fragen zur privaten Lebensform erfasst [7].

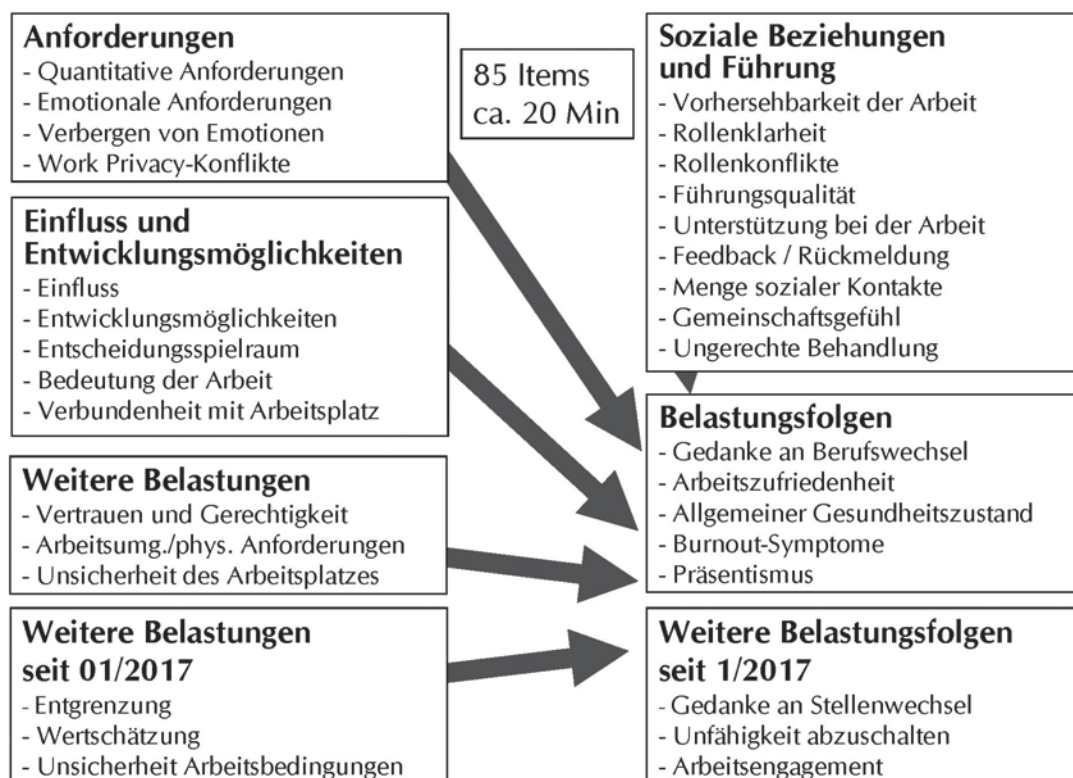


Abb. 2: Themenübersicht: Skalen zu Belastungen und Beanspruchungen im COPSOQ

Überwiegend werden die COPSOQ-Skalen aus mehreren Items gebildet (Abb. 2). Für die meisten Fragen sind fünf Antwortstufen auf einem Kontinuum vorgegeben. Die erste Antwortstufe markiert den einen Extrempunkt des Kontinu-

ums („nie“, „in sehr geringem Maß“), die letzte den anderen („immer“, „in sehr hohem Maß“). Den fünf Antwortstufen werden jeweils Punktwerte zwischen 0 (Minimum) und 100 (Maximum) zugeordnet. Der Skalenmittelwert setzt sich zusammen aus der Summe der Antwortwerte, geteilt durch die Anzahl der Items. D.h., dass der durchschnittliche Punktwert für das betreffende Thema auf der Einteilung von 0 bis 100 liegt.

Die vergleichende Interpretation von Skalenmittelwerten bildet den Ausgangspunkt der Bewertung psychischer Belastungen mit dem COPSOQ für den Betrieb. Erst das In-Beziehung-Setzen eines Ergebnisses zu einem geeigneten Maßstab verleiht der Befragung den Charakter einer Messung. Je größer die Abweichung zum Mittelwert einer geeigneten Bezugsgruppe ausfällt (sei es positiv oder negativ), umso mehr ist dann von einer günstigen bzw. ungünstigen Belastungssituation auszugehen. Handelt es sich um eine günstige Abweichung, wird man im Alltag eher von einer Stärke bzw. Ressource sprechen, im ungünstigen Fall von einer Gefahrenquelle. Es ist ein hervorstechendes Merkmal der COPSOQ-Befragung mit der FFAW, die Beurteilung der psychischen Arbeitsbelastung einer betrieblichen Gesamtheit nicht durch den Vergleich seiner Ergebniswerte mit abstrakten, theoretisch festgelegten Nenngrößen zu bestimmen, sondern im Vergleich mit Werten aus der Empirie. Das bedeutet konkret, die Befragungsergebnisse eines Betriebs jeweils mit Ergebnissen aus den Befragungen anderer Betriebe, Berufsgruppen oder Branchen in Beziehung zu setzen [12]. Die größte Vergleichsgruppe und somit wichtigste Referenzgruppe stellt die Gesamtheit der Beschäftigten in Deutschland dar. Bei der FFAW liegen hierfür mehr als 300.000 anonymisierte Datensätze aus Befragungen in Betrieben aller Größenordnungen, Branchen und Sektoren vor. Diese sind entlang der amtlichen Klassifikation der Berufe von 2010 sortiert und können nach Vorgabe des Mikrozensus repräsentativ gewichtet werden.

### **Arbeitsengagement seit 2017 als Skala im COPSOQ**

Auf seiner Sitzung in Paris im Jahr 2015 wurde im internationalen COPSOQ-Network zum ersten Mal über den Vorschlag einer inhaltlichen Weiterentwicklung des COPSOQ diskutiert. Aus dieser Diskussion ging u.a. der Beschluss hervor, drei Items zu Work Engagement als optionale Items für den COPSOQ festzulegen. Die FFAW hat diese seit 2017 in die deutsche Standardversion integriert und zur Skala „Arbeitsengagement“ gebündelt. Im allgemeinen Modell aus Arbeitsbelastungen und Beanspruchungen bzw. Belastungsfolgen wird sie den Beanspruchungen zugeordnet. Alltagssprachlich formuliert heißt das, dass das Ausmaß an Engagement bei der Erledigung der Arbeit eher als Folge von mehr oder weniger günstigen Arbeitsbedingungen betrachtet

#### IV. Psychische Belastungen und Beanspruchungen und Abhängigkeitserkrankungen

wird, als dass den Beschäftigten unterstellt wird, mehr oder weniger Engagement zur Arbeit mitzubringen und die eigenen Arbeitsbedingungen dergestalt zu beeinflussen. Mit der Positionierung als Folge von Belastungen passt sich die FFAW der arbeitswissenschaftlichen Grundlage des JD-R-Model an (s.o.). Die drei verwendeten Items entstammen der Utrecht Work Engagement Scale (UWES) von SCHAUFELI und BAKKER [13]. Ein Vorteil der UWES liegt darin, dass es sich um eine frei verfügbare und bereits erprobte Skala handelt. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass sie für den internationalen Gebrauch bereits in mehreren Sprachen vorliegt. Sie misst Work Engagement als Vollversion mit 17 Items, alternativ mit neun Items in der Kurzversion (UWES 9) [14]. Für die Verwendung in Deutschland wurde die bereits vorhandene deutschsprachige Fassung freilich an einer Stelle angepasst: Der originale Ausdruck „voll überschäumender Energie bei der Arbeit“ zu sein ließ Bodeneffekte erwarten, so dass sprachlich etwas abgerüstet wurde und nun davon die Rede ist, mit „voller Energie bei der Arbeit“ zu sein (Tab. 1). Formal wurden die Antwortstufen von sieben auf fünf reduziert, um dem Ziel des COPSOQ-Networks zu entsprechen, Items im COPSOQ stets fünfstufig abzufragen. So reichen die Antwortstufen heute von „immer“ über „oft“ und „manchmal“ bis „selten“ und „nie“. Den fünf Antwortstufen sind Werte zwischen 0 und 100 Punkten zugeordnet; aus dem arithmetischen Mittel für die drei Punktwerte errechnet sich der Skalenmittelwert, der das Maß an Engagement bei der Arbeit wiedergibt.

Kurzversion (UWES-9) [14] VI = Vitalität, HI = Hingabe, AB = Absorbiertheit	COPSOQ Items zu „Arbeitsengagement“ (B.14)
„Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie“ (VI 1)	„Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie.“
„Ich bin von meiner Arbeit begeistert.“ (HI 2)	„Ich bin von meiner Arbeit begeistert.“
„Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.“ (AB 4)	„Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.“

**Tab. 1: Items zur Skala „Arbeitsengagement“: UWES-9 und COPSOQ**

Die Grundlage der im Weiteren vorgestellten Analysen bildet eine Auswahl anonymisierter Befragungsdaten von rund 75.000 Personen aus der COPSOQ-Datenbank der FFAW. Die Daten wurden seit Einsatz der Skala bis März 2019 in Befragungen bei Unternehmen unterschiedlicher Größen, Branchen und Standorte gesammelt. Es handelt sich dabei um eine Gelegenheitsstichprobe aus Unternehmensbefragungen mit dem COPSOQ. Diese erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität und beruht nicht auf zufälliger Ziehung. Die Mittelwerte für die einzelnen Items liegen zwischen 57,2 und 67,2 Punkten. Der



Skalenmittelwert liegt bei 61,8 Punkten; die Standardabweichung der Skala beträgt 20,0 Punkte. Bezüglich der Reliabilität ergibt sich ein Cronbach's Alpha von 0,86 und - bei Annahme des üblichen Schwellenwertes für Alpha von 0,96 - somit eine sehr gute Eignung als Skala.

### Korrelationen mit anderen Beanspruchungen und Belastungen

An erster Stelle einer statistischen Untersuchung der Rolle der Skala „Arbeitsengagement“ im COPSOQ steht die Prüfung ihrer Beziehung zu etablierten Belastungsfolgen wie der Arbeitszufriedenheit, dem Gedanken an den Berufswechsel, Burnout-Symptomen und Präsentismus. In Tabelle 2 sind die Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten mit diesen Faktoren dargestellt (Pearson's  $r$ ) sowie die  $p$ -Werte (Signifikanz) und die Stichprobengröße  $N$ . Die Berechnung von Pearson's  $r$  dient der Feststellung, in welchem Umfang zwei Variablen voneinander abhängig sind - das Spektrum möglicher Werte liegt zwischen 0 und 1. Im Sinne eines positiven linearen Zusammenhangs korreliert Arbeitsengagement demnach höher mit der Arbeitszufriedenheit ( $r=0,58$ ) als mit den drei anderen Skalen. Dies bedeutet: Je zufriedener die Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen sind, desto höher ist ihr Arbeitsengagement, respektive je höher ihr Arbeitsengagement ist, desto zufriedener sind sie mit ihren Arbeitsbedingungen. Mit erkennbarem Abstand folgt die Korrelation mit dem Gedanken an den Berufswechsel, wobei das negative Vorzeichen eine je-mehr-desto-weniger-Relation zum Ausdruck bringt ( $r=-0,44$ ). Schwächere, ebenfalls mit negativem Vorzeichen versehene Beziehungen bestehen zum Auftreten von Burnout-Symptomen ( $r=-0,38$ ) und zur Verbreitung von Präsentismus ( $r=-0,14$ ).

<b>Arbeitsengagement</b>	<b>Arbeitszufriedenheit (6 Items)</b>	<b>Gedanke an Berufswechsel (1 Item)</b>	<b>Burnout- Symptome (1 Item)</b>	<b>Präsentismus (1 Item)</b>
Korrelation nach Pearson	,582	-,440	-,382	-,139
Signifikanz (2-seitig)	0,000	0,000	0,000	0,000
N	74.732	73.860	74.432	74.319

**Tab. 2: Korrelation Arbeitsengagement mit weiteren COPSOQ-Skalen**

Dieses Ergebnis folgt dem theoretischen Konzept nach MASLACH und LEITNER, wonach Work Engagement als motivationale Sphäre der gesundheitsbezogenen Sphäre menschlicher Reaktionsweisen gegenübergestellt werden kann wie sie z.B. Burnout-Symptome darstellen [15].

#### IV. Psychische Belastungen und Beanspruchungen und Abhängigkeitserkrankungen

An zweiter Stelle der Untersuchung von „Arbeitsengagement“ steht die Beziehung zu den psychischen Belastungsfaktoren im Fokus. Hier werden die sechs stärksten statistischen Zusammenhänge abgebildet - die Skala Führungsqualität sowie die Skala Vertrauen und Gerechtigkeit werden aufgrund ihrer hohen wechselseitigen Korrelation jedoch gemeinsam platziert (Tab. 3). Die Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz und Arbeitsengagement korrelieren stark positiv miteinander ( $r=0,60$ ). Auch die Bedeutung der Arbeit und die Entwicklungsmöglichkeiten weisen starke Verbindungen auf ( $r=0,53$ ;  $r=0,49$ ). Eine moderate Korrelation besteht hingegen zu Vertrauen und Gerechtigkeit bzw. Führungsqualität ( $r=0,39$  bzw.  $0,42$ ). An fünfter Stelle folgt die Rollenklarheit ( $r=0,38$ ).

Unter der Annahme, dass Arbeitsengagement in einem engen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit steht, wird in Tabelle 3 die Skala Arbeitszufriedenheit hinsichtlich ihrer Beziehung zu weiteren Skalen des COPSOQ zum Vergleich dargestellt. Ziel ist es, den Unterschied zwischen den beiden Skalen und damit deren Unabhängigkeit voneinander herauszuarbeiten.

Arbeitsengagement	Pearson's r*	Arbeitszufriedenheit	Pearson's r*
Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz	0,60	Führungsqualität / Vertrauen und Gerechtigkeit	0,64 / 0,67
Bedeutung der Arbeit	0,53	Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz	0,58
Entwicklungsmöglichkeiten	0,49	Unterstützung bei der Arbeit	0,56
Führungsqualität / Vertrauen und Gerechtigkeit	0,39 / 0,42	Vorhersehbarkeit der Arbeit	0,56
Rollenklarheit	0,38	Gemeinschaftsgefühl	0,45

**Tab. 3: Assoziation mit Belastungsfaktoren: Arbeitsengagement vs. Arbeitszufriedenheit**

Für die Skala Arbeitszufriedenheit ist anzumerken, dass eine stärkere Korrelation mit Führungsqualität sowie Vertrauen und Gerechtigkeit ( $r=0,64$ ;  $r=0,67$ ) aber zugleich eine vergleichbare Beziehung zur Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz vorliegt ( $r=0,58$ ). Darauf folgen allerdings Zusammenhänge mit der Unterstützung bei der Arbeit ( $r=0,56$ ), der Vorhersehbarkeit der Arbeit ( $r=0,56$ ) und dem Gemeinschaftsgefühl ( $r=0,45$ ) mit ebenfalls beachtlichen Werten. Das bedeutet: neben seiner inhaltlichen Nähe zur Arbeitszufriedenheit und bei teilweiser Überschneidung bezeichnet Arbeitsengagement gleichwohl ein andersartiges Set von Bedingungsfaktoren.

### Unterschiede des Arbeitsengagements nach Strukturmerkmalen

Nach der Lokalisierung der Skala „Arbeitsengagement“ auf dem Feld der psychischen Beanspruchungen und Belastungsfaktoren soll ihr Verhältnis zu strukturellen Merkmalen des Arbeitens in Arbeitsorganisationen beleuchtet werden. Als wichtige Merkmale können die Position, die Art des Arbeitsvertrags, Arbeitsumfang gelten. Weiterhin wird die Verbindung von Arbeitsengagement und gängigen sozio-demographischen Merkmalen (hier: Alter und Geschlecht) geprüft. Die Strukturmerkmale der Stichprobe mit der Anzahl der Personen und den jeweiligen Anteilen sind Tabelle 4 zu entnehmen.

		N	Mittelwert	Std.-Abw.
<b>Geschlecht</b>	Männlich	37.007	61,15	20,04
	Weiblich	35.613	62,49	19,75
<b>Altersgruppen</b>	bis 24	4.579	61,71	19,82
	25-34	17.569	60,34	19,51
	35-44	17.561	61,57	19,94
	45-54	21.416	62,23	19,95
	55 und älter	12.390	63,41	20,46
<b>Führungsposition</b>	Ja	15.155	65,68	18,38
	Nein	56.227	60,62	20,10
<b>Befristeter Vertrag</b>	Ja	8.344	65,14	19,98
	Nein	62.193	61,24	19,85
<b>Vollzeitstelle</b>	Ja	55.665	61,69	19,89
	Nein	17.435	61,85	19,60

**Tab. 4: Arbeitsengagement nach Strukturmerkmalen**

Im Mittelpunkt der Analyse steht dabei der Blick auf die statistische Effektstärke der Merkmale, gemessen als Cohen's d. Demnach hat das Innehaben bzw. Nicht-Innehaben einer Führungsposition einen kleinen Effekt auf das Arbeitsengagement (Cohen's d = 0,27), wenn man dem Vorschlag von Cohen folgt, Werte ab 0,2 als kleine Effekte zu interpretieren. Dieser Interpretation folgt der Eta-Quadrat-Wert ( $\eta^2$ ) von 0,01 (kleine Effekte ab 0,01). Die Art des Arbeitsvertrags (mit/ohne Befristung) scheint hingegen keine nennenswerte Auswirkung auf das Arbeitsengagement zu haben (Cohen's d = 0,18;  $\eta^2 = 0,004$ ). In noch geringerem Maße trifft dies für den Arbeitsumfang zu (Voll- oder Teilzeit) ( $\eta^2 < 0,001$ ). Differenziert nach Geschlecht (männlich/weiblich/divers) und fünf unterschiedlichen Altersgruppen zeigen sich ebenfalls keine auffallenden

#### **IV. Psychische Belastungen und Beanspruchungen und Abhängigkeitserkrankungen**

Unterschiede (Geschlecht:  $\eta^2 = 0,001$ ; Alter:  $\eta^2 = 0,003$ ). Sofern die Frage nach dem Arbeitsengagement in Zusammenhang mit den Berufsgruppen der COPSOQ-Datenbank beantwortet werden soll, kann darauf verwiesen werden, dass dieser Analyse keine repräsentative Stichprobe sowie Gewichtung vorliegt und damit keine Interpretation aufgeführt wird.

Für den Fall, dass die untersuchten Merkmale mit den Angaben des UWES-Manual verglichen werden, zeigt sich ein schwach positiver Zusammenhang von Arbeitsengagement und Alter der Beschäftigten [13]. Im UWES-Manual wird zudem der höhere Engagement-Score der Männer im Gegensatz zu Frauen dargestellt, die Unterschiede sind jedoch minimal [13]. In einer weiteren, internationalen Studie von SCHAUFELI et al. zeigen sich gegensätzliche Ergebnisse: dort weisen Frauen statistisch höhere Werte im Vergleich zu Männern auf [16]. Wie die vorliegende Arbeit zudem aufzeigt, hat eine Vollzeitstelle keinen Effekt auf das Arbeitsengagement. In diesem Zusammenhang untersuchten KULIKOWSKI und SEDLAK, inwiefern das Einkommen oder finanzielle Belohnungen Auswirkungen auf das Arbeitsengagement haben und konnten ebenso keine direkte Abhängigkeit feststellen [17]. Abschließend lässt sich feststellen, dass SCHAUFELI und BAKKER bestätigt werden: auch sie finden keine signifikanten Unterschiede nach Strukturmerkmalen [14].

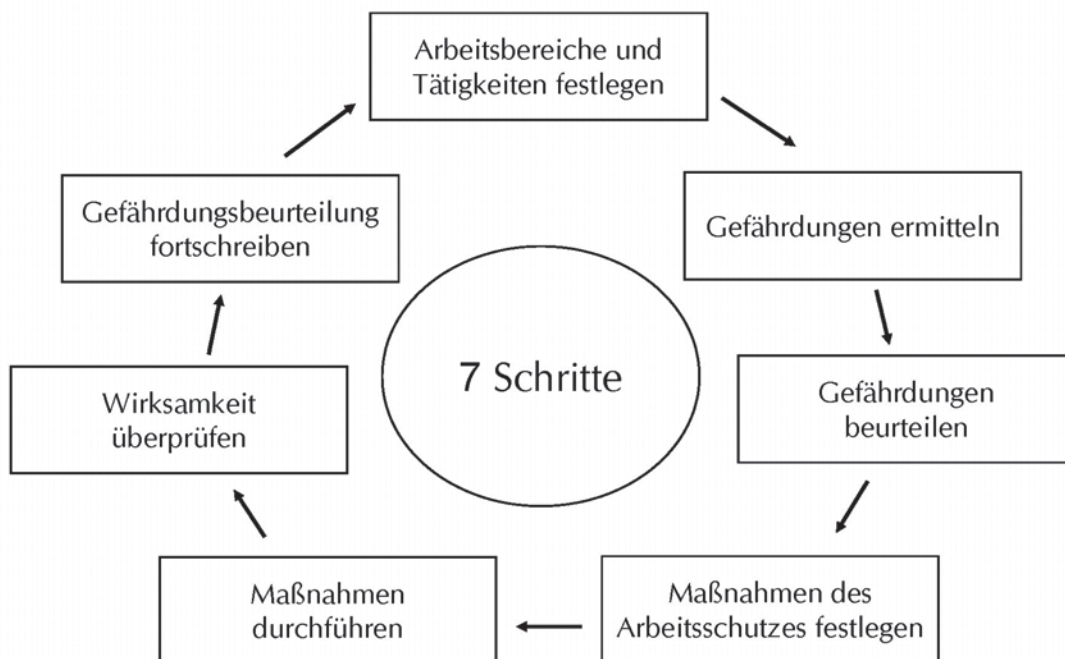
#### **Nutzen der Skala - Zusammenfassung und Diskussion**

Die statistische Analyse zeigt erstens, dass sich die COPSOQ-Skala „Arbeitsengagement“ im Rahmen des arbeitswissenschaftlichen Grundmodells auf Beanspruchungsseite klar von den gesundheitsbezogenen Skalen (insbesondere Burnout-Symptome) abhebt und eng mit der Skala „Arbeitszufriedenheit“ in Verbindung steht. Wie vom JD-R-Modell vorgesehen, ist sie damit in der motivationalen Sphäre menschlicher Reaktion zu lokalisieren. Zweitens ist sie jedoch keineswegs mit der Arbeitszufriedenheit identisch. Auf der Beanspruchungsseite sind es neben einigen gemeinsamen Faktoren andere, mit denen sie korreliert: die Bedeutung der Arbeit, die Entwicklungsmöglichkeiten und Rollenklarheit (und eben nicht die Unterstützung bei der Arbeit, die Vorhersehbarkeit der Arbeit und das Gemeinschaftsgefühl wie bei der Arbeitszufriedenheit). Das unterstreicht die Eigenständigkeit der Skala.

Für die betriebliche Praxis ergibt sich daraus drittens - wie vom internationalen COPSOQ-Netzwerk gewünscht - ein neuer Ansatzpunkt für die Untersuchung psychischer Belastungen bei der Arbeit. Über die Skala „Arbeitsengagement“ wird die Sinnhaftigkeit des Arbeitens berührt [13]. Der COPSOQ erhält eine zusätzliche affektiv-emotionale Perspektive, die seine traditionelle Ausrichtung

auf gesundheitliche Gefährdungen ergänzt. Das kann seinen Einsatzbereich erweitern, da er für Unternehmen attraktiv wird. Damit wird die Befragung den Beschäftigten im alltäglichen Verständnis „positiv gestimmt“ nahegebracht und möglicherweise einem „Engagement-Survey“ einer „Befragung zu gesundheitlichen Gefährdungen“ der Vorzug gegeben. Dies basiert auf Grundlage der praxisorientierten Handlungshilfe zur Mitarbeiterbefragung nach BORG, wobei möglichst positive Formulierungen gewählt werden sollten, um die Perspektive nicht nur auf Negatives zu richten [18].

Viertens eröffnet die an das Arbeitsengagement gekoppelte Ursache-Wirkungs-Beziehung (s.o.) neue Handlungsfelder. In der Umkehrung gelesen kann das Arbeitsengagement - durchaus als Produktivitätsfaktor verstanden - erklärtes Ziel von Interventionsmaßnahmen werden [1]. Auch der Sinn der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen besteht am Ende darin, die Gesundheit der Beschäftigten eines Betriebs als solche zu erhalten bzw. zu verbessern (Abb. 3).



**Abb. 3:** Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die Hebung der Bedeutung der Arbeit, die Verbesserung von Entwicklungsmöglichkeiten, die Schaffung von Rollenklarheit sind weniger denn je erstrebenswerte Ziele per se. Der Umstand, dass sich in Bezug auf Strukturmerkmale nur geringfügige Unterschiede zeigen, entspricht zum einen den Erwartungen und unterstreicht zum anderen den Anspruch auf allgemeine Gültigkeit des Zusammenhangs. Eine umfassende Bewertung der ‚Job Resources‘ und ‚Job Demands‘ findet statt, sodass in der betrieblichen Praxis Gestaltungsvari-

#### IV. Psychische Belastungen und Beanspruchungen und Abhängigkeitserkrankungen

anten abgeleitet werden können. Wie auch weitere Studien zur Förderung von Arbeitsressourcen aufzeigen, findet sich ein positiver Zusammenhang zu Arbeitsengagement [13, 19, 20].

Damit ist festzuhalten, dass die Ergebnisse keine systematische Überprüfung des allgemeinen Belastungs-Beanspruchungs-Modells oder des JD-R-Modells liefern, sondern die ersten Eindrücke auf der Basis einer großen Zahl von Befragten. Diese deuten aber darauf hin, dass sich neben der Integration der Skala „Arbeitsengagement“ in den COPSOQ zur Beurteilung von Gefährdungen auch die weitere wissenschaftliche Forschung lohnt.

Aus organisationspsychologischer und sozialpolitischer Sicht wäre schließlich der Frage nachzugehen, welche Gegenleistung des Betriebs die arbeitenden Menschen für ihren motivationalen Mehraufwand erhalten. Das affektive Commitment, welches die emotionale Verbundenheit und die Identifikation mit dem Unternehmen darstellt, mag durch entsprechende Interventionsmaßnahmen erreicht werden können. Doch bleibt offen, ob nicht nur Unternehmen durch erhöhtes Work Engagement und von den damit einhergehenden produktivitätsförderlichen Verhaltensweisen bereichert werden, sondern auch die Beschäftigten in anderer Weise als dem Erleben eines positiveren affektiv-emotionalen Zustands profitieren.

#### **Literatur**

1. BADURA, B., DUCKI, A., SCHRÖDER, H. et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2018: Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit. Berlin, Springer (2018)
2. BAKKER, A.B., ALBRECHT, S.L., LEITER, M.P.: Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (1): 74-88 (2011)
3. HÖGE, T., SCHNELL, T.: Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie* (1): 91-99 (2012)
4. SCHAUFELI, W.B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V. et al.: The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1): 71-92 (2002)
5. DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B., NACHREINER, F. et al.: The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3): 499-512 (2001)
6. SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A.B.: Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3): 293-315 (2004)
7. NÜBLING, M., STÖßEL, U., HASSELHORN, H.M. et al.: Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen: Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin - Forschung Fb 1058. Bremerhaven, Wirtschaftsverlag NW, Verlag für Neue Wissenschaft (2005)

8. RICHTER, G.: Toolbox Version 1.2 - Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen, Forschung Projekt F 1965. Dortmund, BAuA (2011)
9. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Arbeitsschutz in der Praxis. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (3. Aufl.). Berlin, GDA (2017), (29.10.2019) [https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen/Psychische-Belastungen\\_node.html](https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen/Psychische-Belastungen_node.html)
10. KRISTENSEN, T.S., HANNERZ, H., HØGH, A. et al.: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health* 31(6): 438-449 (2005)
11. NÜBLING, M., BURR, H., MONCADA, S. et al.: COPSOQ International Network: Cooperation for research and assessment of psychosocial factors at work. *Public Health Forum* 22 (1): 18.e1-18.e3. (2015)
12. LINCKE, H.-J., LINDNER, A., NÜBLING, M.: Die Messung psychischer Belastungen bei der Arbeit mit dem COPSOQ. In: Hofmann, F., Kralj, N. (Hrsg.): *Handbuch der betriebsärztlichen Praxis. Grundlagen, Diagnostik, Organisation, Prävention, Rechtskommentare*. Landsberg/Lech, Ecomed 51-72 (2017)
13. SCHAUFELI, W., BAKKER, A.: (2004) UWES. Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Utrecht University (2004), (06.01.2020) [www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)
14. SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A.B., SALANOVA, M.: The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 66 (4): 701-716 (2006)
15. MASLACH, C., LEITER, M.P.: *Die Wahrheit über Burnout: Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können*. Wien, Springer (2001)
16. SCHAUFELI, W.B., SHIMAZU, A., HAKANEN, J. et al.: An Ultra-Short Measure for Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment* 35 (4): 577-591 (2019)
17. KULIKOWSKI, K., SEDLAK, P.: Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Current Psychology* 22: 32 (2017)
18. BORG, I.: *Mitarbeiterbefragungen - kompakt*. Göttingen, Hoegrefe (2002)
19. HAKANEN, J.J., BAKKER, A.B., SCHAUFELI, W.B.: Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43 (6): 495-513 (2006)
20. TORRENTE, P., SALANOVA, M., LLORENS, S. et al.: Teams make it work: how team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema* 24 (1): 106-112 (2012)

**Anschrift für die Verfasser**

Dr. Hans-Joachim Lincke

FFAW - Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH

Bertoldstr. 63

79098 Freiburg