

Fairness im Berufsleben

Die Bedeutsamkeit der Fairnessdimensionen für die
Arbeitszufriedenheit und die Vermeidung von Burnout-Symptomen

Die Ergebnisse der Replikationsstudie vom Frühjahr 2023

Dr. Felix Bauer



Kontaktdaten:

dr.felix-bauer@t-online.de

felix.bauer@fom-net.de

Inhaltsverzeichnis

	Tabellenverzeichnis	S. 3
	Abbildungsverzeichnis	S. 4
1.	Zielsetzung der Studie	S. 5
2.	Rückblick auf die Basis-Studie	S. 6
3.	Konzeption der Replikationsstudie	S. 8
4.	Die wichtigsten Ergebnisse der Replikationsstudie	S. 9
4.1	Die Replikation der Bedeutsamkeit der vier Handlungsfelder	S. 10
4.2	Der Einfluss der dunklen Triade auf die Bedeutsamkeit der Fairness-Dimensionen	S. 12
4.3	Der Einfluss der Big Five-Persönlichkeitsdimensionen auf die Bedeutsamkeit der Fairness-Dimensionen	S. 13
4.4	Der Zusammenhang der Fairness-Dimensionen mit dem Burnout-Indikator Erschöpfung	S. 14
4.5	Der Zusammenhang der Fairness-Dimensionen mit der Arbeitszufriedenheit	S. 15
4.6	Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Fairness-Dimensionen	S. 16
5.	Entwicklung eines Kausalmodells zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit und Burnout	S. 18
6.	Praktische Implikationen der Studie	S. 19

Die statistischen Auswertungen wurden mit der Statistiksoftware R Version 4.3.1 durchgeführt.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die bedeutsamsten Fairness-Aspekte der Studie 2022 mit den jeweiligen Mittelwerten.	S. 6
Tabelle 2:	Die Fairness-Aspekte der Studie 2022, die am meisten umgesetzt waren.	S. 6
Tabelle 3:	Die Fairness-Aspekte der Studie 2022, bei denen die größte Diskrepanz zwischen Bedeutung und Umsetzung bestand.	S. 7
Tabelle 4:	Darstellung der Zusammenhänge zwischen der Psychopathie und ausgewählten Fairness-Aspekten	S. 12
Tabelle 5:	Darstellung der Zusammenhänge zwischen der Gewissenhaftigkeit und ausgewählten Fairness-Aspekten	S. 13
Tabelle 6:	Darstellung der stärksten Zusammenhänge zwischen der Erschöpfung aus dem Oldenburger Burnout-Inventar und den Fairness-Aspekten	S. 15
Tabelle 7:	Darstellung der stärksten Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit und den Fairness-Aspekten	S. 16

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bedeutung der <i>Work-Life-Balance</i> in der Basis-Studie	S. 7
Abbildung 2:	Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bedeutung des Aspektes, <i>dass für Teilzeitarbeitende keine Nachteile bestehen</i> , in der Basis-Studie	S. 8
Abbildung 3:	Die Bedeutsamkeit der Items zur Arbeitszeit in der Replikationsstudie	S. 10
Abbildung 4:	Die Bedeutsamkeit der Items zum Arbeitsort in der Replikationsstudie	S. 11
Abbildung 5:	Die Bedeutsamkeit der Items zur Information und Kommunikation	S. 11
Abbildung 6:	Die Bedeutsamkeit der Items zur Organisation und Führung	S. 12
Abbildung 7:	Der Zusammenhang zwischen dem Fairness-Aspekt <i>in Entscheidungen, die mein Arbeitsgebiet betreffen, eingebunden zu sein</i> und der Burnout-Dimension <i>Erschöpfung</i>	S. 15
Abbildung 8:	Der Zusammenhang zwischen dem Fairness-Aspekt <i>ein respektvoller und wertschätzender Umgang der Vorgesetzten mit meinen Anliegen</i> und der Arbeitszufriedenheit	S. 17
Abbildung 9:	Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bedeutung der <i>Work-Life-Balance</i> in der Replikations-Studie	S. 17
Abbildung 10:	Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bedeutung des Aspektes, <i>dass für Teilzeitarbeitende keine Nachteile bestehen</i> , in der Replikations-Studie	S. 18
Abbildung 11:	Ein Kausalmodell zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit und Burnout	S. 19

1. Zielsetzung der Studie

In der Zeitschrift *Arbeit und Arbeitsrecht* erschien im Oktober 2022 ein Artikel, der die Bedeutsamkeit der Fairness im Berufsleben heraushob. (Neumann, 2022) Diese Studie, die von der *iba* - Internationale Berufsakademie – gemeinsam mit der *berufundfamilie* Service GmbH durchgeführt wurde, hebt vier Dimensionen der Diskussion um die Fairness im Arbeitsleben besonders hervor. Diese können als Handlungsfelder verstanden werden, in denen Organisationen und Institutionen mehr Fairness realisieren können.

Diese vier Dimensionen (*Arbeitszeit, Arbeitsort, Information und Kommunikation* sowie *Organisation und Führung*) werden als bedeutsame Determinanten für die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden angesehen. Wenn dies zutrifft, dann sind diese Fairness-Dimensionen kritische Erfolgsfaktoren im *War for Talents*, also bei der Bindung qualifizierter Mitarbeiter*innen an das Unternehmen.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Basis-Studie wurde diese Replikationsstudie konzipiert. In dieser soll überprüft werden, ob die Bedeutsamkeit der Statements zur Fairness im Berufsleben gleich oder zumindest ähnlich beurteilt wird. Darüber hinaus wird untersucht, ob und wie stark diese Items mit wirtschaftlich bedeutsamen, psychologischen Konstrukten (z.B. Arbeitszufriedenheit oder Burn-Out) zusammenhängen.

Die 33 Items, mit denen die vier Fairness-Dimensionen in der ersten Studie erhoben wurden, fanden unverändert in der Replikationsstudie Anwendung. Allerdings wurden anstelle der fünfstufigen Antwortskalen nun elfstufige Skalen verwendet, die eine feinere Differenzierung der Antworten erlauben.

Außerdem wurden weitere psychologische Konstrukte erhoben, diese werden im Kapitel 3 genauer dargestellt. Damit kann die praktische Bedeutsamkeit der Fairness-Dimensionen ermittelt werden. Ergeben sich statistisch bedeutsame Zusammenhänge, so können diese als wichtige Hinweise auf die praktische Relevanz der Fairness-Dimensionen verstanden werden.

Die Datenerhebung erfolgte ebenso wie in der Basis-Studie über eine Online-Plattform (in diesem Fall Soci-Survey) und fand in der Zeit vom 14.03.2023 bis zum 13.04.2023 statt.

Mit dieser Studie sollten die folgenden Fragen beantwortet werden:

1. Kann dieses Messinstrument als reliabel angesehen werden? Das bedeutet: weisen die Items, die die Bedeutsamkeit der Fairness-Aspekte messen eine gleichartige Rangfolge auf? Lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede, die in der ersten Studie aufgezeigt wurden, auch in dieser Replikationsstudie wiederfinden? (vgl. Döring, 2023c S. 81f.)
2. Kann dieses Messinstrument als valide angesehen werden? Das bedeutet: lassen sich auf der einen Seite bedeutsame Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit und / oder den Aspekten des Burn-Out nachweisen? Auf der anderen Seite sollten aber im Sinne der diskriminanten Validität vernachlässigbare oder schwache Zusammenhänge zu den Persönlichkeitsdimensionen der Big Five und der dunklen Triade auftreten. (vgl. Döring, 2023b, S. 442)

2. Rückblick auf die Basisstudie

Die ursprüngliche Studie basierte auf einer Stichprobe von 1.134 Arbeitnehmenden. Davon waren 730 weiblich (64,8%) und 393 männlich (34,9%). Drei Befragte bezeichneten sich als divers.

In Bezug auf den formalen Bildungsabschluss hatten 85% der Befragten Abitur oder ein abgeschlossenes Studium.

Die folgenden Items wiesen die höchsten Mittelwerte aus, sie haben damit für die befragten Arbeitnehmenden die höchste Bedeutsamkeit

Tabelle 1: Die bedeutsamsten Fairness-Aspekte der Studie 2022 mit den jeweiligen Mittelwerten.

Item	$\bar{x}$ ¹⁾
Wertschätzende Kommunikation im Team	4,77
Wertschätzender Umgang der Vorgesetzten	4,72
Urlaubszeiten frei wählbar	4,70
Arbeitszeit wird in Notfällen angepasst	4,68
in Entscheidungen zum eigenen Arbeitsbereich eingebunden sein	4,68

1) $\bar{x}$ = arithmetisches Mittel für dieses Item auf einer Skala von 1 bis 5

Betrachtet man die Umsetzung dieser Themen an den jeweiligen Arbeitsplätzen der Befragten, dann ist festzustellen, dass nicht alle dieser Themen auf den vorderen Plätzen zu finden sind.

Tabelle 2: Die Fairness-Aspekte der Studie 2022, die am meisten umgesetzt waren.

Item	$\bar{x}$
Urlaubszeiten frei wählbar	4,39
Fester Arbeitsplatz in der Organisation	4,39
Gleitende Arbeitszeit	4,33
Arbeitszeit wird in Notfällen angepasst	4,26
Wertschätzende Kommunikation im Team	4,14

Die Themen „Arbeitszeit wird in Notfällen angepasst“ und „wertschätzende Kommunikation im Team“ sind sowohl bei der Bedeutsamkeit als auch bei der Umsetzung unter den ersten fünf Themen zu finden.

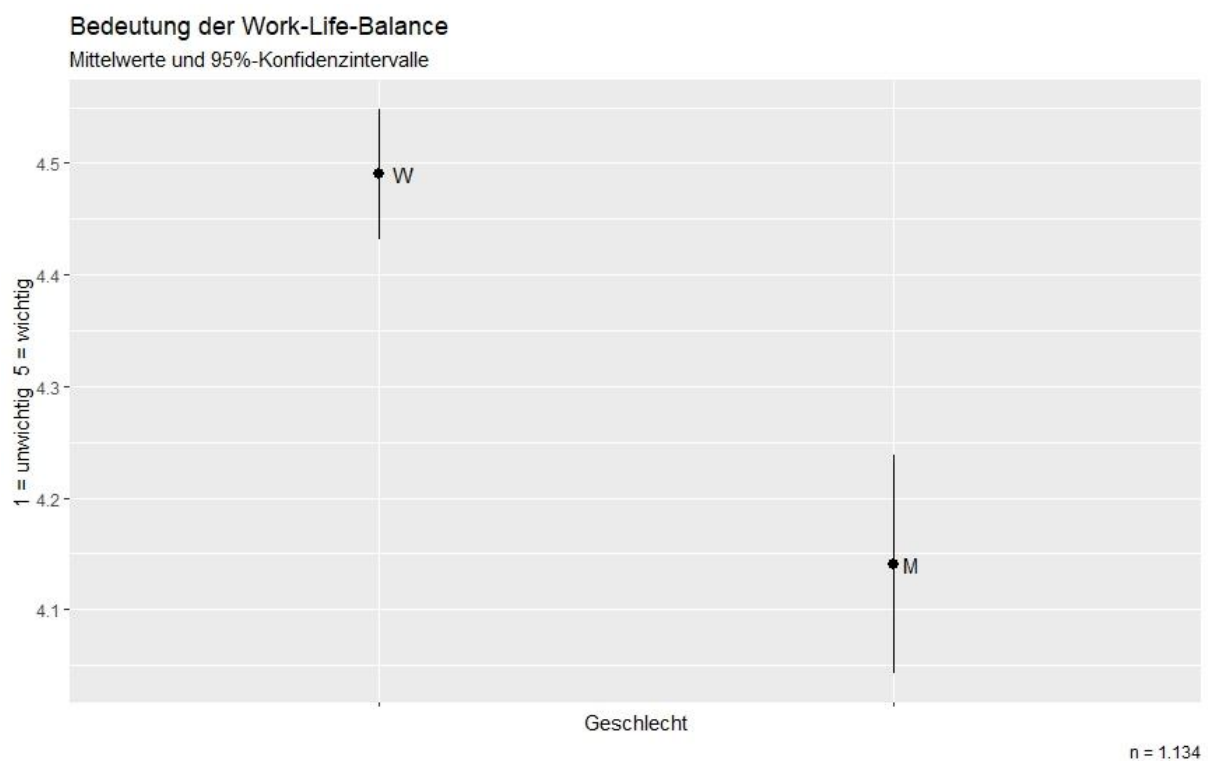
Besonders große Diskrepanzen zwischen der Bedeutsamkeit für die Arbeitnehmenden und der tatsächlichen Umsetzung am Arbeitsplatz war bei den folgenden Themen gegeben:

Tabelle 3: Die Fairness-Aspekte der Studie 2022, bei denen die größte Diskrepanz zwischen Bedeutung und Umsetzung bestand.

Item	Differenz der Mittelwerte
Verständliche und verständnisvolle Organisationskommunikation	1,22
Vorgesetzte sind fit für die Führung auf Distanz	1,07
Die Arbeit wird gerecht bewertet	1,07
Transparente und regelmäßige Informationen zu Organisationsentwicklung	1,06
Ein konstruktiver Umgang mit Fehlern	1,03

Betrachtet man die geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Männern und Frau, so zeigt sich, dass Frauen der Work-Life-Balance mehr Bedeutung zumaßen ($\bar{x} = 4,49$) als die Männer ($\bar{x} = 4,14$). Der Unterschied kann als statistisch signifikant ($p < 0.001$) betrachtet werden, die Stärke des Effektes, gemessen über Cohen's d (vgl. Döring, 2023a; s. 800), wird als schwach ($d = 0,35$) ausgewiesen.

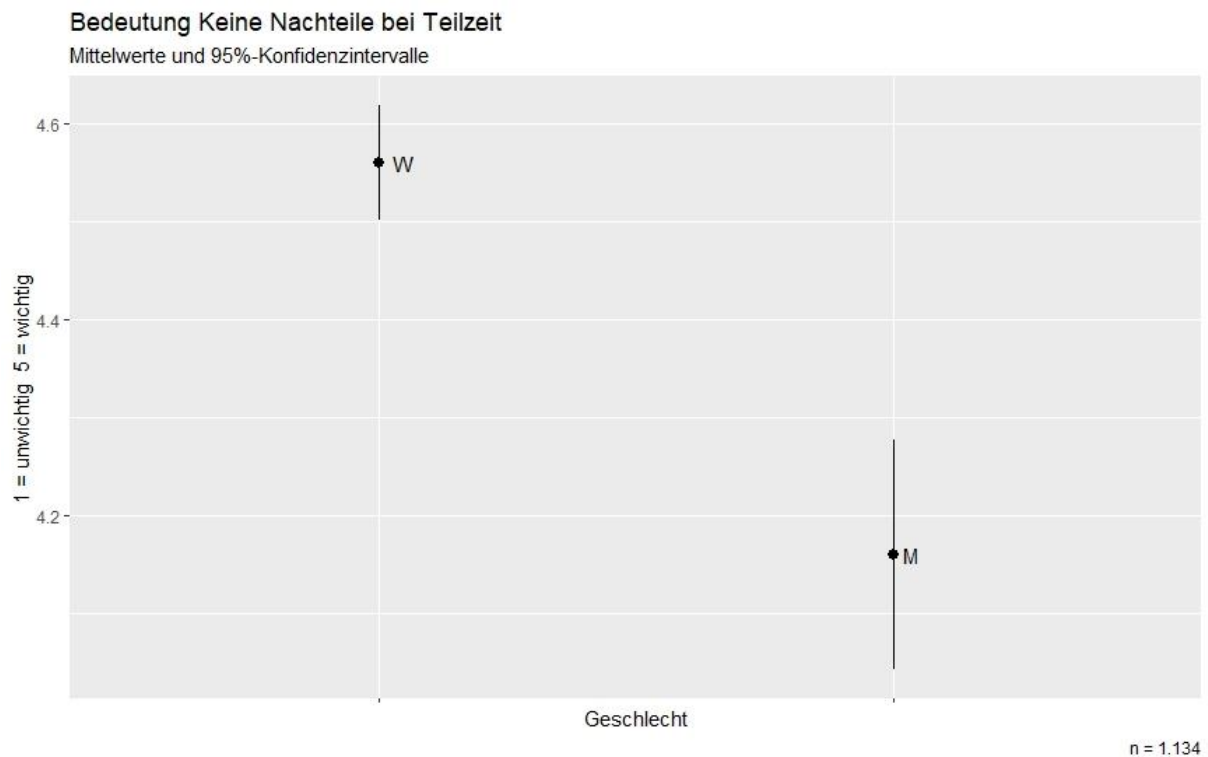
Abbildung 1: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bedeutung der *Work-Life-Balance* in der Basis-Studie.



Eigene Darstellung

Auch bei der Bedeutung des Statements, *dass für Teilzeit-Arbeitende keine Nachteile bestehen* wurde von den Frauen höher bewertet ($\bar{x} = 4,56$) als von den Männern ($\bar{x} = 4,16$). Dieser Unterschied ist statistisch signifikant ($p < 0.001$), die Stärke des Effektes wird hier ebenfalls als schwach ($d = 0,36$) klassifiziert.

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bedeutung des Aspektes, *dass für Teilzeitarbeitende keine Nachteile bestehen*, in der Basis-Studie.



Eigene Darstellung

3. Konzeption der Replikationsstudie

Die Replikationsstudie wurde ebenfalls als eine online-Befragung über das Portal SociSurvey vom 17.03.2023 bis zum 25.04.2023 durchgeführt. Schwerpunktmäßig wurden hier Studierende der *FOM* (Hochschule für Oekonomie und Management) angesprochen, die ein berufsbegleitendes Studium absolvieren. Aber auch durch die *berufundfamilie* Service GmbH wurden Teilnehmende akquiriert. Insgesamt 693 Personen nahmen an der Studie teil.

167 Teilnehmende mussten ausgeschlossen werden, weil sie die Fragen unvollständig beantwortet hatten. Weitere acht Personen wurden wegen inkonsistenter Antworten ausgeschlossen.

Somit basieren die Auswertungen auf den Angaben von 518 Personen.

In dieser Online-Befragung wurden die folgenden psychologischen Konstrukte erhoben:

- Die dunkle Triade mit den Konstrukten *Machiavellismus*, *Narzissmus* und *Psychopathie*. (Malesza et al., 2017) Dabei wird vor allem erwartet, dass mit einem steigenden Psychopathie-Score die Bedeutsamkeit der Fairness-Aspekte abnimmt. Für den Narzissmus und den Machiavellismus werden nur vernachlässigbare Zusammenhänge mit den Fairness-Aspekten erwartet. Wird diese Annahme bestätigt, so spricht dies für die diskriminante Validität (vgl. Döring, 2023b, S. 442)
- Das Persönlichkeitsinventar Big Five mit den Persönlichkeitsdimensionen Offenheit für neue Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Extraversion und Neurotizismus. Hier wurde eine Skala mit 21 Items nach Rammstedt verwendet (Rammstedt & John, 2005). Es

erscheinen nur einige wenige und überwiegend schwache Zusammenhänge der Fairness-Aspekte mit den Big Five plausibel. Für die *Extraversion* sind überwiegend vernachlässigbare Zusammenhänge zu erwarten, lediglich bei den Aspekten der Information und Kommunikation können eventuell schwache Korrelationen auftreten. Bei der *Gewissenhaftigkeit* erscheinen schwache positive Zusammenhänge mit den Aspekten der *Information und Kommunikation*, sowie *Organisation und Führung* wahrscheinlich. Auch für die *Verträglichkeit* erscheinen nur weitgehend vernachlässigbare Zusammenhänge plausibel. Dies gilt ebenso für den *Neurotizismus* und die *Offenheit für neue Erfahrungen*. Auch für diese Persönlichkeitsdimensionen werden nur schwache bis vernachlässigbare Zusammenhänge erwartet. Deshalb dient auch diese Skala zur Überprüfung der diskriminanten Validität.

- Das *Oldenburger Burnout-Inventar* (Reis et al. 2015) misst die Zustände *Erschöpfung* als erstes Stadium des Burnouts und *Depersonalisierung* als zweites Stadium. Bei der Erschöpfung werden mittelstarke bis starke Zusammenhänge mit allen Fairness-Aspekten erwartet. Treten diese Effekte auf, so können diese als Hinweise auf die Validität des Messinstrumentes gewertet werden.
- Die *Arbeitszufriedenheit* wurde über sieben Items aus dem CopSoq-Fragebogen gemessen. (vgl. Nübling et al. 2005, S. 139) Für die Arbeitszufriedenheit werden mittelstarke bis starke Zusammenhänge mit den Fairness-Aspekten erwartet. Können diese nachgewiesen werden, so sind auch diese ein Indiz für die Validität der Skala.
- In den meisten sozialwissenschaftlichen Erhebungen werden soziodemografische Kennwerte erhoben, um die Stichprobe angemessen zu beschreiben. Dies ist auch hier der Fall. Darüber hinaus kann damit aber auch untersucht werden, ob sich die bereits dargestellten *geschlechtsspezifischen Aspekte* der Basis-Studie replizieren lassen.

Bei der Benennung der Effektstärke wird die Einteilung von Lenhard & Lenhard (2016) zugrunde gelegt. Die Autoren schlagen vor, dass Korrelationen unter $|0,10|$ als vernachlässigbar (kein Effekt), zwischen $|0,10|$ und unter $|0,24|$ als schwacher Effekt; zwischen $|0,24|$ und unter $|0,37|$ als mittelstarker Effekt und ab $|0,37|$ als starker Effekt bezeichnet werden.

4. Die wichtigsten Ergebnisse der Replikationsstudie

Bevor die Ergebnisse dieser Studie dargestellt werden, erfolgt hier eine kurze Beschreibung der Stichprobe.

Von den 518 Personen, die an dieser Studie teilgenommen hatten, waren 371 weiblich (= 71,6%) und 147 männlich (= 28,4 %). Wie auch in der Basis-Studie war hier der überwiegende Anteil der Teilnehmer weiblich.

In Bezug auf den formalen Bildungsabschluss sind auch in dieser Studie die Personen mit Abitur (64,1%) oder Fachabitur (29,9%) deutlich überrepräsentiert. Lediglich 31 Personen (6%) hatten die mittlere Reife als höchsten Schulabschluss.

Bezüglich der Altersverteilung ist eine starke Fokussierung auf jüngere Teilnehmende zu erkennen. 455 Personen (88,2%) gehörten in die Altersgruppe 18 – 31 Jahre. Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte also in Betracht gezogen werden, dass damit Alterseffekte (oder Generationeneffekte) die Ergebnisse beeinflussen können.

4.1 Die Replikation der Bedeutsamkeit der vier Handlungsfelder

Als erster Schritt wird geprüft, ob die Bedeutsamkeit der Fairness-Aspekte in der Basis-Studie mit den Ergebnissen der Replikationsstudie übereinstimmt.

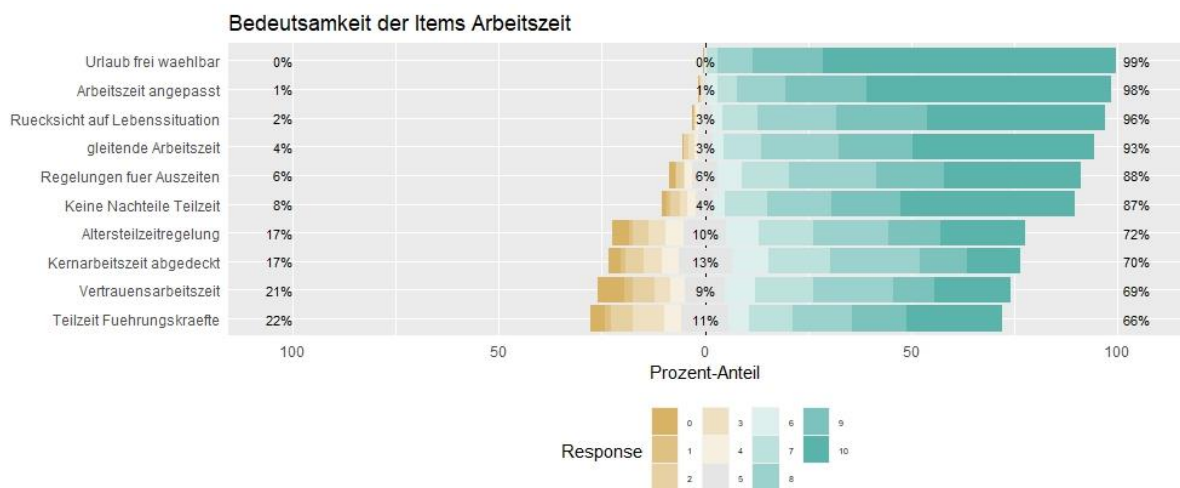
Hierfür wurde eine Korrelation zwischen der durchschnittlichen Bedeutsamkeit der Items in den beiden Studien berechnet.

Die **Korrelation** nach Pearson ergab dabei einen Wert von $r = 0,91$ ($p < 0,001$). Damit kann gesagt werden, dass die **Reliabilität dieses Messinstrumentes** als **sehr gut** angesehen werden kann. Weiterhin wurde geprüft, ob mit der elfstufigen Skala differenziertere Ergebnisse erzielt werden können als mit der fünfstufigen Skala der Basis-Studie. Als Indikator dafür wurde der durchschnittliche Variationskoeffizient (Standard-Abweichung der Items dividiert durch den arithmetischen Mittelwert) der beiden Skalen verglichen.

In der Basis-Studie ergab sich ein durchschnittlicher Variationskoeffizient $v = 0,22$ in der Replikationsstudie lag der Wert geringfügig höher $v = 0,24$. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass **die elfstufige Skala zu differenzierteren Ergebnissen führt**.

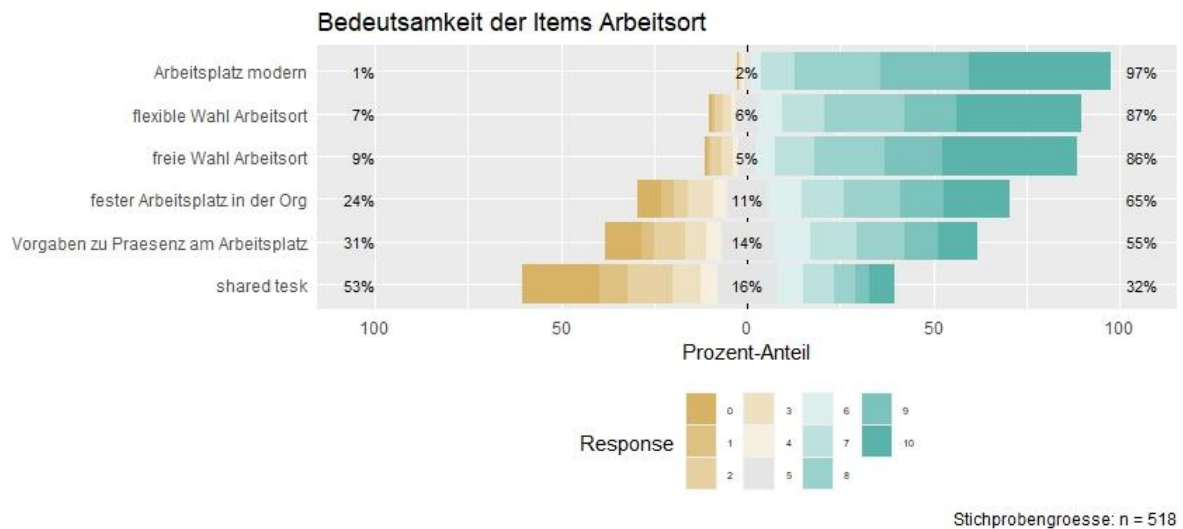
Im Folgenden werden nun die Bedeutsamkeit der Items differenziert nach den vier Handlungsfeldern der Fairness-Dimensionen dargestellt.

Abbildung 3: Die Bedeutsamkeit der Items zur Arbeitszeit in der Replikationsstudie



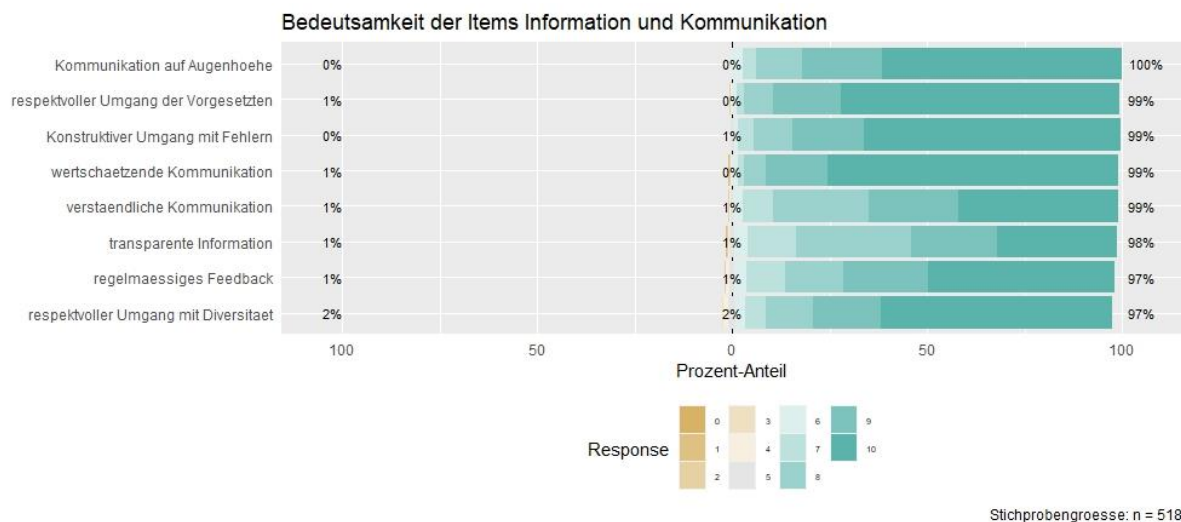
Das wichtigste Item die Arbeitszeit betreffend ist, dass *der Urlaub frei wählbar* ist, auf dem zweiten Platz der Bedeutsamkeit steht, dass *die Arbeitszeit in Notfällen angepasst* wird. Die geringste Relevanz hat hier das Item, dass ein *Teilzeit-Arbeitsmöglichkeit auch für Führungskräfte* angeboten wird. Es ist anzunehmen, dass diesem Item eine deutlich höhere Relevanz zugesprochen wird, wenn ausschließlich Führungskräfte befragt werden.

Abbildung 4: Die Bedeutsamkeit der Items zum Arbeitsort in der Replikationsstudie



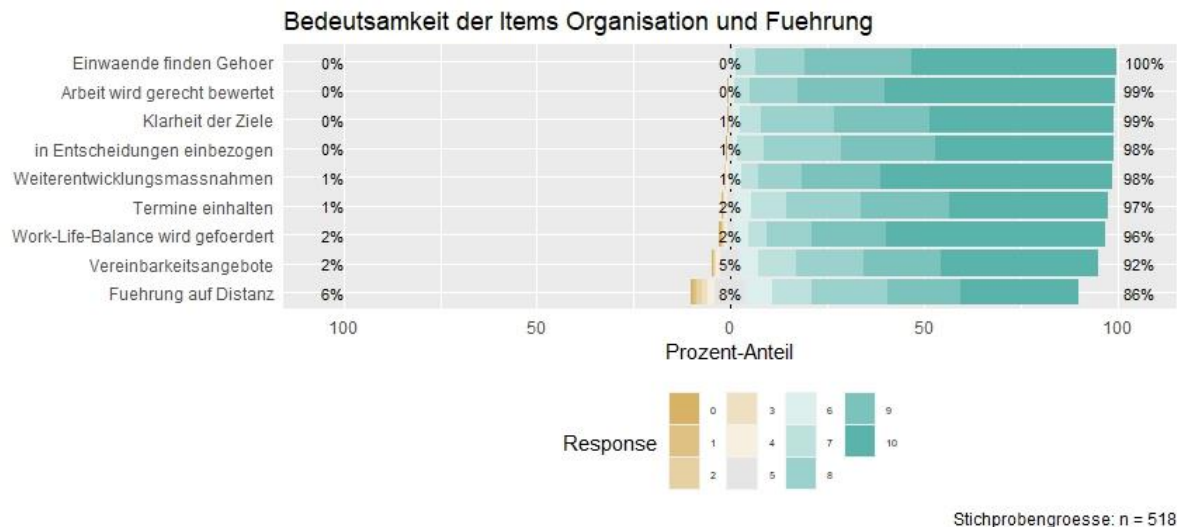
Hier hat das Item, dass der *Arbeitsplatz modern und up-to-date* eingerichtet ist, die größte Bedeutung. Die beiden folgenden Items unterstreichen die Bedeutsamkeit, dass zwischen Homeoffice und einem Arbeitsplatz in der Organisation eigenverantwortlich gewählt werden kann.

Abbildung 5: Die Bedeutsamkeit der Items zur Information und Kommunikation



Aus der Abbildung 5 wird ersichtlich, dass den Aspekten, die Information und Kommunikation betreffen, eine höhere Bedeutung zugeschrieben wird, als den meisten Items zum Arbeitsort.

Abbildung 6: Die Bedeutsamkeit der Items zur Organisation und Führung



Bei den Items, die die Bedeutsamkeit von Organisation und Führung messen, haben die Erwartung, dass *Einwände beim Vorgesetzten Gehör finden* und die Erwartung, dass *die Arbeit gerecht bewertet wird*, die größte Relevanz.

Insgesamt lässt erkennen, dass die Aspekte der Information und Kommunikation sowie die Aspekte der Organisation und Führung bedeutsamer angesehen werden als die Aspekte von Arbeitszeit und Arbeitsort. Dies kann als Hinweis auf die Rolle der Unternehmenskultur interpretiert werden.

4.2 Der Einfluss der dunklen Triade auf die Bedeutsamkeit der Fairness-Dimensionen

Alle Zusammenhänge zwischen den Items der vier Fairnessdimension und den Persönlichkeits-Konstrukten *Machiavellismus*, *Narzissmus* und *Psychopathie* können als schwach bis vernachlässigbar klassifiziert werden.

Die stärksten Zusammenhänge zeigen sich dabei, wie erwartet, für die *Psychopathie*.

Tabelle 4: Darstellung der Zusammenhänge zwischen der Psychopathie und ausgewählten Fairness-Aspekten

Item	<i>r</i>	<i>P</i>
Teilzeit für Führungskräfte	-0,16	0,033
keine Nachteile für Teilzeitkräfte	-0,22	> 0,001
Arbeitszeit bei Notfällen angepasst	-0,16	0,017
verständliche und verständnisvolle Organisationskommunikation	-0,20	> 0,001
wertschätzende Kommunikation auf Teamebene	-0,19	> 0,001
wertschätzender Umgang mit meinen Anliegen	-0,21	> 0,001
respektvoller Umgang mit kulturellen Unterschieden	-0,21	> 0,001
Weiterentwicklungsmaßnahmen gegeben	-0,19	> 0,001

Die Zusammenhänge mit dem *Machiavellismus* und dem *Narzissmus* fallen schwächer aus. Alle diese Korrelationskoeffizienten sind kleiner als $|r| = 0,20$.

Insgesamt können diese Ergebnisse als ein Hinweis auf die diskriminante Validität interpretiert werden.

4.3 Der Einfluss der Big Five-Persönlichkeitsdimensionen auf die Bedeutsamkeit der Fairness-Dimensionen

Für die *Extraversion* ergibt sich ein schwacher, aber statistisch signifikanter Zusammenhang mit der Wichtigkeit des Items „in Entscheidungen, die mein Aufgabengebiet betreffen, eingebunden zu werden“. Der Korrelationskoeffizient beträgt $r = 0,17$; $p = 0,003$. Alle anderen Korrelationen haben eine Fehlerwahrscheinlichkeit, die größer als 5 % ist. Damit kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese (schwachen) Zusammenhänge durch Zufall zustande kamen.

Für die *Gewissenhaftigkeit* ergeben sich insgesamt fünf Korrelationen, deren Fehlerwahrscheinlichkeit unter 1% liegt. Es sind dies:

Tabelle 5: Darstellung der Zusammenhänge zwischen der Gewissenhaftigkeit und ausgewählten Fairness-Aspekten

Item	<i>r</i>	<i>p</i>
transparente Informationen zu Organisationsentwicklungen	0,20	> 0,001
in Entscheidungen eingebunden zu werden	0,21	> 0,001
Klarheit hinsichtlich der Ziele zu meinem Aufgabengebiet	0,16	0,005
die Möglichkeit, regelmäßig gegenseitiges Feedback zu erhalten	0,16	0,005
in Entscheidungen zum eigenen Arbeitsplatz eingebunden zu werden	0,21	> 0,001
Weiterentwicklungsmaßnahmen gegeben sind	0,17	0,002
Termine/Teambesprechungen werden eingehalten	0,17	0,002
Fit in der Führung auf Distanz	0,17	0,002

Auch für die *Verträglichkeit* ergaben sich keine Korrelationen, deren Fehlerwahrscheinlichkeit unter 1% liegt. Der stärkste Zusammenhang konnte zwischen der Bedeutsamkeit, dass Teilzeitkräfte keine Nachteile erleiden und der Verträglichkeit festgestellt werden. ($r = 0,17$; $p = 0,029$).

Beim *Neurotizismus* konnte der stärkste Zusammenhang mit der Bedeutsamkeit, einen festen Arbeitsplatz in der Organisation zu haben, ermittelt werden. ($r = 0,15$; $p = 0,021$). Auch hier kann nicht ausgeschlossen werden, dass dieser gefundene Zusammenhang auf Zufall zurückzuführen ist. Alle anderen Fairness-Aspekte weisen schwächere Zusammenhänge mit dem Neurotizismus und damit höhere p-Werte auf.

Bei der Persönlichkeitsdimension *Offenheit für neue Erfahrungen* sind zwei Zusammenhänge auf dem 1%-Niveau signifikant. Diese Dimension korreliert mit der Bedeutsamkeit einer verständlichen und verständnisvollen Unternehmenskommunikation mit $r = 0,18$ ($p = 0,002$) und mit der Bedeutsamkeit der Kommunikation auf Augenhöhe mit dem Vorgesetzten mit $r = 0,17$ ($p = 0,005$).

Exkurs: Zwischenschritt der Datenaufbereitung

Für die nun folgenden Auswertungen wird ein weiterer Datenaufbereitungsschritt durchgeführt. Bisher wurde geprüft, ob ein Zusammenhang der erhobenen Variablen (Dunkle Triade oder Big Five) mit der Bedeutsamkeit der Fairness-Dimensionen vorliegt. Wenn es darum geht, Zusammenhänge der Fairness-Dimensionen mit der Arbeitszufriedenheit oder den Burn-Out-Symptomen zu untersuchen, dann erscheint nicht nur die Bedeutsamkeit dieser Dimensionen wichtig. Vielmehr kommt es auch darauf an, wie diese Aspekte an dem jeweiligen Arbeitsplatz umgesetzt wurden. Um dies zu berücksichtigen, wurde ein Produkt aus der Bedeutsamkeit des Aspektes und der Umsetzung am eigenen Arbeitsplatz gebildet. Die Bedeutsamkeit des Aspektes wurde in Werten von 0 (= völlig unwichtig) und 10 (sehr wichtig) erfasst. Diese Werte bleiben unverändert. Von den Werten der Umsetzung am eigenen Arbeitsplatz, die ursprünglich ebenfalls von 0 (= überhaupt nicht umgesetzt) bis 10 (=vollständig umgesetzt) reichten, wurde 5 abgezogen. Damit kann die neue Skala Werte von -5 bis 5 annehmen.

Wird nun die Bedeutsamkeit mit der Umsetzung multipliziert, dann ergibt sich eine Skala, die von -50 (= Aspekt ist sehr wichtig, aber überhaupt nicht umgesetzt) bis 50 (Aspekt ist sehr wichtig und vollständig umgesetzt). Ist ein Aspekt völlig unwichtig (=0), so ergibt sich unabhängig vom Umsetzungsgrad immer das Produkt 0.

Mit diesen Werten erfolgten die Korrelationsanalysen mit dem Oldenburger Burnout-Inventar und der Arbeitszufriedenheit.

4.4 Der Zusammenhang der Fairness-Dimensionen mit dem Burnout-Indikator Erschöpfung

Alle Items der vier Fairness-Dimensionen weisen negative Korrelationen mit der Burnout-Dimension *Erschöpfung* auf. Die kann dahingehend interpretiert werden, dass eine stärkere Umsetzung dieser Aspekte am Arbeitsplatz tendenziell mit einer niedrigeren *Erschöpfung* einhergeht. Damit kann gesagt werden, dass die Umsetzung dieser Fairness-Dimensionen dem Burnout entgegenwirkt. Die folgende Tabelle 6 zeigt die zehn Fairness-Aspekte, die den betragsmäßig stärksten Zusammenhang mit der *Erschöpfung* als Burnout-Symptom aufweisen.

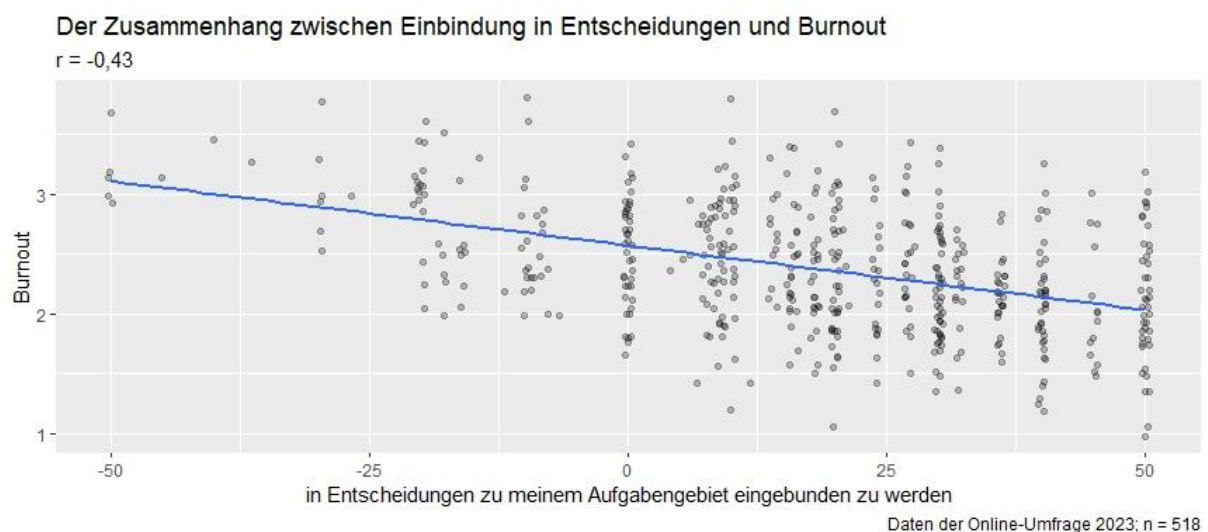
Tabelle 6: Darstellung der stärksten Zusammenhänge zwischen der Erschöpfung aus dem Oldenburger Burnout-Inventar und den Fairness-Aspekten

Item	<i>r</i>	<i>p</i>
...in Entscheidungen, die mein Aufgabengebiet betreffen, eingebunden zu werden.	-0,42	> 0,001
... ein respektvoller und wertschätzender Umgang der Vorgesetzten mit meinen Anliegen.	-0,38	> 0,001
... ein konstruktiver Umgang mit Fehlern.	-0,37	> 0,001
..., dass Vorgesetzte fit sind in Führung auf Distanz.	-0,37	> 0,001
..., dass Einwände bei Vorgesetzten Gehör finden.	-0,36	> 0,001
..., dass Termine/Teambesprechungen eingehalten werden.	-0,36	> 0,001
... Kommunikation auf Augenhöhe mit den Vorgesetzten.	-0,35	> 0,001
...dass die Arbeit gerecht bewertet wird.	-0,35	> 0,001
...eine wertschätzende und respektvolle Kommunikation auf Teamebene bzw. mit Kolleg*innen.	-0,34	> 0,001
... die Möglichkeit, regelmäßig gegenseitiges Feedback zu geben / erhalten.	-0,34	> 0,001

Wir sehen an dieser Stelle, dass vier Fairness-Aspekte starke Zusammenhänge mit der Burnout-Dimension Erschöpfung aufweisen. ($|r| \geq 0,37$) Daraus können praktische Konsequenzen für die Burnout-Prävention am Arbeitsplatz abgeleitet werden.

Der Zusammenhang zwischen dem Fairness-Aspekt *in Entscheidungen, die mein Arbeitsgebiet betreffen, eingebunden zu sein* und der Burnout-Dimension *Erschöpfung* zeigt den stärksten bivariaten Zusammenhang und wird deshalb grafisch dargestellt.

Abbildung 7: Der Zusammenhang zwischen dem Fairness-Aspekt *in Entscheidungen, die mein Arbeitsgebiet betreffen, eingebunden zu sein* und der Burnout-Dimension *Erschöpfung*.



4.5 Der Zusammenhang der Fairness-Dimensionen mit der Arbeitszufriedenheit

Alle Items der vier Fairness-Dimensionen weisen eine positive Korrelation mit der *Arbeitszufriedenheit* auf. 32 der insgesamt 33 Korrelation sind mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von weniger als 1 % nicht auf Zufall zurückzuführen. Die stärksten Zusammenhänge sind zwischen den Aspekten zu finden, die zu den Dimensionen *Organisation und Führung* sowie *Information und Kommunikation* gehören.

Die Aspekte, die die *Arbeitszeit* und den *Arbeitsort* betreffen, korrelieren dagegen weniger stark mit der Arbeitszufriedenheit.

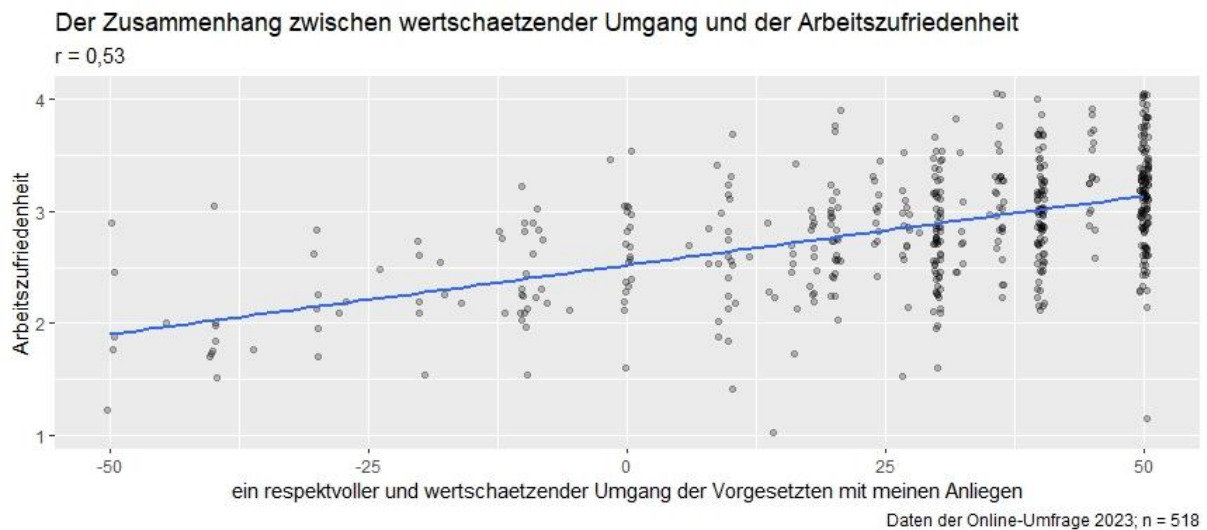
Daraus sollte jedoch nicht geschlossen werden, dass diese Aspekte weniger bedeutsam sind. Die vorliegenden Daten weisen darauf hin, dass diese Aspekte bereits in einem höheren Maße umgesetzt sind.

Tabelle 7: Darstellung der stärksten Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit und den Fairness-Aspekten

Item	<i>r</i>	<i>p</i>
... ein respektvoller und wertschätzender Umgang der Vorgesetzten mit meinen Anliegen.	0,53	> 0,001
... ein konstruktiver Umgang mit Fehlern.	0,51	> 0,001
... eine wertschätzende und respektvolle Kommunikation auf Teamebene bzw. mit Kolleg*innen.	0,50	> 0,001
... die Möglichkeit, regelmäßig gegenseitiges Feedback zu geben / erhalten.	0,50	> 0,001
..., dass Termine/Teambesprechungen eingehalten werden.	0,50	> 0,001
..., dass Vorgesetzte fit sind in Führung auf Distanz.	0,49	> 0,001
... in Entscheidungen, die mein Aufgabengebiet betreffen, eingebunden zu werden.	0,48	> 0,001
..., dass Einwände bei Vorgesetzten Gehör finden.	0,48	> 0,001
... Kommunikation auf Augenhöhe mit den Vorgesetzten.	0,46	> 0,001
... eine verständliche und verständnisvolle Organisationskommunikation.	0,45	> 0,001

Der Zusammenhang zwischen dem Fairness-Aspekt *ein respektvoller und wertschätzender Umgang der Vorgesetzten mit meinen Anliegen* und der Arbeitszufriedenheit zeigt hier den stärksten bivariaten Zusammenhang und wird deshalb grafisch dargestellt

Abbildung 8: Der Zusammenhang zwischen dem Fairness-Aspekt *ein respektvoller und wertschätzender Umgang der Vorgesetzten mit meinen Anliegen* und der Arbeitszufriedenheit

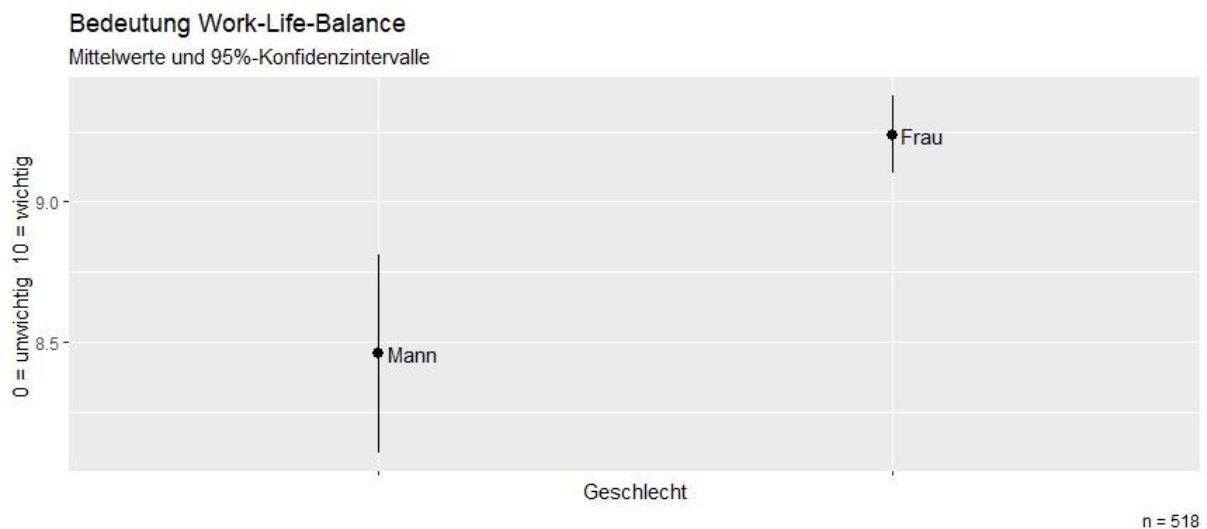


4.6 Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Fairness-Dimensionen

Beispielhaft für die Ergebnisse der Basis-Studie wurde dargestellt, dass den Frauen eine aktive Förderung der Work-Life-Balance wichtiger ist als den Männern. Der Effekt war zwar statistisch signifikant, wurde aber als schwach eingestuft ($d = 0,35$). Auch in der Replikationsstudie konnte dieser Effekt überprüft werden. Dabei ergab sich für die Frauen ein Mittelwert von $\bar{x} = 9,24$; für die Männer war dieser Wert $\bar{x} = 8,46$. Der t-Test zeigte, dass dieser Mittelwertunterschied statistisch signifikant ist. ($t = -4,14$, $df = 189,5$, $p < 0,001$). Die Effektstärke¹ war deutlich größer als in der Basisstudie ($d = -0,61$).

Die Ursache für den stärkeren Effekt kann in der Verwendung der elfstufigen Skala vermutet werden. Die folgende Abbildung 9 stellt diesen Unterschied grafisch dar.

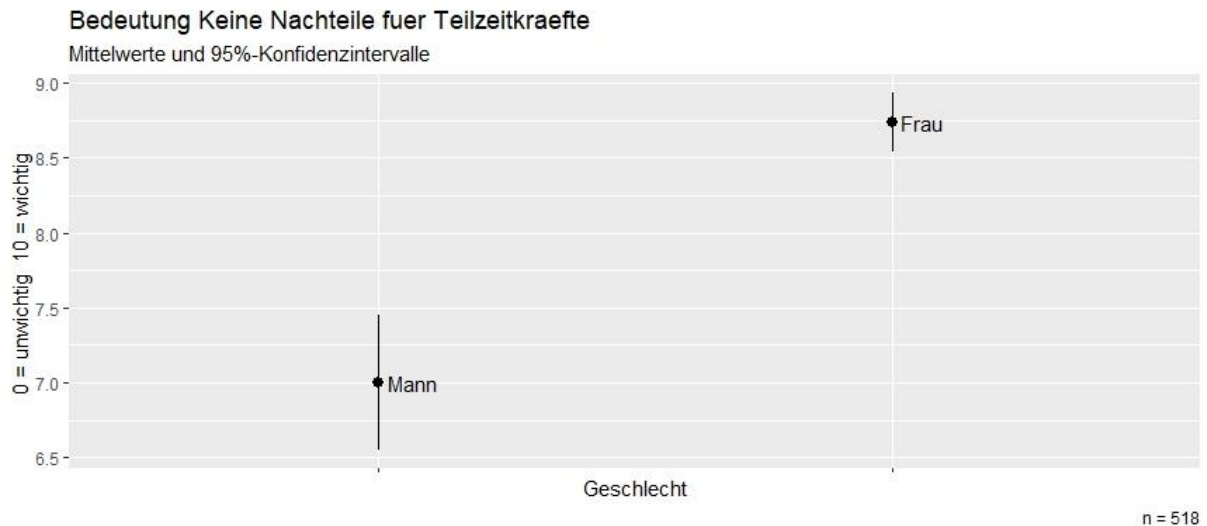
Abbildung 9: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bedeutung der *Work-Life-Balance* in der Replikations-Studie.



Auch der zweite Effekt, der aus der Basis-Studie dargestellt wurde, konnte in der Replikations-Studie ebenfalls gefunden werden:

Für Frauen ist die Bedeutsamkeit höher, dass Teilzeitkräfte keine Nachteile erleiden, als für Männer ($\bar{x}_{\text{Frauen}} = 8,74$; $\bar{x}_{\text{Männer}} = 7,00$). Auch dieser Mittelwertunterschied ist statistisch signifikant ($t = -6,94$; $df = 197,5$; $p < 0,001$). Die Effektstärke beträgt hier $d = -0,95$ und wird als stark klassifiziert.

Abbildung 10: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bedeutung des Aspektes, *dass für Teilzeitarbeitende keine Nachteile bestehen*, in der Replikations-Studie



5. Entwicklung eines Kausalmodells zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit und Burnout

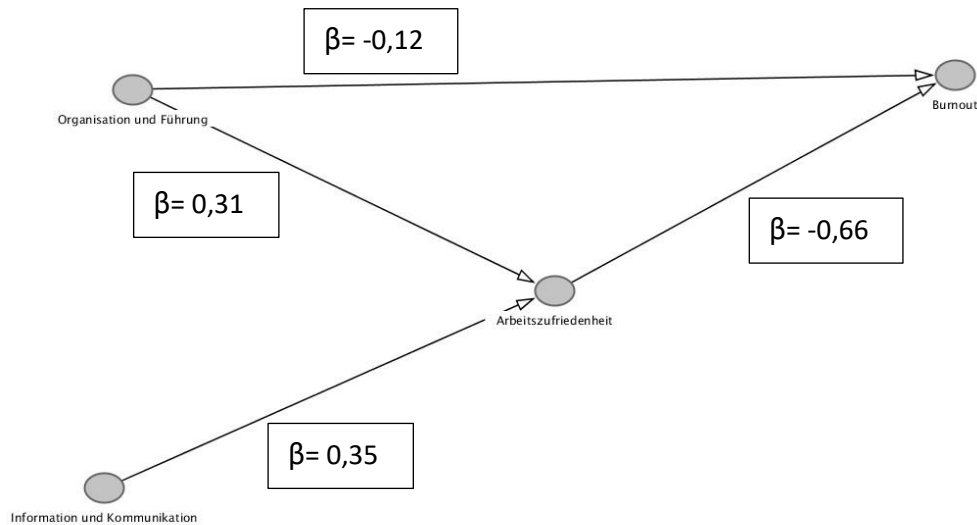
Die vorliegenden Daten legen nahe, dass die Erfüllung der Fairness-Aspekte sowohl der *Arbeitszufriedenheit* als auch das Auftreten von Burnout-Symptome beeinflusst.

Erste Analysen sprechen dafür, dass die *Arbeitszufriedenheit* eine vermittelnde Funktion zwischen der Erfüllung der Fairness-Aspekte und den *Burnout-Symptomen* einnimmt, dass aber ein direkter (negativer) Einfluss der Fairness am Arbeitsplatz auf die *Burnout-Symptome* erhalten bleibt.

Dies gilt insbesondere für die Fairness-Dimension *Organisation und Führung*. Die Wirkung der Dimensionen *Arbeitszeit* und *Arbeitsort* wird vernachlässigbar, wenn der Einfluss von *Organisation und Führung* und von *Information und Kommunikation* konstant gehalten wird. Dies kann damit erklärt werden, dass diese beiden Dimensionen *Arbeitszeit* und *Arbeitsort* in einem stärkeren Maße umgesetzt sind. Damit erscheint das folgende Modell plausibel.

1) gegenüber der Basis-Studie ist das Vorzeichen des Effektstärke Maßes umgekehrt. Dies liegt darin begründet, dass in der Basis-Studie die Frauen die Gruppe 1 waren, in der Replikationsstudie dagegen die Männer. Die Ergebnisse sind also konsistent.

Abbildung 11: Ein Kausalmodell zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit und Burnout



6. Praktische Implikationen der Studie

Die Ergebnisse dieser Studie haben gezeigt, dass die Fairness-Dimensionen einen starken Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit haben. Auch mit den Burnout-Symptomen besteht ein nicht zu unterschätzender Zusammenhang, dieser scheint zwar weitgehend durch die Arbeitszufriedenheit vermittelt zu sein. Dennoch legen diese Befunde nahe, dass eine Verbesserung im Bereich der Fairness zu höherer Arbeitszufriedenheit und zu weniger Burnout-Symptomen führen kann.

Auf der Basis dieser Ergebnisse scheint es sinnvoll, dieses Instrument, (die Erhebung bei Mitarbeitenden, ob diese die Fairnessaspekte erfüllt sehen) zur Organisationsdiagnose einzusetzen. Damit könnten Quellen frühzeitig identifiziert werden, die langfristig zu sinkender Arbeitszufriedenheit und steigender Fluktuation führen

Literaturverzeichnis

- Döring, N. (2023a) Bestimmung von Teststärke, Effektgröße und optimalen Stichprobenumfang, in: Nicola Döring (Hrsg.) Forschungsmethoden und Evaluation; 6. Auflage; Springer Verlag S.789 – 846
- Döring, N. (2023a): Datenerhebung, in Nicola Döring (Hrsg.) Forschungsmethoden und Evaluation; 6. Auflage; Springer Verlag S.321 – 570
- Döring, N. (2023b): Qualitätskriterien in der empirischen Sozialforschung, in Nicola Döring (Hrsg.) Forschungsmethoden und Evaluation; 6. Auflage; Springer Verlag, S. 79 – 118
- Lenhard, W. & Lenhard, A. (2016). Berechnung von Effektstärken. Abgerufen unter: <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html>. Psychometrica.
DOI: 10.13140/RG.2.2.17823.92329
- Malesza, M.; Ostaszewski, P.; Büchner, S.; Kaczmarek, M.,C.: The Adaptation of the Short Dark Triad Personality Measure – Psychometric Properties of a German Sample
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-017-9662-0>
- Neumann, A. (2022): Faire Arbeitsbedingungen gestalten, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Vol. 11 S. 34 – 35
- Nübling, M.; Stöbel, U.; Hasselhorn, H.-M.; Michaelis, M.; Hofmann, F. (2005) Methoden zur Erfassung psychischer Belastung – Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ) – Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Dortmund 2005
- Rammstedt, B.; John, O.,P. (2005) Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K): Entwicklung und Validierung eines ökonomischen Inventars zur Erfassung der fünf Faktoren der Persönlichkeit. in: Diagnostica, 51, Heft 4, S. 195 – 206
- Reis,D.; Xanthopoulou,D.; Tsaousis, I. (2015) Measuring job and academic burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries. in: Burnout Research Vol. 2; S. 8-18