

Editorial

Uwe Peter Kanning

Seit mehr als einem Jahr hält Corona das gesellschaftliche Leben fest im Griff. Schulen und Kindergärten mussten lange Zeit schließen. Kino- und Theaterbesuche sind über Monate hinweg zum Erliegen gekommen und selbst private Kontakte wurden auf ein nicht selten schmerzliches Mindestmaß reduziert. Millionen Arbeitnehmer/innen mussten unfreiwillig Erfahrungen im Homeoffice sammeln. Tausende von Menschen haben ihren Arbeitsplatz verloren und unzählige Selbstständige wissen noch nicht, ob sie die Krise am Ende wirtschaftlich überleben werden. Die Veränderungen sind so massiv, dass sich in den meisten Biografien wohl kaum Vergleichbares finden lässt.

All dies forderte die anwendungsbezogene Wissenschaft geradezu heraus – in der Psychologie und vielen anderen Disziplinen. Und so liegt es nahe, dass auch die Zeitschrift **Wirtschaftspsychologie** der Krise ein eigenes Themenheft widmet. Sechs Beiträge beleuchten die Corona-Krise aus sehr unterschiedlichen Perspektiven.

In einer Längsschnittstudie untersuchen Kovács, Vikoler, Zanchetta und Traut-Mattausch den Einfluss der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit auf die Lebenszufriedenheit. Nach dem ersten Lockdown war ein Anstieg der Arbeitsplatzunsicherheit zu verzeichnen, der mit einem Absinken der Lebenszufriedenheit einherging.

Ziegler, Klett und Kanzleiter gehen der Frage nach, wie sich das Erleben von Beschäftigten, die in der Pandemie entweder an ihrem angestammten Arbeitsplatz tätig bleiben konnten oder aber ins Homeoffice bzw. in Kurzarbeit gehen mussten, unterscheidet. Untersucht wird der Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, die Identifikation mit dem Arbeitgeber, die Intra- und Extrarollenleistung sowie die Bewertung der aktuellen beruflichen Situation. Ein zentrales Ergebnis ist dabei, dass das Ausmaß der Identifikation in Kurzarbeit als Puffer dient, sodass die betroffenen Personen trotz geringer Arbeitszufriedenheit eine hohe Intrarollenleistung zeigen. Bei Personen, die im Homeoffice tätig sind, bleibt ein entsprechender Puffereffekt hingegen aus.

Der Beitrag von Hilkenmeier und von Palubicki untersucht die Wirkung der computervermittelten

Kommunikation, die in vielen Berufen über Monate hinweg die Face-to-face-Interaktionen ersetzt hat, auf die wahrgenommene Beziehung zur Führungskraft sowie auf das Organisationale Commitment. Im Ergebnis zeigt sich, dass die subjektiv erlebte Nähe der Führungskraft zu den im Homeoffice arbeitenden Teammitgliedern einen starken Einfluss auf die Beziehungsqualität und diese wiederum Einfluss auf das Organisationale Commitment nimmt. Die subjektiv erlebte Nähe wird dabei zum einen durch die Häufigkeit der Kontakte und zum anderen durch den Einsatz von Videokonferenzen positiv beeinflusst.

Kuonath, Kugler, Mausz und Frey gehen der Frage nach, wie in der Coronakrise das Stresserleben von Wissenschaftlern/innen ihre Kreativität sowie den erlebten Work-Life-Konflikt beeinflussen. Die Ergebnisse belegen, dass die Beziehung zwischen Stress und Kreativität/Work-Life-Konflikt durch zwei Faktoren positiv beeinflusst werden kann. Als hilfreich erweisen sich die kognitive Umstrukturierung der Situation sowie die soziale Unterstützung durch Kollegen/innen.

Kanning und Ohlms befragen Hochschuldozenten/innen und Studierende zu ihrem Erleben der Hochschullehre in Zeiten von Corona. Die Ergebnisse deuten auf eine insgesamt zufriedenstellende Bewältigung der Krise hin. Dabei erweisen sich die Vorerfahrung der Betroffenen mit digitaler Hochschullehre sowie eine aktive Informationspolitik der Hochschulen als hilfreich. Allerdings wird die digitale Lehre nicht als ein Äquivalent zur klassischen Hochschullehre angesehen. Nach der Krise wünscht sich in beiden Gruppen eine Mehrheit der Befragten eine Rückkehr zur Präsenzlehre.

Der Beitrag von Genkova und Schreiber untersucht den Einfluss verschiedener Faktoren auf die Einstellung gegenüber Diversity in der Krisenzeit. Einstellungen zu Diversity können den Ergebnissen zufolge durch eine Motivation zum vorurteilsfreien Verhalten sowie ein geringes Gefühl der Bedrohung durch entsprechende Bevölkerungsgruppen positiv beeinflusst werden. Gleichzeitig fördert das Gefühl des Bedrohtseins durch andere Gruppen sowie die Angst vor ihnen die Bereitschaft den Gruppen die Solidarität zu entziehen.



Prof. Dr. Uwe P. Kanning
u.kanning@
hs-osnabrueck.de

Von steigender Arbeitsplatzunsicherheit zu sinkender Lebenszufriedenheit

Eine längsschnittliche Darstellung bei Angestellten einer öffentlichen Bildungseinrichtung über die COVID-19-Pandemie hinweg

Dániel Kovács, Thomas Vikoler, Mirjam Zanchetta & Eva Traut-Mattausch

Paris-Lodron-Universität Salzburg

Zusammenfassung

Die COVID-19-Pandemie hat das Leben zahlreicher ArbeitnehmerInnen maßgeblich beeinflusst, indem Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben plötzlich verschwunden sind und die Möglichkeit des Arbeitsplatzverlustes für viele zur Realität wurde. Um genauer zu ermitteln, wie im Laufe der Corona-Pandemie Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit von Angestellten im öffentlichen Dienst eingeschätzt wurden, wurde eine Längsschnittuntersuchung (zwei Messzeitpunkte: während vs. nach dem Lockdown) mit 60 Angestellten einer öffentlichen Bildungseinrichtung durchgeführt. Im Zuge dessen wurde auch der Frage nachgegangen, welchen Einfluss die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit auf die Lebenszufriedenheit dieser Personen hat. Die Ergebnisse zeigen, dass die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit nach dem Lockdown signifikant anstieg, wohingegen die Lebenszufriedenheit signifikant sank. Des Weiteren konnte gezeigt werden, dass die Verringerung der Lebenszufriedenheit durch die steigende Arbeitsplatzunsicherheit erklärt werden kann. Mögliche Gründe und Limitationen dieser Studie werden diskutiert.

Schlüsselwörter: COVID-19, Homeoffice, Arbeitsplatzunsicherheit, Lebenszufriedenheit

From increasing insecurity to decreasing life satisfaction

A longitudinal account during the COVID-19 pandemic for employees of a public educational institution

Abstract

The COVID-19 pandemic has significantly affected the lives of many employees by eliminating the boundary between personal and work life, and by increasing the possibility of losing one's job. In order to evaluate how job insecurity and life satisfaction are perceived by employees in the public sector, a longitudinal study (two measurement time points: during vs. after the lockdown) of 60 participants was conducted. Furthermore, this study was also aimed to investigate the effect of subjective job insecurity on life satisfaction. The results show that subjective job insecurity increased significantly after the lockdown, whereas life satisfaction decreased significantly. Additionally, the decrease of life satisfaction can be explained by the increase in job insecurity. Possible reasons and limitations are discussed.

Keywords: COVID-19, home office, job insecurity, life satisfaction

1 Einleitung

Die COVID-19 Pandemie traf die (Arbeits-)Welt stark und zwang einen Großteil der ArbeitnehmerInnen zu einer massiven Umgestaltung ihres gewohnten Arbeits- und Lebensalltags. Durch die flächendeckende Schließung zahlreicher sozialer und wirtschaftlicher Organisationen sowie von Schulen und

Betreuungseinrichtungen zur Verhinderung weiterer Infektionen mit dem neuartigen Corona-Virus verlegte sich die Arbeit für die Mehrheit der Berufstätigen in das private Umfeld, in das sogenannte Homeoffice. Anstelle gewohnter Arbeitszeiten und des Verrichtens der eigenen Tätigkeit in speziell dafür vorgesehenen Räumlichkeiten innerhalb von Betriebsstätten trat nun eine absolute Entgrenzung

von beruflichen Tätigkeiten, Betreuungsverpflichtungen und Freizeitaktivitäten ein.

Neben den in der Öffentlichkeit stark kommunizierten Auswirkungen auf veränderte Arbeitsbedingungen und Umsatzeinbrüchen für Wirtschaftsunternehmen führte die Pandemie zu massiven Einschnitten in Form von Entlassungen und Kurzarbeit (Gehrke & Weber, 2020). Die Folge war eine vermehrte Angst um den eigenen Arbeitsplatz (Diekmann, 2020) in Form von steigender Arbeitsplatzunsicherheit, welche ein ernstzunehmender Faktor ist, der nicht nur Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement verringert (Bosman et al., 2005; Jiang & Lavaysse, 2018), sondern auch in psychischen Beanspruchungen sowie langanhaltenden Erkrankungen resultieren kann (Menéndez-Espina et al., 2019).

2 Theoretischer Hintergrund

Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit resultiert aus organisationalen Faktoren, welche in drei Typen untergliedert werden:

- 1) offizielle Ankündigungen,
- 2) Informationen, die unbeabsichtigt durch die hierarchische Struktur sickern oder
- 3) Gerüchte, welche in Folge von dem betroffenen Individuum interpretiert werden müssen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Im Kontext der Pandemie könnten vor allem deutlich erkennbare Umsatzeinbußen des eigenen Arbeitgebers und Diskussionen über die wirtschaftlichen Folgen dazu beigetragen haben, dass die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit ansteigt. Aufgrund von individuellen Unterschieden (z. B. dem Bedürfnis nach Sicherheit oder der Überzeugung wahrnehmbarer Kontrolle) sowie Abhängigkeitsverhältnissen, fällt die Einschätzung der Bedrohung stets subjektiv aus und kann im Weiteren in sinkender Arbeitsanstrengung oder einem wachsenden Widerstand gegenüber Veränderungen resultieren (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Neben arbeitsbezogenen Auswirkungen weisen zahlreiche Befunde zudem darauf hin, dass Arbeitsplatzunsicherheit auch negative gesundheitliche Effekte hervorrufen kann und die empfundene Lebenszufriedenheit sowohl in einzelnen Bereichen als auch als Ganzes zu verringern vermag. So zeigte eine Studie von Berth und Kollegen (2005), dass Personen, welche einen Arbeitsplatz innehielten, den sie als unsicher empfanden, eine geringere Zufriedenheit in den Bereichen Gesundheit, Einkommen, Beruf, Freunde, Familie und Wohnen aufweisen. Personen, die ihre Arbeitsstelle als unsicher empfanden, berichten im Hinblick auf Beruf und Einkommen sogar davon, unzufrieden zu sein. Dabei spielt die Stärke der Arbeitsplatzunsicherheit eine Rolle, welche von der Angst vor dem Verlust bestimmter Eigenschaften der Arbeit (z. B. Aufstiegsmöglichkeiten, Einkommenseinbußen) bis hin zur Angst vor dem dauerhaften Verlust der Arbeit reicht (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Beispielsweise postuliert die Mo-

bilmachungs- und Bagatellisierungshypothese von Taylor (1991) zum einen, dass negative Ereignisse (in diesem Fall hohe Arbeitsplatzunsicherheit) eine stärkere kurzfristige physiologische, kognitive oder behaviorale Reaktion (in diesem Fall verringerte Lebenszufriedenheit) auslösen als positive Ereignisse. Zum anderen geht diese davon aus, dass negative Ereignisse, welche das positive Selbstbild zu gefährden drohen, reinterpretiert, verzerrt oder bagatellisiert werden.

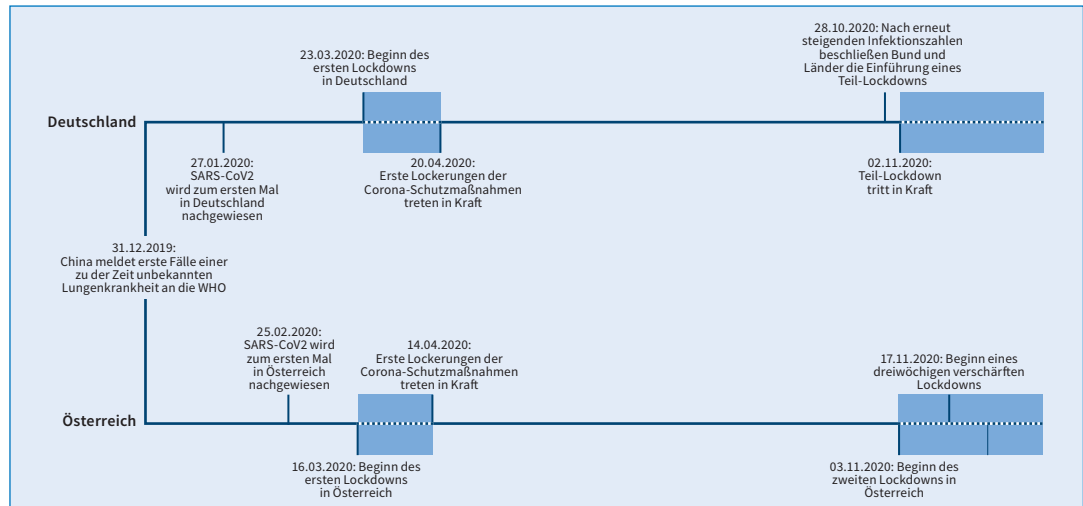
Bereits in der 2008er Finanzkrise konnte die Auswirkung von Arbeitsplatzunsicherheit empirisch belegt werden: Die Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, bewirkte einen starken Einbruch der Lebenszufriedenheit. Diese wirkte sich selbst drei Jahre nach dem Einbruch der Wirtschaft negativ auf die Lebenszufriedenheit (Clench-Aas & Holte, 2017) aus, wobei die langanhaltende Reduktion dieser insbesondere jene Personen betraf, welche einen höheren sozioökonomischen und Bildungsstatus innehielten. Dies wird dadurch erklärt, dass diese mehr verlieren können als Personen mit niedrigerem sozioökonomischem Status und daher ihre relative Angst davor höher ist.

Obwohl die Lebenszufriedenheitsforschung darauf hinweist, dass diese über Individuen (Diener, 1984), Zeit (Ehrhardt et al., 2000; Schimmack & Oishi, 2005) und Kulturen (Deaton, 2008; Veenhoven & Hagerty, 2006) hinweg variiert, wird im Weiteren angenommen, dass kulturelle Besonderheiten keinen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben. Sowohl Deutschland als auch Österreich gehören dem westeuropäischen Cluster des deutschsprachigen Kulturraums an, welcher sich u. a. durch ein hohes Maß an Individualismus, Zukunftsorientierung und Durchsetzungsvermögen auszeichnet (Menzies, 2015). Trotz alledem weisen aktuelle Befunde darauf hin, dass negative Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Lebenszufriedenheit durchaus von diversen demographischen Merkmalen abhängig sind: So fanden Ahlheim und KollegInnen (2020) heraus, dass insbesondere Solo-Selbstständige und selbstständig tätige Frauen von einer stark sinkenden Lebenszufriedenheit im Rahmen der COVID-19-Pandemie betroffen sind.

3 Die aktuelle Studie

Die Maßnahmen zur Viruseindämmung trafen allerdings nicht nur Selbstständige und ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft, sondern veränderten auch das Arbeitsleben von Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst maßgeblich (Österreichisches Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport, 2021). Zwar stufte am 11. März 2020 die Weltgesundheitsorganisation (WHO) die Corona-Krise offiziell als Pandemie ein, allerdings war der Umgang mit dieser weltweit unterschiedlich. So stellte der im chinesischen Wuhan rasant eingeführte Lockdown einen effizienten Umgang mit dem Coronavirus dar, allerdings bedingt ein solches Vorgehen ein besonderes kulturelles Klima.

Abbildung 1
Chronologie der
Maßnahmen zur Pandemie-
eindämmung in Deutschland
und Österreich



Anmerkung: Die angeführten Daten sind Berichten der Weltgesundheitsorganisation (2020), des deutschen öffentlichen Rundfunks (Bayerischer Rundfunk, 2021; Govedarica, 2020; Mitteldeutscher Rundfunk, 2020), des Instituts für Weltwirtschaft (Felbermayr et al., 2020), der Universität Wien (Pollak et al., 2020) sowie einer chronologischen Darstellung der Coronamaßnahmen des *Industrie-Magazins* (2020) entnommen.

Während die chinesische Regierung nahezu widerstandslos rigorose Maßnahmen etablieren konnte, um die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen, wehrten sich europäische Staaten zunächst und führten nur zögerlich entsprechende Maßnahmen ein. Dies ist unter anderem der Tatsache geschuldet, dass in westlichen Ländern wie Großbritannien oder den USA das Individuum höher gewichtet wird, wohingegen kollektivistische Kulturen der Gesamtgruppe einen höheren Wert beimessen. Doch auch im europäischen Raum selbst war die Prämisse zur Einführung und Befolgung von Anti-Corona-Maßnahmen der einzelnen Staaten unterschiedlich. In Frankreich lag die Betonung darauf, dass sich Universitäten nach Präsident Macrons Stellungnahme richten würden, Veranstaltungen abzusagen, wohingegen der britische Ministerpräsident Johnson das Recht eines/jeder jeden betonte, jederzeit Gaststätten besuchen zu dürfen. Deutschland hingegen setzte zügig die Regel des Social-Distancing in Kraft und betonte, dass dies entsprechend durchgesetzt werden würde (Franklin, 2020). Österreich etablierte u. A. bereits am 16. März 2020 umfassende Ausgangsbeschränkungen („Lockdown“; Pollak et al., 2020). Ein detaillierter zeitlicher Verlauf der Corona-Krise sowie die damit einhergehende Einführung einzelner Maßnahmen in den Ländern Deutschland und Österreich findet sich in Abbildung 1.

Es ist zu betonen, dass in Österreich gerade Bildungseinrichtungen teils noch vor vielen anderen Organisationen flächendeckend geschlossen wurden, sodass deren Angestellte als eine der ersten überhaupt von einem Tag auf den anderen mit völlig neuen und unerwarteten Anforderungen konfrontiert wurden. Forschungs- als auch Lehrbetrieb sowie sämtliche Verwaltungstätigkeiten wurden von zu Hause bewältigt. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich der vorliegende Artikel zum einen mit der Frage, wie Angestellte einer Bildungseinrichtung ihre subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit während sowie nach dem Lockdown einschätzten,

als auch damit, wie sich die veränderte Arbeitsplatzunsicherheit auf die Lebenszufriedenheit zwischen diesen Zeiträumen (während vs. nach dem Lockdown) auswirkte.

Aktuelle Befunde zeigen ferner, dass insbesondere Personen, deren Arbeitgeber im Zuge der Corona-Pandemie auf Kurzarbeit oder Homeoffice umgestiegen sind, eine erhöhte Arbeitsplatzunsicherheit aufweisen (Hochschule der Wirtschaft für Management, 2020) und dass bei ArbeitnehmerInnen in stark betroffenen Branchen eine Verringerung der Lebenszufriedenheit zu verzeichnen ist (Heiniger, 2020). Da öffentliche Bildungseinrichtungen maßgeblich von der staatlichen Finanzierung abhängig sind, könnten MitarbeiterInnen solcher Institutionen durch diese Entwicklungen eine bisher nicht da gewesene Arbeitsplatzunsicherheit verspüren. Folglich wird im Rahmen dieser Studie erwartet, dass die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit vom ersten Messzeitpunkt (während des ersten Lockdowns) zum zweiten Messzeitpunkt (nach dem ersten Lockdown) ansteigt (Hypothese 1). Ein Anstieg ist insbesondere aufgrund der Tatsache naheliegend, dass der Anstellungsvertrag vieler Angestellten im öffentlichen Bildungsbereich einer Befristung unterliegt und diese zu weiten Teilen ihrer Beschäftigung während der Pandemie nicht ausreichend nachgehen konnten. Folglich wird auch erwartet, dass die eingeschätzte Lebenszufriedenheit über die Pandemie hinweg abfällt (Hypothese 2). Lebenszufriedenheit lässt sich zudem auf bestimmte Teilaspekte wie die Zufriedenheit mit dem Einkommen und der finanziellen Sicherheit sowie mit der Wohnsituation unterteilen. Gerade diese Aspekte könnten sich wesentlich im Zuge der Pandemie verändert haben. Daher nehmen wir an, dass die Zufriedenheit mit dem Einkommen und der finanziellen Sicherheit (Hypothese 3a) sowie mit der Wohnsituation (Hypothese 3b) im Zuge der Corona-Krise sinkt. Des Weiteren reißen die Maßnahmen zur Viruseindämmung voraussichtlich ein enormes Loch in das

gesamte Staatsbudget (Sustala & Kucsera, 2020). Im Weiteren werden die beiden Variablen in Zusammenhang gebracht und die Annahme untersucht, dass die gesunkene Lebenszufriedenheit durch die gestiegene Arbeitsplatzunsicherheit erklärt werden kann (Hypothese 4).

4 Methode

4.1 TeilnehmerInnen und Untersuchungsablauf

Insgesamt haben 248 Angestellte am ersten Erhebungszeitpunkt (T1, Anfang Mai 2020) und 167 Angestellte am zweiten Erhebungszeitpunkt (T2, Ende September/Anfang Oktober 2020) teilgenommen. Von diesen haben 60 Personen an beiden Erhebungszeitpunkten teilgenommen, welche im Rahmen der hier vorliegenden Studie berücksichtigt wurden. Alle teilnehmenden Personen waren zu der Zeit der Erhebung an einer österreichischen Bildungseinrichtung angestellt (22 wissenschaftliche MitarbeiterInnen, 37 MitarbeiterInnen der Verwaltung, eine Person ohne Angabe), wobei 71 Prozent der TeilnehmerInnen eine unbefristete Arbeitsstelle innehielten und 66 Prozent aller Befragten in Vollzeit beschäftigt waren. Der Altersdurchschnitt lag bei 41.62 Jahren ($SD = 10.93$). Rekrutiert wurden die TeilnehmerInnen über zwei institutionsweite E-Mail-Aussendungen mit der Bitte, an jeweils beiden Befragungen zum aktuellen Erleben der Arbeit während der Corona-Krise teilzunehmen. Die hier vorliegende Studie basiert auf einem zweifaktoriellen (Lockdown vs. post Lockdown) Within-Subjects-Design.

4.2 Skalen

Die MitarbeiterInnen wurden zu je zwei Messzeitpunkten befragt, wobei die Fragen stets identisch waren. Die folgende Darstellung bezieht sich somit sowohl auf die Befragung während des Lockdowns als auch auf diese danach. Zunächst wurden die TeilnehmerInnen darauf hingewiesen, eine Einverständniserklärung zu lesen und dieser zuzustimmen, sofern sie mit der Studie fortfahren wollten. Im Anschluss daran wurden diese mithilfe der Subskala *Emotionale Komponente (Befürchtungen) der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle* (3 Items; $\alpha_{T1} = .92$; $\alpha_{T2} = .96$; z. B. „Der Gedanke, meine Arbeitsstelle zu verlieren, macht mir Sorgen.“) der *Skala zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle* (SUSA; Borg, 1992) zu ihrer subjektiv erlebten Arbeitsplatzunsicherheit befragt. Die Skalierung dieser Items erstreckte sich von 1 (*stimmt überhaupt nicht*) bis 7 (*stimmt genau*). Im Weiteren wurden die TeilnehmerInnen darum gebeten, Fragen zu ihrer Lebenszufriedenheit zu beantworten. Hierfür wurde das Instrument *Fragen zur Lebenszufriedenheit* (FLZ-M) von Henrich und Herschbach (2000) herangezogen, welches in einem ersten Block, bestehend aus acht Items (z. B. „Wie wichtig ist (sind) für Sie

... Einkommen/finanzielle Sicherheit“), die Relevanz einzelner Lebensaspekte abfragt und in einem zweiten Block, bestehend aus neun Items (z. B. „Wie zufrieden sind Sie mit ... Wohnsituation?“), die Zufriedenheit mit den genannten Aspekten sowie dem Leben als Ganzes eruiert. Das Antwortformat erstreckte sich von 0 (*nicht wichtig bzw. unzufrieden*) bis 4 (*extrem wichtig bzw. sehr zufrieden*). Im Anschluss wurden die TeilnehmerInnen dazu aufgefordert, demographische Fragen hinsichtlich ihres Geschlechts, Alters und ihres Erlebens des Arbeitsplatzes zu beantworten.

5 Ergebnisse

5.1 Arbeitsplatzunsicherheit

Zu Beginn wurde anhand einer Varianzanalyse (ANOVA) mit Messwiederholung untersucht, ob die Arbeitsplatzunsicherheit vom ersten (Lockdown) zum zweiten Messzeitpunkt (post-Lockdown) angestiegen ist (Hypothese 1). Unseren Annahmen entsprechend hat sich gezeigt, dass die Arbeitsplatzunsicherheit nach dem Lockdown signifikant höher war ($M = 3.02$, $SD = 2.01$) als während des Lockdowns ($M = 2.33$; $SD = 1.58$), $F(1, 59) = 7.83$, $p = .007$, $\eta^2 = .12$ (Abbildung 2A).

5.1 Gewichtete Lebenszufriedenheit

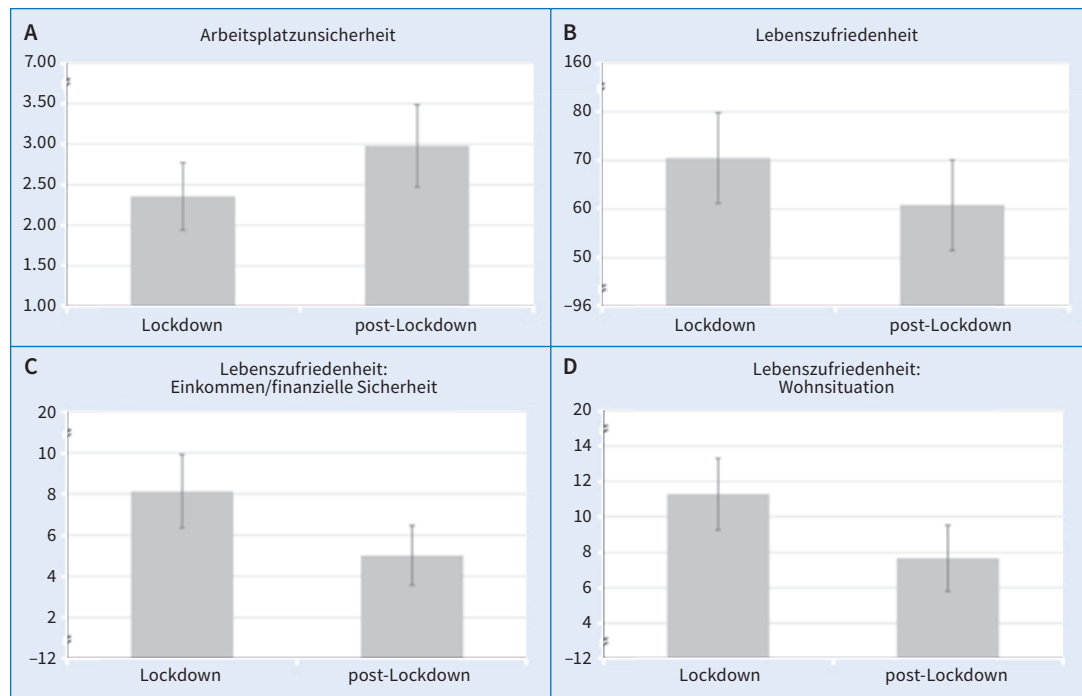
Nach der Gewichtung der Lebenszufriedenheit entsprechend der Autorenvorgabe¹ wurde untersucht, ob sich die Lebenszufriedenheit vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt (Lockdown vs. post-Lockdown) verringerte (Hypothese 2). Entsprechend unseren Erwartungen zeigte eine Messwiederholungs-ANOVA, dass die Lebenszufriedenheit nach dem Lockdown ($M = 60.83$, $SD = 36.84$) signifikant niedriger war als während des Lockdowns ($M = 70.47$, $SD = 36.69$), $F(1, 59) = 5.46$, $p = .023$, partielles $\eta^2 = .09$ (Abbildung 2B).

5.2 Zufriedenheit mit dem Einkommen und der finanziellen Sicherheit

In einem weiteren Schritt wurde untersucht, ob auch bei Teilaspekten der Lebenszufriedenheit eine signifikante Verringerung vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt zu verzeichnen war (Hypothese 3a). Eine Messwiederholungs-ANOVA zeigte, dass die Zufriedenheit mit dem Einkommen bzw. der finan-

¹ Die globale Lebenszufriedenheit wurde anhand der Formel nach Henrich und Herschbach (2000) berechnet. Für jeden Aspekt, der im Rahmen des FLZ-Ms abgefragt wird, wird auf Grundlage der Gleichung „Relevanzbeurteilung $\times$ [(2 $\times$ Zufriedenheitsbeurteilung) - 3]“ ein gewichteter Wert berechnet. Die Relevanzbeurteilung bezieht sich auf das Item „Wie wichtig ist (sind) [entsprechende/r Aspekt/e]“, wohingegen sich die Zufriedenheitsbeurteilung auf das Item „Wie zufrieden sind Sie mit [entsprechendem/n Aspekt/en]“ bezieht. Die globale, gewichtete Lebenszufriedenheit entsteht aus der Summe der gewichteten Teilfragen und bewegt sich in einem Intervall von -12 bis +20.

Abbildung 2
Skalenmittelwerte
der TeilnehmerInnen zu den
zwei Messzeitpunkten



ziellen Sicherheit nach dem Lockdown ($M = 5.02$, $SD = 5.71$) signifikant niedriger war als während des Lockdowns ($M = 8.13$, $SD = 7.06$), $F(1, 59) = 20.32$, $p < .001$, $\eta^2 = .26$ (Abbildung 2C).

5.3 Zufriedenheit mit der Wohnsituation

Analog dazu hat eine Messwiederholungs-ANOVA auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Wohnsituation (Hypothese 3b) aufzeigen können, dass diese nach dem Lockdown ($M = 7.67$, $SD = 7.40$) signifikant niedriger war als während des Lockdowns ($M = 11.28$, $SD = 8.02$), $F(1, 59) = 13.08$, $p = .001$, $\eta^2 = .18$ (Abbildung 2D).

5.4 Vermittelter Faktor Arbeitsplatzunsicherheit

In einem weiteren Schritt wurde untersucht, inwieweit die Veränderung der Lebenszufriedenheit, hervorgerufen durch die jeweiligen, an die Pandemiesituation angepassten Maßnahmen (Lockdown vs. post-Lockdown), mit der Arbeitsplatzunsicherheit in Zusammenhang zu bringen ist (Hypothese 4). Um dies zu untersuchen, wurde eine Kovarianzanalyse mit Messwiederholung (ANCOVA) für die berichtete Lebenszufriedenheit und der Kovariate Arbeitsplatzunsicherheit durchgeführt. Der Effekt des Messwiederholungsfaktors Lebenszufriedenheit verringerte sich von $F(1, 59) = 5.46$, $p = .023$, $\eta^2 = .09$ ohne Einbezugnahme der vermittelnden Variable auf $F(1, 57) = 2.08$, $p = .155$, $\eta^2 = .04$, wobei die vermittelnde Variable signifikant war, $t(59) = -2.80$, $p = .007$. Dies zeigt, dass Arbeitsplatzunsicherheit einen signifikanten Einfluss als vermittelnder Faktor bezüglich

der Veränderungen darstellt, was folglich der Hypothese 4 entspricht. Dies wird durch das Ergebnis weiterer Analysen unterstützt, bei welchen sich der Effekt des Messwiederholungsfaktors Einkommen/finanzielle Sicherheit von zunächst $F(1, 59) = 20.32$, $p < .001$, $\eta^2 = .26$ ohne die vermittelnde Variable auf $F(1, 57) = 3.48$, $p = .067$, $\eta^2 = .06$ unter Einbezug der vermittelnden Variable verringerte. Keine Unterstützung fand der erwartete Effekt des Faktors Arbeitsplatzunsicherheit in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Wohnsituation, bei welcher sich der Effekt des Messwiederholungsfaktors nicht deutlich von zunächst $F(1, 59) = 13.08$, $p = .001$, $\eta^2 = .18$ ohne die vermittelnde Variable auf $F(1, 57) = 5.25$, $p = .026$, $\eta^2 = .08$ verringerte.

6 Diskussion

Ziel dieser Studie war es aufzuzeigen, wie sich die Arbeitsplatzunsicherheit und die Lebenszufriedenheit bei Angestellten einer öffentlichen Bildungseinrichtung vor dem Hintergrund des aktuellen Pandemiegeschehens verändern können. Entsprechend der ersten Hypothese zeigte sich, dass die befragten MitarbeiterInnen nach dem Lockdown von einem erhöhten Maß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit berichteten. Ebenso zeigte sich entsprechend der zweiten Hypothese, dass diese nach dem Lockdown eine geringere Lebenszufriedenheit berichteten. Die Steigerung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass Angestellte öffentlicher Bildungseinrichtungen zu weiten Teilen von der Infrastruktur der jeweiligen Institution abhängig sind. So war es insbesondere während des Lockdowns nicht möglich, Labore oder andere Instrumente zu benutzen, welche sich vor Ort befanden und für die Arbeit

essentiell waren. Folglich würde sich das Arbeitspensum zeitlich nach hinten verlagern und es wäre den davon betroffenen Personen erschwert, jene Leistungskriterien zu erfüllen, welche für eine Folgeanstellung notwendig wären. Die Tatsache, dass die Lebenszufriedenheit von Messzeitpunkt eins zu zwei sank und somit während des Lockdowns höher war, lässt sich unter Umständen dadurch erklären, dass Angestellte von öffentlichen Bildungseinrichtungen die Maßnahme (z. B. der vorgeschriebenen Arbeit im Homeoffice) als positiv wahrgenommen haben. Diese Überlegung findet unter anderem Unterstützung durch die Befunde von Hill und KollegInnen (2003), die aufzeigen konnten, dass Angestellte in der Heimarbeit eine bessere Work-Life Balance sowie ein besseres Privat- und Familienleben aufwiesen als Angestellte im traditionellen Büro vor Ort. Laut den AutorInnen beruht dies unter anderem auf der zusätzlichen Flexibilität sowie den Zeitersparnissen durch das Wegfallen von Arbeitswegen. Die erhöhte Lebenszufriedenheit während des Lockdowns im Gegensatz zu der Zeit danach zeigte sich ebenso in den zwei Subkategorien Zufriedenheit mit dem Einkommen bzw. der finanziellen Sicherheit (Hypothese 3a) sowie Zufriedenheit mit der Wohnsituation (Hypothese 3b). Die höhere Zufriedenheit mit der Wohnsituation während des Lockdowns könnte – analog zu den Überlegungen aufgrund der Home-Office-Situation – mitunter dadurch erklärt werden, dass die befragten Personen aufgrund der verpflichtenden Heimarbeit mehr Zeit für nötige Hausarbeiten oder Ähnliches hatten (Hill et al., 2003). Bezüglich der niedrigeren Zufriedenheit mit dem Einkommen bzw. der finanziellen Sicherheit kann der Einfluss der wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit genauer betrachtet werden. Hierfür erlaubt das Rahmenmodell zur Arbeitsplatzunsicherheit von Greenhalgh und Rosenblatt (1984) eine passende Einordnung: Die AutorenInnen gehen davon aus, dass die Wahrnehmung und Bewertung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit mitunter von weiteren Faktoren beeinflusst werden kann, allen voran der ökonomischen Sicherheit. Sieht ein Individuum diese gefährdet, verstärkt dies die Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit als Bedrohung. So zeigen auch die vorliegenden Ergebnisse, dass Arbeitsplatzunsicherheit einen signifikanten erklärenden Effekt in Bezug auf die Veränderungen in der Zufriedenheit mit dem Einkommen bzw. der finanziellen Situation sowie mit der Lebenszufriedenheit als Ganzes hat. Dass die Arbeitsplatzunsicherheit in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Wohnsituation nicht signifikant hervortrat, könnte sich darauf zurückführen lassen, dass diese nicht in gleichem Ausmaß wie beispielsweise die Zufriedenheit mit dem Einkommen bzw. der finanziellen Situation in Zusammenhang mit der Arbeitsplatzunsicherheit steht. Diese weist zudem darauf hin, dass neben der wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit weitere erklärende Faktoren für Einbußen in der subjektiv empfundenen Lebenszufriedenheit zum Tragen kommen. So bleibt auch unklar, ob es tatsächlich die Pandemie war, welche die Veränderungen der

Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit bewirkt hat oder ob andere Faktoren eine Rolle gespielt haben. Möglicherweise haben die befragten Personen – analog zum Rahmenmodell nach Greenhalgh und Rosenblatt (1984) – inter-organisationale Informationen in Erfahrung gebracht, welche zu Beginn der Corona-Pandemie keine Rolle gespielt haben, aber zu einem späteren Zeitpunkt von Relevanz wurden. Ein Beispiel hierfür wäre, dass zum ersten Erhebungszeitpunkt im Mai die Dauer der Pandemie noch nicht absehbar war und von Führungskräften bzw. der Organisationsleitung keine weiteren, schadensbegrenzenden Maßnahmen eruiert werden konnten. In den fünf Monaten bis zum zweiten Erhebungszeitpunkt sind aber möglicherweise Informationen durchgesickert, welche von den Befragten als negativ bzw. bedrohlich bewertet wurden und dies in Folge auch die subjektiv empfundene Arbeitsplatzunsicherheit verstärkt hat. Im Zuge dessen wäre auch vorstellbar, dass Phänomene wie soziale Ansteckung, in diesem konkreten Fall eine emotionale Übertragung negativer Folgen in Bezug auf den eigenen Arbeitsplatz, wirken konnten. Gemäß dem Modell von Greenhalgh und Rosenblatt (1984) führt das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit im Weiteren zu verringerter Arbeitsanstrengung, der Tendenz die Arbeitsstelle zu verlassen sowie zu einem erhöhten Widerstand gegenüber Veränderungen. Schließlich mündet dies in einer verringerten Effektivität der Organisation, welche durch verminderte Produktivität, eine gestiegene Kündigungsrate und eine verringerte Adaptionsfähigkeit geprägt ist.

Schlussendlich ist festzuhalten, dass die Identifikation weiterer Faktoren unbedingt Ziel zukünftiger Forschung sein sollte. Ebenso sollten sowohl Persönlichkeitsfaktoren wie z. B. wahrgenommene Kontrolle bzw. Kontrollüberzeugungen als auch weitere Kontextfaktoren wie beispielsweise der Einfluss von zusätzlichem Einkommen durch den Partner/die Partnerin untersucht werden. Des Weiteren ist zu betonen, dass aufgrund des kleinen Untersuchungssamples und der Tatsache, dass ein Großteil der teilnehmenden Person eine unbefristete Arbeitsstelle innehielt, die Ergebnisse nur mit Vorsicht generalisiert werden sollten. So ist nicht auszuschließen, dass nur jene Personen in der Stichprobe inkludiert sind, deren Workload zu beiden Messzeitpunkten überschaubar war, sodass diese entsprechend an der Studie teilnehmen konnten. Aufgrund des gewählten Forschungsdesigns und des damit einhergehenden methodischen Vorgehens gab es weder eine Berechnungsformel für die notwendige Stichprobengröße noch ein passendes Tool für eine a-priori-Power-Analyse. Guo und KollegInnen (2013) berichten zudem, dass es nur für eine begrenzte Zahl gemischter Modelle etablierte Methoden zur Analyse der Power oder Stichprobengröße gibt. Als Empfehlung geben die AutorInnen an, Computersimulationsstudien durchzuführen, welche zumindest eine bestmögliche Annäherung an die optimale Stichprobengröße darstellen. Folglich kann keine genaue, methodisch-fundierte Aussage bezüglich der 60 Personen, welche an beiden Erhebungen teil-

genommen haben, getroffen werden. Aufgrund der Komplexität des Designs durch Inkludierung einer Kovariate, welche ebenso zu beiden Messzeitpunkten erhoben wurde, ist die Vermutung allerdings naheliegend, dass die Ergebnisse aufgrund der vergleichsweise kleinen Stichprobengröße lediglich einen ersten Hinweis auf die gefundenen Zusammenhänge liefern, aber nicht generalisiert werden sollten.

Trotz der genannten Limitationen konnten mit der sinkenden Lebenszufriedenheit und dem erklärenden Faktor Arbeitsplatzunsicherheit erste spannende Einblicke in die Auswirkungen einer Pandemie auf das Erleben von ArbeitnehmerInnen gewonnen werden. Werden die Ergebnisse durch weitere, ebenso im Längsschnitt angelegte Untersuchungen mit einer höheren Personenanzahl unterstützt, könnten daraus auch Schlüsse hinsichtlich veränderter Arbeitsbedingungen gezogen werden. So könnten Änderungen der Arbeitsbedingungen wie die vermehrte Möglichkeit zur Arbeit im Home-office beispielsweise auch zu einer Steigerung der Lebenszufriedenheit generell und bei Angestellten im öffentlichen Bildungsbereich im Speziellen führen. Einer subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit bei der Belegschaft hingegen sollte durch klare Kommunikation seitens der Unternehmensführung stets entgegengewirkt werden. Dabei sollten insbesondere die informationale und interpersonelle Dimension der organisationalen Gerechtigkeit beachtet werden (Colquitt et al., 2001), sodass den MitarbeiterInnen spezifische Informationen der Organisation wahrheitsgemäß und zeitnah sowie in einer respektvollen und persönlichen Weise vermittelt werden. Diese Implikation geht zudem mit einem aktuellen Forschungsbefund von Bernhard-Oettel und KollegInnen (2020) einher, welche aufzeigen konnten, dass prozeduraler Gerechtigkeit eine medierende Rolle in der Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und depressiven Symptomen zukommen kann. Folglich weisen die AutorInnen auch hier darauf hin, dass sich Organisationen über die Auswirkungen ihrer Unternehmenspolitik bewusst sein und sich aktiv mit der Angst der Belegschaft, ihre Arbeitsplätze zu verlieren, auseinandersetzen sollten. Dies bedeutet im Weiteren, dass sich Unternehmen auch in Zeiten der Unsicherheit darauf fokussieren sollten, Prozesse und Vorschriften auf eine Weise zu gestalten, welche sie für die ArbeitnehmerInnen vorhersehbar(er) macht.

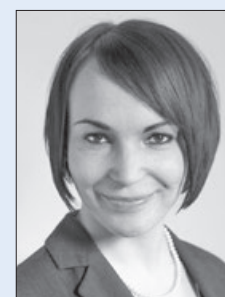
Literatur

- Ahlheim, M., Bruckmeyer, S., Konrad, K. A. & Windsteiger, L. (2020). Verlorenes Glück – Zufriedenheitsverluste in der Corona-Krise. *Wirtschaftsdienst*, 100(8), 586–590. <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2715-2>
- Bayerischer Rundfunk (2021, 25. Januar). Ein Jahr Corona: Als das Virus im Januar 2020 nach Bayern kam. *BR24*. <https://www.br.de/nachrichten/bayern/corona-rueckblick-als-das-virus-nach-bayern-kam,S5ZnOha>
- Bernhard-Oettel, C., Eib, C., Griep, Y. & Leineweber, C. (2020). How do job insecurity and organizational justice relate to depressive symptoms and sleep difficulties: a multilevel study on immediate and prolonged effects in Swedish workers. *Applied Psychology: An International Review*, 69(4), 1271–1300. <https://doi.org/doi:10.1111/apps.12222>
- Berth, H., Förster, P. & Brähler, E. (2005). Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit: Ergebnisse einer Studie bei jungen Erwachsenen in den neuen Bundesländern. *Sozial- und Präventivmedizin SPM*, 50(6), 361–369. <https://doi.org/10.1007/s00038-005-3166-7>
- Borg, I. (1992). *Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle* (ZUMA-Arbeitsbericht Nr. 1992/06). Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen – ZUMA. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssar-69691>
- Bosman, J., Rothmann, S. & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.199>
- Clench-Aas, J. & Holte, A. (2017). The financial crisis in Europe: Impact on satisfaction with life. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45(18), 30–40.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Deaton, A. (2008). Income, health, and well-being around the world: Evidence from the Gallup world poll. *Journal of Economic Perspectives*, 22(2), 53–72. <https://doi.org/10.1257/jep.22.2.53>
- Diekman, F. (2020, 20. April). Corona-Krise: Angst vor Jobverlust steigt deutlich. *SPIEGEL Online*. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/corona-krise-angst-vor-jobverlust-steigt-deutlich-spiegel-umfrage-a-3800fe4c-db58-4c49-96a8-ff4c060c8817>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Ehrhardt, J. J., Saris, W. E. & Veenhoven, R. (2000). Stability of life-satisfaction over time: Analysis of change in ranks in a national population. *Journal of Happiness Studies*, 1(2), 177–205. <https://doi.org/10.1023/A:1010084410679>
- Felbermayr, G., Hinz, J. & Mahlkow, H. (2020). *Deutschlands Wirtschaft seit dem Corona-Lockdown* [Wirtschaftspolitischer Beitrag]. Kiel: Institut für Weltwirtschaft – IfW. <https://www.ifw-kiel.de/de/publikationen/kiel-policy-briefs/spezial/deutschlands-wirtschaft-seit-dem-corona-lockdown-14127/>
- Franklin, P. (2020, April). Values and practices. *Business Spotlight*. <https://www.business-spotlight.de/business-englisch-lesen/values-and-practices>

- Gehrke, B. & Weber, E. (2020, 28. Mai). *Kurzarbeit, Entlassungen, Neueinstellungen: Wie sich die Corona-Krise von der Finanzkrise 2009 unterscheidet*. IAB-Forum. <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-entlassungen-neueinstellungen-wie-sich-die-corona-krise-von-der-finanzkrise-2009-unterscheidet/>
- Govedarica, S. (2020, 14. April). Lockerungen in Österreich: Als erstes in den Baumarkt. *Tagesschau*. <https://www.tagesschau.de/ausland/corona-massnahmen-oesterreich-101.html>
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Guo, Y., Logan, H. L., Glueck, D. h. & Muller, K. E. (2013). Selecting a sample size for studies with repeated measures. *BMC Medical Research Methodology*, 13(100), 1–8. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-13-100>
- Heiniger, S. (2020, 7. Februar). *CORONA-Lockdown drückt Lebenszufriedenheit von Personen aus stark betroffenen Wirtschaftsbranchen*. Gesundheitsökonomie @ ZHAW. <https://blog.zhaw.ch/gesundheitsoekonomie/2020/07/02/corona-lockdown-drueckt-lebenszufriedenheit-von-personen-aus-stark-betroffenen-wirtschaftsbranchen/>
- Henrich, G. & Herschbach, P. (2000). Questions on life satisfaction (FLZM): A short questionnaire for assessing subjective quality of life. *European Journal of Psychological Assessment*, 16(3), 150–159. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.16.3.150>
- Hill, E. J., Ferris, M. & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hochschule der Wirtschaft für Management. (2020, 16. April). *Arbeiten in der Corona-Krise: Psychische Belastungen für Arbeitnehmer während der Pandemie*. Mannheim: Hochschule der Wirtschaft für Management. <https://www.hdwm.de/management-hochschule/news/single/presse/2991512>
- Industrie-Magazin (2020, 2. Dezember). Corona und Lockdown in Österreich: Die Übersicht von Oktober bis heute. *Industrie Magazin*. <https://industriemagazin.at/a/corona-und-lockdown-in-oesterreich-die-uebersicht-von-oktober-bis-heute>
- Jiang, L. & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: a meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 37. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R. & Lahseras-Díez, H. F. (2019). Job insecurity and mental health: the moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 286. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286>
- Menzies, F. (2015, March 24). Cultural clusters: mapping cultural distance. *Include.Empower.com* [Blog]. <https://cultureplusconsulting.com/2015/03/24/mapping-cultural-distance-cultural-clusters/>
- Mitteldeutscher Rundfunk (2020, 30. Dezember). Die Chronik der Corona-Krise. MDR AKTUELL. <https://www.mdr.de/nachrichten/politik/corona-chronik-chronologie-coronavirus-100.html>
- Österreichisches Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (2021). *FAQ: Auswirkungen des Coronavirus im öffentlichen Dienst*. <https://www.bmkoes.gv.at/Themen/Corona/FAQ-Corona-Öffentlicher-Dienst.html>
- Pollak, M., Kowarz, N. & Partheymüller, J. (2020, 6. März). *Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 1: Vorgeschichte, der Weg in den Lockdown, die akute Phase und wirtschaftliche Folgen*. Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog51/>
- Schimmack, U. & Oishi, S. (2005). The influence of chronically and temporarily accessible information on life satisfaction judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(3), 395–406. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.3.395>
- Sustala, L. & Kucsera, D. (2020, 25. Juni). Österreich in der Corona-Krise. *Agenda Austria*. <https://www.agenda-austria.at/publikationen/oesterreich-in-der-corona-krise-das-budget/>
- Taylor, S. E. (1991). Asymmetrical effects of positive and negative events: the mobilization-minimization hypothesis. *Psychological Bulletin*, 110(1), 67–85. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.110.1.67>
- Veenhoven, R. & Hagerty, M. (2006). Rising happiness in nations 1946–2004: A reply to Easterlin. *Social Indicators Research*, 79(3), 421–436. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-5074-x>
- Weltgesundheitsorganisation. (2020, Oktober). *Neuartiges Coronavirus in China*. Genf: WHO. <https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/01/novel-coronavirus-emerges-in-china>



Thomas Vikoler,
BSc, MSc
Paris-Lodron-Universität
Salzburg



Dr. Mirjam Zanchetta,
BSc, MSc, MSc
Paris-Lodron-Universität
Salzburg



Dániel Kovács, BSc, MSc
Paris-Lodron-Universität Salzburg,
Fachbereich Psychologie
Hellbrunner Straße 34
A-5020 Salzburg
daniel.kovacs@sbg.ac.at



Prof. Dr.
Eva Traut-Mattausch
Paris-Lodron-Universität
Salzburg

Am betrieblichen Arbeitsplatz tätig oder aber aufgrund von Corona im Homeoffice oder in Kurzarbeit?

Evidenz für hohe organisationale Identifikation als Puffer bezüglich des negativen Einflusses geringer Arbeitszufriedenheit auf die Arbeitsleistung

René Ziegler¹, Maike Klett^{2*} & Marie Kanzleiter^{1*}

¹ Universität Tübingen

² Universität Marburg

Zusammenfassung

Während der Corona-Pandemie untersuchten wir im Juni 2020 in einer Studie ($n = 169$ Berufstätige), inwieweit sich männliche und weibliche Beschäftigte im Homeoffice, in Kurzarbeit und am betrieblichen Arbeitsplatz hinsichtlich Arbeitszufriedenheit, organisationaler Identifikation, Intra- und Extrarollenleistung und der Bewertung der aktuellen beruflichen Situation angesichts der Corona-Pandemie unterscheiden. Es zeigten sich lediglich Unterschiede in der Bewertung der aktuellen beruflichen Situation, die von Frauen am Arbeitsplatz oder in Kurzarbeit als schwieriger bewertet wurde als von Frauen im Homeoffice, was auf Schließungen von Kitas, Kindergärten und Schulen zurückgeführt werden könnte. Zudem wurden die Rollen von Arbeitszufriedenheit und organisationaler Identifikation bei der Vorhersage der Arbeitsleistung untersucht. Es zeigte sich eine Interaktion von Arbeitszufriedenheit mit organisationaler Identifikation, die zusätzlich von der Arbeitssituation abhing. Demnach fungierte eine hohe organisationale Identifikation in Kurzarbeit als Puffer, so dass Beschäftigte trotz geringer Arbeitszufriedenheit eine hohe Intrarollenleistung zeigten. Im Homeoffice ging geringere Arbeitszufriedenheit hingegen ungeachtet der organisationalen Identifikation mit geringerer Intrarollenleistung einher.

Schlüsselwörter: Corona, Homeoffice, Kurzarbeit, Arbeitszufriedenheit, organisationale Identifikation, Arbeitsleistung

Working at the workplace or rather working from home or on short-time work due to Corona?

Evidence for high organisational identification as a buffer for the negative influence of low job satisfaction on performance

Abstract

In June 2020, during the Corona pandemic, we conducted a study ($n = 169$ employees) to investigate to what extent male and female employees in home office, short-time work, and at the regular work place differ regarding job satisfaction, organizational identification, intra- and extra-role performance, and the evaluation of their current professional situation against the backdrop of the current Corona pandemic. Only the evaluation of the current professional situation differed between the groups, with women at the work place or in short-time work rating their situation as more challenging compared to women in home office. This might be attributed to the closure of daycare centers, kindergartens and schools. Furthermore, we investigated the roles of job satisfaction and organizational identification for predicting job performance. Results revealed an interaction of job satisfaction with organizational identification, which additionally depended on the work

* geteilte Ko-Autorenschaft

situation. Thus, high organizational identification acted as a buffer during short-time work, so that employees with low job satisfaction still exhibited high intra-role performance. For employees in home office, however, lower job satisfaction was related to lower intra-role performance regardless of organizational identification.

Keywords: Corona, home office, short-time work, job satisfaction, organizational identification, work performance

Das Jahr 2020 war geprägt von Kursverlusten, Kurzarbeit und Klopapiernot. Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie zeichneten sich weitreichend ab (Bardt & Hüther, 2020). Von staatlicher Seite erfolgten Steuersenkungen, Hilfspakete und Stabilisierungsfonds. Die Corona-Pandemie hat nicht nur die Weltwirtschaft im Allgemeinen betroffen, sondern auch den Arbeitsalltag bei vielen Beschäftigten durch Unsicherheit über den Arbeitsplatz (Godinic, Obrenovic & Khudaykulov, 2020) und vermehrtes Homeoffice (von Gaudecker, Holler, Jany, Siflinger & Zimpelmann, 2020) enorm verändert. Je nach Studie arbeiteten zeitweise 26,5 bis 35 Prozent der deutschen Beschäftigten komplett oder überwiegend im Homeoffice, 11 bis 17 Prozent befanden sich in Kurzarbeit (Hans-Böckler-Stiftung, 2020; Möhring et al., 2020; Schröder et al., 2020). Solche abrupten Veränderungen stellten für Unternehmen und Beschäftigte große finanzielle und organisatorische Herausforderungen dar (Kraus, Clauss, Breier, Gast, Zardini & Tiberius, 2020). Diesbezüglich gilt das Interesse dieser Arbeit dem potenziellen Einfluss von coronabedingten Veränderungen der Arbeitssituation (Homeoffice, Kurzarbeit oder unverändert am betrieblichen Arbeitsplatz) auf die einzelnen Beschäftigten bezüglich Arbeitszufriedenheit, organisationaler Identifikation und Arbeitsleistung. Zudem widmet sich die vorliegende Arbeit der Frage, inwieweit Arbeitszufriedenheit und organisationaler Identifikation bei der Vorhersage der Arbeitsleistung im Homeoffice bzw. in Kurzarbeit eine andere Bedeutung zukommt als bei der täglichen Arbeit am betrieblichen Arbeitsplatz.

Arbeitszufriedenheit, organisationale Identifikation und Arbeitsleistung

Für viele Unternehmen stellt die Arbeitsleistung der Beschäftigten eine relevante Kenngröße dar, die zu ihrem Fortbestehen einen essentiellen Beitrag leistet. Diesbezüglich bezieht sich eine wichtige Unterscheidung auf Intrarollenleistung versus Extrarollenleistung (Williams & Anderson, 1991). Unter Intrarollenleistung wird das formal festgelegte Verhalten verstanden, welches von Beschäftigten aufgrund ihres Arbeitsvertrages und der Arbeitsbeschreibung erwartet wird (Nerdinger, 2000). Im Vergleich dazu umfasst Extrarollenleistung für das Unternehmen ebenfalls förderliches Verhalten (Podsakoff, Whiting, Podsakoff & Blume, 2009). Allerdings steht es im Ermessen der/des Beschäftigten, ob das Verhalten gezeigt wird (Katz, 1964). Die

meisten Studien zu Extrarollenleistung haben sich auf Organizational Citizenship Behavior (OCB; Organ, 1988) fokussiert. OCB geht über die vertraglich festgelegten Anforderungen an die Beschäftigten hinaus und bezeichnet daher Verhaltensweisen, die nicht explizit belohnt werden. Obwohl Intrarollenleistung und Extrarollenleistung hoch positiv korrelieren, werden sie als konzeptuell und empirisch distinkte Konstrukte angesehen (Hoffman, Blair, Meriac & Woehr, 2007).

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Bedeutung der Arbeitsleistung gilt das Interesse der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung der Ermittlung von Faktoren, die eine hohe Intra- wie auch Extrarollenleistung begünstigen. Ein Faktor, der seit vielen Jahrzehnten untersucht wird, ist die Arbeitszufriedenheit. Arbeitszufriedenheit bezeichnet die Einstellung der Beschäftigten gegenüber ihrer Arbeit, die kognitive und affektive Grundlagen hat (Weiss, 2002). Die Arbeitszufriedenheit stellt somit eine Gesamtbewertung der Arbeit dar, die von sehr negativ (d. h. geringe Arbeitszufriedenheit oder hohe Arbeitsunzufriedenheit) bis sehr positiv (d. h. hohe Arbeitszufriedenheit) reichen kann. Nachdem ältere Übersichtsarbeiten Zweifel an der Annahme hatten aufkommen lassen, dass höhere Arbeitszufriedenheit (AZ) mit höherer Arbeitsleistung einhergeht (z. B. Iaffaldano & Muchinski, 1985), haben neuere Metaanalysen etabliert, dass höhere AZ sowohl mit einer höheren Intrarollenleistung (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001) als auch mit einer höheren Extrarollenleistung (LePine, Erez & Johnson, 2002) einhergeht.

Solche Zusammenhänge mit Intra- und Extrarollenleistung finden sich auch mit der organisationalen Identifikation (OI). Vor dem Hintergrund der Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1979) stellt OI eine spezielle Form der sozialen Identifikation dar und beschreibt das Ausmaß, in dem sich Beschäftigte ihrem Unternehmen zugehörig fühlen, und wie zentral diese Zugehörigkeit für ihr Selbstkonzept ist (Ashforth & Mael, 1989). Wie eine rezente Metaanalyse zeigt (Lee, Park & Koo, 2015), geht auch eine höhere OI mit höherer Leistung einher, sowohl was Intrarollenleistung als auch was Extrarollenleistung betrifft.

OI kann, wie auch AZ, als eine Einstellung von Beschäftigten verstanden werden (van Dick, Christ et al., 2004). Zudem spielen sowohl für AZ als auch für OI kognitive und affektive Bewertungen arbeitsbezogener Erfahrungen eine Rolle (Fisher, 2000; van Dick, Wagner Stellmacher & Christ, 2004b). Angesichts dieser konzeptuellen Gemeinsamkeiten ist es nicht verwunderlich, dass AZ und OI positiv mit-

einander korrelieren (Lee et al., 2015). Ungeklärt ist dabei, ob eine hohe OI eine hohe AZ begünstigt oder umgekehrt eine hohe AZ zu einer hohen OI beiträgt (Wegge & van Dick, 2006). Zudem stellt sich die Frage, inwieweit es für die Vorhersage der Arbeitsleistung von Nutzen ist, sowohl Kenntnis von der OI als auch Kenntnis von der AZ von Beschäftigten zu haben. Hinsichtlich der Vorhersage der Kündigungsabsicht haben van Dick, Christ und Kollegen (2004) gezeigt, dass der Einfluss der OI von der AZ vermittelt wird. Je höher die OI ausfiel, desto höher war auch die AZ, welche dann mit geringer Kündigungsabsicht einherging. Zur Arbeitsleistung liegen unseres Wissens nach jedoch keine entsprechenden Befunde vor.

Auch die Möglichkeit, dass OI und AZ in Bezug auf die Vorhersage der Arbeitsleistung interagieren, scheint noch nicht untersucht worden zu sein, auch wenn bereits gezeigt wurde, dass der Einfluss von AZ auf die Arbeitsleistung von verschiedenen Moderatorvariablen abhängt. Beispielsweise sagt AZ die Arbeitsleistung von Führungskräften umso besser vorher, je weniger ambivalent die Führungskräfte hinsichtlich der Bewertung ihrer Arbeit sind (Ziegler, Hagen & Diehl, 2012; s. a. Schleicher, Smith, Casper, Watt & Greguras, 2015; Schleicher, Watt & Greguras, 2004). Ebenso fällt der Zusammenhang zwischen AZ und Extrarollenleistung bei geringerer arbeitsbezogener Ambivalenz stärker aus (Ziegler, Schlett, Casel & Diehl, 2012). Und auch eine höhere Zentralität der Arbeit (Dubin, 1956), also ein höherer Stellenwert von Arbeit an sich im Leben von Arbeitstätigen, verstärkt den Einfluss der AZ auf Intra- wie auch Extrarollenleistung (Ziegler & Schlett, 2016).

Insgesamt ist somit belegt, dass der Einfluss der AZ auf die Arbeitsleistung in Abhängigkeit von unterschiedlichen Moderatorvariablen stärker oder schwächer ausfallen kann. Passend dazu haben Studien auch belegt, dass OI als Moderator bezüglich der Vorhersage der Arbeitsleistung durch andere Faktoren fungiert. So haben Trybou, Gemmel, Pauwels, Henninck und Clays (2014) gezeigt, dass hohe OI den Einfluss der wahrgenommenen Unterstützung durch die Organisation auf die Arbeitsleistung verstärkt. Eine entgegengesetzte, dämpfende Wirkung hoher OI haben hingegen van Knippenberg, van Dick und Tavares (2007) belegt. Sie fanden heraus, dass hohe OI den negativen Einfluss einer geringen wahrgenommenen Unterstützung durch das Unternehmen bzw. den/die Vorgesetzte/n auf Absentismus bzw. Kündigungsabsichten verringert (s. a. De Clercq & Belausteguigoitia, 2019). Hohe OI fungierte demnach als Puffer, so dass Beschäftigte trotz geringer wahrgenommener Unterstützung nicht stärker über Kündigung nachdachten und nicht mehr Fehltage aufwiesen als Beschäftigte mit hoher wahrgenommener Unterstützung.

Wie erwähnt, ist uns keine Arbeit bekannt, in der untersucht wurde, ob OI und AZ interagieren, sei es in Bezug auf die Vorhersage der Arbeitsleistung oder eine andere relevante Zielgröße. Übertragen auf den Einfluss von AZ auf die Arbeitsleistung legen die dargestellten Befunde (Trybou et al., 2014;

van Knippenberg et al., 2007) aber zwei entgegengesetzte Möglichkeiten nahe, wie OI als Moderator wirken könnte. Einerseits könnte OI eine verstärkende Wirkung haben, der zufolge sich der negative Einfluss geringer AZ auf die Arbeitsleistung bei höherer OI verstärkt. Andererseits könnte OI eine puffernde Wirkung haben, sodass der negative Einfluss geringer AZ auf die Arbeitsleistung mit steigender OI schwächer ausfällt. Insbesondere könnten mit ihrem Unternehmen stark identifizierte Beschäftigte trotz geringer Arbeitszufriedenheit eine hohe Arbeitsleistung erbringen.

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitssituation

Wie eingangs dargestellt, hat die Corona-Pandemie dazu geführt, dass circa die Hälfte der Beschäftigten zeitweise im Homeoffice oder in Kurzarbeit arbeitete. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund weit verbreiteter Vorbehalte, Homeoffice könne zu einer verringerten Arbeitsleistung der Beschäftigten führen (Schröder et al., 2020), wirft dies die Frage nach möglichen Auswirkungen von coronabedingtem Homeoffice bzw. coronabedingter Kurzarbeit auf die Arbeitsleistung auf. Darüber hinaus stellt sich aber auch die Frage nach möglichen Auswirkungen von Homeoffice und Kurzarbeit auf AZ und OI.

In Bezug auf AZ und Arbeitsleistung berichten eine Reihe von Studien von einer erhöhten AZ und höherer Intrarollenleistung im Homeoffice (Bloom, Liang, Roberts & Ying, 2015), allerdings zeigt sich dies sowohl bezüglich Intra- wie auch Extrarollenleistung lediglich bei Vorgesetzteinschätzungen (Gajendran & Harrison, 2007; Gajendran, Harrison & Delaney-Klinger, 2015), nicht aber bei Selbstberichten (Gajendran & Harrison, 2007). Beschäftigte erleben im Homeoffice mehr Autonomie sowie eine geringere Belastung durch weniger Rollenkonflikte und das Wegfallen des Arbeitsweges (Gajendran & Harrison, 2007; Gajendran et al., 2015). Auf der anderen Seite berichten Beschäftigte im Homeoffice jedoch von einem verminderten sozialen Austausch, einer erschwerten Trennung zwischen Arbeit und Freizeit und mehr Ablenkungen aus der Umgebung, welche die Produktivität verringern (Schröder et al., 2020). Einschränkend ist bezüglich dieser Befunde allerdings festzuhalten, dass Homeoffice vor der Corona-Pandemie üblicherweise von den Beschäftigten selbst gewählt wurde (für eine Ausnahme s. Bloom et al., 2015), was zumindest zu Beginn der Pandemie nicht möglich war (Weichbrodt & Schulze, 2020), so dass viele Beschäftigte nicht freiwillig im Homeoffice arbeiteten (Kramer & Kramer, 2020). Zudem war das Arbeiten im Homeoffice vor der Corona-Pandemie meist auf wenige Tage in der Woche begrenzt (Allen, Golden & Shockley, 2015; Degenhardt, Gisin & Schulze, 2014), mit der Corona-Pandemie arbeiteten jedoch viele Beschäftigte ausschließlich im Homeoffice. Tatsächlich weisen erste Befunde darauf hin, dass Homeoffice aufgrund der

Mehrfachbelastung durch Homeschooling, Kinderbetreuung oder räumliche Engpässe vor allem bei Frauen mit Kindern zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung führen kann (Feng & Savani, 2020). Schließlich sprechen Befunde verschiedener Studien auch dafür, dass Homeoffice die OI beeinträchtigen kann (Allen et al., 2015; Bartel, Wrzesniewski & Wiesenfeld, 2012; Wiesenfeld, Raghuram & Garud, 2001).

Auch Kurzarbeit kann sich durch die Unsicherheit über den Arbeitsplatz oder auch ein Gefühl der Unterforderung negativ auf die AZ auswirken (Gordinic et al., 2020). Zudem geht Kurzarbeit üblicherweise mit Einkommenseinbußen einher (außer der Arbeitgeber gleicht die Differenz aus) und könnte in Abhängigkeit davon, ob Beschäftigte die Kurzarbeit als notwendig ansehen, ggfs. zu einer Reduktion der OI führen.

Die aktuelle Studie

Angesichts der durch die Corona-Pandemie für viele Beschäftigte veränderten Arbeitssituation widmete sich die vorliegende Studie zwei übergeordneten Fragestellungen. Eine Fragestellung bezog sich auf mögliche Unterschiede in der AZ, der OI und der Arbeitsleistung zwischen Personen, die coronabedingt in Kurzarbeit waren, im Homeoffice arbeiteten oder aber weiterhin am betrieblichen Arbeitsplatz tätig waren. Diesbezüglich wurden auch mögliche Geschlechterunterschiede berücksichtigt. Eine zweite Fragestellung bezog sich auf die Rollen von AZ und OI für die Vorhersage der Arbeitsleistung. Insbesondere war von Interesse, ob der Einfluss der AZ auf die Arbeitsleistung von der OI moderiert wird. Wie dargestellt, könnte OI eine verstärkende oder eine dämpfende Wirkung auf den Einfluss der AZ auf die Arbeitsleistung haben. Diesbezüglich war insbesondere von Interesse, wie die Rollen von AZ und OI bei der Vorhersage der Arbeitsleistung von der coronabedingten Arbeitssituation abhängen. Es schien uns denkbar, dass OI, aufgrund der angesprochenen Einkommenseinbußen insbesondere bei Kurzarbeit, eine puffernde Wirkung haben könnte. Demnach könnte eine geringere AZ bei geringerer OI auch mit einer geringeren Arbeitsleistung einhergehen. Mit höherer OI könnte der negative Einfluss geringerer AZ auf die Arbeitsleistung dem entgegen abgemildert werden.

Methode

Stichprobe

An der Studie, die im Juni 2020 auf der Online-Plattform SoSci Survey (Leiner, 2019) durchgeführt wurde, haben insgesamt 178 Personen teilgenommen. Die Teilnahme an der Studie erfolgte anonym, freiwillig und ohne Vergütung. Als Teilnahmevoraussetzungen wurden die Teilnehmenden (Tn) gebeten zu bestätigen, dass sie mindestens 18 Jahre alt sind, gute Deutschkenntnisse besitzen und mindestens

im Umfang von zehn Stunden pro Woche arbeits-tätig sind.

Zunächst wurden die Tn um Antworten zu Alter (< 26 Jahre, 26–35, 36–45, 46–55, 56–65, > 65 Jahre), Geschlecht (männlich, weiblich, divers), Bildungsstand (kein Abschluss, Hauptschulabschluss, Realschule/Mittlere Reife, Gymnasium/Abitur, Fachhochschulabschluss, abgeschlossene Ausbildung, Bachelor, Master/Diplom/Magister, Promotion), Erwerbsstatus (angestellt/beschäftigt, arbeitslos/nicht erwerbstätig, selbstständig) und der vertraglichen Anzahl an Wochenstunden (< 10 Std./Woche; 10–15; 16–20; 21–25; 26–30; 31–35; 36–40; 41–45 Std./Woche) gebeten. Außerdem wurden die Tn gebeten, anzugeben, ob sie aufgrund von Corona in Kurzarbeit sind, teils oder vollständig im Homeoffice arbeiten oder vollständig am betrieblichen Arbeitsplatz tätig sind.

Auf Basis der Antworten wurden die Daten von neun Tn von der Auswertung ausgeschlossen: Tn, die angaben, laut Vertrag weniger als zehn Stunden pro Woche zu arbeiten ($n = 3$), arbeitslos/nicht erwerbstätig ($n = 1$) oder selbstständig zu sein ($n = 3$) oder keine Angabe zu ihrem Erwerbsstatus und/oder den Wochenstunden machten ($n = 2$).

In der finalen Stichprobe ($n = 169$) waren 120 Frauen und 45 Männer, vier Personen bezeichneten sich als divers. Dreißig Tn (18 %) waren jünger als 26 Jahre, 89 Tn (53 %) waren zwischen 26 und 35 Jahre alt, 11 Tn (6 %) waren zwischen 36 und 45 Jahre alt, 27 Tn (16 %) zwischen 46 und 55 und 12 Tn (7 %) zwischen 56 und 65 Jahren.

Dreiundvierzig Tn (25 %) hatten eine abgeschlossene Ausbildung, 42 Tn (25 %) einen Bachelorabschluss, 36 Tn (21 %) einen Master-, Diplom- oder Magister-Abschluss, 19 Tn (11 %) das Abitur, 11 Tn (7 %) die Mittlere Reife, zehn Tn (6 %) einen Fachhochschulabschluss, sechs Tn (4 %) waren promoviert, und zwei Tn (1 %) hatten einen Hauptschulabschluss.

Die Mehrheit (106 Tn; 63 %) gab an, zwischen 36 und 40 Std./Woche zu arbeiten, sechs Tn (4 %) 10–15 Std./Woche, 13 Tn (8 %) 16–20 Std./Woche, 12 Tn (7 %) 21–25 Std./Woche, acht Tn (5 %) 26–30 Std./Woche, sieben Tn (4 %) 31–35 Std./Woche und 17 Tn (10 %) 41–45 Std./Woche.

59 Personen gaben an, an ihrem betrieblichen Arbeitsplatz tätig zu sein (Gruppe „Arbeitsplatz“), 77 Personen gaben an, im Homeoffice zu arbeiten (Gruppe „Homeoffice“), und 33 Personen gaben an, in Kurzarbeit zu sein (Gruppe „Kurzarbeit“).

Maße

Wenn nicht anderweitig angegeben, wurden die Antworten der Teilnehmenden auf siebenstufigen Antwortskalen erfasst (1 = trifft überhaupt nicht zu bis 7 = trifft voll und ganz zu).

Arbeitszufriedenheit

AZ wurde mit der Overall Job Satisfaction Scale (OJS; Brayfield & Rothe, 1951; dt: Neuberger, 1974) erhoben. Mithilfe von 18 Items misst die OJS die generelle Zufriedenheit mit dem eigenen Job (z. B.