

Sozialkapital

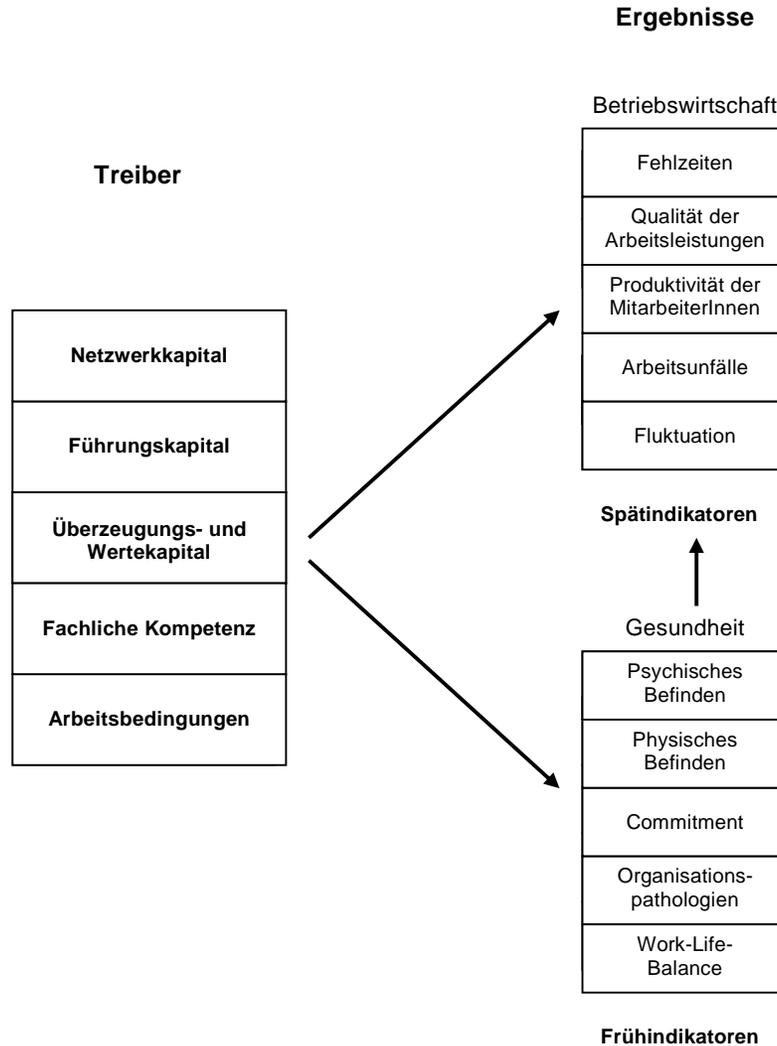
Grundlagen für Gesundheit und Unternehmenserfolg



Mittwoch, 17. September 2008

Prof. Dr. Bernhard Badura

Das Unternehmensmodell der Studie: Treiber und Ergebnisse



Das Sozialkapital von Organisationen: Elemente und Indikatoren



Betriebsspezifische Mittelwerte und Ergebnisse der Varianzanalyse für die immateriellen Arbeitsbedingungen

| | A | B | C | D | E | alle | α |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| A1: Partizipationsmöglichkeiten | 8,56 | 9,39 | 9,56 | 9,56 | 9,41 | 9,32 | 0,00 |
| A2: Fachliche Überforderung | 5,40 | 6,14 | 5,88 | 4,98 | 5,96 | 5,91 | 0,00 |
| A3: Zeitliche Überforderung | 8,74 | 9,41 | 8,90 | 8,49 | 9,15 | 9,13 | 0,00 |
| A4: Klarheit der Aufgabe | 17,33 | 15,63 | 16,32 | 16,93 | 16,65 | 16,40 | 0,00 |
| A5: Handlungsspielraum | 6,76 | 7,21 | 7,63 | 7,09 | 7,24 | 7,21 | 0,00 |
| A6: Sinnhaftigkeit der Aufgabe | 11,38 | 11,16 | 11,35 | 12,02 | 11,01 | 11,16 | 0,00 |
| A7: Zufriedenheit mit org. Rahmenbedingungen insgesamt | 16,40 | 16,44 | 15,71 | 15,95 | 16,95 | 16,58 | 0,00 |

Angegeben sind Mittelwerte. α : Signifikanzniveau. Stichprobenumfang: Betrieb A: n=276, B: n=676, C: n=258, D: n=60, E: n=1.017. Skala: A1, A2, A3, A6: 3–9–15; A4: 4–12–20; A5: 2–6–10; A7: 5–15–25.

Betriebsspezifische Mittelwerte und Ergebnisse der Varianzanalyse für das Netzwerkkapital

| | A | B | C | D | E | alle | α |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| B1: Ausmaß des Zusammengehörigkeitsgefühls | 18,21 | 18,87 | 18,40 | 18,25 | 19,40 | 18,96 | 0,00 |
| B2: Güte der Kommunikation im Team | 7,38 | 7,66 | 7,31 | 7,49 | 7,81 | 7,65 | 0,00 |
| B3: Sozialer Fit der Gruppenmitglieder | 10,85 | 11,36 | 10,73 | 11,09 | 11,51 | 11,29 | 0,00 |
| B4: Soziale Unterstützung innerhalb des eigenen Teams | 7,04 | 7,43 | 7,12 | 7,41 | 7,56 | 7,41 | 0,00 |
| B5: Gegenseitiges Vertrauen innerhalb des eigenen Teams | 6,67 | 6,94 | 6,80 | 7,12 | 7,32 | 7,07 | 0,00 |

Angegeben sind Mittelwerte. α : Signifikanzniveau. Stichprobenumfang: Betrieb A: n=276, B: n=676, C: n=258, D: n=60, E: n=1.017. Skala: A1, A2, A3, A6: 3–9–15; A4: 4–12–20; A5: 2–6–10; A7: 5–15–25.

Betriebsspezifische Mittelwerte und Ergebnisse der Varianzanalyse für das Führungskapital

| | A | B | C | D | E | alle | α |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| C1: Ausmaß der Mitarbeiterorientierung | 14,57 | 14,72 | 13,93 | 14,64 | 15,56 | 14,99 | 0,00 |
| C2: Ausmaß der sozialen Kontrolle | 6,24 | 5,93 | 5,91 | 6,36 | 6,44 | 6,21 | 0,00 |
| C3: Güte der Kommunikation | 11,48 | 11,58 | 10,92 | 11,98 | 12,48 | 11,91 | 0,00 |
| C4: Akzeptanz des Vorgesetzten | 10,89 | 10,72 | 9,87 | 10,61 | 11,21 | 10,87 | 0,00 |
| C5: Vertrauen in den Vorgesetzten | 11,08 | 10,94 | 10,30 | 11,11 | 11,47 | 11,13 | 0,00 |
| C6: Ausmaß von Fairness und Gerechtigkeit | 7,15 | 7,31 | 6,60 | 7,11 | 7,45 | 7,27 | 0,00 |
| C7: Ausmaß der Machtorientierung | 7,58 | 7,09 | 8,00 | 7,42 | 6,58 | 7,03 | 0,00 |

Angegeben sind Mittelwerte. α : Signifikanzniveau. Stichprobenumfang: Betrieb A: n=276, B: n=676, C: n=258, D: n=60, E: n=1.017. Skala: C1: 4–12–20; C2, C6: 2–6–10; C3, C4, C5, C7: 3–9–15.

Betriebsspezifische Mittelwerte und Ergebnisse der Varianzanalyse für das Wertekapital

| | A | B | C | D | E | alle | α |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| D1: Gemeinsame Normen und Werte | 16,64 | 16,88 | 15,79 | 17,36 | 16,64 | 16,65 | 0,00 |
| D2: Gelebte Unternehmenskultur | 9,08 | 9,16 | 8,66 | 10,54 | 8,95 | 9,04 | 0,00 |
| D3: Güte der Konfliktkultur | 12,31 | 12,84 | 11,37 | 12,81 | 11,91 | 12,21 | 0,00 |
| D4: Gemeinschaftsgefühl im Unternehmen | 12,23 | 13,37 | 12,04 | 13,27 | 11,94 | 12,45 | 0,00 |
| D5: Ausmaß von Gerechtigkeit im Unternehmen | 9,62 | 9,71 | 8,82 | 9,48 | 9,17 | 9,36 | 0,00 |
| D6: Wertschätzung für die Mitarbeiter | 6,30 | 6,66 | 6,10 | 6,64 | 6,30 | 6,40 | 0,00 |
| D7: Ausmaß des Vertrauens in die Geschäftsleitung/Betriebsrat | 6,80 | 6,63 | 6,26 | 7,53 | n.e. | 6,50 | 0,00 |

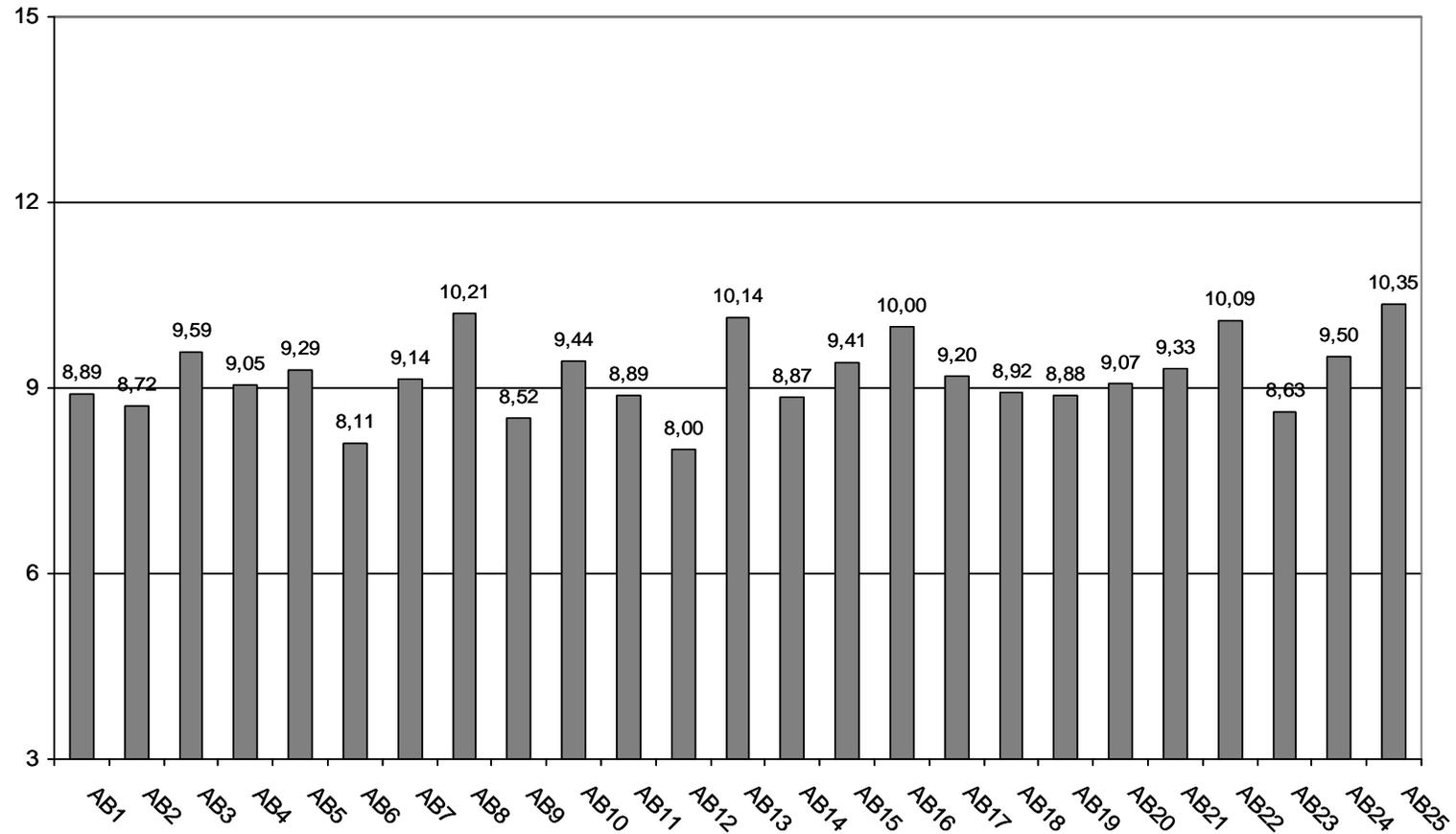
Angegeben sind Mittelwerte. : Signifikanzniveau. n. e.: nicht erhoben. Stichprobenumfang: Betrieb A: n=276, B: n=676, C: n=258, D: n=60, E: n=1.017. Skala: D1: 5–25; D2, D5: 3–9–15; D3, D4: 4–12–20; D6, D7: 2–6–10.

Betriebsspezifische Mittelwerte und Ergebnisse der Varianzanalyse für die Gesundheit und Produktivität

| | A | B | C | D | E | alle | α |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| Y1: Häufigkeit psycho-somatischer Beschwerden | 12,42 | 13,31 | 12,82 | 12,11 | 13,73 | 13,30 | 0,00 |
| Y2: Güte des körperlichen Gesundheitszustands | 4,15 | 4,14 | 4,14 | 4,03 | 3,98 | 4,06 | 0,00 |
| Y3: Ausmaß depressiver Verstimmungen | 9,78 | 10,21 | 9,66 | 9,33 | 10,75 | 10,33 | 0,00 |
| Y4: Ausmaß des Wohlbefindens | 15,92 | 15,25 | 15,58 | 15,38 | 15,06 | 15,29 | 0,00 |
| Y5: Güte des Selbstwertgefühls | 20,95 | 20,17 | 20,43 | 20,48 | 20,88 | 20,62 | 0,00 |
| Y6: Ausmaß von Fehlzeiten | 8,08 | 3,74 | 4,78 | 4,88 | 8,72 | 6,53 | 0,00 |
| Y7: Trink- und Rauchgewohnheiten | 4,73 | 4,57 | 4,81 | 4,51 | 4,33 | 4,50 | 0,00 |
| Y8: Subjektive Arbeitsfähigkeit | 12,29 | 12,03 | 12,28 | 12,25 | 12,16 | 12,16 | 0,39 |
| Y9: Ausmaß des Qualitätsbewusstseins im Team | 15,86 | 14,78 | 15,29 | 16,11 | 15,20 | 15,19 | 0,00 |
| Y10: Qualität der Arbeitsleistungen im Betrieb insgesamt | 12,51 | 12,26 | 11,78 | 12,15 | 11,77 | 12,02 | 0,00 |
| Y11: Ausmaß von Mobbing am Arbeitsplatz | 4,84 | 4,79 | 5,38 | 4,97 | 4,40 | 4,69 | 0,00 |
| Y12: Ausmaß innerer Kündigung | 6,36 | 5,80 | 6,17 | 6,61 | 5,01 | 5,57 | 0,00 |
| Y13: Ausmaß Work-Life-Balance | 20,35 | 18,24 | 20,39 | 20,98 | 19,51 | 19,37 | 0,00 |
| Y14: Commitment | 11,19 | 11,99 | 11,12 | 11,56 | 11,33 | 11,50 | 0,00 |

Angegeben sind Mittelwerte. : Signifikanzniveau. Stichprobenumfang: Betrieb A: n=276, B: n=676, C: n=258, D: n=60, E: n=1.017. Skala: Y1: 7–31–35; Y2: 1–6; Y3: 5–25; Y4, Y9: 4–12–20; Y5, Y13: 5–15–25; Y6: 0–...; Y7: 2–5–9; Y8, Y10, Y11, Y12, Y14: 3–9–15.

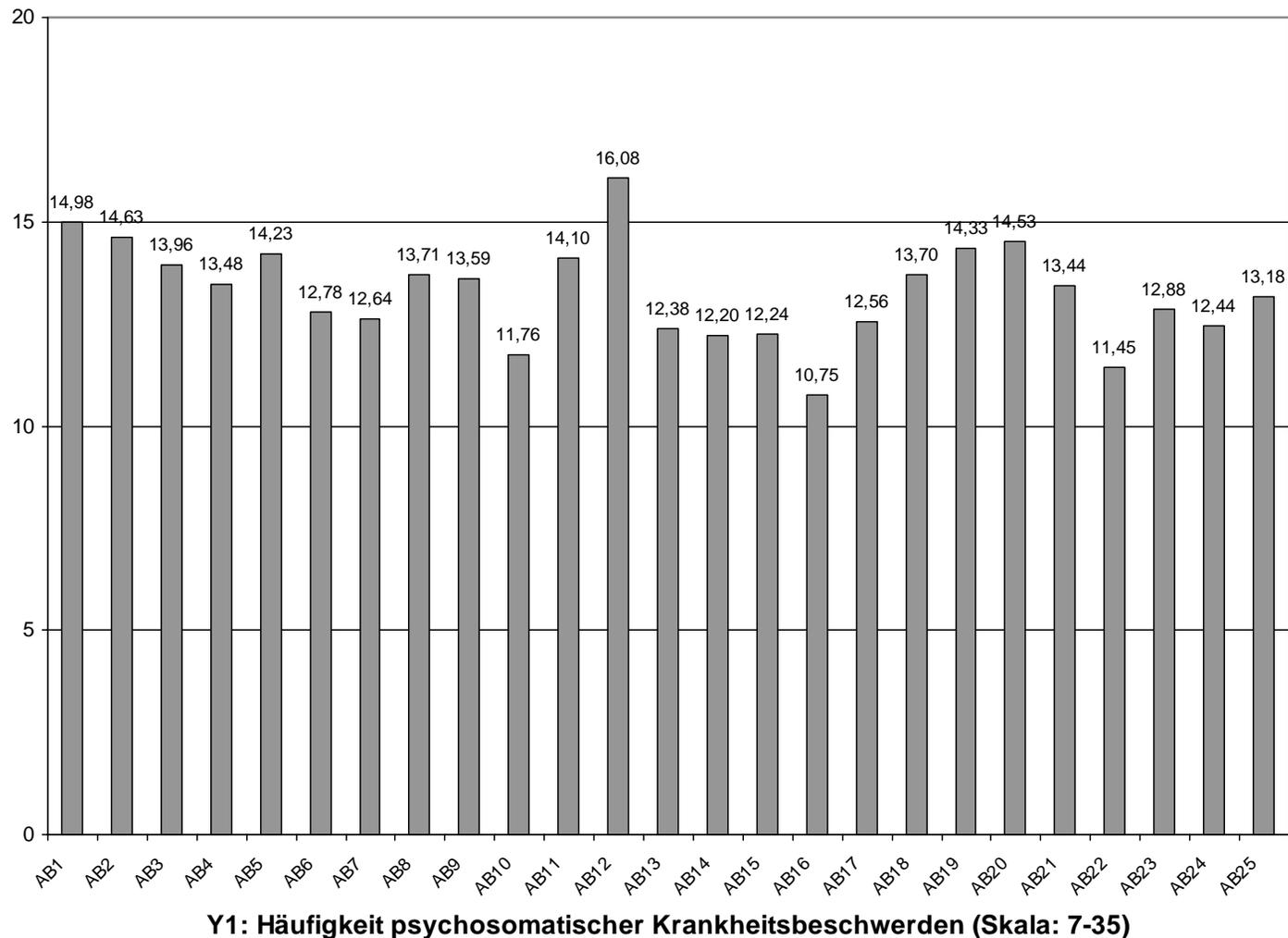
Abteilungsvergleich zum Ausmaß von Gerechtigkeit im Betrieb



D15: Ausmaß von Gerechtigkeit im Betrieb (Skala: 3-15)

n = 954
p = ,008

Abteilungsvergleich zur Häufigkeit psychosomatischer Beschwerden

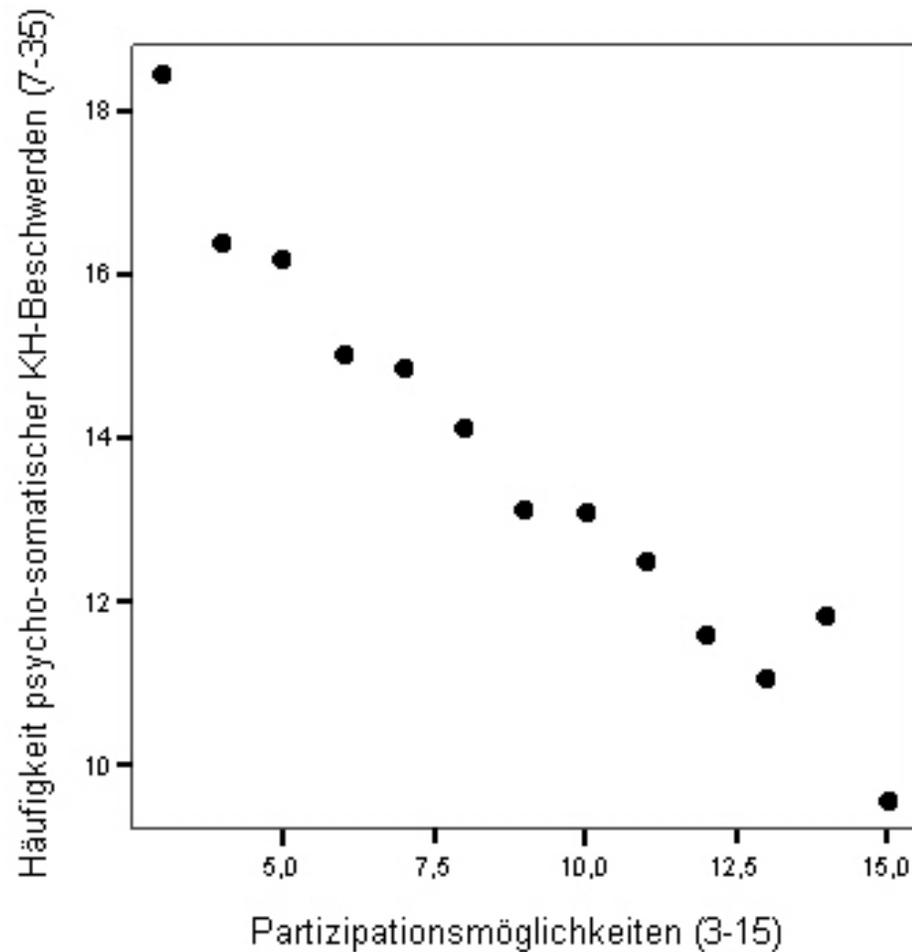


Korrelationsmatrix der verschiedenen Faktoren des Unternehmensmodells

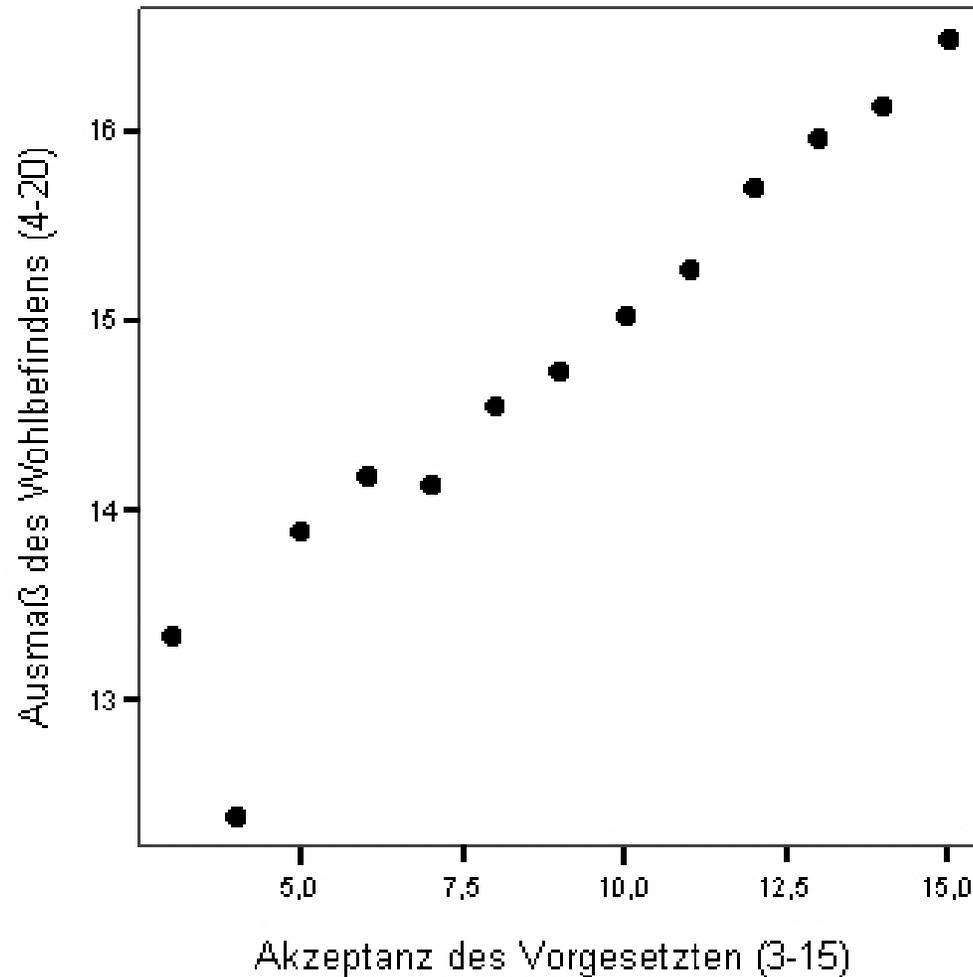
| | | Krankheits- beschwerden | Körperlicher GH-Zustand | Depressive Verstimmungen | Wohlbefinden | Selbstwert- gefühl | Fehlzeiten | Trink-/Rauch- gewohnheiten | Subjektive Arbeitsleistung | Qualitäts- bewusstsein | Qualität der A.-leistungen | Mobbing | Innere Kündigung | Work-Life- Balance | Commitment |
|----|------------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|-----------------------|------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------|---------------------|-----------------------|------------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 |
| A1 | Partizipationsmöglichkeiten | -,299 | ,226 | -,312 | ,337 | ,206 | -,136 | ,017 | ,326 | ,339 | ,243 | -,383 | -,281 | ,202 | ,380 |
| A2 | Fachliche Überforderung | ,261 | -,187 | ,289 | -,350 | -,313 | ,031 | -,026 | -,283 | -,228 | -,219 | ,197 | ,159 | -,310 | -,168 |
| A3 | Zeitliche Überforderung | ,300 | -,210 | ,298 | -,258 | -,082 | ,006 | -,017 | -,247 | -,135 | -,147 | ,139 | -,069 | -,499 | -,127 |
| A4 | Klarheit der Aufgabe | -,178 | ,123 | -,243 | ,299 | ,342 | -,019 | ,033 | ,210 | ,437 | ,232 | -,239 | -,108 | ,256 | ,229 |
| A5 | Handlungsspielraum | -,208 | ,153 | -,226 | ,269 | ,250 | -,114 | ,036 | ,226 | ,239 | ,175 | -,242 | -,269 | ,153 | ,281 |
| A6 | Sinnhaftigkeit der Aufgabe | -,273 | ,226 | -,322 | ,402 | ,414 | -,091 | ,045 | ,319 | ,465 | ,301 | -,264 | -,277 | ,209 | ,503 |
| A7 | Zufriedenheit mit Rahmenbeding. | -,382 | ,288 | -,320 | ,310 | ,128 | -,093 | -,007 | ,353 | ,326 | ,339 | -,323 | -,125 | ,297 | ,402 |
| B1 | Ausmaß der Zusammengehörigkeit | -,307 | ,223 | -,326 | ,377 | ,265 | -,129 | ,012 | ,363 | ,535 | ,300 | -,593 | -,279 | ,260 | ,403 |
| B2 | Güte der Kommunikation im Team | -,233 | ,246 | -,269 | ,300 | ,250 | -,104 | ,034 | ,295 | ,398 | ,256 | -,442 | -,149 | ,200 | ,280 |
| B3 | Sozialer Fit der Gruppenmitglieder | -,289 | ,243 | -,313 | ,360 | ,247 | -,117 | ,004 | ,337 | ,508 | ,291 | -,568 | -,244 | ,248 | ,378 |
| B4 | Soziale Unterstützung im Team | -,242 | ,215 | -,274 | ,308 | ,236 | -,070 | ,005 | ,292 | ,534 | ,290 | -,465 | -,184 | ,214 | ,346 |
| B5 | Vertrauen innerhalb des Teams | -,216 | ,168 | -,242 | ,300 | ,244 | -,070 | ,032 | ,267 | ,510 | ,243 | -,455 | -,232 | ,179 | ,337 |
| C1 | Ausmaß der Mitarbeiterorientierung | -,247 | ,221 | -,275 | ,283 | ,242 | -,097 | -,015 | ,306 | ,445 | ,237 | -,505 | -,222 | ,256 | ,348 |
| C2 | Ausmaß der sozialen Kontrolle | -,022 | ,062 | -,057 | ,035 | ,096 | ,024 | -,044 | ,049 | ,248 | ,062 | -,040 | ,080 | ,028 | ,089 |
| C3 | Güte der Kommunikation | -,196 | ,187 | -,221 | ,240 | ,209 | -,049 | -,015 | ,270 | ,401 | ,228 | -,501 | -,224 | ,250 | ,325 |
| C4 | Akzeptanz des Vorgesetzten | -,216 | ,193 | -,239 | ,250 | ,229 | -,084 | -,013 | ,277 | ,423 | ,252 | -,478 | -,190 | ,221 | ,334 |
| C5 | Vertrauen in den Vorgesetzten | -,249 | ,191 | -,278 | ,282 | ,226 | -,068 | ,000 | ,304 | ,430 | ,239 | -,477 | -,181 | ,259 | ,322 |
| C6 | Fairness und Gerechtigkeit | -,245 | ,207 | -,271 | ,275 | ,186 | -,081 | -,005 | ,288 | ,380 | ,235 | -,520 | -,186 | ,245 | ,323 |
| C7 | Ausmaß der Machtorientierung | ,189 | -,152 | ,211 | -,218 | -,143 | ,097 | ,040 | -,259 | -,249 | -,141 | ,504 | ,294 | -,223 | -,268 |
| D1 | Gemeinsame Normen und Werte | -,299 | ,265 | -,324 | ,345 | ,280 | -,108 | -,026 | ,314 | ,464 | ,346 | -,337 | -,152 | ,216 | ,598 |
| D2 | Gelebte Unternehmenskultur | -,304 | ,232 | -,326 | ,351 | ,155 | -,096 | -,013 | ,345 | ,359 | ,302 | -,326 | -,138 | ,278 | ,520 |
| D3 | Konfliktkultur | -,344 | ,278 | -,365 | ,382 | ,180 | -,117 | -,002 | ,360 | ,357 | ,322 | -,442 | -,116 | ,296 | ,513 |
| D4 | Gemeinschaftsgefühl | -,296 | ,273 | -,334 | ,369 | ,192 | -,134 | -,014 | ,324 | ,440 | ,332 | -,347 | -,116 | ,203 | ,637 |
| D5 | Gerechtigkeit | -,361 | ,295 | -,381 | ,409 | ,185 | -,119 | ,018 | ,393 | ,371 | ,337 | -,448 | -,127 | ,310 | ,530 |
| D6 | Wertschätzung für die Mitarbeiter | -,329 | ,288 | -,343 | ,389 | ,247 | -,111 | ,003 | ,348 | ,400 | ,334 | -,373 | -,126 | ,255 | ,586 |
| D7 | Vertrauen in die Geschäftsführung | -,276 | ,220 | -,293 | ,305 | ,207 | -,081 | -,032 | ,292 | ,342 | ,264 | -,252 | -,096 | ,244 | ,483 |

Korrelationen über 0,04 sind auf dem Niveau von 0,05 bzw. 0,01 signifikant.

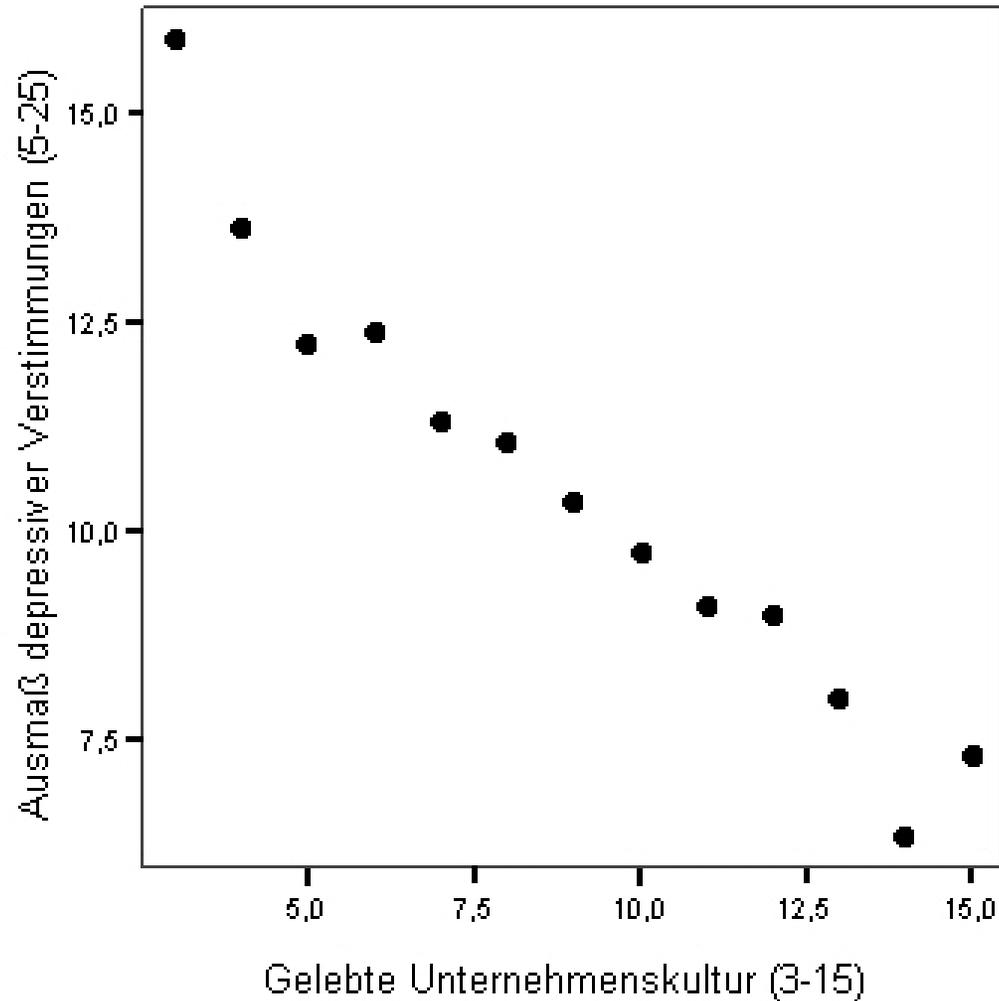
Zusammenhang zwischen Partizipationsmöglichkeiten und der Häufigkeit psychosomatischer Beschwerden



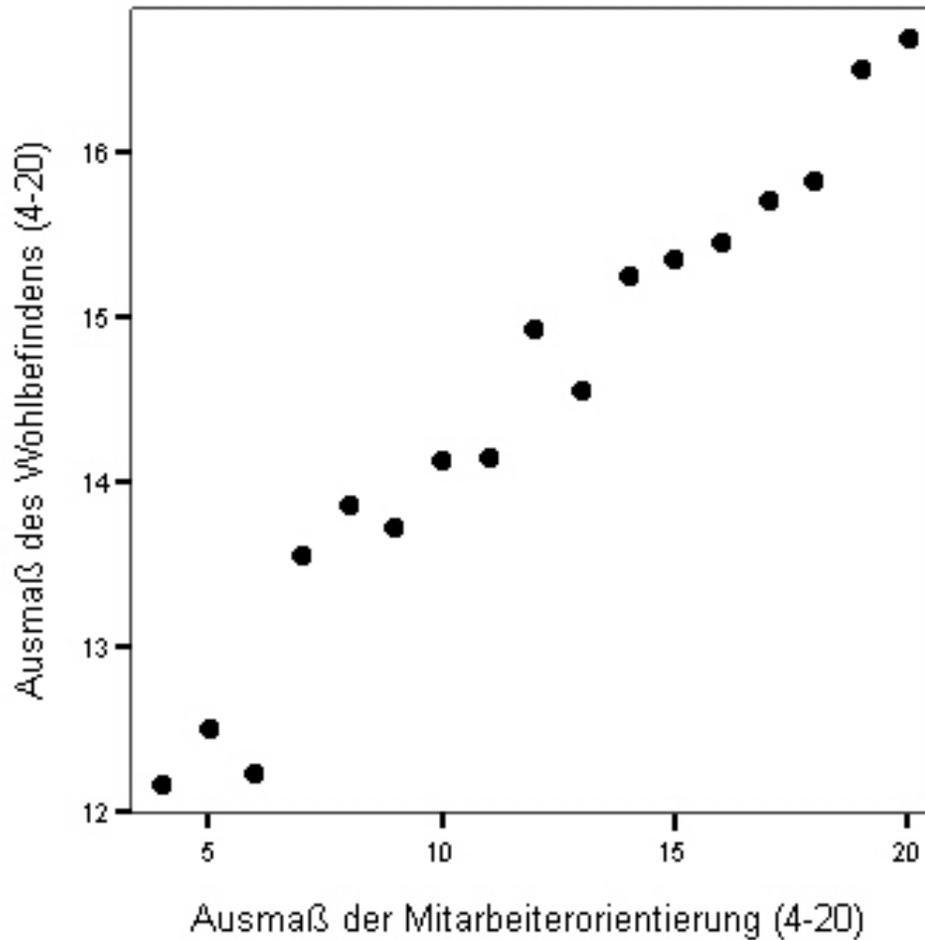
Zusammenhang zwischen der Akzeptanz des Vorgesetzten und dem Ausmaß des Wohlbefindens der Beschäftigten



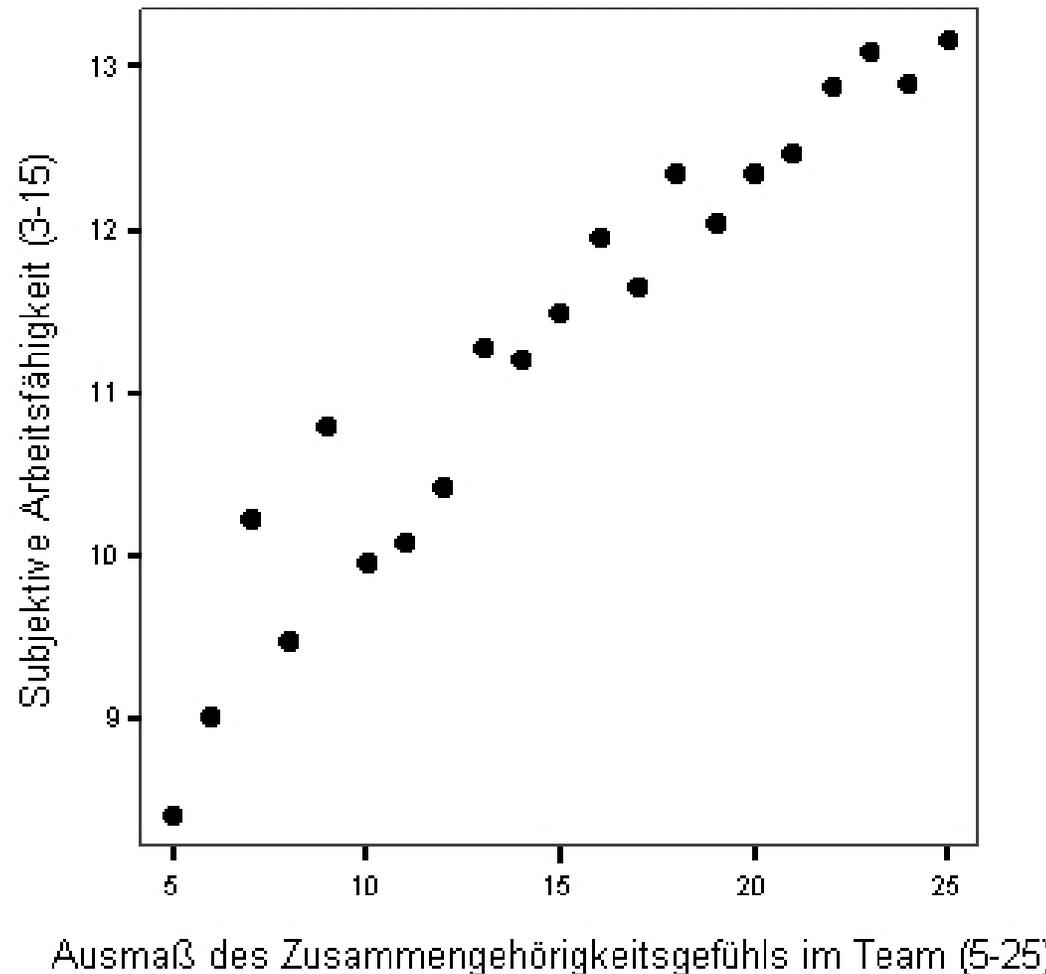
Zusammenhang zwischen gelebter Unternehmenskultur und dem Ausmaß depressiver Verstimmungen der Mitarbeiter



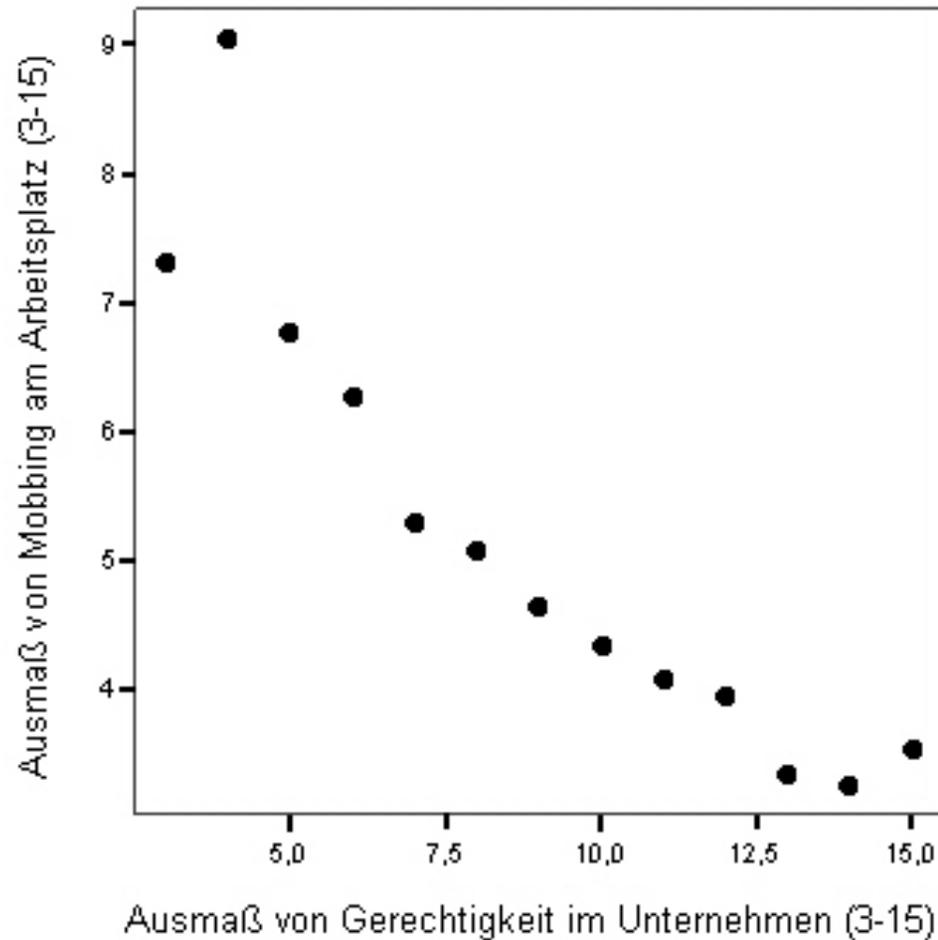
Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Mitarbeiterorientierung und dem Ausmaß des Wohlbefindens



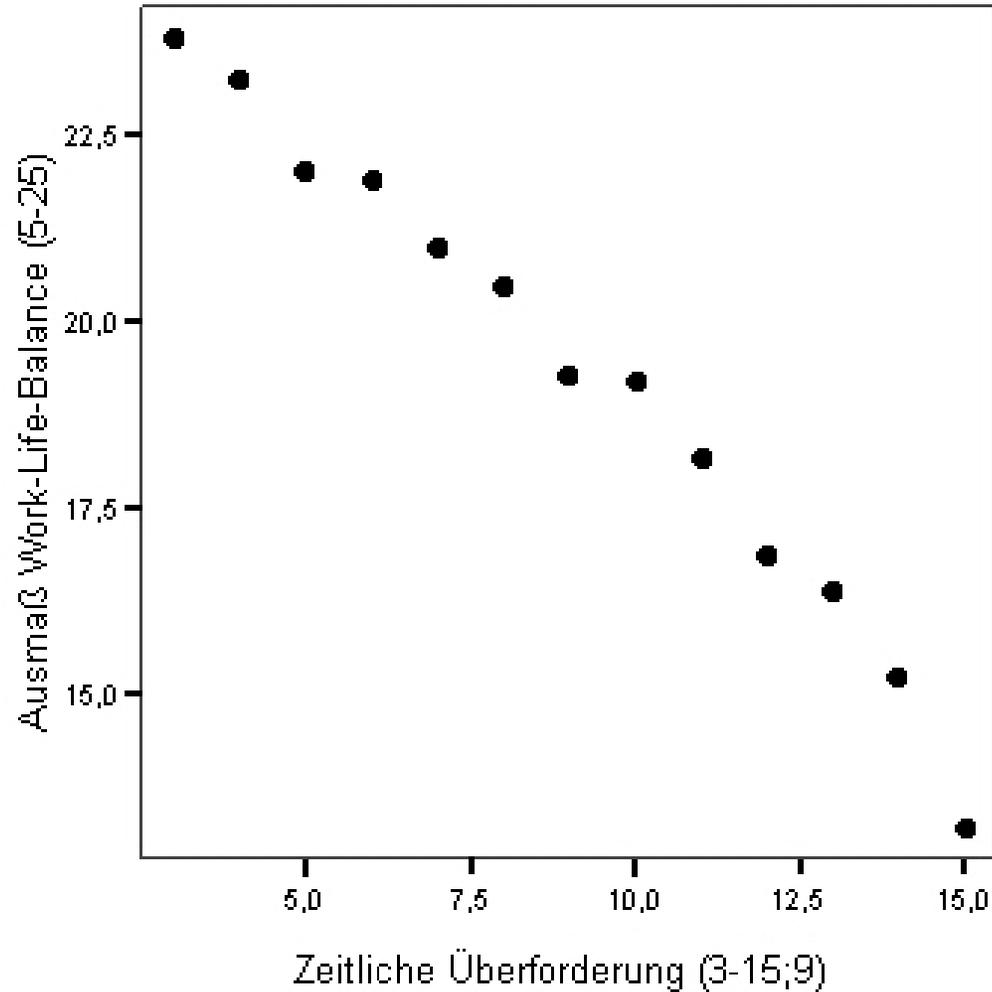
Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Zusammengehörigkeitsgefühls im Team und der Arbeitsfähigkeit



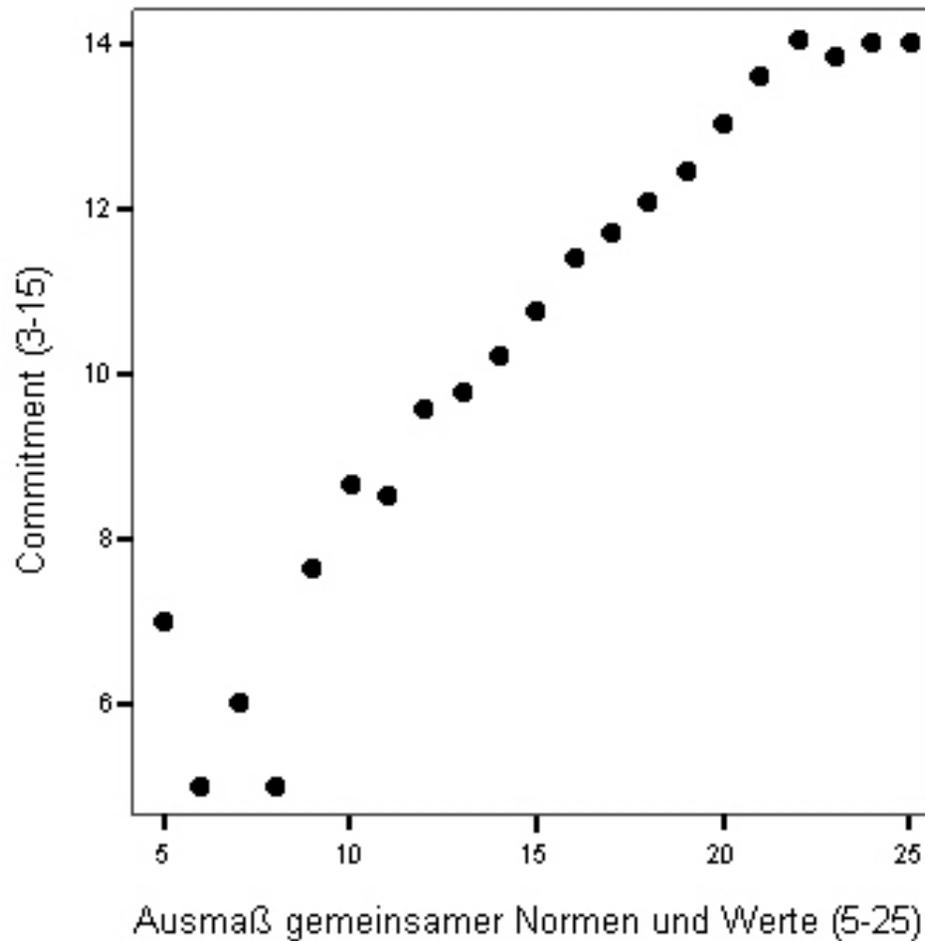
Zusammenhang zwischen dem Ausmaß von Gerechtigkeit im Betrieb und dem Ausmaß von Mobbing am Arbeitsplatz



Zusammenhang zwischen zeitlicher Überforderung und der Work-Life-Balance



Zusammenhang zwischen gemeinsamen Normen und Werten im Betrieb und Commitment



Zusammenhang von Sozialkapital, immaterielle Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit und Gesundheit

