

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°3 OKTOBER 2023

BETTERWORK



WOHLBEFINDEN
UND GESUNDHEIT
AM ARBEITSPLATZ

N° 25 AKTUELLES VOM
QUALITY OF WORK INDEX



DIE EINSTELLUNG ZUR ARBEIT UND DIE BEDEUTUNG VON SINNVOLLER ARBEIT IN LUXEMBURG

Autoren: P. SISCHKA, G. STEFFGEN



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

SOZIALWAHLEN DER CSL
MÄRZ 2024

Im Rahmen dieser Newsletter wird aufgezeigt, inwiefern sich Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Einstellung zu ihrer Arbeit unterscheiden. Eine hohe Job Orientierung – also eine primär finanzielle Motivation zu arbeiten – weisen insbesondere Arbeitnehmer zwischen 45-54 Jahren, sowie Bediener von Anlagen und Arbeitnehmer, die im verarbeitenden Gewerbe arbeiten, auf. Dagegen zeigt sich eine starke Karriere Orientierung bei männlichen Arbeitnehmern, bei Arbeitnehmer in der jüngsten Alterskategorie, sowie bei Managern. Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, berichten im Durchschnitt über

das ausgeprägteste Erleben von sinnvoller Arbeit. Manager, Arbeitnehmer in akademischen Berufen, sowie Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, empfinden ihren Beruf in besonderem Maße als Sinnquelle. Es zeigt sich, dass eine hohe Job Orientierung einen unvoreilhaftigen Zusammenhang mit verschiedenen Wohlbefinden-Dimensionen aufweist, während das Erleben von sinnvoller Arbeit und der Grad, nachdem der Beruf als Sinnquelle wahrgenommen wird, mit einem höheren Wohlbefinden assoziiert sind.

1. Einstellung zur Arbeit und die Bedeutung der Arbeit

Arbeitnehmer unterscheiden sich hinsichtlich der Einstellung, die sie zu ihrer Arbeit haben. Während manche ihre Arbeit überwiegend als Notwendigkeit ansehen, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren (Job Orientierung), fokussieren sich andere stärker darauf, in ihrem Beruf Karriere zu machen (Karriere Orientierung), während wiederum anderen insbesondere eine erfüllende, sozial nützliche Arbeit (Sinnvolle Arbeit) wichtig ist (*Wrzesniewski et al., 1997*). Die eigene Arbeit als sinn- und bedeutungsvoll einzuschätzen, ist dabei mit einer Reihe von positiven Konsequenzen verbunden. Arbeitnehmer, die ihre eigene Arbeit als sinn- und bedeutungsvoll einschätzen, berichten über ein höheres Arbeitsengagement, höhere Arbeitszufriedenheit, höhere Arbeitsleistung und eine höhere allgemeine Gesundheit (*Allan et al., 2019; Blustein et al., 2023*). Insbesondere in der COVID-19-Pandemie ist das Bedürfnis nach sinnvoller Arbeit gestiegen (*Xu et al., 2023*) und Arbeitnehmer, die ihre Arbeit als bedeutungsvoll einschätzen, haben in dieser Zeit seltener ihre Arbeitsstelle gewechselt (*Heath et al., 2022*). Die Einstellung zur Arbeit und die wahrgenommene Bedeutung der Arbeit hängen auch mit einem Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung zusammen: Insbesondere Arbeitnehmer, die eine starke Job Orientierung aufweisen und ihre eigene Arbeit als weniger sinn- und bedeutungsvoll einschätzen, wünschen sich eher eine Arbeitszeitreduktion (*Sischka & Steffgen, 2023a*). In welchem Maße die Arbeitnehmer ihre Arbeit als sinn- und bedeutungsvoll einschätzen, hängt dabei insbesondere von vier Faktoren ab (*Schnell, Hoffmann, 2020*). Kohärenz bezieht sich auf den Grad an Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und den persönlichen Charakteristiken, Fähigkeiten

und Lebensplänen einer Person. Bedeutsamkeit bezieht sich auf das Bewusstsein, dass die eigene Arbeit anderen Menschen oder der Gesellschaft als Ganzes einen positiven Nutzen bringt. Ethische Orientierung der Organisation: Sinn wird dann erlebt, wenn sich eine Person mit den Werten und Zielen identifizieren kann, die am jeweiligen Arbeitsplatz angestrebt und gelebt werden. Zugehörigkeit beschreibt das Gefühl zu einer Gruppe zu gehören, die durch gegenseitige Akzeptanz, Anerkennung und Loyalität geprägt ist.

Der vorliegende Newsletter analysiert die verschiedenen Einstellungen zur und die wahrgenommene Bedeutung der Arbeit von Arbeitnehmern in Luxemburg. Untersucht wird dabei zunächst, wie sich verschiedene luxemburgische Arbeitnehmer-Gruppen in Bezug auf die Arbeitseinstellungen unterscheiden. Dabei wird zum einen der Grad an Job und Karriere Orientierung untersucht. Zum anderen wird analysiert, in welchem Maße die Arbeitnehmer Signifikanz, Ethische Orientierung der Organisation, Kohärenz und Zugehörigkeit wahrnehmen. Im Anschluss wird geprüft in welchem Maße die Arbeitnehmer ihre Arbeit als sinnvoll wahrnehmen und ihren Beruf als Sinnquelle erleben. Schließlich werden die Zusammenhänge zwischen den Arbeitseinstellungen und verschiedenen Wohlbefinden-Dimensionen aufgezeigt.

Hierbei wird auf die Daten des Quality of Work Survey (QoW; *Welle 2022; Sischka & Steffgen, 2023b; Steffgen et al., 2020*) – eine jährlich stattfindende repräsentative Befragung von Arbeitnehmer aus Luxemburg – zurückgegriffen (zu Details siehe Kasten: Methode).

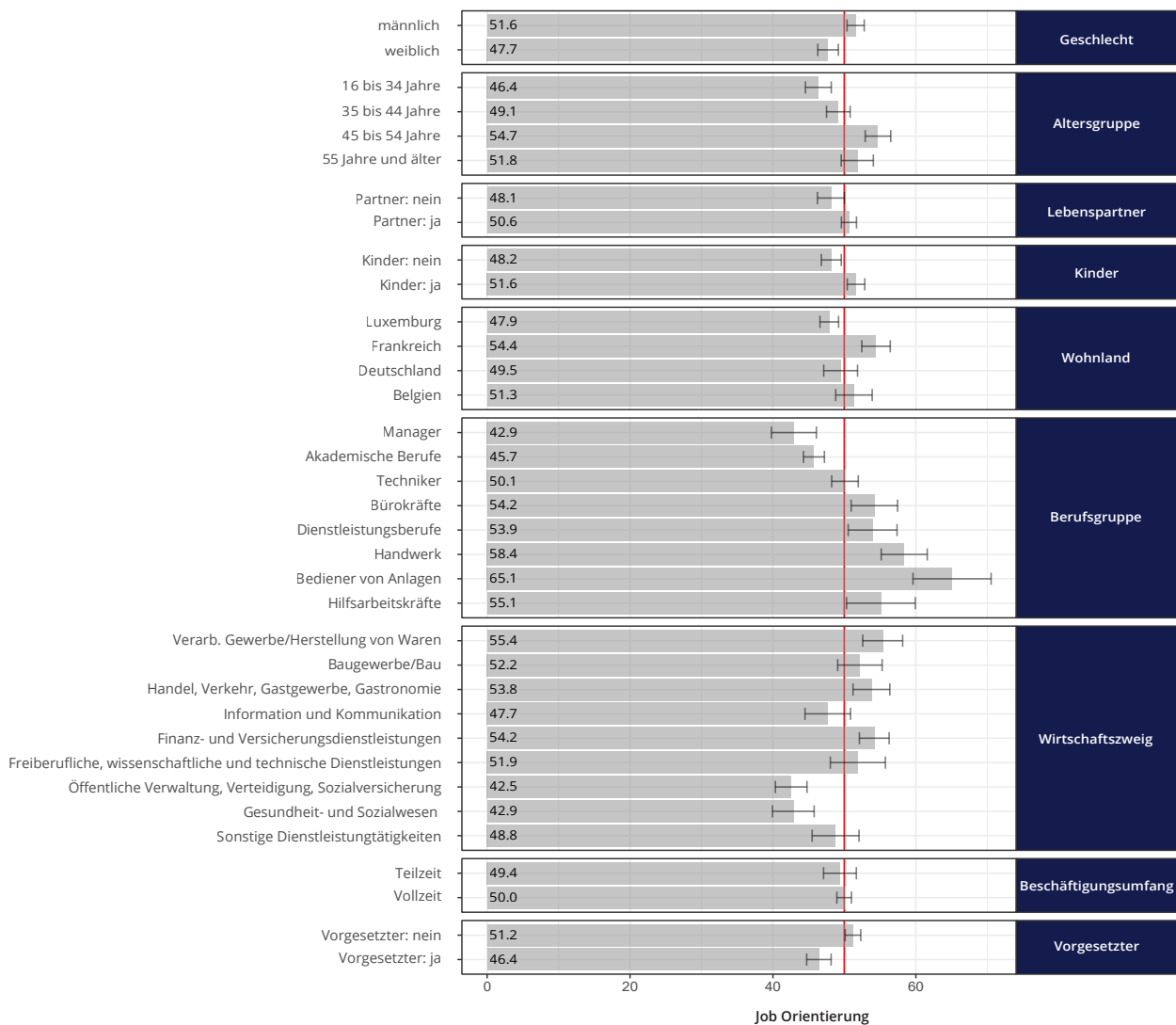
In dieser Newsletter wird das generische Maskulinum ohne Diskriminierung und nur zur Vereinfachung des Textes verwendet. Sie bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

2. Job Orientierung

Abbildung 1 zeigt die durchschnittliche Job Orientierung über alle Arbeitnehmer sowie differenziert nach demografischen, und beruflichen Merkmalen. Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen eine höhere Job Orientierung auf. Differenziert nach Altersgruppen weist insbesondere die jüngste Altersgruppe durchschnittlich eine geringere Job Orientierung auf. Hinsichtlich des Vorhandenseins von Partner/Kindern zeigen sich nur geringfügige Unterschiede. Die größten Unterschiede zwischen den Arbeitnehmer zeigen

sich differenziert nach Berufsgruppe und Wirtschaftszweig. Insbesondere Bediener von Anlagen und Arbeitnehmer, die im Handwerk arbeiten weisen eine hohe Job Orientierung auf. Differenziert nach Wirtschaftszweig weisen vor allem Arbeitnehmer, die im verarbeitenden Gewerbe/Herstellung von Waren, im Handel, Verkehr, Gastgewerbe, Gastronomie, im Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Baugewerbe arbeiten, eine hohe Job Orientierung auf.

Abbildung 1: Job Orientierung differenziert nach demografischen und beruflichen Merkmalen (2022)



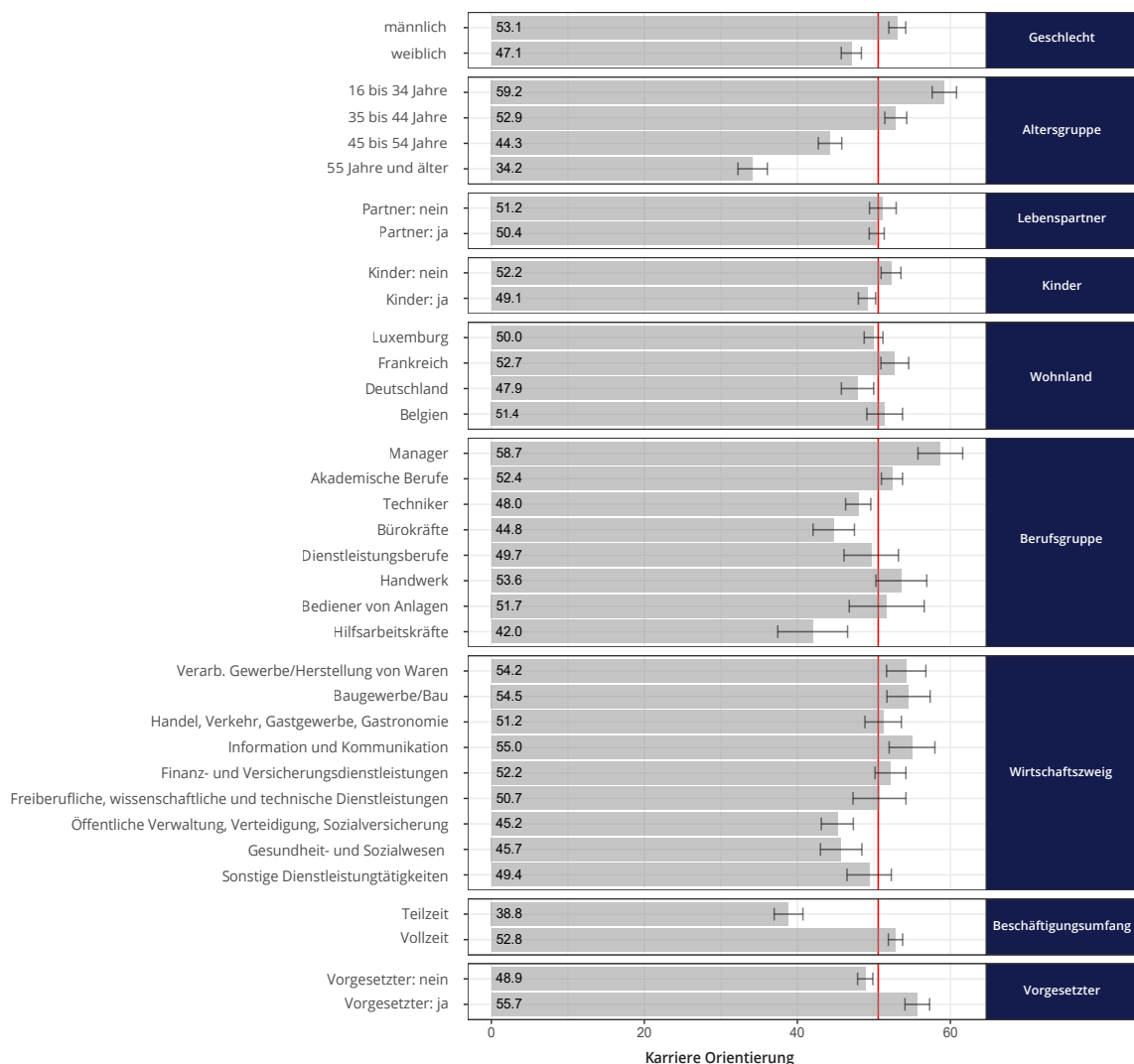
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

3. Karriere Orientierung

Abbildung 2 zeigt die durchschnittliche Karriere Orientierung über alle Arbeitnehmer sowie differenziert nach demografischen, und beruflichen Merkmalen. Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen eine höhere Karriere Orientierung auf. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich mit zunehmendem Alter eine klare Abnahme der Karriere Orientierung. Differenziert nach Berufsgruppen weisen Manager

die höchste und Hilfsarbeitskräfte die geringste Karriere Orientierung auf. Differenziert nach Wirtschaftszweig weisen vor allem Arbeitnehmer, die im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Informations- und Kommunikationsbereich arbeiten, eine hohe Karriere Orientierung auf. Im Vergleich zu Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten, weisen Arbeitnehmer in Vollzeit eine deutlich höhere Karriere Orientierung auf.

Abbildung 2: Karriere Orientierung differenziert nach demografischen und beruflichen Merkmalen (2022)



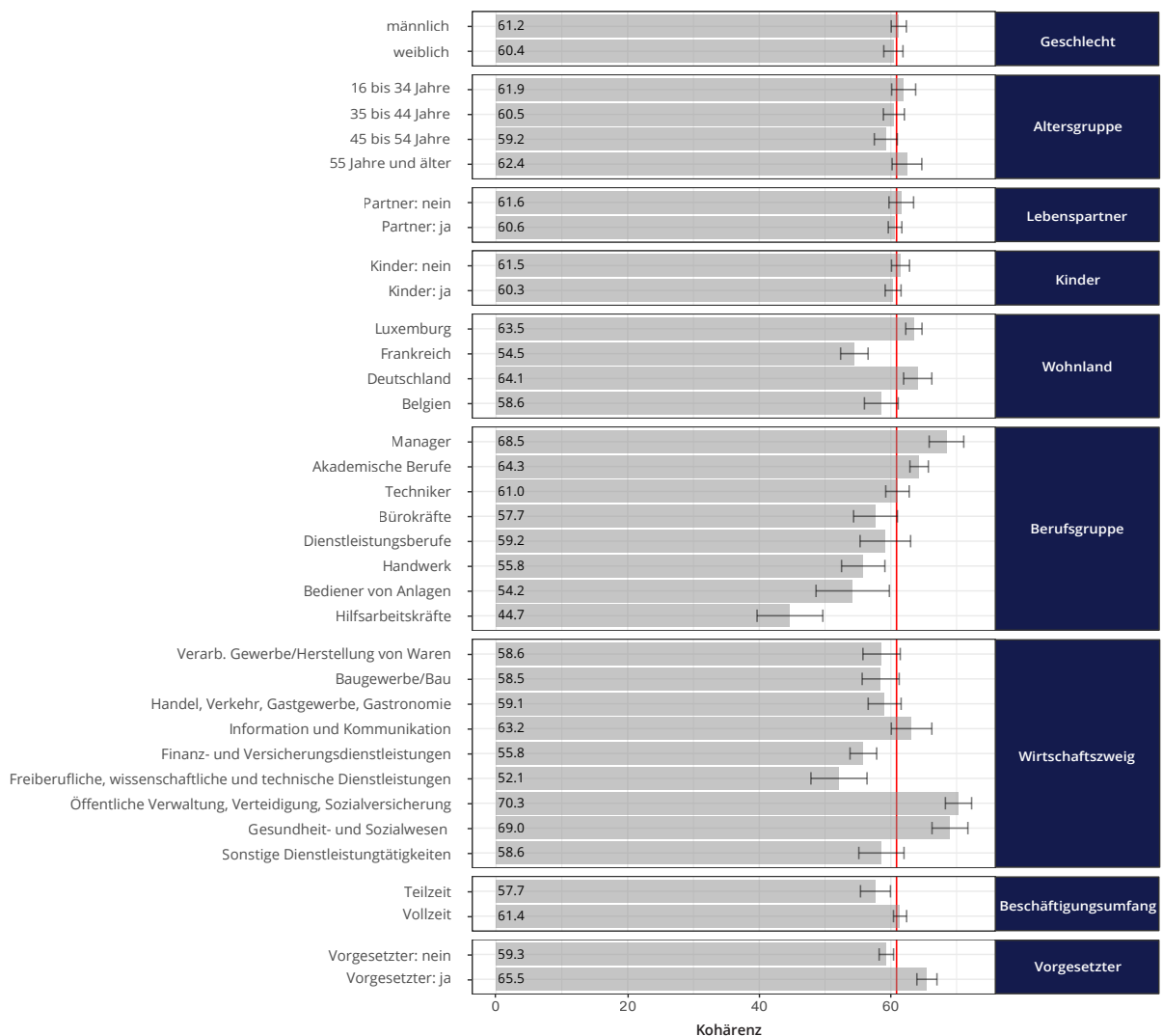
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

4. Kohärenz

Abbildung 3 zeigt die durchschnittliche Kohärenz über alle Arbeitnehmer sowie differenziert nach demografischen, und beruflichen Merkmalen. Differenziert nach Geschlecht, Alter und dem Vorhandensein von Partner/Kindern zeigen sich keine substantiellen Unterschiede. Arbeitnehmer, die in Frankreich wohnen, weisen dagegen eine geringere Kohärenz auf. Differenziert nach Berufsgruppen weisen Manager

die höchste und Hilfsarbeitskräfte die geringste Kohärenz auf. Differenziert nach Wirtschaftszweig weisen vor allem Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, eine hohe Kohärenz auf. Im Vergleich zu Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenposition, weisen Arbeitnehmer in einer Vorgesetztenposition eine höhere Kohärenz auf.

Abbildung 3: Kohärenz differenziert nach demografischen und beruflichen Merkmalen (2022)



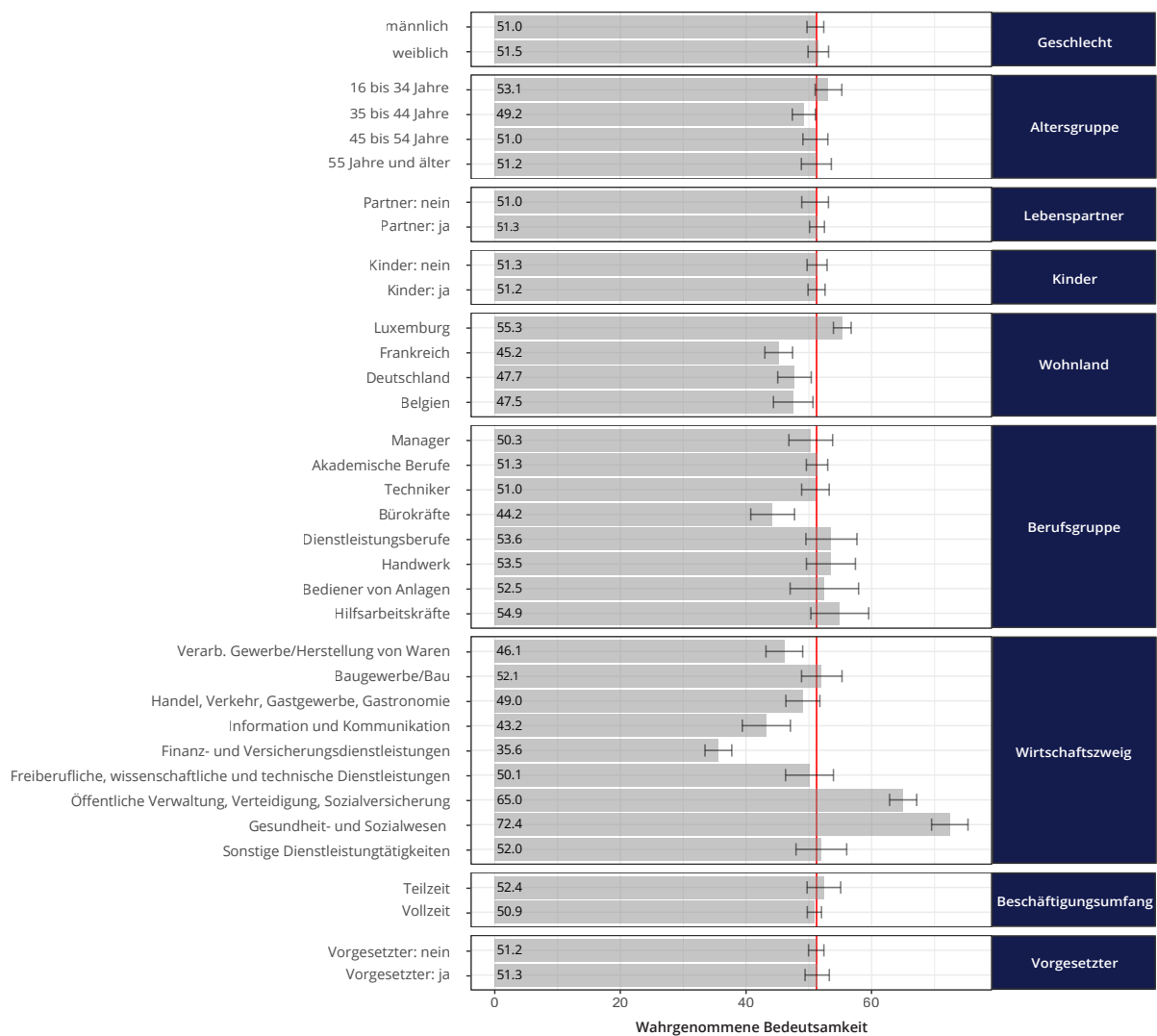
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

5. Bedeutsamkeit

Abbildung 4 zeigt die durchschnittliche Bedeutsamkeit über alle Arbeitnehmer sowie differenziert nach demografischen, und beruflichen Merkmalen. Differenziert nach Geschlecht, Alter und dem Vorhandensein von Partner/Kindern zeigen sich wiederum keine substantiellen Unterschiede. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg berichten dagegen durchschnittlich über eine höhere Bedeutsamkeit ihrer Arbeit im Vergleich zu Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich,

Deutschland oder Belgien. Differenziert nach Berufsgruppen geben insbesondere Bürokräfte eine geringe Bedeutsamkeit ihrer Arbeit an. Differenziert nach Wirtschaftszweig berichten insbesondere Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten über eine hohe Bedeutsamkeit ihrer Arbeit. Differenziert nach Beschäftigungsumfang und Vorgesetztenposition zeigen sich keine substantiellen Unterschiede.

Abbildung 4: Bedeutsamkeit differenziert nach demografischen und beruflichen Merkmalen (2022)



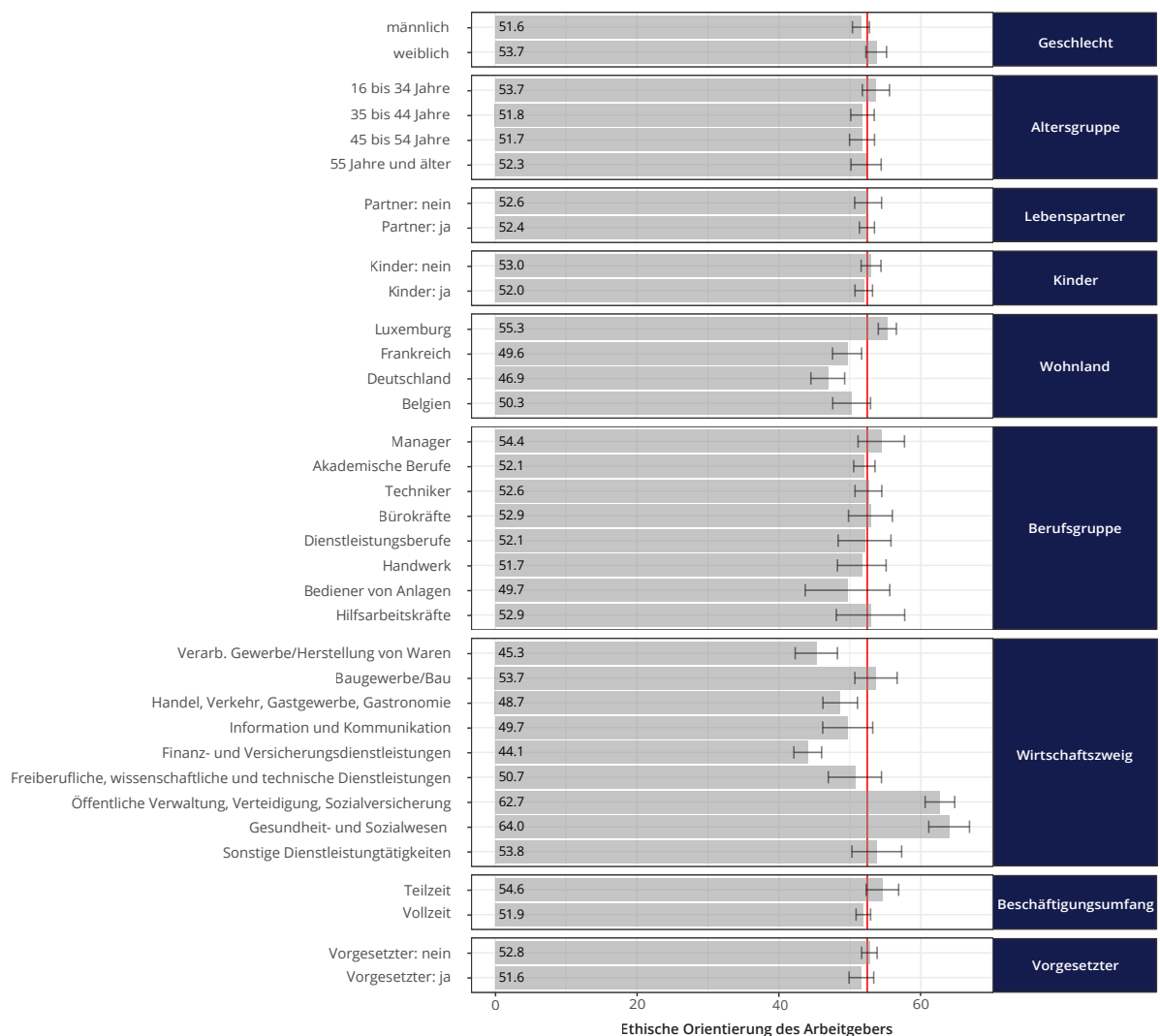
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

6. Ethische Orientierung der Organisation

Abbildung 5 zeigt die durchschnittliche Orientierung über alle Arbeitnehmer sowie differenziert nach demografischen, und beruflichen Merkmalen. Differenziert nach Geschlecht, Alter und dem Vorhandensein von Partner/Kindern zeigen sich erneut keine substantiellen Unterschiede. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg berichten dagegen durchschnittlich über eine höhere Orientierung im Vergleich zu Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich, Deutschland oder

Belgien. Differenziert nach Berufsgruppen zeigen sich ebenfalls keine substantiellen Unterschiede. Differenziert nach Wirtschaftszweig weisen vor allem Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, eine hohe Orientierung auf. Differenziert nach Beschäftigungsumfang und Vorgesetztenposition zeigen sich keine substantiellen Unterschiede.

Abbildung 5: Ethische Orientierung differenziert nach demografischen und beruflichen Merkmalen (2022)



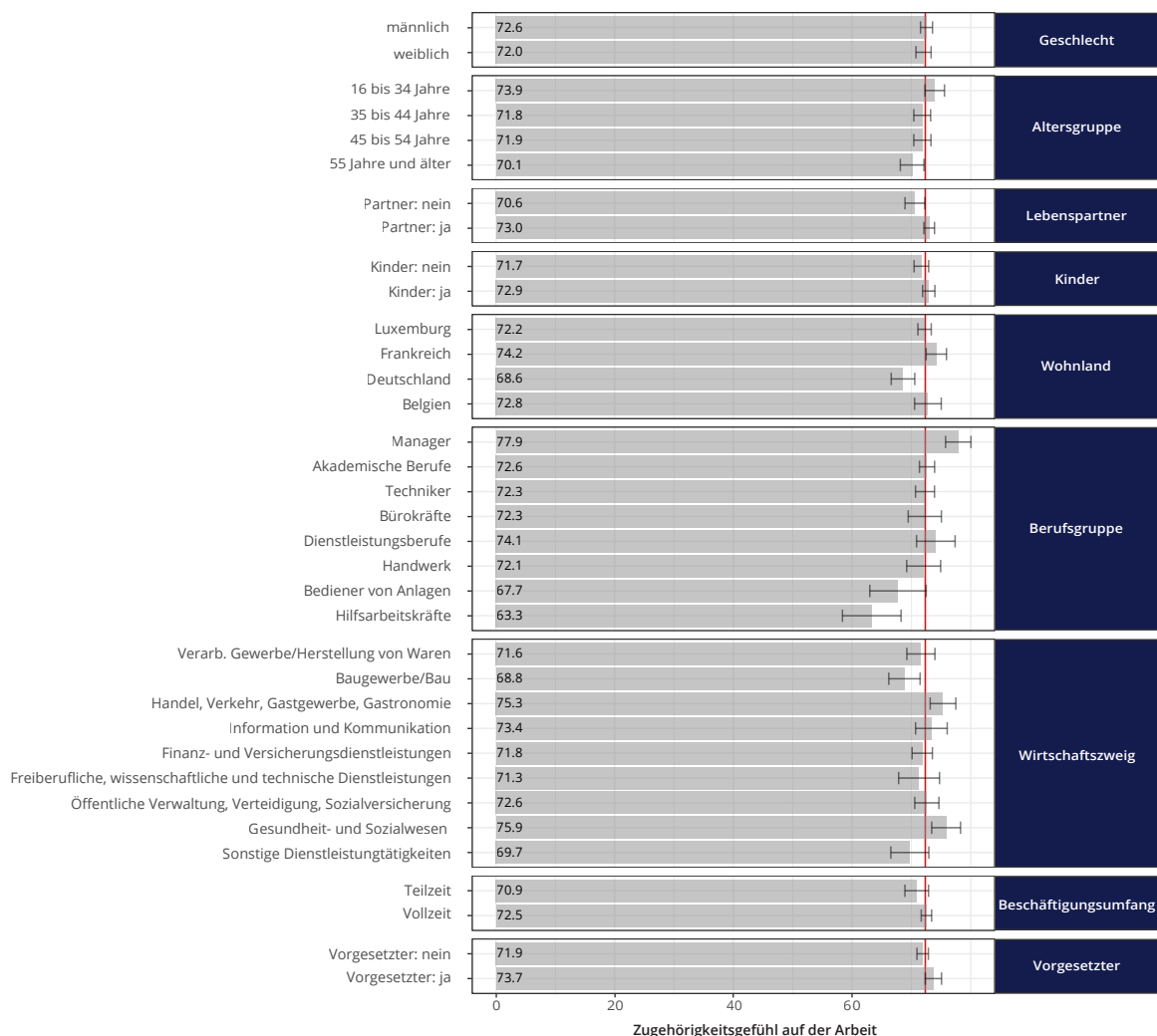
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

7. Zugehörigkeit

Abbildung 6 zeigt die durchschnittliche Zugehörigkeit über alle Arbeitnehmer sowie differenziert nach demografischen, und beruflichen Merkmalen. Differenziert nach Geschlecht, und dem Vorhandensein von Partner/Kindern zeigen sich erneut keine substantiellen Unterschiede. Differenziert nach Altersgruppen berichten die jüngsten Arbeitnehmer im Durchschnitt über die höchste wahrgenommene Zugehörigkeit. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland weisen durchschnittlich die geringste wahrgenommene Zugehörigkeit auf, im Vergleich zu

Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg, Frankreich oder Belgien. Differenziert nach Berufsgruppen weisen Manager die höchste und Hilfsarbeitskräfte die geringste wahrgenommene Zugehörigkeit auf. Differenziert nach Wirtschaftszweig weisen vor allem Arbeitnehmer, die im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Handel, Verkehr, Gastgewerbe arbeiten, eine hohe wahrgenommene Zugehörigkeit auf. Differenziert nach Beschäftigungsumfang und Vorgesetztenposition zeigen sich erneut keine substantiellen Unterschiede.

Abbildung 6: Zugehörigkeit differenziert nach demografischen und beruflichen Merkmalen (2022)



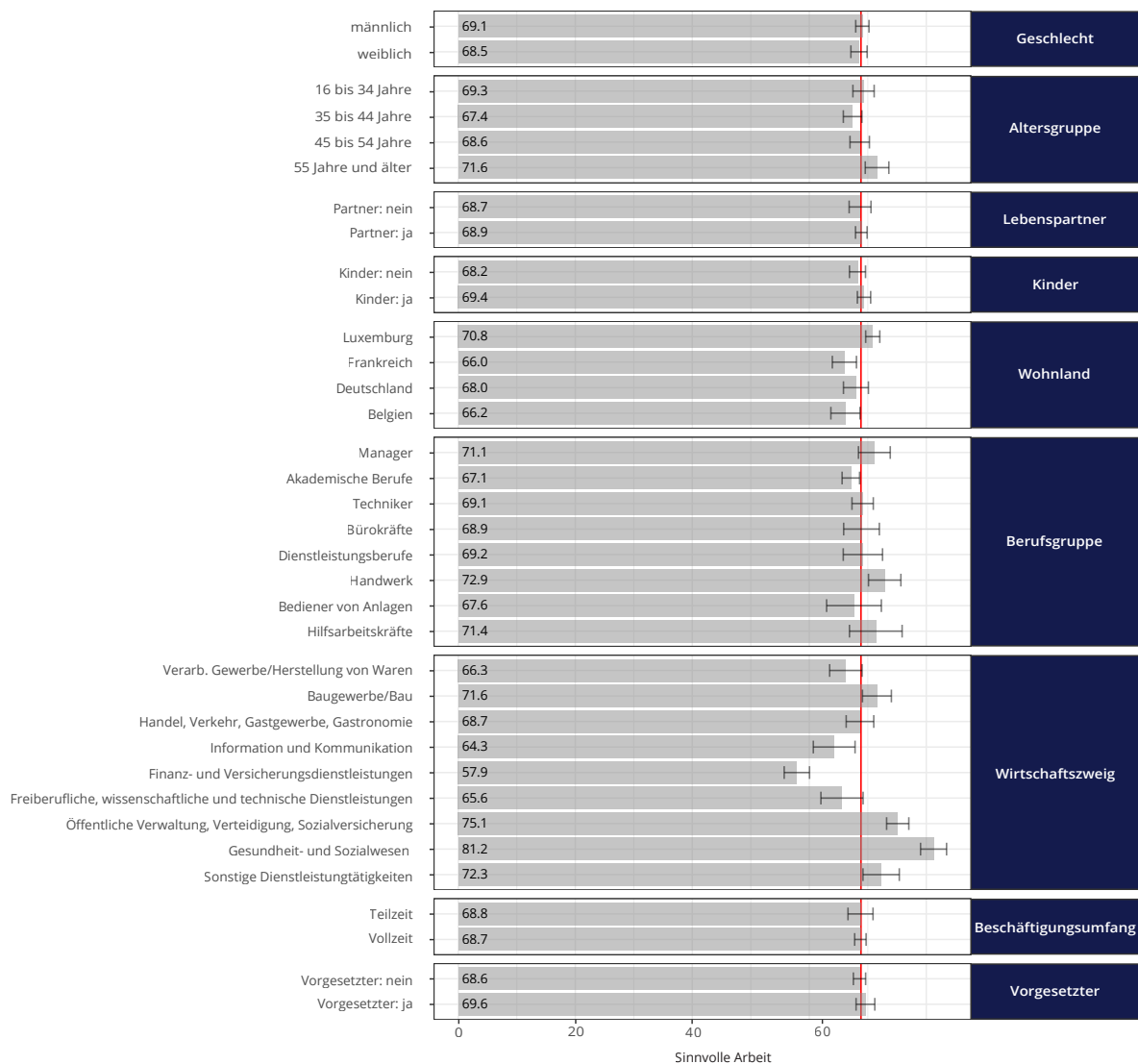
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

8. Sinnvolle Arbeit

Abbildung 7 zeigt das durchschnittliche Erleben von sinnvoller Arbeit über alle Arbeitnehmer sowie differenziert nach demografischen, und beruflichen Merkmalen. Differenziert nach Geschlecht, Alter und dem Vorhandensein von Partner/Kindern zeigen sich wieder keine substantziellen Unterschiede. Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg berichten dagegen durchschnittlich über ein höheres Maß an sinnvoller Arbeit im Vergleich zu Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich, Deutschland oder Belgien. Differenziert nach Berufsgruppen weisen Handwerker im Durchschnitt das höchste

Erleben von sinnvoller Arbeit und Arbeitnehmer in akademischen Berufen das geringste Erleben von sinnvoller Arbeit auf. Differenziert nach Wirtschaftszweig weisen vor allem Arbeitnehmer, die im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, das höchste Erleben von sinnvoller Arbeit und Arbeitnehmer, die im Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbereich arbeiten, das geringste Erleben von sinnvoller Arbeit auf. Differenziert nach Beschäftigungsumfang und Vorgesetztenposition zeigen sich keine substantziellen Unterschiede.

Abbildung 7: Sinnvolle Arbeit differenziert nach demografischen und beruflichen Merkmalen (2022)



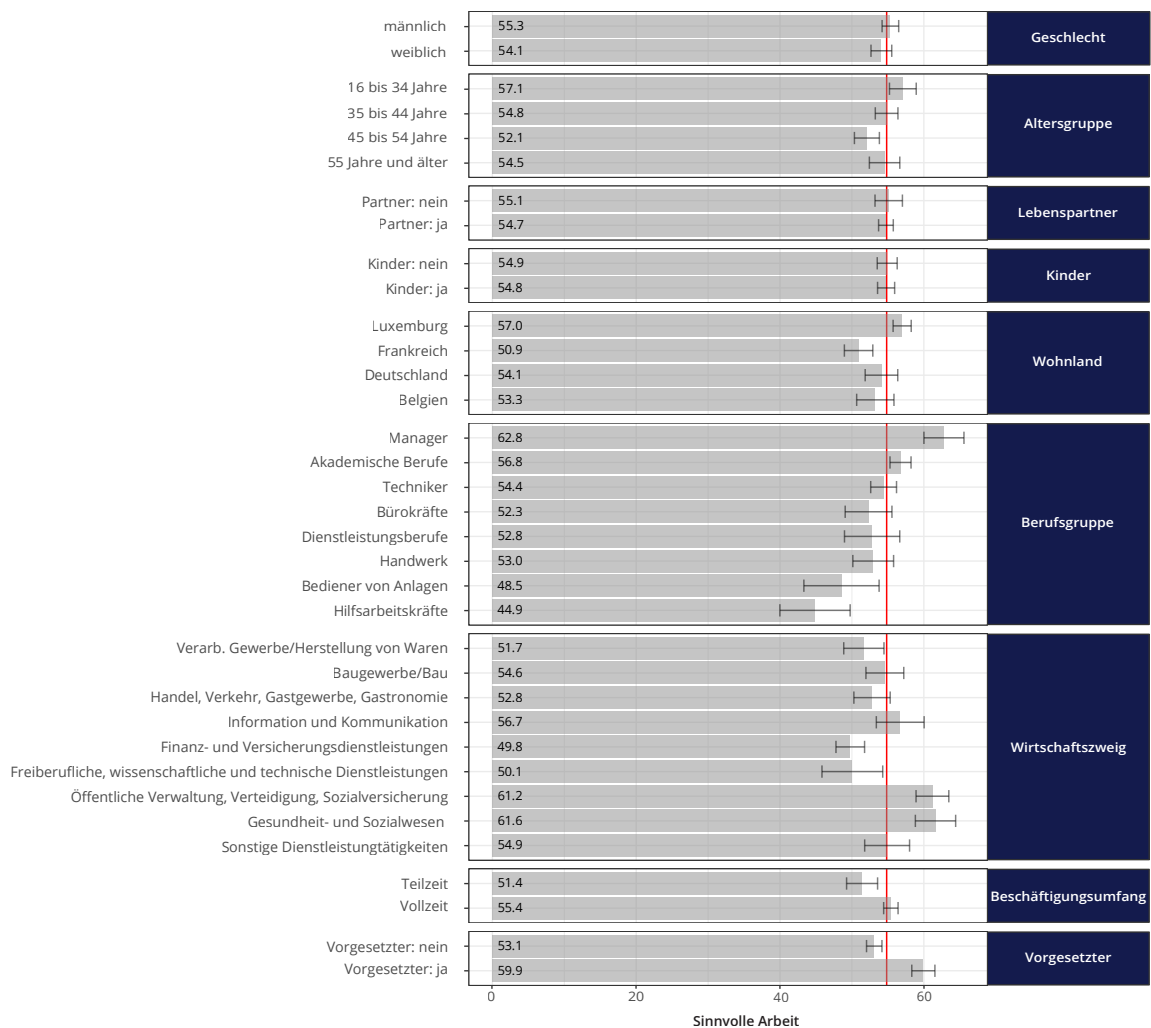
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

9. Beruf als Sinnquelle

Abbildung 8 zeigt den Grad, nachdem der Beruf als Sinnquelle wahrgenommen wird über alle Arbeitnehmer sowie differenziert nach demografischen, und beruflichen Merkmalen. Differenziert nach Geschlecht, und dem Vorhandensein von Partner/Kindern zeigen sich keine substantziellen Unterschiede. Nach Altersgruppen betrachtet, empfinden im Durchschnitt die jüngsten Arbeitnehmer ihre Arbeit am stärksten als sinnstiftend. Differenziert nach Berufsgruppen weisen Manager den höchsten und Hilfsarbeitskräfte den geringsten Grad, nachdem der Beruf als Sinnquelle wahr-

genommen wird, auf. In Abhängigkeit des Wirtschaftszweigs sind es vor allem Arbeitnehmer, die im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung arbeiten, die ihren Beruf im besonderen Maße als sinnstiftend erleben. Arbeitnehmer in Vollzeit berichten im Durchschnitt über einen höheren Grad, nachdem der Beruf als Sinnquelle wahrgenommen wird, im Vergleich zu Arbeitnehmer in Teilzeit. Im Vergleich zu Arbeitnehmer, die keine Führungsposition innehaben, erleben Arbeitnehmer, die eine Führungsposition innehaben, ihren Beruf eher als sinnstiftend.

Abbildung 8: Beruf als Sinnquelle differenziert nach demografischen und beruflichen Merkmalen (2022)



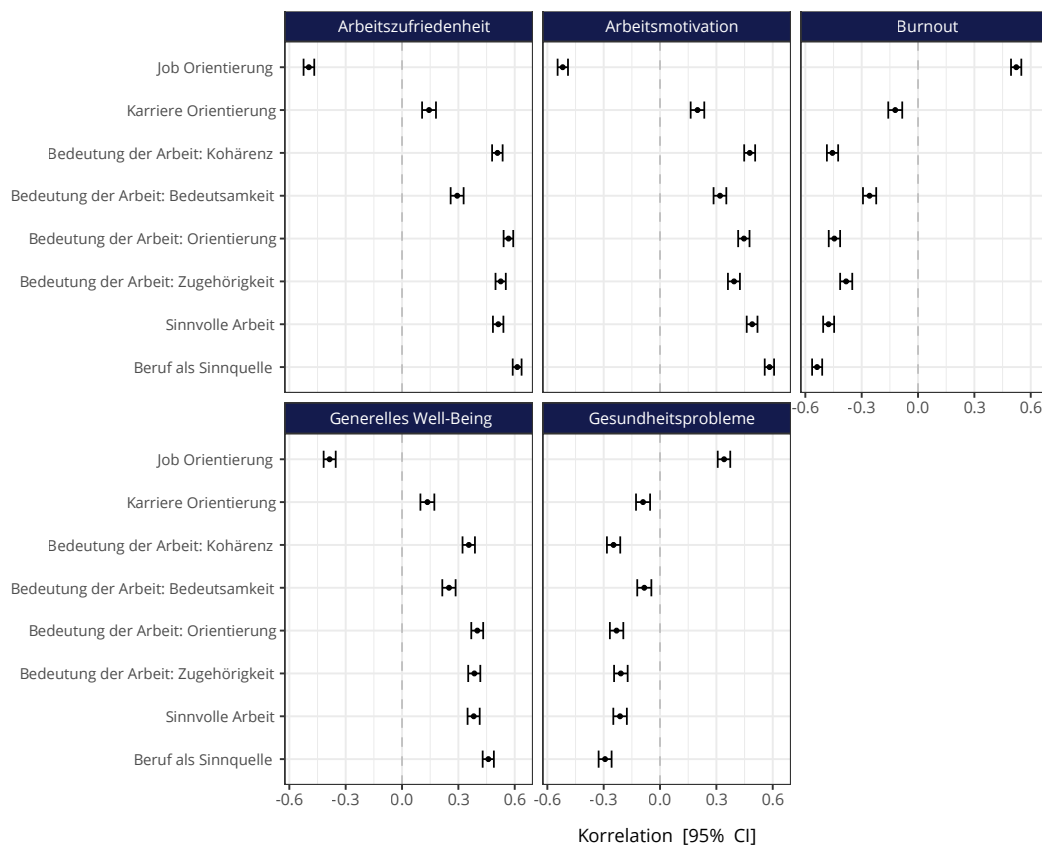
Anmerkung: Daten des QoW 2022; Mittelwert der von 0 bis 100 reichenden Skala mit 95% Konfidenzintervall. Die rote Linie stellt den Mittelwert über alle Arbeitnehmer dar.

10. Zusammenhang zwischen Einstellung zur und die Bedeutung der Arbeit mit Wohlbefinden

Abbildung 9 zeigt die Korrelation der Einstellungen zur Arbeit und die Bedeutung der Arbeit mit den Wohlbefinden-Dimensionen. Job Orientierung ist negativ mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generelles Well-Being, sowie positiv mit Burnout und Gesundheitsproblemen assoziiert. Demgegenüber weist die Karriere Orientierung einen positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und generelles Well-Being, und einen negativen mit

Burnout und Gesundheitsproblemen. Das gleiche Muster – jedoch stärker ausgeprägt – ergibt sich für die vier Faktoren (Kohärenz, Bedeutsamkeit, Ethische Orientierung der Organisation, Zugehörigkeit), die eine zentrale Rolle für das Erleben von sinn- und bedeutungsvoller Arbeit spielen, sowie das Erleben von sinnvoller Arbeit selbst, und der Grad, nachdem der Beruf als Sinnquelle wahrgenommen wird.

Abbildung 9: Zusammenhang zwischen Einstellung zur und die Bedeutung der Arbeit mit Wohlbefinden (2022)



Anmerkung: Daten des QoW 2022; Korrelationen mit 95% Konfidenzintervall.

11. Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Der vorliegende Newsletter zeigt auf, dass sich Arbeitnehmer hinsichtlich der Einstellung, die sie zu ihrer Arbeit haben unterscheiden. Insbesondere Arbeitnehmer zwischen 45-54 Jahren, Bediener von Anlagen und Arbeitnehmer, die im verarbeitenden Gewerbe arbeiten, weisen eine hohe Job Orientierung – also eine primär finanzielle Motivation zu arbeiten – auf. Eine starke Karriere Orientierung zeigt sich dagegen bei männlichen Arbeitnehmern, bei Arbeitnehmer in der jüngsten Alterskategorie, sowie bei Managern.

Kohärenz – der Grad an Übereinstimmung zwischen Arbeitsanforderungen und den persönlichen Charakteristiken, Fähigkeiten und Lebensplänen einer Person – ist wiederum bei Managern und akademischen Berufen, sowie bei Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten besonders ausgeprägt. Die wahrgenommene Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit ist vor allem bei Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg, sowie bei Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten besonders ausgeprägt. Die ethische Orientierung des Arbeitgebers wird vor allem von Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Luxemburg, sowie Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, durchschnittlich hoch eingeschätzt. Insbesondere Manager, sowie Arbeitnehmer, die im Gesundheits- und Sozialwesen und im Handel, Verkehr, Gastgewerbe arbeiten, berichten über eine hohe wahrgenommene Zugehörigkeit.

Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, berichten im Durchschnitt das höchste Erleben von sinnvoller Arbeit. Manager, Arbeitnehmer in akademischen Berufen, sowie Arbeitnehmer, die in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, geben den höchsten Grad, nachdem der Beruf als Sinnquelle wahrgenommen wird, an.

Eine hohe Job Orientierung weist einen ungünstigen Zusammenhang mit den verschiedenen Wohlbefinden-Dimensionen auf. Dagegen sind die verschiedenen Faktoren (Kohärenz, Bedeutsamkeit, Ethische Orientierung der Organisation, Zugehörigkeit), die eine zentrale Rolle für das Erleben von sinn- und bedeutungsvoller Arbeit spielen, sowie das Erleben von sinnvoller Arbeit selbst, und der Grad, nachdem der Beruf als Sinnquelle wahrgenommen wird, mit einem höheren Wohlbefinden assoziiert.

Arbeitgeber können an verschiedenen Stellschrauben drehen, um die wahrgenommene Sinnhaftigkeit der Arbeitnehmer zu erhöhen. Dazu zählen die Einführung von Personalpraktiken, die sich auf persönliches Wachstum und Weiterentwicklung fokussieren (*Fletcher, 2019*), ein stärkerer Fokus auf soziale Unternehmensverantwortung (*Aguinis & Glavas, 2019*) oder die Durchführung von Gruppeninterventionen (*Fletcher & Schofield, 2021*).

12. Referenzen

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057-1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Fletcher, L. (2019). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203-1226. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1184177>
- Fletcher, L., & Schofield, K. (2021). Facilitating meaningfulness in the workplace: A field intervention study. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2975-3003. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1624590>
- Heath, M. L., Williams, E. N., & Luse, W. (2022). Breaches and buffers: Can meaningful work impact turnover during COVID-19 pandemic? *Review of managerial science, Advance online publication*. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00612-x>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2023a). Ergebnisse und Reflektionen zur Arbeitszeitverkürzung in Luxemburg. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2023b). Quality of Work Index. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2021 und 2022 (Rapport de recherche sur les enquêtes 2021 et 2022). Document de travail. Luxembourg : Université Luxembourg.
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Xu, M., Dust, S. B., & Liu, S. (2023). COVID-19 and the great resignation: The role of death anxiety, need for meaningful work, and task significance. *Journal of Applied Psychology, Advance online publication*. <https://doi.org/10.1037/apl0001102>

Methode

Für die Studie „Quality of Work Index“, zur Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmer in Luxemburg werden seit 2013 jährlich ca. 1.500-2.700 Interviews (CATI; CAWI) von Infas (seit 2014) im Auftrag der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg durchgeführt (Tabelle 2). Die vorgelegten Befunde in diesem Bericht beziehen sich auf die Erhebungen seit 2018 (Sischka & Steffgen, 2023).

Tabelle 1: Methodischer Hintergrund der QoW-Befragung

Ziel der Befragung	Untersuchung der Arbeitssituation und -qualität von Arbeitnehmern in Luxemburg		
Konzeption, Durchführung, Analyse	Universität Luxemburg: Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés Luxembourg, seit 2014 Infas Institut, zuvor TNS-ILRES		
Art der Befragung	Telefonische Befragung (CATI) oder Online-Befragung (CAWI; seit 2018) in luxemburgischer, deutscher, französischer, portugiesischer oder englischer Sprache		
Stichprobengröße	2022: 2 696		
Skalen zur Einstellung der Arbeit	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Job Orientierung	4	0,78
	Karriere Orientierung	4	0,80
	Kohärenz	3	0,87
	Bedeutsamkeit	3	0,87
	Ethische Orientierung der Organisation	4	0,81
	Zugehörigkeit	3	0,88
	Sinnvolle Arbeit	3	0,93
Beruf als Sinnquelle	4	0,89	
Skalen zu Well-Being	Skala	Anzahl Items	Cronbach's Alpha
	Arbeitsplatzzufriedenheit	3	0,81
	Arbeitsmotivation	3	0,75
	Burnout	6	0,86
	Generelles Well-Being (WHO-5)	5	0,90
Gesundheitsprobleme	7	0,78	

Universität du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

Philipp.Sischka@uni.lu
T +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
T +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200