



Schweizer Human-Relations-Barometer Herbstnewsletter 2017

Wie Menschen bei der Arbeit ticken

Zwei Analysen auf der Basis des Schweizer Human-Relations-Barometers

In der Erwerbsarbeit geht es um Arbeit gegen Lohn. Wann und wo informieren sich Beschäftigte über Löhne und wann ist Arbeit emotional erschöpfend? Zwei Sonderanalysen auf der Basis des Schweizer Human-Relations-Barometers zeigen: Zufriedene Beschäftigte, die Freiräume haben und ihre Karriere in die eigenen Hände nehmen riskieren weniger, sich emotional zu „verbrauchen“. Zudem machen sich Menschen in der Arbeit machen sich ihr eigenes Bild von der Lohnsituation – unabhängig davon wie transparent die Lohnpolitik des Unternehmens ist.

Übersicht

Einleitung	1
Emotional gestresst von der Arbeit? Einflussfaktoren und Auswirkungen emotionaler Erschöpfung unter Arbeit- nehmenden in der Schweiz	2
Lohntransparenz und Lohnverhalten in der Schweiz	4
Literatur	7
News	8

Einleitung

Übermässige und lang andauernde Belastungen führen zu emotionaler Erschöpfung, einer ersten Stufe von Burnout. In der Schweiz sind knapp 10% der Beschäftigten erhöht oder in hohem Masse emotional erschöpft. Welche Faktoren beeinflussen diese emotionale Erschöpfung? Die Branche, das Alter, die Arbeitsbedingungen? Der erste Beitrag dieses Newsletters zeigt, dass es keine branchenmässigen Unterschiede gibt, dass das Alter eine Rolle spielt und dass die Arbeitsbedingungen zentral sind, insbesondere wie autonom und zufrieden sich die Beschäftigten in ihrer Arbeit fühlen. Zudem: wer mehr zu einer eigenverantwortlichen Karriereorientierung neigt, ist tendenziell emotional weniger erschöpft.

Menschen sind „Gruppentierchen“. Sie vergleichen sich mit anderen. Das hat Konsequenzen für die Lohninformation. Nicht die absolute Höhe des Lohnes allein ist wichtig. Mindestens so entscheidend ist die relative

Der Schweizer HR-Barometer wird finanziert über den Schweizerischen Nationalfonds:



FONDS NATIONAL SUISSE
SCHWEIZERISCHER NATIONALFONDS
FONDO NAZIONALE SVIZZERO
SWISS NATIONAL SCIENCE FOUNDATION

Höhe im Vergleich zu anderen. Das bedeutet: Menschen sind interessiert zu wissen, wie andere Arbeiten und wie Kolleginnen und Kollegen entlohnt werden. Wo suchen die Menschen diese Informationen und welche Rolle spielt die Lohntransparenz des Unternehmens? Darum geht es im zweiten Beitrag. Interessantes Fazit: Beschäftigte informieren sich intern und extern über Löhne, und auf die interne Suche nach Lohninformationen hat die Lohntransparenz des Unternehmens keinen Einfluss.

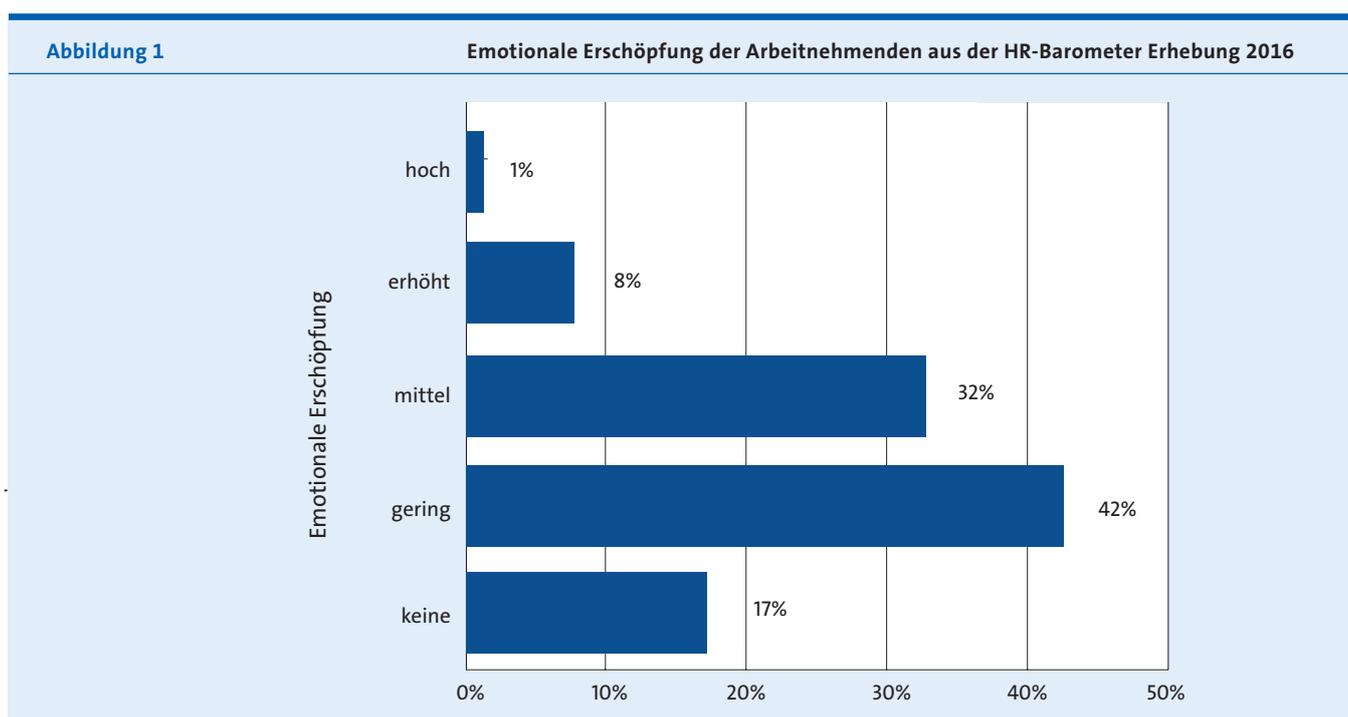
Der Schweizer HR-Barometer ist ein Kooperationsprojekt der Universität Zürich, der ETH Zürich und neu der Universität Luzern. Er wird vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert und erfasst seit dem Jahre 2006, wie Beschäftigte in der Schweiz ihre Arbeitssituation erleben. Mittels repräsentativen, regelmässig durchgeführten und differenzierten Befragungen von Beschäftigten in der Schweiz werden organisationspsychologische Grundlagen zur Personalpolitik ermittelt. Arbeit bestimmt mit, ob unser Leben gelingt oder nicht. Wir freuen uns, wenn wir mit diesem Newsletter einen Beitrag dazu erbringen können.

Gudela Grote & Bruno Staffelbach, Herausgeber

Emotional gestresst von der Arbeit? Einflussfaktoren und Auswirkungen emotionaler Erschöpfung unter Arbeitnehmenden in der Schweiz

Arbeitstage, an denen man schlapp und geschafft nach Hause kommt, kennt jeder. Wenn sich diese jedoch häufen und man den Eindruck hat, die Arbeitsmenge nicht mehr bewältigen zu können, spricht man von emotionaler Erschöpfung. *Emotionale Erschöpfung* ist nach Demerouti, Mostert und Bakker (2010) ein chronischer Zustand emotionaler und physischer Abgespanntheit und eine Folge übermässiger und langanhaltender Belastungen. Emotionale Erschöpfung wird häufig als erste Stufe oder direkt als eine Dimension von Burnout bezeichnet (Boles, Johnston, & Hair, 1997; Maslach & Jackson, 1981) und ist demnach ein sehr wichtiger Indikator für das Wohlbefinden von Mitarbeitenden. Dabei kann emotionale Erschöpfung nicht nur für Betroffene selbst, sondern auch für Unternehmen mit negativen Konsequenzen verbunden sein, wenn beispielsweise das Engagement oder die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden darunter leidet.

Im Rahmen des Schweizer HR-Barometers 2016 wurde von rund 1'500 Arbeitnehmenden die emotionale Erschöpfung mit einer 8-stufigen Skala erfasst. Die gute Nachricht ist, dass knapp 17% der Befragten überhaupt nicht und 42% nur gering emotional erschöpft sind



(siehe Abbildung 1). Allerdings weist bereits jede/r dritte Arbeitnehmende eine mittlere Ausprägung und 9% aller Befragten ein erhöhtes oder hohes Mass an emotionaler Erschöpfung auf. Um emotionale Erschöpfung vorzubeugen oder zu verringern, ist es für Unternehmen erforderlich, mögliche Ursachen zu erkennen und genauer zu untersuchen.

Welche Faktoren beeinflussen emotionale Erschöpfung?

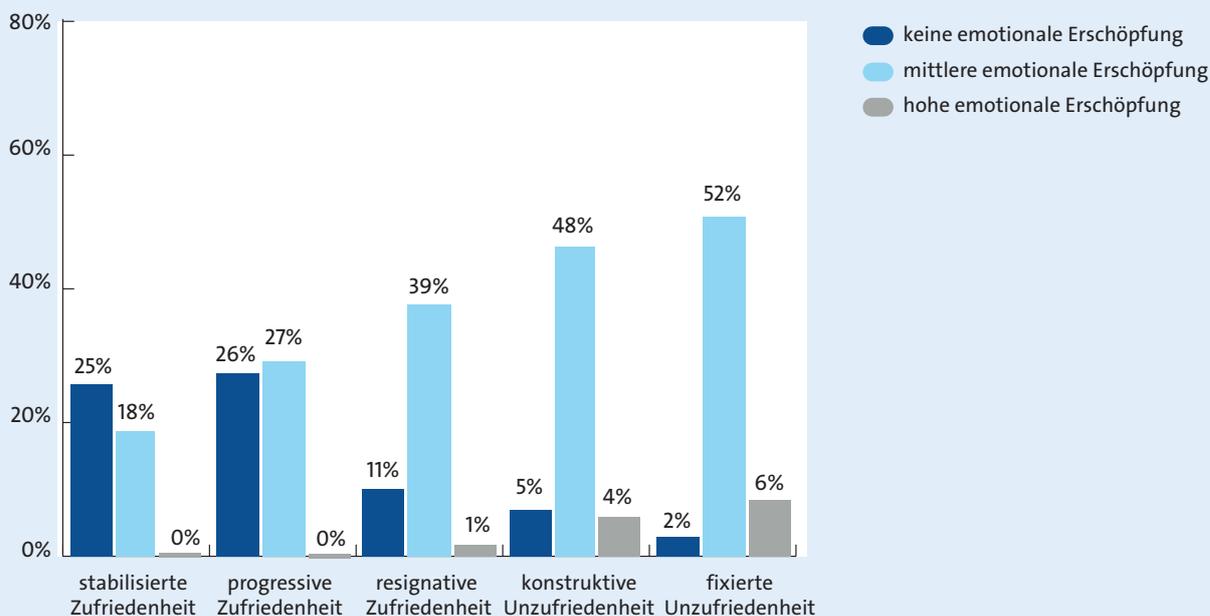
Um der Frage auf den Grund zu gehen, welche Faktoren zu emotionaler Erschöpfung führen, wurden stufenweise Regressionsanalysen durchgeführt. Dabei wurden zum einen soziodemographische Variablen wie Geschlecht, Alter, Bildung, Berufskategorie und Branche aufgenommen. Zum anderen wurden karriere- und arbeitsbezogene Einstellungen und Rahmenbedingungen berücksichtigt. Das Ergebnis zeigt, dass unter Arbeitnehmenden in der Schweiz die Faktoren Geschlecht, Bildung, Beschäftigungsdauer oder Branche und Berufskategorie keinen Einfluss auf emotionale Erschöpfung haben. Das Alter der Arbeitnehmenden spielt allerdings eine gewisse Rolle. Die jüngste Altersgruppe von 16 bis 25 Jahren weist im Mittel eine höhere emotionale Erschöpfung auf als Arbeitnehmende, die kurz vor dem Ausscheiden aus dem Berufsleben stehen. Eine plausible Erklärung hierfür ist, dass die jungen Arbeitnehmenden noch nicht so lange arbeiten und sich so von der Arbeitsumwelt leichter gestresst und emotional ab-

gespannt fühlen. Daneben zählt der Beschäftigungsgrad zu Faktoren, die emotionale Erschöpfung verstärken können. Je höher der Beschäftigungsgrad ist, desto grösser ist die emotionale Erschöpfung der Befragten. Auch die Fülle an Fertigkeiten, die ein Job erfordert, beeinflusst emotionale Erschöpfung. Erfordert ein Job eine zu grosse Vielfalt an verschiedenen Fertigkeiten, führt das zu einer höheren emotionalen Erschöpfung.

Einen besonders starken Einfluss auf emotionale Erschöpfung hat schliesslich die Arbeitszufriedenheit. Eine geringere Arbeitszufriedenheit geht mit einer höheren emotionalen Erschöpfung einher, während eine höhere Arbeitszufriedenheit der emotionalen Erschöpfung entgegenzuwirken scheint. Im Frühlingsnewsletter 2017 des HR-Barometers wurde Arbeitszufriedenheit nach dem Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit (Bruggemann, Groskurth, & Ulich, 1975) untersucht. Demnach kann man fünf verschiedene Formen der Arbeits(un)zufriedenheit unterscheiden: stabilisierte, progressive und resignative Zufriedenheit, sowie konstruktive und fixierte Unzufriedenheit. Eine Detailanalyse im Hinblick auf emotionale Erschöpfung zeigt, dass sich diese im Mittel zwischen fast allen Zufriedenheitstypen deutlich unterscheidet. Nur zwischen der progressiven und der stabilisierten Zufriedenheit gibt es keinen wesentlichen Unterschied. Bei der progressiven und stabilisierten Zufriedenheit ist die emotionale Erschöpfung im Durchschnitt am geringsten. Ein weiterer Blick auf die Verteilung der emotionalen Erschöpfung

Abbildung 2

Verteilung von emotionaler Erschöpfung für die fünf verschiedenen Typen von Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975)



für die verschiedenen Typen zeigt, dass unter dem stabilisierten Zufriedenheitstyp jede/r Vierte überhaupt nicht emotional erschöpft ist und eine hohe emotionale Erschöpfung gar nicht vorkommt (0%) (siehe Abbildung 2). Hingegen sind unter den fixiert unzufriedenen Arbeitnehmenden nur knapp 2% überhaupt nicht emotional erschöpft und 6% zeigen eine hohe emotionale Erschöpfung. Insgesamt ist auch deutlich zu erkennen, dass eine mittlere Ausprägung von emotionaler Erschöpfung von den zwei Zufriedenheitstypen über die resignierte Zufriedenheit bis hin zu den Unzufriedenheitstypen stark ansteigt (von links nach rechts in Abbildung 2). Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig Arbeitszufriedenheit für Arbeitnehmende im Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung ist.

Neben einer hohen Arbeitszufriedenheit, gibt es noch weitere Einflussfaktoren, die der emotionalen Erschöpfung entgegenwirken. Aus der Datenanalyse gehen insbesondere zwei Punkte hervor. Zum einen spielen die Einstellungen, Werte und Interessen der Arbeitnehmenden hinsichtlich ihrer eigenen Laufbahntwicklung eine Rolle. Wer mehr zur eigenverantwortlichen Karriereorientierung neigt, ist tendenziell weniger emotional erschöpft. Eine mögliche Erklärung ist, dass mit einer stärkeren eigenverantwortlichen Karriereorientierung die emotionale Bindung zum Unternehmen schwächer wird und damit Belastungen am Arbeitsplatz nicht so leicht zu einem Gefühl von Abgespanntheit führen.

Zum anderen ist die Autonomie der Arbeitnehmenden bedeutend. Autonomie bedeutet, dass Arbeitnehmende selbstständig Entscheidungen treffen dürfen, und ist generell ein wichtiges Kriterium für die Gestaltung von Arbeitssystemen (Grote, Ryser, Wäfler, Windischer, & Weik, 2000). Ein gewisser Entscheidungsspielraum ermöglicht es Arbeitnehmenden, flexibel und schnell handeln zu können. Wenn dieser Freiraum fehlt, erleben sie möglicherweise Stress, was letztlich zu emotionaler Erschöpfung führen kann.

Welche Auswirkungen bringt emotionale Erschöpfung mit sich?

Wissenschaftliche Publikationen zeigen, dass emotionale Erschöpfung häufig ein Vorbote physiologischer Probleme ist, wie zum Beispiel von Schlafstörungen (Kahill, 1988). Dies äussert sich nicht selten auch in erhöhten Krankheitsabsenzen (Bekker, Croon, & Bressers, 2005). Ein verschlechterter Gesundheitszustand ist dabei nicht nur für die Betroffenen mit negativen Folgen verbunden, sondern letztlich auch für die Unternehmen. Mitarbeitende weisen eine geringere Leistungsfähigkeit auf und zeigen weniger Engagement, wenn sie emotional erschöpft sind (Cropanzano, Rupp, & Byrne, 2003;

De Cuyper, Castanheira, De Witte, & Chambel, 2014). Die Daten aus der aktuellen Erhebung des HR-Barometers legen dar, dass diese Zusammenhänge auch unter Arbeitnehmenden in der Schweiz erkennbar sind. Die selbst wahrgenommene Leistungsfähigkeit ist umso geringer, je höher das Mass an emotionaler Erschöpfung ist. Auch die krankheitsbedingten Absenzen hängen positiv mit emotionaler Erschöpfung zusammen. Je stärker emotional erschöpft Arbeitnehmende sind, desto mehr Krankheitstage liegen vor.

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse dieser Analyse zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit eine hohe Relevanz für die emotionale Erschöpfung hat. Je nach Zufriedenheitstyp kann die emotionale Erschöpfung stark variieren und kommt bei einer fixierten und konstruktiven Unzufriedenheit, aber auch bereits bei einer resignativen Zufriedenheit, verstärkt vor. Auch ein hoher Beschäftigungsgrad und ein sehr weites Spektrum an Fertigkeiten, die ein Job erfordert, sind mit einer höheren emotionalen Erschöpfung verbunden. Wer hingegen mehr zur eigenverantwortlichen Karriereorientierung tendiert und vom Arbeitgeber ein hohes Mass an Autonomie zugesprochen bekommt, ist tendenziell weniger emotional erschöpft. Dass emotionale Erschöpfung ein relevantes Thema ist, zeigen die negativen Konsequenzen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Arbeitgeber und das HR-Management sollten deshalb ein besonderes Augenmerk auf die genannten Faktoren legen, um der emotionalen Erschöpfung ihrer Mitarbeitenden entgegenzuwirken.

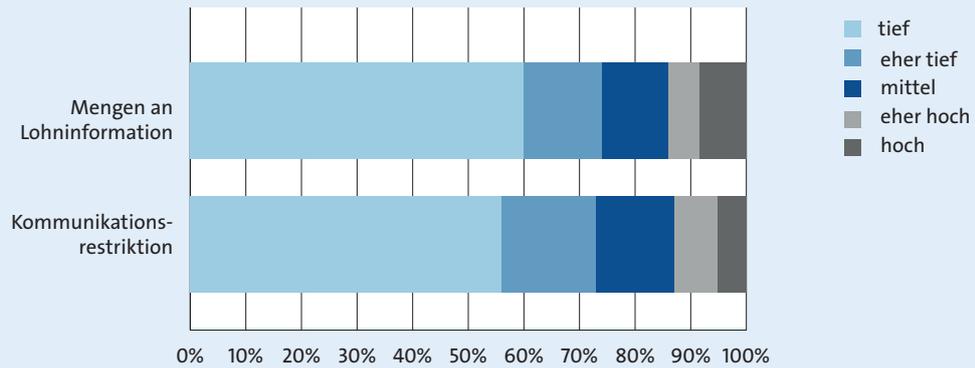
Julian Pfrombeck

Lohntransparenz und Lohnsuchverhalten in der Schweiz

Menschen sind von Natur aus neugierig. Entsprechend interessieren sich Beschäftigte grundsätzlich dafür, wieviel sie selbst im Vergleich zu anderen verdienen. Insbesondere das Bedürfnis fair behandelt zu werden, motiviert dazu, den eigenen Lohn mit anderen zu vergleichen (Adams, 1965). Nicht alle Unternehmen sind aber hinsichtlich ihrer Lohnpolitik gleich transparent, so dass überhaupt ein Vergleich möglich ist. Obwohl wissenschaftliche Studien mehrheitlich positive Effekte der Lohntransparenz nachweisen (z.B. Bamberger & Belogolovsky, 2010; Belogolovsky & Bamberger, 2014), gehen die Meinungen zur Lohntransparenz bei Arbeitgebern weit auseinander (CIPD, 2015). In diesem Artikel wird

Abbildung 3

Menge an Lohninformationen und Kommunikationsrestriktion in der Schweiz



untersucht, wie es um die Lohntransparenz in der Schweiz steht und inwieweit die Lohntransparenz die Suche von Beschäftigten nach Lohninformationen beeinflusst.

Lohntransparenz

Gemäss Marasi und Bennett (2016) kann Lohntransparenz anhand von zwei Dimensionen beschrieben werden: (1) die Menge an Lohninformationen, welche ein Unternehmen seinen Mitarbeitenden zur Verfügung stellt und (2) wie stark ein Unternehmen die Lohnkommunikation zwischen den Mitarbeitenden einschränkt. Im Rahmen einer Folgestudie des Schweizer HR-Barometers 2016 wurden über 700 Beschäftigte in der Schweiz zu diesen beiden Dimensionen befragt. Die Resultate zeigen, dass bei drei Vierteln der Beschäftigten das Unternehmen nur wenig Lohninformationen zur Verfügung stellt (siehe Abbildung 3). Die zur Verfügung ge-

stellte Menge an Lohninformationen ist für 10% der Beschäftigten mittelmässig und für 13% der Beschäftigten hoch. In Bezug auf die Kommunikationsrestriktion zeigt sich, dass knapp drei Viertel der Beschäftigten frei über ihren Lohn am Arbeitsplatz sprechen dürfen. Demgegenüber stehen 15% der Beschäftigten, welche teilweise in ihrer Lohnkommunikation eingeschränkt werden und 12% der Beschäftigten, welche gar eine starke Kommunikationsrestriktion erfahren.

Werden die Ergebnisse der zur Verfügung gestellten Lohninformationen und der Kommunikationsrestriktion kombiniert, zeigt sich, dass nur 21.2% eine hohe Lohntransparenz erfahren. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten viele Lohninformationen erhalten und auch frei über den Lohn sprechen dürfen. Gut die Hälfte der Beschäftigten darf zwar über den Lohn am Arbeitsplatz sprechen, erhält allerdings wenig Lohninformationen vom Unternehmen (mittlere Transparenz). 23.7% der

Abbildung 4

Lohntransparenz in der Schweiz

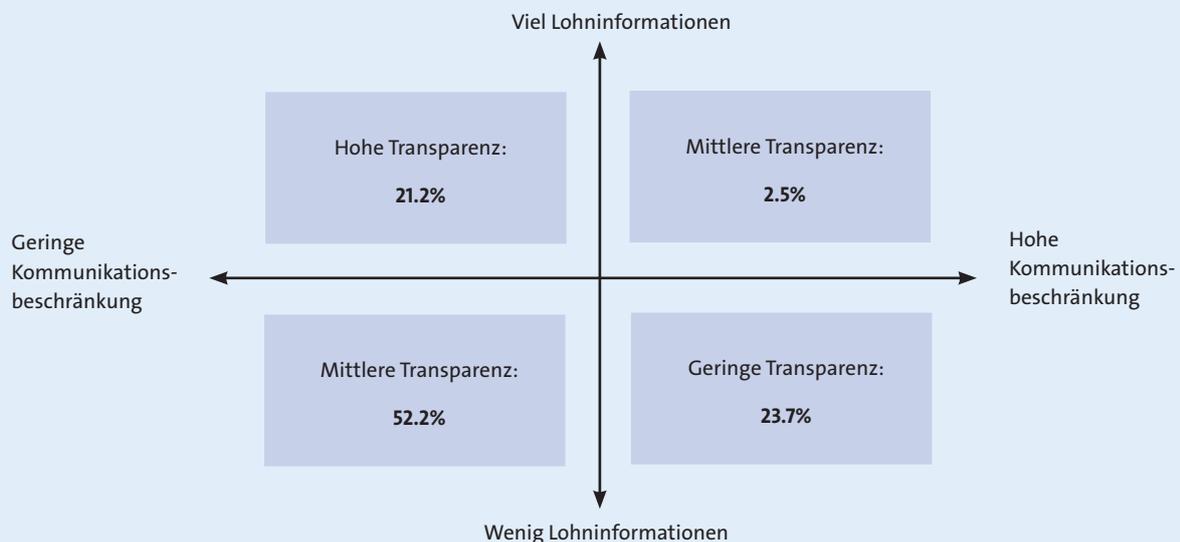


Tabelle 1

Quellen für interne und externe Lohninformationen

Interne Lohninformationen	Externe Lohninformationen
1) Persönliche Gespräche z.B. Arbeitskollegen, Vorgesetzte, HR Verantwortliche	1) Persönliche Gespräche z.B. Berufskollegen, ehemalige Arbeitskollegen
2) Publierte Lohninformationen des Unternehmens z.B. Lohnbänder	2) Internetseiten mit aggregierten Lohninformationen z.B. Lohnrechner, Glassdoor
3) Externe Institutionen z.B. Gewerkschaften	3) Unternehmen die Lohninformationen publizieren
4) Zugang aufgrund der Funktion Vorgesetzte, HR-Abteilung	4) Institutionen z.B. Gewerkschaften, Bundesamt für Statistik
5) Zugang durch Zufall z.B. Zustellung eines falschen Lohnauszugs	5) Medien, Zeitungen
	6) Während der Jobsuche

Beschäftigten erhalten wenig Lohninformationen vom Unternehmen und darf auch nicht darüber sprechen (geringe Transparenz) (siehe Abbildung 4).

Lohnsuchverhalten

In einem zweiten Schritt wurden die Studienteilnehmenden gefragt, wie oft sie in den letzten drei Monaten nach Lohninformationen innerhalb des eigenen Unternehmens und auf dem externen Arbeitsmarkt gesucht haben. Die Analysen zeigen, dass knapp 40% der Beschäftigten mindestens einmal nach Lohninformationen innerhalb des Unternehmens und 50% der Beschäftigten nach Lohninformationen auf dem externen Arbeitsmarkt gesucht haben. Dabei werden unterschiedliche Quellen genutzt, um sich zu informieren (siehe Tabelle 1).

Lohnsuchverhalten in Abhängigkeit von Lohntransparenz

In einem dritten Schritt wurde mit Hilfe von Mittelwertvergleichen untersucht, ob die Lohntransparenz einen Einfluss auf das Lohninformations-Suchverhalten der Beschäftigten hat. Die Analysen zeigen, dass in Unternehmen, welche viele Lohninformationen zur Verfügung stellen, insbesondere intern vermehrt nach Lohninformationen gesucht wird. Stellt das Unternehmen hingegen wenig Lohninformationen zur Verfügung, so wird vermehrt auf dem externen Arbeitsmarkt nach Lohninformationen gesucht (siehe Abbildung 5a).

Bei der Kommunikationsrestriktion zeigt sich das folgende Bild (siehe Abbildung 5b): Hat ein Unternehmen eine hohe Restriktion der Lohnkommunikation, fällt die Lohninformationssuche der Beschäftigten sowohl intern als auch extern hoch aus. Ist die Kommunikations-

restriktion hingegen tief, ist die Lohninformationssuche weniger stark ausgeprägt. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Firmen mit einer Restriktion genau das Gegenteil des gewünschten Verhaltens bei den Beschäftigten provozieren. Je grösser die Lohnkommunikationsrestriktion ausfällt, umso mehr haben die Beschäftigten das Bedürfnis nach Lohninformationen innerhalb und ausserhalb des Unternehmens zu suchen.

Schlussfolgerung

Zusammenfassend zeigt die Untersuchung, dass nur gerade in jedem fünften Unternehmen in der Schweiz die Beschäftigten viele Lohninformationen erhalten und auch frei über den Lohn sprechen dürfen. Vielleicht haben Arbeitgeber Angst, dass sich Beschäftigte bei transparenten Löhnen mit anderen vergleichen und dass Lohnunterschiede zu Neid und Konflikten führen. Allerdings zeigen immer mehr Praxisbeispiele, dass Mitarbeitende bei hoher Lohntransparenz durchaus zufrieden und motiviert sind (z.B. Whole Foods Market, Buffer). Dabei spielt neben der distributiven Fairness auch die prozedurale Fairness eine entscheidende Rolle, wie Beschäftigten auf Lohnunterschiede reagieren. Unternehmen sollten Lohnsysteme mit klaren Kriterien ausarbeiten, um ihren Mitarbeitenden erklären zu können wie Löhne und Lohnerhöhungen zustande kommen. So können die Beschäftigten Lohnunterschiede nachvollziehen und wissen genau, was sie tun müssen, um einen höheren Lohn zu erhalten.

Unabhängig von der Lohntransparenz zeigt sich, dass die Suche nach Lohninformationen ein weit verbreitetes Phänomen bei Beschäftigten in der Schweiz ist und Beschäftigte etwas häufiger auf dem externen Arbeitsmarkt nach Lohninformationen suchen als inner-

Abbildung 5a

Interne und externe Lohninformationssuche in Abhängigkeit der organisationalen Lohntransparenz

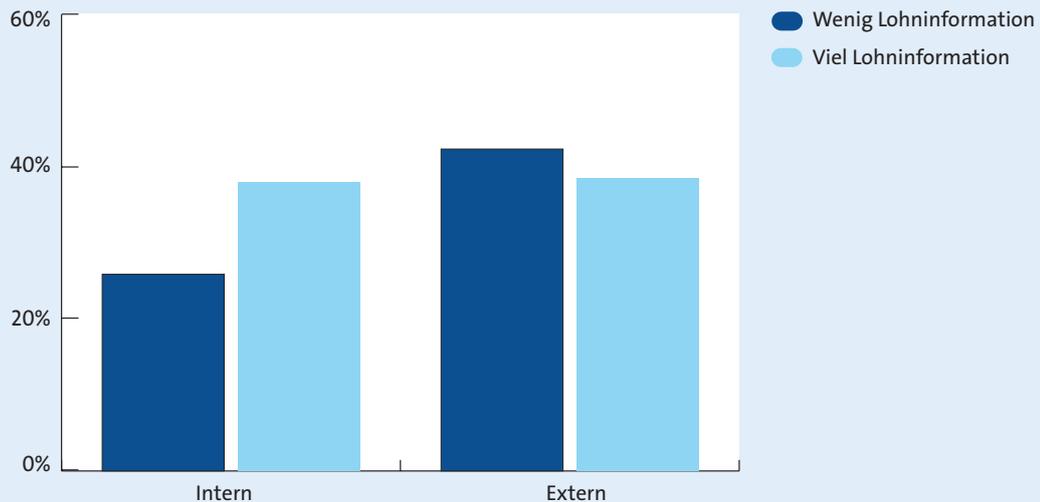
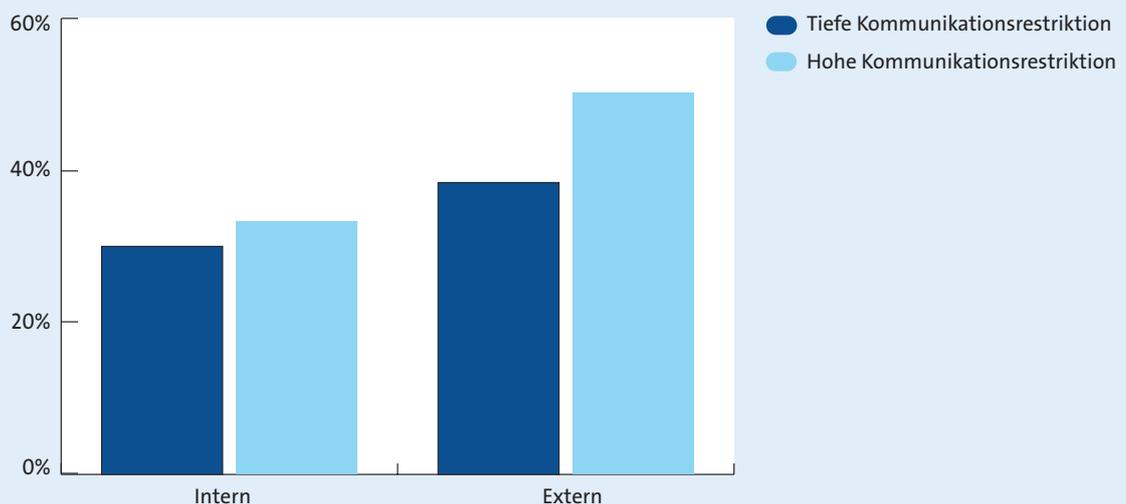


Abbildung 5b

Interne und externe Lohninformationssuche in Abhängigkeit der organisationalen Lohntransparenz



halb des eigenen Unternehmens. Zudem zeigt sich, dass sich Beschäftigte in Unternehmen mit höherer Lohntransparenz auch tatsächlich häufiger über Lohn informieren. Somit kann ein Unternehmen mit der entsprechenden Lohntransparenz dazu beitragen, dass offener über das Thema Lohn am Arbeitsplatz gesprochen wird. Allerdings scheint die Kommunikationsrestriktion ihr Ziel zu verfehlen. Ein Grund dafür könnte sein, dass eine Restriktion der Lohnkommunikation in der Schweiz rechtlich nicht durchsetzbar ist (Schweizerisches Bundesgericht, 2010) beziehungsweise signalisiert, dass das Unternehmen etwas zu verbergen hat und somit Beschäftigte trotz organisationaler Kommunikationsrestriktion nach Lohninformationen suchen.

Alexandra Arnold

Literatur

- Adams, J. S. 1965. Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67: 422–436.
- Bamberger, P., & Belogolovsky, E. (2010). The impact of pay secrecy on individual task performance. *Personnel Psychology*, 63 (4), 965–996.
- Bekker, M. H. J., Croon, M. A., & Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work & Stress*, 19 (3), 221–237.
- Belogolovsky, E., & Bamberger, P. A. (2014). Signaling in secret: Pay for performance and the incentive and sorting effects of pay secrecy. *Academy of Management Journal*, 57(6), 1706–1733.

- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair, J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17 (1), 17–28.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Hans Huber.
- CIPD. (2015). *Reward Management 2014-15*. London.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 160–169.
- De Cuyper, N., Castanheira, F., De Witte, H., & Chambl, M. J. (2014). A multiple-group analysis of associations between emotional exhaustion and supervisor-rated individual performance: Temporary versus permanent call-center workers. *Human Resource Management*, 53 (4), 623–633.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (3), 209–222.
- Grote, G., Ryser, C., Wäfler, T., Windischer, A., & Weik, S. (2000). KOMPASS: A method for complementary function allocation in automated work systems. *International Journal of Human-Computer Studies*, 52 (2), 267–287.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 22 (3), 284–297.
- Marasi, S., & Bennett, R. J. 2016. Pay communication: Where do we go from here? *Human Resource Management Review*, 26 (1): 50–58.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2 (2), 99–113.
- Schweizerisches Bundesgericht 2010. *BGE 4A_283/2010*. Retrieved January 09, 2017 from http://www.servat.unibe.ch/dfr/bger/100811_4A_283-2010.htm

News

- Seit April 2017 ist Julian Pfrombeck neuer Projektmitarbeiter im Schweizer HR-Barometer Team. Er ist Doktorand und wissenschaftlicher Assistent für Arbeits- und Organisationspsychologie bei Prof. Gudela Grote an der ETH Zürich. Wir heissen Julian Pfrombeck herzlich willkommen!

- Im Mai 2017 haben Dr. Anna Sender und Dr. Anja Feierabend am Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and HRM in Paris (Frankreich) ihren Artikel „Not all that glitters is gold: job insecurity and HR devolution“ basierend auf den HR-Barometer Daten 2014 und den Schweizer Daten der CRANET Studie 2014 vorgestellt.
- Im Juni 2017 präsentierte Dr. Anja Feierabend am ZGP Trendforum in Zürich die Studie „Nicht alles was Gold ist, glänzt: Arbeitsplatzunsicherheit und die Effekte von HRM Dezentralisierung“, basierend auf den HR-Barometer Daten 2014 und den Schweizer Daten der CRANET Studie 2014.
- Im August 2017 hat Dr. Alexandra Arnold an der Konferenz der Academy of Management in Atlanta (USA) eine Studie zum Thema „Bridging the gap between pay communication and pay reactions: Pay information seeking behavior “ basierend auf den Längsschnitt-Daten des HR-Barometers 2016 vorgestellt.
- Seit August 2017 ist Dr. Wiebke Doden mit einem Early Postdoc.Mobility Stipendium des Schweizer Nationalfonds für 18 Monate an der Queen Mary University of London (Prof. Dr. Rob Briner) und an der London School of Economics and Political Science (Prof. Dr. Jaqueline Coyle-Shapiro). Wir wünschen ihr viel Erfolg!

Impressum

Der Newsletter des Schweizer Human-Relations-Barometers erscheint im Jahr 2017 halbjährlich. Er bietet, basierend auf den HR-Barometer-Daten, Informationen zu aktuellen Forschungsprojekten. Sie können den Newsletter gratis abonnieren oder von der Website www.hrbarometer.ch herunterladen.

Autoren: Julian Pfrombeck, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, ETH; Dr. Alexandra Arnold, Zenter für Human Resource Management, Universität Luzern;

Redaktion: Dr. Anja Feierabend, Zenter für Human Resource Management, Universität Luzern

Grafik und Layout: Sara Ribeiro

Originaltext: Deutsch

Lektorat: Laura Schärer