

# Abstract

**Hintergrund und Zielsetzung:** Die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten im Gesundheitswesen hat u.a. positive Auswirkungen auf die Versorgungsqualität. Besonders in Sozialpädiatrischen Zentren (SPZ), die im Hinblick auf die steigenden Zahlen chronischer Erkrankungen im Kindes- und Jugendalter eine herausragende Rolle in der Versorgung dieser einnehmen, erhält die Arbeitszufriedenheit einen entscheidenden Stellenwert. Bisher ist nur wenig über die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in SPZ bekannt, weshalb die Masterarbeit das Ziel verfolgt, neben aktuellen Erkenntnissen zur Arbeitszufriedenheit, den Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und individuellen Charakteristika sowie organisationsbezogenen Merkmalen zu untersuchen.

**Methode:** Im Rahmen der PART-CHILD-Studie, in der die Masterarbeit eingebettet ist, wurden präinterventionelle Querschnittsbefragungen von Fachkräften und Leitungen aus insgesamt 15 deutschen SPZ im Zeitraum von Februar bis Oktober 2019 durchgeführt. Die abhängige Variable Arbeitszufriedenheit wurde in Anlehnung an die „Global Job Satisfaction Subscale“ von Williams et al. erfasst (Summenscore aus fünf Items, theoretischer Wertebereich von 0 bis 45; hoher Wert = hohe Arbeitszufriedenheit). Des Weiteren wurden unabhängige Variablen, wie diverse individuelle Charakteristika (z.B. Geschlecht, Berufserfahrung) und organisationsbezogene Merkmale (z.B. der vorherrschende Idealkulturtyp nach Zammuto et al. sowie Daten zu verschiedenen arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, die für das Projekt entwickelt und vorab getestet wurden) erhoben. Hierzu zählten u.a. die „empfundene Sinnhaftigkeit der Tätigkeit“ (Single-Item) oder der „wahrgenommene Entscheidungsspielraum“ (Summenscore aus zwei Items), die jeweils auf einer 10-Punkte-Likert-Skala angegeben werden konnten (hoher Wert = hohe empfundene Sinnhaftigkeit der Tätigkeit bzw. hoher Entscheidungsspielraum). Im Hinblick auf die hierarchische Datenstruktur wurde eine Mehrebenenanalyse (MEA) modelliert, sodass Clustereffekte durch die SPZ der zweiten Ebene auf die erste Ebene berücksichtigt werden konnten.

**Ergebnisse:** Die Gesamtstichprobe bestand aus 259 Befragten (8,4 % Männer, 88,4 % Frauen, 3,5 % fehlend; durchschnittlich über 14 Jahre Berufserfahrung [SD = 9,5]). Insgesamt zeigte sich eine hohe Arbeitszufriedenheit (M = 35,1 [SD = 7,6]). Deskriptiv waren SPZ-Leitungen zufriedener und bewerteten alle Aspekte organisationsbezogener Merkmale höher im Vergleich zu sonstigen Beschäftigten. Die Clan- und Hierarchie-Kulturtypen wurden jeweils in sechs SPZ als vorherrschende Idealkulturtypen bewertet (sechs SPZ = 42,9 %), wohingegen die Ad-hoc-Kultur in keinem SPZ hohe Bewertungen erhielt. Die MEA zeigte u.a. Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit und

individuell wahrgenommenen arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, wie der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und dem empfundenen Entscheidungsspielraum, bei einer absoluten Erklärungskraft des Modells von über 60 %. Individuelle Charakteristika korrelierten nicht mit der Arbeitszufriedenheit.

**Schlussfolgerungen:** Die Masterarbeit ermöglicht erste Erkenntnisse zur aktuellen Arbeitszufriedenheit in SPZ. Die Ergebnisse verdeutlichen u.a. die Relevanz der individuellen Wahrnehmung arbeitsplatzbezogener Merkmale. Implikationen für die Praxis sollten demnach nicht nur organisational, strukturelle Aspekte, sondern die individuelle Perspektive der Beschäftigten sowie eine gemeinsame Entscheidungsfindung im beruflichen Umfeld berücksichtigen.

**Schlüsselwörter:** Arbeitszufriedenheit, Sozialpädiatrische Zentren, Beschäftigte, Organisationskultur, Organisationsklima, Organisationsentwicklung