

Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Department Life Sciences
Studiengang Gesundheitswissenschaften (B.Sc.)



Hochschule für Angewandte
Wissenschaften Hamburg
Hamburg University of Applied Sciences

Bachelorarbeit zum Thema:

The Great Resignation und die mentale Gesundheit von Generation Z am Arbeitsplatz

Eine empirische Arbeit über die Schutz- und Risikofaktoren in Unternehmen nach der COVID-19 Pandemie

Vorgelegt von: Nele Schultz [REDACTED]

Abgabedatum: 28.07.2023

Zitiert nach: APA 7th. Edition (German)

Erstprüferin: Prof. Dr. Johanna Buchcik (HAW Hamburg)

Zweitprüfer: Prof. Dr. Joachim Westenhöfer (HAW Hamburg)

Abstract

Hintergrund: In den letzten Jahren haben die psychischen Belastungen in der Arbeitswelt stetig zugenommen. Junge Arbeitnehmende der Generation Z stehen dadurch vor neuen Herausforderungen bei dem Erhalt ihrer mentalen Gesundheit. Die COVID-19-Pandemie wirkte als Katalysator dieser Stressoren – da nicht ausreichend Ressourcen zur Unterstützung der mentalen Gesundheit zur Verfügung standen, kam es zu einer globalen Kündigungswelle. Ziel dieser Arbeit ist es, den Zusammenhang zwischen Ressourcen in Unternehmen, der mentalen Gesundheit und der Kündigungsbereitschaft von Generation Z zu untersuchen.

Methoden: Über einen Zeitraum von vier Wochen wurde innerhalb der Generation Z eine Querschnittsstudie als online-Erhebung durchgeführt. Hierbei wurden Daten zur Erwerbstätigkeit, mentalen Gesundheit, der vorhandenen Ressourcen am Arbeitsplatz, der Kündigungsbereitschaft, Sozioökonomie, Soziodemografie und COVID-19-Pandemie erhoben. Anhand von SPSS konnten 242 Datensätze ausgewertet werden. Es erfolgten neben der Berechnung von Korrelationen auch einfache und multiple Regressionsanalysen mit Prüfung auf Mediation.

Ergebnisse: Es wurden signifikante, positive Zusammenhänge zwischen RA und MG ($r = 0,42$; $p = 0,001$), zwischen RA und KB ($r = 0,62$; $p = 0,001$) sowie zwischen MG und KB ($r = 0,37$; $p = 0,001$) gefunden. RA und MG können insgesamt 39% der Varianz von KB erklären. Der Mediationseffekt von Prädiktor RA auf das Kriterium KB durch den Mediator MG betrug 0,06 mit 95%-KI[0,0076, 0,1304] und deutete auf eine signifikante Mediation durch die Variable MG hin.

Diskussion: Die Ergebnisse werden möglicherweise von einer limitierten Repräsentativität der Stichprobe und dem Format der Online-Erhebung eingeschränkt. Eine höhere Reliabilität der Skalen wäre weiterhin wünschenswert. Weitere Forschung ist notwendig, um die Komplexität der Zusammenhänge besser zu verstehen.

Fazit & Handlungsempfehlungen: Innerhalb der Arbeit wurde festgestellt, dass vorhandene Ressourcen einen positiven Einfluss auf die mentale Gesundheit haben und die Kündigungsbereitschaft der Generation Z verringern. Dies verdeutlicht die Relevanz von bedürfnisgerechten Ressourcen für die Generation Z in Unternehmen, um dem Arbeitsmarkt der Zukunft entsprechen zu können. Es bedarf Interventionen auf gesundheitspolitischer, unternehmerischer und individueller Ebene, um die psychische Gesundheit der Generation Z am Arbeitsplatz zu verbessern.

Schlagwörter: Generation Z – Mentale Gesundheit – Ressourcen am Arbeitsplatz – Kündigungsbereitschaft – The Great Resignation

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
1. Einleitung.....	1
2. Theoretischer Hintergrund	2
2.1 Die Generationen im Arbeitsmarkt	2
2.2 Kündigungswelle: The Great Resignation	8
2.3 Die mentale Gesundheit der Gen Z am Arbeitsplatz	10
2.3.1 Gesetzliche Verankerung.....	11
2.3.2 Veränderte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt.....	13
2.3.3 Einfluss der COVID-19-Pandemie.....	16
2.3.4 Schutz- und Risikofaktoren.....	19
2.3.5 Gesundheitswissenschaftliche Einordnung.....	19
3. Methodik	21
3.1 Fragestellung und Zielsetzung.....	21
3.2 Messungsmethoden.....	22
3.2.1 Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz	24
3.2.2 Ressourcen am Arbeitsplatz.....	24
3.2.3 Kündigungsbereitschaft.....	25
3.3 Datenerhebung.....	25
3.4 Datenauswertung	26
3.4.1 Berechnung der Scores.....	27
3.4.2 Deskriptive Analyse.....	27
3.4.3 Bivariate Analyse.....	27
3.4.4 Regressionsanalyse.....	28
4. Ergebnisse.....	30
4.1 Deskriptive Analyse	30
4.1.1 Beschreibung der Stichprobe	30
4.1.2 Auswertung der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz	32
4.1.3 Auswertung der Ressourcen am Arbeitsplatz.....	33
4.1.4 Auswertung der Kündigungsbereitschaft.....	34
4.2 Bivariate Analyse.....	35
4.2.1 Voraussetzungen	35
4.2.2 Hypothesentests nach Pearson	38

4.3	Regressionsanalyse	38
4.3.1	Voraussetzungen	38
4.3.2	Hypothesentests	40
4.3.3	Bewertung der Nullhypothesen	43
5.	Diskussion.....	43
5.1	Diskussion der Ergebnisse.....	44
5.2	Diskussion der Methoden	46
5.2.1	Limitationen der Erhebung	46
5.2.2	Diskussion der Messungsmethoden.....	47
5.2.3	Diskussion der Datenauswertung	48
5.3	Handlungsempfehlungen & gesundheitswissenschaftliche Implikationen..	49
6.	Fazit	51
	Literaturverzeichnis	I
	Eidesstattliche Erklärung.....	VII
	Anhang 1: Fragebogen der Umfrage auf SoSci Survey	VIII
	Anhang 2: Codebuch der Fragebogenitems	XVI

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Erwerbsbevölkerung nach Generation von 1991 bis 2022 in der Schweiz ...	3
Abb. 2: Anzahl der Kündigungen den USA (in Tausenden) 2021 bis 2023	8
Abb. 3: Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell.....	20
Abb. 4: Mediationsmodell der vermuteten Zusammenhänge	21
Abb. 5: Darstellung des Erhebungsdesigns	26
Abb. 6: Histogramme der Ausprägung „Einkommen“ nach Geschlecht.....	31
Abb. 7: Histogramm der Datenverteilung der Variable MG.....	33
Abb. 8: Histogramm der Datenverteilung der Variable RA	34
Abb. 9: Histogramm der Datenverteilung der Variable KB.....	34
Abb. 10: Streudiagramm für die Variablen RA und MG	36
Abb. 11: Streudiagramm für die Variablen RA und KB.....	36
Abb. 12: Streudiagramm für die Variablen MG und KB	36
Abb. 13: Grafische Darstellung der Boxplots für die Variablen MG, RA und KB	37
Abb. 14: Grafischer Test auf Homoskedastizität für das Gesamtmodell.....	39
Abb. 15: Q-Q-Diagramm zum grafischen Test auf Normalverteilung der Residuen des Gesamtmodells	40
Abb. 16: Überarbeitetes Mediationsmodell der Wirkungszusammenhänge.....	42
Abb. 17: Überprüftes Mediationsmodell und Effektstärken der Zusammenhänge ...	42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Darstellung der zentralen Charaktereigenschaften der Generationen	7
Tabelle 2: Übersicht ausgewählter Schutz- und Risikofaktoren am Arbeitsplatz	19
Tabelle 3: Zusammensetzung der erhobenen Skalen im Fragebogen	22
Tabelle 4: Übersicht der Skalenausprägungen der Variablen MG, KB und RA	23
Tabelle 5: Ergebnisse der Testverfahren auf Normalverteilung für MG, RA und KB	37
Tabelle 6: Ergebnisse des Korrelationstests nach Pearson	38
Tabelle 7: Ergebnisse des Tests auf Multikollinearität.....	39
Tabelle 8: Ergebnisse der einfachen linearen Regression für MG und RA.....	40
Tabelle 9: Ergebnisse der einfachen linearen Regression für RA und MG mit KB...	41
Tabelle 10: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für das Gesamtmodell ..	41
Tabelle 11: Ergebnisse der Prädiktoren für das Gesamtmodell.....	42

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitgebender
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
AU-Tage	Arbeitsunfähigkeitstage
bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
COPSOQ	Copenhagen Psychological Questionnaire
Destatis	Statistisches Bundesamt
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
KB	Kündigungsbereitschaft
MG	Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
PW	Psychisches Wohlbefinden
RA	Ressourcen am Arbeitsplatz
SAR-Modell	Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
WHO	Weltgesundheitsorganisation

1. Einleitung

Die Arbeitswelt unterliegt einem stetigen Wandel, der durch globale Entwicklungen, wie der Globalisierung, der Digitalisierung oder dem demografischen Wandel vorangetrieben wird. Damit geht auch einher, dass die Arbeit vielfältiger, komplexer und auf vielen Ebenen anspruchsvoller wird und ganz neue Anforderungen an Arbeitnehmende stellt (Rothe et al., 2017, S. 9). Vor allem für die Generation Z, auch Gen Z genannt, bringen diese Veränderungen eine Reihe an Herausforderungen mit sich, die Auswirkungen auf ihre mentale Gesundheit haben können (Rothe et al., 2017, S. 9). Arbeitnehmende der Generation Z treten zunehmend in den Arbeitsmarkt ein – Schätzungen der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) zufolge werden sie bis zum Jahr 2025 ca. 27 Prozent der Erwerbstätigen weltweit ausmachen (OECD, 2022). Die ersten Karrierejahre erwerbstätiger Gen Z'ler hat vor allem die COVID-19-Pandemie geprägt, die das Verständnis von Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsintensität und Arbeitsformen seit ihrem Beginn in 2019 noch einmal grundsätzlich verändert hat (Faustmann et al., 2011, S. 3; Kuzior et al., 2022, S. 1). Seither kann eine globale Kündigungswelle, bekannt als „The Great Resignation“, beobachtet werden, bei der vor allem junge Arbeitnehmende die treibende Kraft sind (Fraleley et al., 2022, S. 8). So würden laut einer aktuellen Studie der internationalen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft Deloitte 40 Prozent der Generation Z gerne innerhalb der nächsten 2 Jahren ihren Job kündigen – 35 Prozent würden dies auch ohne einen neuen Job in Aussicht tun (Deloitte, 2022, S. 11). Aufgrund der Aktualität dieser Bewegung werden die Gründe für die Kündigungen bislang noch erforscht. Erste Studien und wissenschaftliche Literatur verweisen jedoch auf die disproportionale Belastung der mentalen Gesundheit junger Menschen als eine Ursache für ihre Kündigungen (del Rio-Chanona et al., 2022, S. 18). Sie unterscheiden sich in ihren Werthaltungen und Bedürfnissen von ihren Vorgängergenerationen, da der Kontext, in dem sie aufgewachsen ist, eine Reihe spezifischer Verhaltensweisen, Erwartungen, Bestrebungen und Motivationen für ihren eigenen beruflichen Weg mit sich bringt (Botezat et al., 2020, S. 71). Auch wenn die Gen Z'ler die bislang gesundheitsbewussteste Generation sind, nehmen sie vorhandene Ressourcen nur selten in Anspruch, auch wenn sie zur Verfügung stehen (Fraleley et al., 2022, S. 16). Die Kündigungen sind ein starker Indikator dafür, dass die Arbeitsbedingungen und Ressourcen zur Unterstützung der mentalen Gesundheit in Unternehmen nicht an die Bedürfnisse der jungen Generation angepasst sind (Botezat et al., 2020, S. 71).

Auf Grundlage dessen stellt sich die Frage, ob durch fehlende Ressourcen in Unternehmen die psychischen Belastungen in Unternehmen steigen und dadurch die

Kündigungsbereitschaft der Generation Z beeinflussen. Die Untersuchung dieser Zusammenhänge soll Gegenstand dieser Arbeit sein.

2. Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel soll ein Überblick über die dieser Arbeit zugrunde liegenden Begrifflichkeiten im Kontext zum aktuellen Forschungsstand gegeben werden. Dazu werden zunächst die verschiedenen Generationen im Arbeitsmarkt beschrieben. Im weiteren Verlauf wird das Phänomen der Great Resignation und dessen Ursprünge beleuchtet. Basierend auf diesen Grundlagen wird auf die mentale Gesundheit der Generation Z am Arbeitsplatz eingegangen und mögliche Risiko- und Schutzfaktoren aufgezeigt, die im weiteren Verlauf als Ressourcen am Arbeitsplatz fungieren können. Abschließend werden die Erkenntnisse in ein gesundheitswissenschaftliches Modell eingeordnet, von dem sich die Forschungshypothesen ableiten.

2.1 Die Generationen im Arbeitsmarkt

In Bezug auf die Zielgruppe dieser Arbeit und das weitere Verständnis ihrer Beweggründe sowie Veränderungen in der Arbeitswelt ist es von Bedeutung, die Entwicklung und Charakteristika der verschiedenen Generationen, insbesondere jedoch der Generation Z, aufzuzeigen. Dies beinhaltet unter anderem die Altersspanne, prägende Ereignisse innerhalb der Kindheit sowie das generalisierte Verhalten am Arbeitsplatz. Eine Generation kann als eine Gruppe von Menschen beschrieben werden, die in einer ähnlichen Zeitspanne geboren wurden und eine ähnliche soziale Orientierung und Lebensauffassung haben, da sie von ähnlichen Geschehnissen geprägt wurden (Cennamo & Gardner, 2008, S. 892; Duden, o. J.).

Vorab muss darauf hingewiesen werden, dass die Abgrenzung von Menschen in Generationen nur dem ungefähren zeitlichen Verständnis dient. Die Übergänge der verschiedenen Generationen sind jedoch nicht als scharf, sondern vielmehr als fließend zu verstehen, dessen Enden ineinander verschwimmen. Die Zeitangaben können also je nach Studie und Datenlage um wenige Jahre variieren. Für diese Arbeit wird eine Abgrenzung der Generationen in Altersgruppen basierend auf der Übersicht von Beresford Research, welche sich auf die Forschungsergebnisse des Pew Research Centers und des U.S. Census Bureau beruft, unternommen (Beresford Research, 2023; Colby & Ortman, 2014; Dimock, 2019). Die folgenden Beschreibungen von Prägungen und Charaktereigenschaften der Generationen stellen Verallgemeinerungen dar und sind nicht auf alle Menschen gleichermaßen zutreffend, da die individuellen Erfahrungen und Verbindungen zu historischen Ereignissen und Einflüssen sehr

unterschiedlich sein können und Menschen unterschiedlich stark prägen. Die Ausführungen und zeitlichen Einteilungen sind dennoch wichtig, um die verschiedenen Gegebenheiten und Umstände der jeweiligen Generation zu beschreiben und sie dadurch voneinander abzugrenzen und ihre jeweilige Kohorten- bzw. Gruppendynamik verstehen zu können.

In Deutschland arbeiteten im Januar 2023 aktuell schätzungsweise 45,5 Millionen Menschen mit Wohnort in Deutschland (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023). Diese Gruppe an Erwerbstätigen kann, absteigend nach Alter, grob in vier unterschiedliche Generationsgruppen eingeteilt werden: Die Babyboomer, die Generation X, die Millennials sowie die Generation Z (Fraleley et. al, 2022, S.3). Abbildung 1 verdeutlicht beispielhaft die generellen Entwicklungen der Generationsgruppen im Arbeitsmarkt anhand von Daten aus der Schweiz. Es ist zu erkennen, dass die älteste Generation der Babyboomer prozentual stark absinkt, da immer mehr Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Die höchste Arbeitskraft stellen aktuell Generation X und die Millennials dar, wobei die ersten Jahrgänge der älteren Generation X sich bereits dem Rentenalter nähern und ihre Kurve daher langsam absinkt. Die ersten Jahrgänge der Generation Z, als jüngste erwerbstätige Generation, sind seit etwa 2013 dem Arbeitsmarkt beigetreten und ihre Anzahl steigt seither stetig. In 2023 haben sie bereits die Babyboomer Generation überholt, liegen aber prozentual deutlich unter der Generation X und den Millennials.

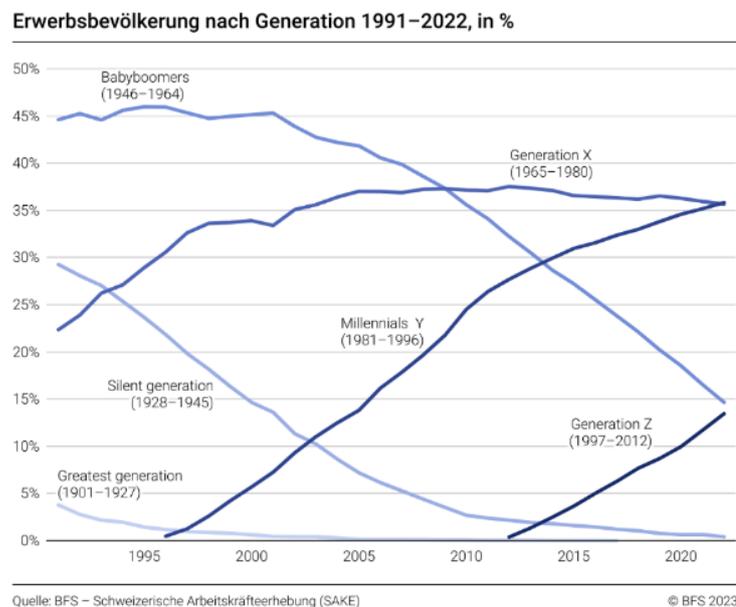


Abb. 1: Erwerbsbevölkerung nach Generation von 1991 bis 2022 in der Schweiz, Quelle: Bundesamt für Statistik, 2023

Zur Einordnung und zum Verständnis der Generation Z im Kontext dieser Arbeit wird jede Generation definiert und ihre bedeutendsten Merkmale im Setting Arbeit aufgeführt.

1. (Baby-)Boomer

Die Generation der Babyboomer, kurz Boomer, beinhaltet Menschen, die zwischen den Jahren 1946 und 1964 geboren wurden (Beresford Research, 2023). Sie werden Babyboomer genannt, da sie in einer Zeit mit gesteigener Geburtsrate nach dem zweiten Weltkrieg geboren worden (Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), 2020b).

Entscheidend für die Beschreibung einer Generation sind prägende Ereignisse, die sich während der späten Kindheit und der Jugend ereignet haben (ebd.). Aufgrund ihrer zeitlichen Nähe zum zweiten Weltkrieg gilt die Generation als sehr politisch engagiert und setzte sich demnach in ihrer Jugend stark für eine Demokratie und eine weitreichende Aufarbeitung des Nationalsozialismus in Deutschland ein (ebd.). Da sie in einer Zeit des großen wirtschaftlichen Aufschwungs und des wachsenden Wohlstands lebten, sind sie im Kontext ihres beruflichen Lebens optimistisch und positiv bezüglich ihrer Möglichkeiten und Fähigkeiten eingestellt, was sie nicht selten dazu bewegte, Risiken einzugehen. So werden sie als hart arbeitend, kompetitiv und eigenständig beschrieben, sowohl privat als auch im Arbeitsleben (Fraleley et al., 2022, S.4). Aktuell bilden die Boomer die größte Population aller Generationen, jedoch erreichen die ersten Jahrgänge nach und nach das Rentenalter, was in Folge des demographischen Wandels zu beträchtlichen Lücken im Arbeitsmarkt führt (siehe Kapitel 2.3.2).

2. Generation X

Generation X wurde zwischen 1965 und 1980 geboren (Beresford Research, 2023). Sie wurden von ihren stark karriereorientierten Boomer-Eltern beeinflusst, die sie oftmals während der Arbeit unbeaufsichtigt zu Hause ließen, was zu dem Spitznamen „Latchkey kids“, auf Deutsch „Schlüsselkinder“ führte (Mahapatra et al., 2022, S. 248). Sie erlebten häufig Abwesenheit beider berufstätiger Eltern und nicht selten die Zerrüttung der eigenen Familie (Oertel, 2014, S. 46). Generation X wird deshalb unter anderem als eigenständig, pragmatisch und familienorientiert beschrieben (Fraleley et al., 2022, S. 4). Der Beginn der Medien revolutionierte das Leben der aufwachsenden Generation X und sie lernten schnell, sich in neue Techniken einzuarbeiten und diese zu nutzen (Oertel, 2014, S. 46). Darüber hinaus erlebte die Generation X, dass sich viele der karrierebedingten Risiken ihrer Eltern auszahlten, was auch sie risikofreudig

machte und nach größeren Erfolgen streben ließ (Fraley et al., 2022, S. 4). So sehen sie Arbeit als zentralen Lebensinhalt an und zählen auf Verlässlichkeit des Arbeitsplatzes. All diese Ereignisse machen die Generation X zu werteorientierten Menschen, bei denen vor allem Gerechtigkeit, Gesundheit, und Familie an oberster Stelle steht (Oertel, 2014, S. 46).

3. Generation Y / Millennials

Generation Y, besser bekannt als Millennials, wurden in der Regel zwischen 1981 und 1996 geboren (Beresford Research, 2023). Prägende Ereignisse waren unter anderem politische und soziale Veränderungen, wie die Ereignisse von 9/11 und die daraus resultierenden Kriege, Immigration, die Ehe für alle oder die Bewegung „Black Lives Matter“, die mit einer erhöhten Sensibilität für soziale Gerechtigkeit, Rassismus und Umweltproblemen bei den Millennials einhergehen (Pew Research Center, 2007). Sie erlebten den enormen technologischen Fortschritt mit, da sie die erste Generation ist, die in eine digitale Welt mit Internet, Mobiltelefonen und sozialen Medien geboren wurde (Fraley et al., 2022, S. 5). Millennials sind optimistisch gegenüber ihrer Zukunft und ihrer Lebensqualität eingestellt und empfinden ihre Jobmöglichkeiten als besser als die der vorherigen Generationen. Da sie den Mangel an Work-Life-Balance bei ihren Boomer- und Generation X-Eltern erlebt haben, priorisieren sie diese Balance für ihr eigenes Arbeitsleben (Fraley et al., 2022, S. 5). Übergeordnete Lebensziele stellen laut einer Umfrage jedoch Reichtum und Berühmtheit dar (Pew Research Center, 2007). Durch ihre Affinität zu Technik und die schnelle Verfügbarkeit von Informationen streben sie ein schnelleres Tempo sowohl in ihrem Privatleben als auch im Arbeitskontext an (Twenge & Campbell, 2009, S. 5).

4. Generation Z

Die Generation Z, kurz Gen Z, beschreibt zwischen 1997 und 2012 geborene Menschen und ist damit die jüngste arbeitstätige Generation derzeit (Beresford Research, 2023). Viele Gen Z'ler befinden sich noch in der Bildungsphase und stellen bislang nur einen kleinen Anteil der Erwerbsbevölkerung (Destatis, 2022).

Gen Z ist mit Smartphones, sozialen Netzwerken und Internet aufgewachsen und wird deshalb auch als Generation der „Digital Natives“ oder auch „iGen“ (in Anspielung auf Produkte wie iPhones der Marke Apple) bezeichnet (Mahapatra et al., 2022, S. 250; Twenge, 2017). Ähnlich wie die Millennials wuchs Gen Z in einer Welt auf, in der ständiger technologischer Fortschritt, soziale Medien und Plattformen für online-Kommunikation, Unterhaltung und Arbeit ein fester Bestandteil des Lebens ist (Fraley et al., 2022, S. 6). Als Resultat weist die Gen Z im Gegensatz zu früheren Generationen

eine kürzere Aufmerksamkeitsspanne auf, neigt also dazu, Informationen in kürzeren Intervallen zu konsumieren. Dabei betreiben sie meist Multitasking und erwarten sofortige Antworten und Ergebnisse (Allegis Group, 2019).

Generation Z ist im Gegensatz zu ihren Vorgängergenerationen die ethnisch vielfältigste, offenste und am besten gebildete Gruppe (Fry & Parker, 2018). Sie hinterfragen etablierte Strukturen und Konstrukte und setzen sich stark für mehr Veränderungen hinsichtlich der sozialen Gerechtigkeit, wie Klimawandel, Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft und Gleichberechtigung ein. Diese soziale Verantwortungsübernahme könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass die Werte und Ansichten der verschiedenen Generationen über die Jahre durch bessere Bildung, verstärkte Aufklärung und andere Erziehungsmaßnahmen immer sozialer und ethisch bewusster wurden (Fry & Parker, 2018). Von Arbeitgebenden erwartet die Generation Z, dass diese Problematiken ebenfalls thematisiert und bestehende Konstrukte hinterfragt werden. Es ist dementsprechend von Bedeutung für die Berufswahl, dass die eigenen Werte mit denen des Arbeitgebenden übereinstimmen (Allegis Group, 2019). Weiterhin ist die Gen Z die globalste aller Generationen, da durch die immer dagewesene Technologie und die fortschreitende Globalisierung soziale Trends, Musik, Fashion und Kultur immer zugänglicher wurden und die Generation international beeinflussen (McCrinkle & Fell, 2019, S. 11). Die Generation Z ist zudem sehr mobil, was auf die ständige und schnelle Nutzung von Technologie von überall auf der Welt zurückzuführen ist. Sie wechseln schneller den Wohnort, aber auch den Arbeitsplatz und die berufliche Laufbahn, da sie flexibler und ungebundener sind als ihre Vorgängergenerationen (ebd., S. 12; Botezat et al., 2020, S.70). Es besteht der Wunsch nach Abwechslung, individueller Entfaltung und einer hohen Lebensqualität (Oertel, 2014, S. 73). Die enorme Präsenz der sozialen Medien und der Überfluss an geteilten Informationen im Internet hat auch dazu geführt, dass die Generation Z als mental fragilste demografische Gruppe bislang gilt und auch als „Generation Snowflake“ betitelt wird (Fralely et al., 2022, S. 6). Studien ergaben, dass mit einer hohen Bildschirmzeit auch ein Anstieg an Depressionen, niedrigem Selbstbewusstsein und Angstzuständen einhergeht (Twenge et al., 2018, S. 3). Neben den Auswirkungen von Social Media auf die mentale Gesundheit leidet Gen Z zudem am stärksten unter sozialen Krisen, wie dem Ukraine Krieg oder der globalen Klimakrise, da sie Zukunftsängste hervorrufen (Deloitte, 2022, S. 32). Insgesamt legt Gen Z mehr Wert auf ihre mentale Gesundheit als ihre Vorgängergenerationen. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass diese Populationsgruppe aufgrund der bereits beschriebenen Problematiken stärker unter psychischen Problemen leidet als jede Generation vor ihr. Infolgedessen müssen sie ihre mentale Gesundheit stärker priorisieren als die anderen hier vorgestellten

Generationen (Pandey et al., 2022, S. 4). Im Setting Arbeit erwartet die Generation Z demnach Ressourcen vom Arbeitgebenden, die zum Erhalt und der Förderung ihrer psychischen Gesundheit beitragen. Viele Unternehmen, die in ihren Abläufen noch sehr auf die Präferenzen älterer Generationen eingestellt sind, können diesen Bedürfnissen nicht hinreichend nachkommen und müssen damit rechnen, dass sich die Gen Z im Arbeitsmarkt nach Alternativen umschaute (Botezat et al., 2020, S. 70f).

Tabelle 1 visualisiert die zentralen Unterschiede der Generationen am Arbeitsplatz, zeigt ihre Charaktereigenschaften und ihre übergeordnete Einstellung bezogen auf Arbeit in ihrem Leben auf und verdeutlicht die Entwicklung der Werthaltungen im Laufe der Generationen.

Tabelle 1: Darstellung der zentralen Charaktereigenschaften der Generationen, eigene Darstellung nach Mahapatra et al., 2022

Generation	Geburts-spanne	Charaktereigenschaften	Arbeitshaltung
Baby-boomers	1946 – 1964 (Beresford Research, 2023)	Starker Fokus auf harte Arbeit und berufliche Erfolge (Cennamo & Gardner, 2008; S. 982) Unausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben (Cennamo & Gardner, 2008; S. 982) Traditionelle Arbeitsmodelle, fester Arbeitsplatz & Zuverlässigkeit (Cennamo & Gardner, 2008, S. 903)	Leben um zu arbeiten (Cennamo & Gardener, 2008, S. 982; Fraley et al., 2022, S. 18)
Generation X	1965 – 1980 (Beresford Research, 2023)	Unabhängigkeit und Autonomie (Cennamo & Gardener, 2008, S. 983). Stehen mehr hinter ihrer eigenen Karriere als hinter ihrem Unternehmen (Cennamo & Gardener, 2008, S. 893). Schätzen Arbeitsplatzsicherheit, Lebensqualität und soziale Kontakte (Oertel, 2014, S. 48)	Arbeiten um zu leben (Cennamo & Gardener, 2008, S. 893)
Millennials	1981 – 1996 (Beresford Research, 2023)	Freiheit und Autonomie (Cennamo & Gardner, 2008, S. 903) Persönliche Entwicklung & Sinnstiftung (Oertel, 2014, S. 64) Sind bereit, das Unternehmen zu verlassen, wenn Werte nicht übereinstimmen (Cennamo & Gardener, 2008, S. 903) Wunsch nach selbstbestimmter Verknüpfung von Arbeit und Freizeit (Oertel, 2014, S. 66)	Arbeiten und Leben (Oertel, 2014, S. 66)
Generation Z	1997 – 2012 (Beresford Research, 2023)	Legen Wert auf Sinnstiftung, persönliche Entfaltung und soziales Engagement des AG (Zenjob, 2022, S. 6) Priorisieren Work-Life-Balance, Arbeitsplatzsicherheit & Flexibilität (Zenjob, 2022, S. 7) Wünschen sich Ehrlichkeit & offene Kommunikation sowie ein gutes Arbeitsklima (Zenjob, 2022, S. 6) Sind bereit, das Unternehmen zu verlassen, wenn Werte nicht übereinstimmen (Deloitte, 2021, S. 2)	Leben und Arbeiten (Oertel, 2014, S. 73; Zenjob, 2022, S. 4)

Aus den zentralen Charaktereigenschaften lässt sich schließen, dass es eine enorme Entwicklung über die Generationen hinweg in Richtung einer höheren Work-Life Balance gegeben hat. Während für die Boomer Generation Arbeit eine der höchsten Prioritäten darstellte, verschiebt sich diese Einstellung entlang der Generationen immer mehr in Richtung von mehr Freizeit und einer besseren Lebensqualität. Da die meisten Arbeitsbedingungen und Werte in Unternehmen auf die Bedürfnisse der sich an den Führungspositionen befindenden Generation X und Boomer angepasst sind, sind viele Generation Z'ler unzufrieden mit ihrem Job (Cennamo & Gardner, 2008, S. 903). Diese Unzufriedenheit zeigte sich vor allem während der COVID-19-Pandemie, die zu einer großen globalen Kündigungswelle - der bereits erwähnten Great Resignation - führte. Der folgende Abschnitt erläutert dieses Phänomen und seinen Verlauf.

2.2 Kündigungswelle: The Great Resignation

Der Beginn der großen Kündigungswelle konnte in 2021 beobachtet werden und wird auch als „The Great Resignation“ oder „The Big Quit“ bezeichnet (Kuzior et al., 2022, S.1; von der Oelsnitz et al., 2023, S.1). Sie beschreibt das Phänomen einer verhältnismäßig großen Anzahl an Menschen, die innerhalb derselben kurzen Zeitspanne freiwillig ihren Arbeitsplatz gekündigt haben (Fralely, 2022, S. 6).

Auch wenn es schon seit einigen Jahren Anzeichen für eine Kündigungswelle gab, wird als letztendlicher Auslöser vor allem das stärkere Bewusstsein für die mentale Gesundheit durch die akuten Veränderungen der COVID-19 Pandemie gesehen (Miller & Yamada, 2022). Der Begriff „The Great Resignation“ wurde erstmalig durch Anthony Klotz, einem Psychologen und Professor der Texas A&M Universität beschrieben, der vorhersagte, dass das Auflösen der pandemiebedingten Einschränkungen das Verhalten und die Einstellung von Arbeitnehmern gegenüber ihrer Arbeit maßgeblich verändern würde (Kuzior et al., 2022, S.1).

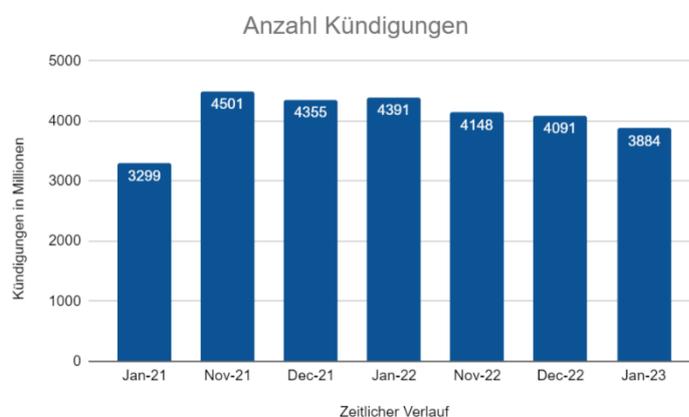


Abb. 2: Anzahl der Kündigungen den USA (in Tausenden) 2021 bis 2023, eigene Darstellung. Quelle: Federal Reserve Bank of St. Louis, 2023

Die Anfänge der Kündigungswelle konnten in den USA beobachtet werden, wo die Kündigungsrate Anfang 2021 kurzzeitig sank und erst nach der Rückkehr zur Präsenzarbeit Rekordzahlen erreichte (Fraley et al., 2022, S. 7). Abbildung 2 verdeutlicht diesen Trend. Auf Basis der dargestellten Kündigungszahlen in den USA kann der Höhepunkt der Kündigungsphase von November 2021 bis Januar 2022 festgelegt werden, woraufhin die Raten langsam wieder abfielen (Federal Reserve Bank of St. Louis, 2023). Laut des Bureau of Labor Statistics haben in 2021 insgesamt mehr als 47 Millionen Amerikaner*innen ihren Job gekündigt – die höchste Anzahl an Kündigungen in der Geschichte (Fuller & Kerr, 2022).

Auch westeuropäische Länder, darunter Deutschland, bekamen die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt zu spüren (Kuzior et al., 2022, S.5). Laut einer Umfrage des Online-Karriereportals Xing haben rund 40 Prozent der deutschen Arbeitnehmenden im Jahr 2022 über einen Jobwechsel nachgedacht, oder haben bereits konkrete Schritte für einen Jobwechsel unternommen. Verglichen zum Vorjahr entspricht das einem Anstieg von vier Prozentpunkten (Xing, 2022). Trotz der Kündigungswelle und einem Anstieg der Arbeitslosenquote in 2020 und 2021 von 5,0 auf 5,9 Prozent hat sich der Arbeitsmarkt in Deutschland relativ schnell erholt. In 2022 sank die Arbeitslosenquote demnach auf fast pre-pandemische Verhältnisse von 5,3 Prozent (bpb, 2023). Trotz dessen hat sich der Arbeitsmarkt in der Zeit der Pandemie grundlegend verändert und wird nie wieder so sein wie zuvor.

Als einer der Hauptgründe für die Kündigungen wird die Bedeutung der mentalen Gesundheit und das gesteigerte Bewusstsein für psychische Belastungen am Arbeitsplatz gesehen. COVID-19 wirkte offenbar als starker Katalysator für alle Herausforderungen und Probleme, denen sich der Arbeitsmarkt schon Jahre zuvor stellen musste (Fraley et al., 2022, S. 7). Durch steigende psychische Belastungen am Arbeitsplatz zeichnete sich vor der Kündigungswelle vor allem in der jungen Beschäftigtengruppe ab, dass Unzufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen bestand (Kuzior et al., 2022, S. 6). Die noch nie dagewesenen Veränderungen durch die Pandemie veranlassten sie dazu, ihre berufliche Laufbahn mit ihren eigenen Werten, Normen und Lebenszielen abzugleichen und neu zu bewerten (Fraley et al., 2022, S. 7). Auch wenn die Kündigungswelle über alle Generationen hinweg besteht und nicht auf eine bestimmte Generation zurückzuführen ist, ist besonders die Generation Z eine treibende Kraft hinter der Bewegung (Fraley et al., 2022, S. 8).

Das folgende Kapitel soll sich mit den psychischen Belastungen der Generation Z am Arbeitsplatz befassen und herausstellen, wieso die mentale Gesundheit dieser Generation disproportional stark belastet ist. Es werden zudem die für diese Arbeit

bedeutsamen Schutz- und Risikofaktoren für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz aufgezeigt und eine gesundheitswissenschaftliche Einordnung vorgenommen.

2.3 Die mentale Gesundheit der Gen Z am Arbeitsplatz

Auf die Bedeutung der verschiedenen Lebenswelten, insbesondere jedoch die der Arbeitswelt, für den Erhalt der Gesundheit eines Menschen hat bereits die Weltgesundheitsorganisation (WHO) in der Ottawa Charta von 1986 hingewiesen:

"Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein" (WHO, 1986).

Grundsätzlich sollten die Arbeitsbedingungen jedes Unternehmens einer menschengerechten Arbeitsgestaltung entsprechen. Dies ist dann der Fall, wenn sie die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden weder kurz- noch langfristig gefährden (Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V., 2021). Wichtig dabei ist, dass die psychische Gesundheit als fester Bestandteil der allgemeinen Gesundheit besteht und sich nicht alleine auf die bloße Abwesenheit psychischer Störungen bezieht. Sie umfasst zudem auch positive Faktoren, welche das emotionale Wohlbefinden jedes Menschen betreffen. Dazu gehören unter anderem Zufriedenheit sowie „individuum- und arbeitsbezogene mentale Ressourcen zum Erhalt, zur Förderung und Entfaltung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit“ (Schütte & Köper, 2013, S. 423). Eine gute mentale Gesundheit ist eine grundlegende Voraussetzung für die Fähigkeit, am Berufsleben teilzunehmen. Sie bestimmt die Arbeits- und Funktionsfähigkeit und senkt das Risiko von psychischen Störungen (ebd., S. 423). Jedoch ist im Laufe der letzten Jahre die Prävalenz von psychischen Störungen innerhalb der jüngeren Generationen stark angestiegen. Laut des BARMER Arztreports von 2021 hat sich der bundesweite Anteil betroffener Kinder und Jugendlicher im Alter von 15-24 Jahren von 2009 bis 2019 um 46 Prozent vergrößert (Grobe & Szecsenyi, 2021, S. 128). Trotz dieses massiven Anstiegs innerhalb kurzer Zeit werden Krankheitsbilder, welche die menschliche Psyche betreffen, nach wie vor stigmatisiert. Es mangelt zudem grundlegend an Aufklärung, was unter anderem damit zu erklären ist, dass Gespräche über psychische Gesundheit von Tabus und mangelnder Akzeptanz umgeben sind. Als Resultat des fehlenden Diskurses bestehen große Behandlungslücken und ein Mangel an angemessenen Ressourcen, auf die Betroffene zurückgreifen können (Pandey et al., 2022, S. 4). Besonders jungen Arbeitnehmenden fällt es schwer, offen über

Symptome oder eigene Erfahrungen zu sprechen. So gaben 31 Prozent der unter 25-Jährigen an, dass sie ihre Symptomatiken nicht offen ansprechen würden. Bei älteren Angestellten waren es 13-23 Prozent. Viele der Menschen gaben an, dass sie Angst davor hatten, dass ihnen kein Glauben geschenkt würde oder negative Konsequenzen folgen würden (ebd., S. 22). Weiterhin weisen die Ergebnisse der Studie darauf hin, dass mit zunehmendem Alter und Erfahrung auch das Ressourcenbewusstsein und die Nutzung von Ressourcen am Arbeitsplatz steigt. Jüngere und unerfahrene Beschäftigte würden in der Regel nicht wissen, welche Ressourcen am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen oder haben Angst, diese in Anspruch zu nehmen (ebd., S. 24).

Die steigende Tendenz der psychischen Erkrankungen von jungen Menschen am Arbeitsplatz wird anhand der Betrachtung der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) besonders deutlich. AU-Tage durch psychische Erkrankungen sind nach denen des Muskel-Skelett-Systems die häufigste Ursache für Arbeitsausfall (Grobe & Braun, 2021, S. 50). Während die Anzahl der AU-Tage durch Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems mit zunehmendem Alter steigt, sind die AU-Tage aufgrund von psychischen Erkrankungen in allen Altersgruppen hoch. So sind dem DAK Gesundheitsreport zufolge die Anteile der 20–24-Jährigen Erwerbstätigen von 10 Prozent im Jahr 2012 auf 16,2 Prozent im Jahr 2021 gestiegen (DAK Gesundheit, 2013, S. 22; Schumann et al., 2022, S.22). Auch die anderen, Gen Z einschließenden, Altersspannen erleben Anstiege in den psychisch bedingten AU-Tagen (ebd., S. 22; ebd., S. 22). Was für eine weitreichende wirtschaftliche Bedeutung die Förderung der mentalen Gesundheit für Unternehmen hat, verdeutlichen Daten des BARMER Gesundheitsreports aus 2021. Demnach dauerten die AU-Tage durch psychische Störungen mit durchschnittlich 51 Tagen am längsten im Gegensatz zu anderen Erkrankungen (Grobe & Braun, 2021, S. 53). Dieser überdurchschnittlich lange Arbeitsausfall kann kostenintensive Konsequenzen für den Arbeitgebenden haben. Der Erhalt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist demnach von enormer Bedeutung sowohl für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch für den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Basierend auf der Relevanz des Gesundheitsschutzes für Mitarbeitende und Unternehmen wird folgend die gesetzliche Verankerung in Deutschland aufgezeigt.

2.3.1 Gesetzliche Verankerung

Der Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz stellt eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden dar. Jedoch besitzt das arbeitgebende Unternehmen eine besondere Verantwortung, da es die Arbeitsbedingungen vorgibt und gestalten kann (Bundesministerium für Gesundheit, 2022). Aufgrund

dieser besonderen Verantwortung wurde der Gesundheitsschutz durch den Arbeitgebenden in Deutschland gesetzlich verankert. Festgehalten wird diese Regelung im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996. Der erste Abschnitt des ArbSchG § 4, Abs. 1 schreibt Unternehmen vor, dass „Arbeit so zu gestalten ist, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird“. Eine solche Gefährdung ergibt sich laut Abschnitt 2, § 5, Abs. 6 ArbSchG auch aus „psychischen Belastungen bei der Arbeit“. Es werden also nicht nur die körperlichen, sondern auch die psychischen Aspekte mit einbezogen und als schützenswert erklärt.

Psychische Belastungen werden definiert als alle äußerlichen Einflüsse, die sich auf die menschliche Psyche auswirken und die Wahrnehmung, das Verhalten, Denken und Fühlen eines Menschen beeinflussen. Hierbei wird der Begriff „Belastung“ als neutral verstanden und nicht negativ oder positiv gewertet, da er für jeden Menschen anders empfunden und beurteilt werden kann. Weiterhin hängt die positive oder negative Auswirkung der Belastung auch von Faktoren wie der Höhe, der Art, der Dauer und der Frequenz ab (Rothe et al., 2017, S. 13). Im Arbeitsumfeld ergeben sich psychische Belastungen unter anderem aus spezifischen Anforderungen, die an das Individuum gestellt werden. Das können beispielsweise Zeitdruck, Aufgabenmenge, technische Voraussetzungen oder Konflikte mit Mitarbeitenden sein. Das zentrale Instrument zur Erhebung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist nach ArbSchG Abschnitt 2, § 6, Abs. 1 eine Gefährdungsbeurteilung. Arbeitgebende müssen anhand einer solchen Gefährdungsbeurteilung die spezifischen psychischen (und körperlichen) Belastungen erkennen, dokumentieren und anhand der Ergebnisse Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit ableiten (Bundesministerium für Gesundheit, 2022).

Trotz der gesetzlichen Verankerung und generellen Bedeutung des Erhalts der psychischen Gesundheit ist die Gesundheitsförderung in vielen Unternehmen minderwertiger Qualität. Umfragen haben ergeben, dass der Pflicht, psychische Aspekte in die Arbeitsgestaltung einzubeziehen, nicht immer nachgekommen wird (Bundesministerium für Gesundheit, 2022). Besonders die „neuen“ Generationen auf dem Arbeitsmarkt können durch ihre veränderten Bedürfnisse und Anforderungen in der adäquaten Bereitstellung von Ressourcen zum Gesundheitsschutz und Prävention von psychischen Störungen schnell übersehen werden. Auch die Veränderungen der Arbeitsbedingungen haben eine Auswirkung auf das Profil an psychischen Belastungen, die am Arbeitsplatz bestehen können und die es zu prävenieren gilt. Das folgende Kapitel soll die veränderten Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und die damit

einhergehenden besonderen Herausforderungen der Generation Z aufzeigen, die Auswirkungen auf ihre mentale Gesundheit haben können.

2.3.2 Veränderte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt

Unsere Gesellschaft und unsere Lebenswelt haben sich innerhalb der letzten Jahrzehnte strukturell stark verändert. Dieser Wandel betrifft nahezu alle gesellschaftlichen Ebenen und wird vor allem in der Arbeitswelt deutlich (Schubert, 2015, S. 34). Unternehmen passen sich diesem Wandel an. In der Folge müssen sich junge Arbeitnehmende ganz anderen Herausforderungen stellen als ihre Vorgängergenerationen im gleichen Alter und ganz anders arbeiten als noch vor 20 Jahren. Globale Megatrends befeuern diesen Strukturwandel und führen auch zu einer Reihe von Faktoren, welche die mentale Gesundheit von Generation Z beeinflussen und deshalb im Kontext dieser Arbeit Berücksichtigung finden müssen.

1. Digitalisierung und Flexibilisierung

Die Digitalisierung bezieht sich auf die steigende Nutzung technologischer Ressourcen und die Integration dieser in unseren Alltag und deren Abläufe. Sie beeinflusst dabei fast alle Lebensbereiche und betrifft jeden Menschen (bpb, 2020a). Neben ihren positiven Seiten, wie Innovation oder gesteigerter Konnektivität, bringt die Digitalisierung auch eine vorher noch nie gekannte Informationsflut mit sich. Dies hat zu einem Anstieg im Tempo innerhalb fast aller Lebensbereiche geführt. Mit dem Fortschreiten der Digitalisierung geht einher, dass die Menschen immer effizienter arbeiten, losgelöst von festgelegten Zeiten ständig erreichbar sind und global kommunizieren, am Arbeitsplatz oder auch mobil. Dies kann auf der einen Seite zwar die Arbeitsgestaltung und Work-Life-Balance verbessern und für mehr Zufriedenheit sorgen, andererseits die Arbeitnehmenden auch überfordern, da die Grenzen von Arbeit verschwimmen (Klingbeil-Döring, 2020).

Durch die Digitalisierung steigt auch die Flexibilität innerhalb von Unternehmen, was zu einer Auflösung der üblichen Anstellungsverhältnisse mit möglichst unbefristetem Arbeitsvertrag zu neuen, flexibleren und meist befristeten Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, Gelegenheitsarbeit, Telearbeit oder Abrufbereitschaft geführt hat (Faustmann et al., 2011, S. 3 ; Schubert, 2015, S. 41). Diese Arbeitsformen betreffen vorwiegend Berufseinsteigende und junge Erwerbstätige und sind häufig mit unsicheren Arbeitsverhältnissen und wechselnden Abschnitten von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit verbunden (Schubert, 2015, S. 41). Weiterhin führen sie zu einem geringeren Einkommen, geringeren Handlungsspielräumen, schlechterer Sozialversicherung und beruflicher Unsicherheit, weshalb diese Arbeitsverhältnisse oft von erhöhtem arbeitsbedingtem Stress gekennzeichnet sind (Faustmann et al., 2011, S. 3).

Eine weitere Ebene, auf der die Digitalisierung im Arbeitsmarkt spürbar ist, sind die nachgefragten und notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen, die junge Arbeitnehmende mitbringen müssen (Klingbeil-Döring, 2020). Durch die Integration von technischen Hilfsmitteln und dem sich immer mehr digitalisierenden Arbeitsmarkt unterscheiden sich die Arbeitsplätze auch immer stärker bezüglich ihrer Tätigkeitsbereiche. Von Maschinen und Computern substituierbare Arbeitsplätze werden abgebaut und neue Arbeitsplätze entstehen. Nachgefragt werden vor allem digitale und soziale, nicht substituierbare Kompetenzen. Für die Generation Z bedeutet das: Routinearbeit und körperlich stark belastende Arbeit wird reduziert und die geistige Anforderung und Kompetenzumfang bei der Berufswahl steigt (ebd.). Diese Verschiebung führt zu einem Fachkräftemangel, da es nicht genügend qualifiziertes Personal gibt, welches die Beschäftigungslücke füllen kann. Resultat sind steigende Arbeitsanforderungen und psychische Belastungen (ebd.).

2. Demografischer Wandel

Der demografische Wandel hat die Bevölkerungs- und damit auch Erwerbsbevölkerungsstruktur in Deutschland maßgeblich verändert. Die Menschen in Deutschland haben eine immer höhere Lebenserwartung, was zu einer niedrigeren Sterberate im Gegensatz zur Geburtenzahl führt (bpb, 2016). Dadurch kommt es zu einem Ungleichgewicht zwischen der Zahl der älteren Menschen im Verhältnis zur Anzahl der jüngeren Menschen, was wiederum Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat. Mit einer alternden Gesellschaft geht auch ein alternder Arbeitsmarkt einher. Dem deutschen Mikrozensus von Destatis aus dem Jahr 2021 zufolge werden bis 2036 12,9 Millionen erwerbstätiger Personen, und damit knapp 30 Prozent aller Arbeitnehmer, bestehend aus den Babyboomern und Generation X, das Rentenalter überschritten haben. Damit hinterlassen sie ein großes Loch im Arbeitsmarkt, das jüngere Generationen füllen müssen (Destatis, 2022). Hieraus ergibt sich eine zentrale Problematik: jüngere Altersgruppen können in ihrem Umfang nicht an die älteren Generationsgruppen heranreichen und das Loch im Arbeitsmarkt nicht füllen (ebd.). Ein Fachkräftemangel entsteht, da viele offene Stellen nicht nachbesetzt werden können. Das erhöht das Arbeitspensum und den Druck, der auf der Generation Z lastet (Rose et al., 2017, S. 12). Auch die steigende Anzahl der erwerbstätigen Frauen und der Zugewanderten kann diese Entwicklung zahlenmäßig nicht ausgleichen (Faustmann et al., 2011, S. 3). Im Jahr 2050 wird es in Deutschland schätzungsweise 5 Millionen mehr Senior*innen geben, die etwa 7 Millionen weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter entgegenstehen (Bujard, 2022). Es muss außerdem berücksichtigt werden, dass die alternde Gesellschaft auch zu einer stärkeren Verantwortung der jüngeren

Generationen für die Pflege von Verwandten oder Familie führen kann, was ebenfalls psychische Belastungen zur Folge haben kann (ebd.).

Diese Entwicklung bedingt auch eine weitere Problematik des demografischen Wandels: Für die Rentenbeträge aller aktuellen und zukünftigen Rentner der älteren Generationen muss die rückläufige Anzahl jüngerer erwerbstätiger Generationen als Beitragszahlende aufkommen. Gleiches gilt für die Krankenversicherungsbeiträge, da eine ältere Bevölkerungsstruktur auch einen höheren Kostendruck in der Kranken- und Pflegeversicherung mit sich bringt (bpb, 2016). Um den Kostendruck der Rentenbeiträge zu senken, wurde das gesetzliche Renteneintrittsalter in den letzten Jahren von 65 auf 67 hochgesetzt und soll möglicherweise noch weiter steigen (Bujard, 2022). Für die Generation Z ist die eigene solide Rente also nicht mehr garantiert, da sie bis ins hohe Alter arbeiten müssen. Gleichzeitig sind Mietwohnungen und Wohneigentum in den letzten Jahren aufgrund von Inflation, Wohnraumballungen, usw. kaum noch bezahlbar geworden und auch die Lebenshaltungskosten werden immer teurer. Wenn die Generation Z nicht finanziell abgesichert ist, zum Beispiel durch ihre Eltern, kann das zu finanziellen Sorgen, Zukunftsangst bis hin zu existentiellen Sorgen führen (Garbe, 2021).

3. Globalisierung

Die Globalisierung bezeichnet die zunehmende Verflechtung von Volkswirtschaften und Märkten aber auch Kulturen weltweit. Sie wird durch technologischen Fortschritt, den Abbau von Handelsschranken und die internationale Zusammenarbeit ermöglicht (Gray, 2017). Sie bringt dadurch Menschen zusammen: Durch globale Bewegungen wie das „MeToo Movement“, „Black Lives Matter“ oder auch „Fridays for Future“ ist erkennbar, dass sich vor allem die jungen Generationen in ihren Werten gleichen und auch über Landesgrenzen hinweg als Gemeinschaft sehen (Papasabbas, 2017). Sie teilen ähnliche Sorgen und folgen ähnlichen Trends, so zum Beispiel Sharing-Angeboten wie AirBnb, Kleidertausch, Couchsurfing oder Carsharing (ebd.). Auch auf den Arbeitsmarkt hat die Globalisierung weitreichende Auswirkungen. Sie erweitert einerseits Jobmöglichkeiten durch den Zugang zu internationalen Unternehmen und Remote-Arbeitsplätzen. Unternehmen gewinnen dadurch an Diversität und haben eine breitere Auswahlmöglichkeit für ihre Bewerber*innen. Auf Seiten der Generation Z führt sie jedoch zu einem erhöhten Wettbewerb, da Berufseinsteigende nicht nur mit lokalen Bewerbern, sondern auch mit Fachkräften aus aller Welt konkurrieren müssen. Die höhere Vernetzung und Internationalisierung steigert das Tempo des Informationsaustauschs und der Arbeitsweise und erfordert von der berufseinsteigenden Generation Z eine ganz neue Bandbreite an Wissen, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit

und interkulturelle Kompetenzen, um erfolgreich in einer globalisierten Arbeitswelt zu bestehen (Wilhelm, 2002).

Neben diesen langfristigen, globalen Entwicklungen hatte vor allem die COVID-19-Pandemie einen kurzfristigen und ausschlaggebenden Einfluss auf die Arbeitswelt und die mentale Gesundheit der Generation Z. Im Folgenden wird dieser Einfluss genauer erörtert und mögliche Kündigungsgründe im Zuge der Great Resignation aufgeführt. Anschließend werden Schutz- und Risikofaktoren für die psychischen Gesundheit der Generation Z im Setting Arbeit abgeleitet. Basierend auf den Schutzfaktoren werden dann mögliche Ressourcen in Unternehmen aufgeführt, auf welche Arbeitnehmende zum Schutz und Förderung ihrer psychischen Gesundheit zurückgreifen können.

2.3.3 Einfluss der COVID-19-Pandemie

Durch die COVID-19-Pandemie entstanden nicht nur Barrieren zur Gesundheitsversorgung, auch bereits bestehende Stressoren im Arbeitsumfeld wurden verstärkt und eine Reihe an neuen Stressoren kam hinzu (Pandey et al., 2022, S. 4). Die erste Pandemiewelle zu Beginn des Jahres 2020 brachte für die Generation Z vor allem Jobunsicherheit. Viele Unternehmen haben in dieser Zeit entweder Insolvenz angemeldet oder Mitarbeitende entlassen, um ihre Kosten zu senken. So stieg die Nutzung von Kurzarbeit laut des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auf ein historisch hohes Niveau (Fitzenberger & Ulrich, 2023). Junge Arbeitnehmende waren von Gehaltskürzungen und Jobverlusten am stärksten betroffen und fühlten sich gleichermaßen am wenigsten von ihrem Arbeitgebenden unterstützt (Brand, 2021, S. 40).

Die während der Pandemie angeordneten Lockdownphasen und Homeofficepflicht führten zu einem plötzlichen Wegfall der bisher gekannten Strukturen, wodurch die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwammen. Im Homeoffice fiel die Aufgabe, diese Grenzen für sich zu bestimmen und Arbeitsstrukturen neu zu etablieren, den Arbeitnehmenden zu (Pandey et al., 2022, S. 8). Für Gen Z'ler, die nicht auf starke Erfahrungswerte in der Arbeitswelt zurückgreifen konnten und über jahrelang im Arbeitskontext erprobte Selbstorganisationsfähigkeiten verfügten, war dies besonders herausfordernd – sie verspürten Druck, rund um die Uhr für ihre Kolleg*innen erreichbar zu sein (Adobe, 2021, S. 7). Weiterhin war es für Gen Z besonders schwierig, aus der Isolation bedeutsame Arbeitsbeziehungen aufzubauen, da große Teile des Onboardings oder Netzwerken innerhalb des Teams durch die Isolation verloren gingen (Microsoft, 2021, S. 12).

Trotz dieser Umstände hatte der Übergang vom Büro ins Homeoffice auch signifikante positive Einflüsse auf die mentale Gesundheit der Gen Z. So sank der Deloitte

Studie von 2021 zufolge das Stresslevel der Gen Z während der ersten Pandemie- welle um 8 Prozent (Deloitte, 2021, S. 12). Die Remote Arbeit zeigte eine entschleunigende und stressreduzierende Wirkung auf die schnelllebige Gen Z (RKI, 2022, S. 15). Sie erhöhte die Work-Life-Balance, da mehr Zeit für private Interessen, Familie oder die Pflege von sozialen Kontakten gegeben war. Eine weitere strukturelle Veränderung war die steigende Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Für viele Gen Z'ler lag darin ein Vorteil, da ihre produktivsten Arbeitszeiten oft von dem „Standard“ abweichen. So ergab eine Umfrage, dass sich 62 Prozent der Gen Z gezwungen fühlen, innerhalb der festgelegten Arbeitszeiten zu arbeiten, auch wenn sie dort nicht am produktivsten arbeiten können (Adobe, 2021, S. 21). Über die Generationen hinweg hat sich die Phase der höchsten Produktivität immer mehr in die Abendstunden zwischen 18:00-3:00 Uhr verlegt. So gaben 26 Prozent der Gen Z an, in dieser Zeit am produktivsten arbeiten zu können, während nur 6 Prozent der Boomer diesen Zeitrahmen nannten (ebd., S. 21).

Während der zweiten Coronawelle im Winter 2020/2021 stieg das Stresslevel der Gen Z jedoch wieder an: Laut einer Deloitte Studie aus 2021 gaben 46 Prozent der Gen Z an, sich meistens bis durchgehend gestresst zu fühlen. Weiterhin berichteten 35 Prozent, sich aufgrund von zunehmendem Stress krankgemeldet zu haben (Deloitte, 2021, S. 3, 12). Dabei war nur ungefähr die Hälfte der Betroffenen ehrlich über die Gründe ihrer Krankmeldung – die andere Hälfte gab andere Gründe für ihr Fehlen an. Die Studie stellte zudem heraus, dass 40 Prozent aller befragten Gen Z'ler und Millennials der Ansicht waren, dass ihr Arbeitgebender nicht genügend getan hätte, um ihre mentale Gesundheit während dieser Zeit zu unterstützen (ebd., S. 3). Es fehlte demnach an Ressourcen, die auf die Generation Z zugeschnitten sind, um ihre mentale Gesundheit zu schützen. Die Isolation des Homeoffice erschwerte es Führungskräften zusätzlich, Anzeichen von psychischen Störungen oder starken Belastungen ihrer Mitarbeitenden wahrzunehmen und präventive Maßnahmen, wie beispielsweise die Verringerung der Arbeitsanforderungen, einzuleiten (Huff, 2021, S. 85). Besonders junge Arbeitnehmende sahen durch die virtuelle Arbeitsumgebung eine weitere Hürde in der Ansprache von Problemen und fürchteten negative Konsequenzen für ihre Karriere (Pandey et al., 2022, S. 8, 21). In einer weiteren Studie von Deloitte, welche die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz zu den Zeiten der Pandemie untersuchte, gaben mehr als 80 Prozent der Befragten an, unter mindestens einer Symptomatik einer verschlechterten mentalen Gesundheit zu leiden. Erfasst wurden Depressionen, emotionale Erschöpfung und Burnout, Angststörungen, Schlafstörungen sowie Irritationen oder Wut. Über 50 Prozent berichteten sogar von drei oder mehr Symptomen (Pandey et al., 2022, S. 7). Erwerbstätige Frauen waren dabei

durchweg stärker von psychischen Belastungen betroffen als Männer, da sie während der Pandemie unverhältnismäßig stark von Arbeitsplatzverlusten und zunehmenden familiären Betreuungspflichten wie Homeschooling oder Aufgaben im Haushalt betroffen waren. Rund die Hälfte der befragten Frauen der Millennials und der Gen Z gaben an, ständig oder meistens gestresst zu sein (Deloitte, 2021, S. 12).

Die Gesundheitsberichterstattung der Techniker Krankenkasse aus dem Jahr 2021 zeigte, dass die psychischen Ressourcen der Menschen während der zweiten Coronawelle im Winter 2020/21, welche erneute Restriktionen mit sich brachte, stark erschöpft waren. Grund hierfür war unter anderem, dass die Arbeit im Homeoffice den meisten Menschen trotz der Isolationspflicht uneingeschränkt möglich war, aber eine Erholung von der Arbeit, beispielsweise durch soziale Kontakte, erschwert wurde (Meyer et al., 2021, S. 50). Junge Menschen betraf dies im besonderen Maße: Durch die pandemiebedingten Einschränkungen sind soziale Aktivitäten, Kulturangebote, aber auch Vereinssport- und Fitnessangebote größtenteils weggebrochen, was für viele einen Verlust kostbarer Zeit der Jugend darstellte (Deloitte, 2021, S. 9). Es fehlte durch diese Aktivitäten ein entscheidender Erholungsfaktor für das psychische Wohlbefinden (Deloitte, 2021, S. 12 ; Meyer et al., 2021, S. 51). Hier sind unter anderem das gedankliche Abschalten, Entspannung, das Erleben von neuen und spannenden Eindrücken und Herausforderungen, das soziale Miteinander oder auch Selbstbestimmtheit zu nennen (ebd., S. 51). Durch diese Einschränkungen konsumierten besonders die ohnehin schon technik- und medienversierte Generation Z mehr Medien als je zuvor (Meyer et al., 2021, S. 50). Die Zusammenhänge zwischen Mediennutzung und der Entstehung von Angststörungen sind heute klar belegt und erklären auch den Anstieg innerhalb dieser Diagnosegruppe während der Zeit der Pandemie. Auch Schlafstörungen und Depressionen stehen mit einer hohen Mediennutzung im Zusammenhang (Fraley et al., 2022, S. 16).

Aus den Studienergebnissen und auf Grundlage der wissenschaftlichen Literatur lässt sich vor allem schließen, dass es sowohl im Rahmen der veränderten Rahmenbedingungen der Arbeitswelt als auch während der COVID-19-Pandemie an Ressourcen mangelte, die vom Arbeitgebenden zum Gesundheitsschutz zur Verfügung gestellt wurden. Hieraus lässt sich auch die hohe Kündigungsbereitschaft der jungen Generation folgern. Im folgenden Kapitel sollen neben den bereits erörterten Risikofaktoren vor allem Schutzfaktoren aufgezeigt werden, welche einen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Generation haben und daher bei der Bereitstellung von Ressourcen im Unternehmen Berücksichtigung finden müssen.

2.3.4 Schutz- und Risikofaktoren

Aus den geschilderten Veränderungen der Arbeitswelt und den Bedingungen innerhalb von Unternehmen lassen sich diverse Schutz- sowie Risikofaktoren für die mentale Gesundheit von Generation Z ableiten. Sie beziehen die spezifischen Bedürfnisse und Wertehaltungen der Generation Z ein und spielen deshalb eine entscheidende Rolle im Gesundheitsschutz und für Präventionsmaßnahmen im Unternehmen. Tabelle 2 bietet eine Übersicht über die im Rahmen des wissenschaftlichen Hintergrundes herausgearbeiteten Faktoren. Interne Schutz- und Risikofaktoren finden hier keine Berücksichtigung.

Tabelle 2: Übersicht ausgewählter Schutz- und Risikofaktoren am Arbeitsplatz

Risikofaktoren Arbeitsbezogene Anforderungen	Schutzfaktoren Zur Verfügung stehende Ressourcen
<ul style="list-style-type: none">• Ständige Erreichbarkeit• Unsicherheit des Arbeitsplatzes• Überarbeitung / Überstunden• Stress und Zeitdruck• Finanzielle Sorgen	<ul style="list-style-type: none">• Entgrenzung• Entwicklungsmöglichkeiten• Handlungsspielraum• Offener und urteilsfreier Umgang mit psychischen Problemen• Verbundenheit mit Arbeitsplatz

Es lässt sich schließen, dass Risikofaktoren vor allem aus den Arbeitsbedingungen und Anforderungen innerhalb des Settings Arbeit resultieren. Schutzfaktoren hingegen befassen sich mit externen Ressourcen, auf die eine Person während der Arbeitszeit zurückgreifen kann, um diesen Anforderungen zu begegnen. Das nächste Kapitel ordnet diesen Zusammenhang wissenschaftlich ein.

2.3.5 Gesundheitswissenschaftliche Einordnung

Durch Stress und Belastungen bei der Arbeit steigt das Risiko, an einer psychischen Störung zu erkranken, um 50 Prozent (Bundesministerium für Gesundheit, 2022). Die Arbeitsbedingungen stehen daher in einem direkten Zusammenhang mit der mentalen Gesundheit der arbeitenden Personen (Faustmann et al., 2011, S. VIII). Sind die Arbeitsanforderungen zu hoch und stehen gleichzeitig nicht ausreichend Ressourcen am Arbeitsplatz zur Verfügung, um mit diesen Anforderungen umgehen zu können, steigt das Stressempfinden und damit auch das Risiko, an einer psychischen Störung zu erkranken. Um diesen Zusammenhang gesundheitswissenschaftlich einzuordnen, kann das systemische Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell) nach Becker angewandt werden. Es versteht Gesundheit ganzheitlich als Resultat verschiedener Wechselwirkungen zwischen einem Individuum und seiner Umwelt. Dabei

beeinflussen gestellte Anforderungen und vorhandene Ressourcen den individuellen Gesundheitszustand einer Person. Über je mehr interne sowie externe Ressourcen eine Person verfügt, desto besser kann sie die an sie gestellten Anforderungen bewältigen und ihren Gesundheitszustand positiv beeinflussen (Blümel, 2020).

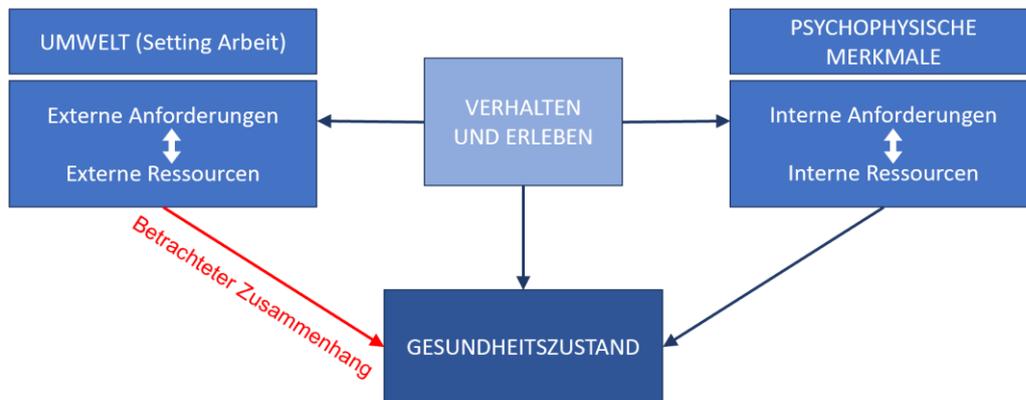


Abb. 3: Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell, eigene Darstellung nach Blümel (2020)

Abbildung 3 veranschaulicht die Wechselwirkungen zwischen der direkten Umwelt und den psychophysischen Merkmalen einer Person mit dem Verhalten und Erleben. In Hinblick auf die dieser Arbeit zugrunde liegenden Forschungsfrage werden ausschließlich die Wechselwirkung des Arbeitsplatzes mit der arbeitnehmenden Person und ihren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit betrachtet. Demnach regiert eine Person auf Anforderungen des Arbeitsplatzes mit der Betätigung interner oder mit dem Zurückgreifen auf externe Ressourcen. Das arbeitgebende Unternehmen kann wiederum auf die internen Anforderungen einer Person mit der Bereitstellung von externen Ressourcen reagieren und eigens gestellte Anforderungen mit Ressourcen ausgleichen. Externe Anforderungen beschreiben dabei die vom Arbeitsumfeld gestellten Bedingungen wohingegen interne Anforderungen aus den Bedürfnissen, Werten und Zielen des Individuums resultieren (Blümel, 2020).

Das SAR-Modell betont die Notwendigkeit ausreichender interner sowie externer Ressourcen, um die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlicher zu gestalten und Arbeitnehmenden zu ermöglichen, mit Arbeitsbelastungen besser umgehen zu können, um sowohl die psychische als auch die physische Gesundheit zu stärken (Blümel, 2020). Auf Grundlage dessen behandelt das nachfolgende Kapitel die Ableitung der Forschungsfrage aus dem wissenschaftlichen Hintergrund und erörtert die dieser Arbeit zugrunde liegenden Forschung und die verwendete Methodik.

3. Methodik

3.1 Fragestellung und Zielsetzung

Da das Phänomen der Great Resignation noch recht neu ist und als sehr komplex und keinesfalls monokausal zu bezeichnen ist, wird die Frage nach den Gründen für die Kündigungen bislang noch erforscht. Auf Grundlage des erörterten Forschungsstandes ist es Ziel dieser Arbeit zu untersuchen, inwieweit die Kündigungsbereitschaft der Generation Z mit ihrer mentalen Gesundheit zusammenhängt und ob Ressourcen zum Gesundheitsschutz einen Einfluss auf ihre Kündigungsbereitschaft haben. Anhand der Ergebnisse wird ein weiterer Blickwinkel auf die Anforderungen an Unternehmen gestellt, die Verfügbarkeit von Ressourcen zu verbessern, um dem Gesundheitsschutz der Generation Z gerecht zu werden und ihre Kündigungsbereitschaft zu senken. Ziel ist es, auf Grundlage des theoretischen Hintergrundes und der Ergebnisse dieser Arbeit Handlungsempfehlungen abzuleiten, welche die Anforderungen der Generation an den Arbeitsplatz berücksichtigen und ihren Bedürfnissen entsprechen.

Abgeleitet aus den Zielen dieser Arbeit ergibt sich die konkrete Fragestellung: *Welchen Einfluss haben fehlende Ressourcen im Setting Arbeit auf die mentale Gesundheit der Generation Z und damit auf ihre Kündigungsbereitschaft?* Es wurde vermutet, dass fehlende Ressourcen einen positiven Einfluss auf die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz haben, diese also erhöhen. Es wurde ebenfalls vermutet, dass fehlende Ressourcen die Kündigungsbereitschaft erhöhen, ebenso wie hohe psychische Belastungen. Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurde das in Abbildung 4 dargestellte Mediationsmodell der beschriebenen Zusammenhänge konzipiert.

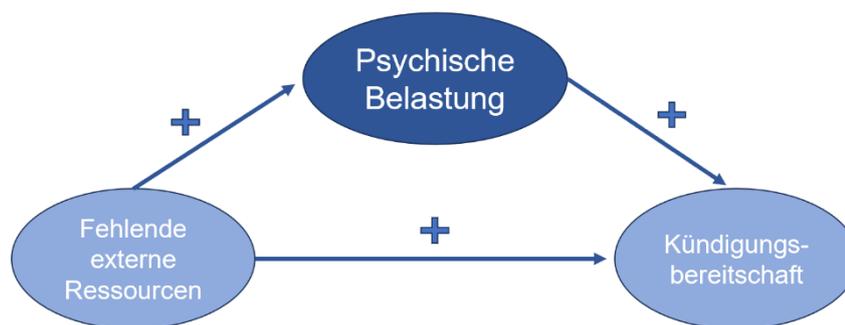


Abb. 4: Mediationsmodell der vermuteten Zusammenhänge

Basierend auf dem Modell wurden folgende Hypothesen für die einzelnen Wirkungszusammenhänge formuliert:

- **H1:** Fehlende externe Ressourcen am Arbeitsplatz erhöhen die psychischen Belastungen der Generation Z.
- **H2:** Psychische Belastungen am Arbeitsplatz erhöhen die Kündigungsbereitschaft der Generation Z.
- **H3:** Fehlende externe Ressourcen am Arbeitsplatz erhöhen die Kündigungsbereitschaft der Generation Z.

Für das gesamte Modell wurde folgende Hypothese aufgestellt:

- **H4:** Der Effekt der Ressourcen auf die Kündigungsbereitschaft wird mediiert durch psychische Belastungen.

3.2 Messungsmethoden

Zur Beantwortung der Fragestellung und zur Testung der aufgestellten Hypothesen wurden mittels eines Fragebogens quantitative Daten zu folgenden Kategorien erhoben: „soziodemografische Daten“ (SD), „Erwerbstätigkeit“ (ET), „mentale Gesundheit am Arbeitsplatz“ (MG), „mentale Gesundheit und COVID-19-Pandemie“ (CP), „Ressourcen am Arbeitsplatz“ (RA), „Kündigungsbereitschaft“ (KB) und „sozioökonomische Daten“ (SO). Der Fragebogen war demnach in sieben Abschnitte unterteilt, die sich wie folgt zusammensetzen:

Tabelle 3: Zusammensetzung der erhobenen Skalen im Fragebogen

Ab-schnitt	Fragebogennummer + Item	Ab-schnitt	Fragebogennummer + Item
SD	1. Geschlecht (SD01) 2. Alter (SD02) 3. Kinder (SD03)	CP	18. Einfluss COVID auf das PW (CP01) 19. Arbeitgeber während COVID (CP03) 20. Unterstützung AG während CP (CO02)
ET	4. Arbeitszeit (ET01) 5. Anstellungsdauer (ET02) 6. Vertragsbefristung (ET03) 7+8 Remote Arbeit (ET04 + ET05) 9+10 Flexible Arbeitszeiten (ET06+ET07)	RA	21. Entwicklungsmöglichkeiten (RA01) 22. Soziale Unterstützung (RA02) 23. Handlungsspielraum (RA05) 24. Weitere Ressourcen vor Ort (RA04)
MG	11. Finanzielle Sorgen (MG04) 12. Überstunden (MG01) 13. Stressempfinden (MG07) 14. Erschöpfung (MG02) 15. Erreichbarkeit (MG03) 16. Durchschn. psychisches Wohlbefinden (PW) der letzten 30 Tage (MG05) 17. Einfluss der Arbeit auf das PW (MG06)	KB	25. Arbeitsverbundenheit (KB02) 26. Übereinstimmende Werte (KB03) 27. KB 12 Monate (KB01) 28. KB mit Ressourcen (KB04)
		SO	29. Geld zur Verfügung (SO01) 30. Bildung (SO02)

Orangene Markierung = Item aus COPSQ (Nübling et al., 2005)

Die Abfrage von Variablen der Kategorien „MG“, „RA“ und „KB“ wurde zum Teil basierend auf den Items des Copenhagen Psychological Questionnaires (COPSQ)

von Kristensen und Borg (2000) erprobt durch Nübling et al., erstellt und entsprechend in Tabelle 2 orange markiert. Alle weiteren Fragen wurden im Rahmen dieser Arbeit zur Erfüllung des Forschungszweckes konzipiert. Der COPSOQ als validiertes Erhebungsinstrument dient der Erfassung von psychischen Belastungen, Beanspruchungen und Beschwerden am Arbeitsplatz und insbesondere im Rahmen von betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen eingesetzt (COPSOQ, 2023). Der COPSOQ-Fragebogen erfasst in 84 Fragen sowohl Schutz- und Risikofaktoren, die einen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Arbeitnehmenden haben können, als auch die Auswirkungen auf das Individuum (Kündigungsbereitschaft, Arbeitsplatzzufriedenheit, usw.) (COPSOQ, 2023). Von diesen Fragen wurden diejenigen ausgewählt, welche als auf den Forschungszusammenhang für die Variable am besten zutreffend erachtet wurden. Die Daten der Skalen „MG“, „RA“ und „KB“ wurden anhand einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 = „immer“ bis 5 = „nie/fast nie“ erhoben. Es sollte bewertet werden, wie stark die jeweilige Aussage auf die eigene Situation zutrifft. Für die Einordnung der einzelnen Skalenergebnisse ergab sich die in Tabelle 4 dargestellte Bewertungsrichtung.

Tabelle 4: Übersicht der Skalenausprägungen der Variablen MG, KB und RA

Variable	Skala	Bedeutung der Ausprägung
MG	1	Gute mentale Gesundheit
	5	Schlechte mentale Gesundheit
KB	1	Niedrige Kündigungsbereitschaft
	5	Hohe Kündigungsbereitschaft
RA	1	Hohe Anzahl an Ressourcen
	5	Niedrige Anzahl an Ressourcen

Im Rahmen der Umfrage wurde die Antwortmöglichkeit -98 = „weiß ich nicht“ ergänzt. Die Formulierung der Skalen wurde aus Verständlichkeitsgründen je nach Fragestellung angepasst (siehe Anhang 1). Für alle mit einer Likert-Skala erhobenen Fragen lagen ordinalskalierte Daten vor.

Bei den soziodemografischen Daten wurde das Geschlecht geschlossen mit den Antwortmöglichkeiten „weiblich“, „männlich“, „divers“, das Alter in Jahren und die Frage nach Kindern mit den Antwortmöglichkeiten „Ja“ oder „Nein“ erhoben. Dabei war das Alter intervallskaliert, das Geschlecht und die Frage nach Kindern nominalskaliert. In der Kategorie Sozioökonomie wurde das Einkommen intervallskaliert und die Bildung ordinalskaliert abgefragt. Die Daten zur Erwerbstätigkeit wurden unterschiedlich

erhoben. Arbeitszeit und Anstellungsdauer waren intervallskaliert, die Frage nach Vertragsbefristung sowie Möglichkeit der Remotearbeit und flexiblen Arbeitszeit lag nominalskaliert vor, da die Antwortmöglichkeiten „Ja“, „Nein“ oder „Weiß ich nicht“ zur Verfügung standen. Die Filterfragen 8 und 10 (ET05 und ET07) bezogen sich auf die Vorgängerfrage und wurden nur angezeigt, wenn die Antwort „Ja“ angegeben wurde. Sie wurden mit einer Likert-Skala erhoben, es lagen also ordinalskalierte Daten vor. In der Kategorie zur COVID-19-Pandemie wurde der Einfluss der Pandemie auf die mentale Gesundheit sowie die Unterstützung durch den Arbeitgebenden mit Hilfe einer Likert-Skala ordinalskaliert erhoben. Frage 19, die abfragte, ob man bereits während der Pandemie bei dem aktuellen Arbeitgebenden angestellt war, hatte die Antwortmöglichkeiten „Ja“, „Nein“ und „Weiß ich nicht“ und war deshalb nominal skaliert. Sie diente als Filter für Frage 20, die nur Teilnehmende beantworten sollten, die „Ja“ angaben.

3.2.1 Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz

Um die Variable der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz (MG) messbar zu machen, wurde eine Skala gebildet, die sich aus den Fragen 11 bis 17 bzw. MG01 bis MG07 zusammensetzt (siehe Tabelle 2). Diese Items erheben verschiedene psychische Belastungen am Arbeitsplatz, um so die latente Variable „mentale Gesundheit am Arbeitsplatz“ messbar machen zu können. Diese psychischen Belastungen umfassen „finanzielle Sorgen“, „Überstunden“, „Stressempfinden“, „Erschöpfung“, „Gefühl der ständigen Erreichbarkeit“, „durchschnittliches psychisches Wohlbefinden der letzten 30 Tage“ sowie „Einfluss der Arbeit auf das psychische Wohlbefinden“.

Um die Reliabilität und interne Konsistenz des Konstrukts zu überprüfen, wurde vorab eine Reliabilitätsanalyse durch Cronbachs Alpha durchgeführt. Cronbach's Alpha sagt aus, wie gut eine Skala bestehend aus einer Gruppe von Variablen bzw. Items ein latentes Konstrukt misst. Es kann Werte zwischen -1 und 1 annehmen, wobei Werte ab 0.7 als „akzeptabel“ gewertet werden (Blanz, 2021, S. 250). Die Variable MG, bestehend aus den sieben beschriebenen Items, erreichte ein Cronbach's Alpha von 0.68. Um die gewünschte Reliabilität von mindestens 0.7 zu erreichen, wurde die Frage MG03 „Gefühl der ständigen Erreichbarkeit“ aus der Skala gelöscht. Daraufhin ergab sich ein Wert von 0.78, mit welchem die Reliabilität dieser Skala als akzeptabel bewertet werden konnte.

3.2.2 Ressourcen am Arbeitsplatz

Die nächste Skala sollte die verfügbaren Ressourcen am Arbeitsplatz messbar machen. Hierzu wurde eine Skala aus den Items „Entwicklungsmöglichkeiten“, „soziale Unterstützung“, „Handlungsspielraum“ sowie „weitere Ressourcen am Arbeitsplatz“

gebildet. Cronbach's Alpha erreichte einen Wert von 0.71, womit die Reliabilität der Skala als -akzeptabel bewertet werden konnte.

3.2.3 Kündigungsbereitschaft

Zur Messung der Kündigungsbereitschaft von Generation Z wurde eine Skala aus den Items „Arbeitsverbundenheit“, „Übereinstimmende Werte“, „Kündigungsbereitschaft in den letzten 12 Monaten“ sowie „Kündigungsbereitschaft trotz verfügbaren Ressourcen“ gebildet. Die Skala erzielte ein Cronbach's Alpha von 0.78 und konnte hiermit ebenfalls als akzeptabel in ihrer Reliabilität bewertet werden.

3.3 Datenerhebung

Grundlage der Erhebung war eine quantitative Online-Umfrage als Querschnittsstudie. Hierfür wurde ein standardisierter Fragebogen entworfen und mittels der kostenlosen Version des online-Umfragetools „SoSci Survey“ durchgeführt. Um Missverständnissen, Unklarheiten und Messfehler vorzubeugen und um die Bearbeitungszeit der Umfrage einschätzen zu können, wurde vor Befragungsbeginn ein Pretest innerhalb einer kleinen Stichprobe von 10 Personen aus der Generation Z durchgeführt. Anhand der daraus resultierenden Anmerkungen und Rückfragen wurden einzelne Formulierungen im Fragebogen angepasst. Der Bearbeitungszeitraum konnte auf 5-10 Minuten eingegrenzt werden. Neben dem Pretest wurde vor dem Befragungszeitraum ein technischer Funktionstest des Programms SoSci Survey durchgeführt, um mögliche Fehlerquellen aufzudecken und somit eine reibungslose Datenerhebung sicherstellen zu können. Hierbei wurde der Fragebogen mehrfach auf unterschiedlichen Internetbrowsern sowie Mobilendgeräten ausgefüllt und eingereicht. Dabei wurden für jeden Durchlauf die Antworten zu den jeweiligen Variablen notiert und anschließend mit den erhobenen Daten auf ihre Korrektheit verglichen. Auch in Hinblick auf die Filterfragen war dieser Schritt sehr hilfreich, um alle Funktionen und Voreinstellungen überprüfen zu können. Die sich der Umfrage anschließende Dateneingabe und -auswertung erfolgte anonymisiert anhand der Software „Statistical Package for the Social Sciences“ (SPSS).

Die Teilnehmenden dieser Studie waren Personen, die anhand der dieser Arbeit zugrunde liegenden Altersdefinition in die Gruppe der Generation Z kategorisiert werden konnten. Innerhalb der Befragung handelte es sich hierbei um Personen im Alter zwischen 17 und 26 Jahren. Personen außerhalb der Altersspanne wurden von der Teilnahme ausgeschlossen. Ein weiteres Auswahlkriterium der Stichprobe war die notwendige Erwerbstätigkeit. Um sicherzustellen, dass die Arbeitssituation der

Teilnehmenden vergleichbar bleibt und gefundene Effekte mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf die untersuchten Variablen zurückzuführen sind, wurden Menschen mit einer Tätigkeit im Krankenhaus- und Pflegesektor von der Teilnahme ausgeschlossen. Der Befragungszeitraum erfolgte vom 05. bis 20. Juni 2023. Insgesamt nahmen 276 Personen an der Umfrage teil.

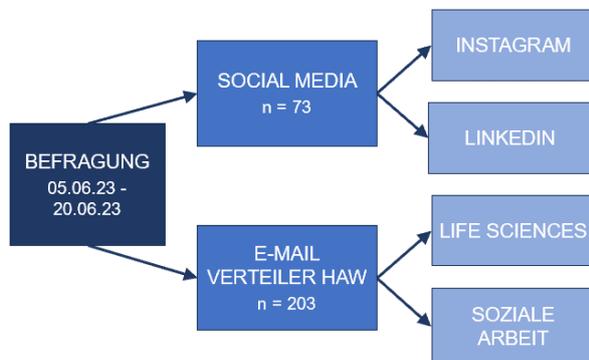


Abb. 5: Darstellung des Erhebungsdesigns

Die Rekrutierung aller Teilnehmenden erfolgte zweiarmlig, zum einen über die Social Media Plattformen Instagram und LinkedIn und zum anderen über den hochschulinternen E-Mail-Verteiler der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) an die Departments Soziale Arbeit und Life Sciences. Die Rekrutierung über Social Media

Plattformen wurde ausgewählt, da die Erreichbarkeit der Zielgruppe hier aufgrund ihrer Medienaffinität als hoch eingestuft wurde. Da sich die Gen Z noch zu großen Teilen in der Bildungsphase befindet, wurde die Erhebung zusätzlich über die HAW durchgeführt. Durch das zweiarmlige Rekrutierungsverfahren sollte eine möglichst durchmischte und repräsentative Stichprobe sichergestellt werden. Zum Befragungszeitpunkt wurde der Umfragelink mit einem kurzen Beschreibungstext und der Aufforderung zur Teilnahme über die Instagram und LinkedIn veröffentlicht und innerhalb des E-Mail-Verteilers an die Studierenden der jeweiligen Departments verschickt. Die Teilnehmenden mussten vor der Bearbeitung des Fragebogens ihre Zustimmung zur Studienteilnahme und des Datenschutzhinweises geben. Alle Teilnahmen erfolgten demnach anonym und es konnten keine Rückschlüsse auf die Einzelperson gezogen werden. Weiterhin war die Teilnahme an der Umfrage freiwillig und alle Teilnehmenden wurden darauf hingewiesen, dass es ihnen möglich war, die Umfrage zu jeder Zeit und ohne weitere Konsequenzen abzubrechen. Alle Ergebnisse der Umfrage wurden ausschließlich im Rahmen dieser Arbeit verwendet und nicht an Dritte weitergegeben.

3.4 Datenauswertung

Nach Abschluss der Vorbereitung und der Durchführung der online-Umfrage wurden die gesammelten Rohdaten von SoSci Survey in SPSS importiert, wo der Datensatz bereinigt wurde. Hierfür wurden die Skalenniveaus und Kodierungen der Variablen

überprüft und angepasst. Hierbei wurden alle negativ formulierten Fragestellungen für die Datenauswertung invertiert, um sie vergleichbar zu machen (MG01 bis MG07 und CP01). Im nächsten Schritt wurden Teilnahmen, die von den vorher getroffenen Einschränkungen hinsichtlich des Alters abwichen ($n = 4$) entfernt. Ebenfalls wurde der Datensatz von Teilnahmen mit fehlenden Daten bereinigt ($n = 30$). Hierunter fielen sowohl gänzlich fehlende Angaben ($n = 25$) als auch teilweise fehlende Angaben zu einer oder mehreren der kritischen Kategorien mentale Gesundheit, Ressourcen und Kündigungsbereitschaft ($n = 5$). Insgesamt umfasste die Stichprobe nach Bereinigung der Daten 242 Personen. Teilnahmen mit unplausiblen Antworten wurden nicht gefunden. Die folgenden Kapitel beschreiben den Ablauf der durchgeführten Analyseverfahren.

3.4.1 Berechnung der Scores

Um den Gesamt-Score der Variablen „mentale Gesundheit am Arbeitsplatz“ (MG), „Kündigungsbereitschaft“ (KB) und „Ressourcen am Arbeitsplatz“ (RA) für die psychische Belastung und die vorhandenen Schutz- und Risikofaktoren der Stichprobe zu berechnen, wurde für jede dieser Skalen eine neue Variable erstellt, welche den Mittelwert aus allen dazugehörigen Items abbildete. Die Variablen setzen sich wie im Kapitel „Messungsmethoden“ beschrieben zusammen. Ausgenommen waren Umfrageteilnahmen mit fehlenden Werten zu den einzelnen Items, die aus der Mittelwertberechnung gelöscht wurden. Das waren für MG ($n = 10$), für KB ($n = 56$) und für RA ($n = 39$) Teilnahmen. Anhand dieser Skalenmittelwerte lagen metrische Datenniveaus vor und die jeweilige Variable konnte in die weiteren Berechnungen einbezogen werden.

3.4.2 Deskriptive Analyse

Zunächst wurde eine deskriptive Analyse durchgeführt, um die Stichprobe erfassen und hinsichtlich ihrer Merkmale beschreiben zu können. Hierfür wurden für alle Variablen die jeweiligen Maße der zentralen Tendenz berechnet. Diese umfassen das arithmetische Mittel, Modus und Median. Weiterhin wurden die Streuungsmaße berechnet, also Standardabweichung, die Varianz und die maximale und minimale Ausprägung.

3.4.3 Bivariate Analyse

Im nächsten Schritt wurde die bivariate Analyse zur Untersuchung von formulierten Zusammenhängen innerhalb der aufgestellten Hypothesen überprüft. Es soll ein möglicher positiver Zusammenhang zwischen fehlenden externen Ressourcen am Arbeitsplatz und der mentalen Gesundheit der Gen Z untersucht werden (**H1**), sowie

der vermutete positive Zusammenhang zwischen erhöhten psychischen Belastungen und der Kündigungsbereitschaft (**H2**). Ebenfalls soll untersucht werden, ob und in welchem Maße Ressourcen mit der Kündigungsbereitschaft korrelieren (**H3**). Die jeweiligen Zusammenhänge wurden mit dem Korrelationskoeffizienten r nach Pearson ausgewertet. Für dessen Berechnung müssen verschiedene Voraussetzungen geprüft werden.

1. **Metrisches Datenniveau:** Das Skalenniveau der Variablen KG, MG und RA war metrisch, siehe Kapitel 3.4.1.
2. **Normalverteilung:** Um die Daten auf eine Normalverteilung zu prüfen, wurde der Kolmogorov-Smirnov-Test sowie der Shapiro-Wilk-Test durchgeführt. Nur für die Variable RA konnte der Shapiro-Wilk-Test eine Normalverteilung feststellen. Aufgrund des zentralen Grenzwertsatzes kann jedoch von einer Normalverteilung der Daten für alle drei Variablen ausgegangen werden.
3. **Der vermutete Zusammenhang zwischen den Variablen ist linear:** Der lineare Zusammenhang wurde anhand von Streudiagrammen veranschaulicht und konnte für alle drei Variablen bestätigt werden.
4. **Keine Ausreißer:** Um sicherzustellen, dass es in den Daten keine Ausreißer gab, welche mit ihren Antworten stark vom Mittel der Stichprobe abweichen, wurden Boxplots erstellt. Es konnten keine verzerrenden Ausreißer gefunden werden.

Der Korrelationskoeffizient sagt dabei etwas über einen Zusammenhang und die Richtung dieses Zusammenhanges aus. Er nimmt dabei einen Wert zwischen +1 und -1 an. Positive Werte bedeuten, dass ein Anstieg in einer Variable mit einem Anstieg der anderen einher geht. Negative Werte bzw. ein negativer Zusammenhang bedeuten, dass der Anstieg der einen Variable mit dem Abfall der anderen zusammenhängt. Werte nahe der Zahl 0 wurden als zusammenhangslos bewertet. Für H3 wurde außerdem eine partielle Korrelation berechnet. Das Signifikanzniveau wurde mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % und einem p-Wert von $< 0,05$ festgelegt.

3.4.4 Regressionsanalyse

Um die Wirkungszusammenhänge des Mediationsmodells tiefergehend untersuchen zu können, wurde zunächst eine einfache Regression berechnet. Dabei sollten folgende drei direkten Effekte analysiert werden:

- Der Einfluss von RA auf MG: E_{MGRA}
- Der Einfluss von RA auf KB: E_{KBRA}
- Der Einfluss von MG auf KB: E_{KBMG}

Im nächsten Schritt wurde eine multiple lineare Regression berechnet, um den spezifischen Einfluss von den RA und der MG auf die KB zu erhalten. Innerhalb der bivariaten Analyse wurden bereits die Voraussetzungen der Linearität der Zusammenhänge, das metrische Datenniveau, die Normalverteilung sowie die lineare Unabhängigkeit der Variablen untersucht. Weiterhin gilt es, folgende Annahmen zu belegen:

1. **Zufallsstichprobe:** Die Stichprobe war nicht vorbestimmt und wurde zufällig gezogen. Der Rekrutierungsablauf wird in Kapitel 3.2.1 beschrieben.
2. **Keine Multikollinearität:** Um sicherzustellen, dass keine Zusammenhänge zwischen den einzelnen Prädiktoren bestehen, wurde auf Multikollinearität geprüft. Anhand der Berechnung konnte Multikollinearität der Variablen für die multiple lineare Regression ausgeschlossen werden.
3. **Normalverteilung der Residuen:** Die Residuen des Gesamtmodells wurden anhand des Shapiro-Wilk-Test auf Normalverteilung geprüft. Es konnte keine Normalverteilung festgestellt werden. Da die multiple lineare Regression ein robustes Verfahren darstellt und die grafische Darstellung des Q-Q-Diagramms auf eine Annäherung an die Normalverteilung hinweist, wurde sich trotz der Verletzung der Annahme für die Berechnung entschieden.
4. **Homoskedastizität:** Bei der Homoskedastizität muss bewiesen werden, dass die Varianz der Residuen homogen und nicht heterogen ausfällt, um so eine lineare Streuung der Varianzen nachweisen zu können. Hierfür wurden grafisch Streudiagramme der standardisierten Residuen und den standardisierten Schätzwerten der Variablen erstellt. Aufgrund der grafischen Verteilung der Residuen konnte eine Heteroskedastizität ausgeschlossen werden.

Innerhalb der Mediationsanalyse wurde überprüft, ob die vorhandenen Ressourcen in einem Unternehmen die Kündigungsbereitschaft der Generation Z vorhersagen und ob der direkte Einfluss durch die mentale Gesundheit bzw. psychischen Belastungen am Arbeitsplatz mediiert wird. Hierbei wurde sowohl der totale Effekt zwischen RA und KB ohne die Mediationsvariable MG als auch der direkte Effekt im Modell mit Mediator berechnet. Zuletzt wurde der indirekte Effekt der Mediation durch MG berechnet. Die Mediationsanalysen wurden anhand der Regressionen in SPSS berechnet und anschließend mit dem PROCESS macro von Hayes (2018) kontrolliert, welches lineare Regression nach der Methode der kleinsten Quadrate verwendet, um unstandardisierte Pfadkoeffizienten des totalen, direkten und indirekten Effekts zu ermitteln. Hierfür wurde Bootstrapping mit 5000 Iterationen zusammen mit heteroskedastizitäts-konsistenten Standardfehlern eingesetzt, um Konfidenzintervalle zu

berechnen. Effekte wurden als signifikant erachtet, wenn das Konfidenzintervall Null nicht einschloss.

4. Ergebnisse

Dieses Kapitel zeigt die Ergebnisse der Datenauswertung für diese Studie auf. Hierzu wird zunächst die Stichprobe hinsichtlich ihrer Merkmale und der Ergebnisse der untersuchten Variablen beschrieben. Es folgen die Ergebnisse aus der bivariaten Analyse sowie der Regressions- und Mediationsanalysen. Basierend auf diesen Ergebnissen wird erörtert, ob die Nullhypothesen verworfen oder beibehalten werden.

4.1 Deskriptive Analyse

Um die Merkmale der vorliegenden Stichprobe ersichtlich zu machen, wird diese innerhalb der deskriptiven Auswertung der Variablen beschrieben. Daraufhin wird die Auswertung der Skalen RA, KB und MG aufgezeigt.

4.1.1 Beschreibung der Stichprobe

Die rekrutierte Stichprobe umfasste 242 erwerbstätige Personen der Generation Z, darunter waren 173 Frauen, 67 Männer und 2 diverse Personen. Da die Anzahl diverser Personen so gering ist und anhand der Daten keine aussagekräftigen Aussagen getroffen werden können, werden sie in der Analyse nicht berücksichtigt.

Das Alter wurde vorab eingegrenzt auf 12 bis 26 Jahren, wobei die jüngste Person der Stichprobe 17 Jahre und die älteste Person 26 Jahre alt war. Im Mittel sind die Befragten 23 Jahre alt. Die Varianz beträgt 3.31 Jahre und die Standardabweichung 1.82. Das am häufigsten angegebene Alter beträgt 24 Jahre. Insgesamt vier Personen gaben an, Kinder zu haben.

Da die Stichprobe unter anderem innerhalb der HAW rekrutiert wurde, konnte davon ausgegangen werden, dass sich ein großer Teil der Befragten noch in der Bildungsphase ohne abgeschlossenes Bachelor- und Masterstudium befindet. Diese Annahme deckte sich größtenteils mit den Ergebnissen. Von 223 Menschen, welche eine Angabe zum höchsten Bildungsabschluss gemacht haben, wurden am häufigsten Abitur ($n = 132$) und Bachelorabschluss ($n = 57$) genannt. Weiterhin gaben 37,2 Prozent der Befragten an, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit zwischen 11 und 20 Stunden liegt. Von den Teilnehmenden arbeiten 36,4 Prozent wöchentlich unter 10 Stunden und 21,5 Prozent über 31 Stunden. Nur 5 Prozent gaben eine Arbeitszeit zwischen 21 und 30 Stunden an.

Das monatliche Einkommen nach Abzug aller Fixkosten wurde auf einer Skala von 1 bis 5 erhoben, wobei 1 ein Einkommen unter 100 Euro und 6 die höchste Ausprägung von mehr als 1000 Euro darstellte. Die meisten Befragten gaben mit der Antwortmöglichkeit 3 an, zwischen 301 und 500 Euro zur Verfügung zu haben ($n = 56$). 11 Personen gaben an, weniger als 100 Euro zur Verfügung zu haben, 41 Personen haben hingegen mehr als 1000 Euro. Zwischen der männlichen und der weiblichen Stichprobe konnten Abweichungen festgestellt werden. Während der Median innerhalb der weiblichen Stichprobengruppe bei einem Wert von 3, also einem Einkommen von 301-500 Euro lag, befand sich der Median der männlichen Stichprobe bei 4, was einem monatlichen Einkommen von 501-700 Euro entspricht. Die Schiefe der Ausprägung für die weibliche Stichprobe liegt bei 0,33, was einer linkssteilen Verteilung entspricht. Die der Männer beträgt -0,20, was auf eine rechtssteile Verteilung hindeutet. Diese Ausprägungen werden in Abbildung 6 deutlich. Insgesamt hat die weibliche Stichprobe also ein geringeres Einkommen als die der Männer.

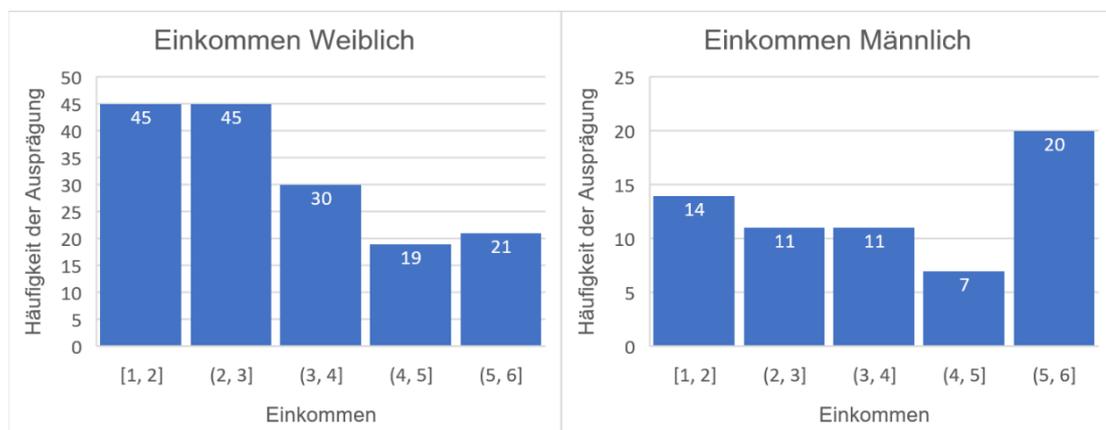


Abb. 6: Histogramme der Ausprägung „Einkommen“ nach Geschlecht

Die Auswertung der Arbeitszeit ergab einen Mittelwert von 2,12, was eine durchschnittliche Arbeitszeit von 11-20 Stunden in der Woche bedeutet. Die Standardabweichung war 1,13 und die Varianz entsprechend 1,27. Die Anstellungsdauer ergab für die Stichprobe einen Mittelwert von 1,71, was aufgerundet einer Dauer von 2 Jahren entspricht. Hier betrug die Standardabweichung 0,85 und die Varianz 0,72. Die Hälfte der Befragten waren seit weniger als einem Jahr angestellt, die andere Hälfte seit mehr als einem Jahr. Die Hälfte der Befragten hatten außerdem eine Vertragsbefristung, die andere Hälfte einen unbefristeten Vertrag.

Die Abfrage zur flexiblen Arbeitszeit und Remotearbeit wurde anhand einer Skala von 1 bis 5 erhoben, wobei 1 die höchste Ausprägung darstellte (=“immer”) und 5 die geringste (=“nie”). Aus der Gesamtstichprobe ($n = 242$) konnten 91 Personen remote arbeiten. Davon gaben 15,3 Prozent an, diese Möglichkeit „off“ zu haben. Der

Mittelwert liegt hier entsprechend bei 2,11 mit einer Standardabweichung von 0,90 und einer Varianz von 0,81. Die Möglichkeit, sich die eigenen Arbeitszeiten flexibel einzuteilen, hatten 123 Personen (50,8 Prozent) aus der Gesamtstichprobe. Der Mittelwert liegt hier bei 1,82 mit einer Standardabweichung von 0,95 und einer Varianz von 0,92. Weitere 44,7 Prozent gaben an, diese Möglichkeit „immer“ zu haben.

Bezogen auf den Einfluss der COVID-19-Pandemie auf die mentale Gesundheit der Generation Z lag die Stichprobe im Mittel bei 3,09, was einen mäßigen Einfluss bedeutet. Die Standardabweichung liegt bei 1,16 und die Varianz bei 1,35. Die Hälfte der Stichprobe gab Werte höher oder gleich 3 („mäßig“ bis „sehr stark“) an, 50 Prozent niedriger oder gleich („mäßig“ bis „gar nicht stark“). Von den Befragten, die während dieser Zeit bereits bei ihrem aktuellen arbeitgebenden Unternehmen angestellt waren ($n = 66$), hatten 10,6 Prozent „sehr stark“ das Gefühl, dass sie ausreichend Unterstützung hatten. Jede fünfte Person hingegen empfanden die Unterstützung als „gar nicht stark“. Der am häufigsten genannte Wert war „stark“, der Mittelwert lag bei 3,03 entsprechend der Antwortkategorie „mäßig“.

4.1.2 Auswertung der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Ausprägung der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz (MG) wurde anhand von 6 Items gemessen, die diverse Risikofaktoren am Arbeitsplatz abfragen. Anhand einer Skala von 1 bis 5 wurde erhoben, in welchem Maße dieser Risikofaktor am Arbeitsplatz besteht. Dabei stellt 1 die stärkste Ausprägung dieses Risikofaktors da und 5 die geringste Ausprägung, womit hohe Ausprägung auf MG eine schlechtere mentale Gesundheit symbolisieren. Innerhalb der Stichprobe lag das Minimum bei 1 und das Maximum bei 5 mit einem Mittelwert von 2,59. Die Standardabweichung betrug hier 0,76 und die Varianz 0,58. Die Hälfte der Stichprobe gab einen Wert von kleiner oder gleich 2,50 an, die andere Hälfte einen Wert größer oder gleich 2,50. Der am häufigsten genannte Wert war 2. Es besteht eine Schiefe von 0,31, also eine leicht linkssteile Verteilung, so wie es auch Abbildung 7 verdeutlicht.

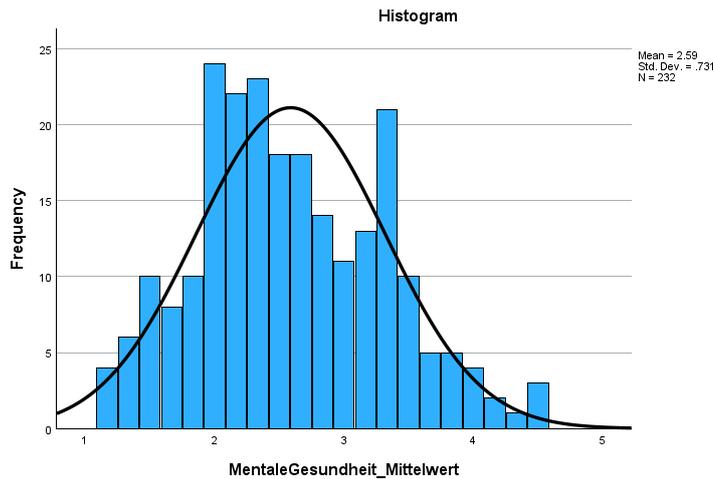


Abb. 7: Histogramm der Datenverteilung der Variable MG

Weiterhin gibt es nur leichte geschlechterspezifische Unterschiede innerhalb der Stichprobe. Der Mittelwert bei den Frauen liegt bei 2,62 mit einer Standardabweichung von 0,76 und einer Varianz von 0,58. Die Hälfte der weiblichen Stichprobe hatte Werte gleich oder größer 2,50, die andere Hälfte Werte kleiner oder gleich 2,50. Bei den Männern lautet der Mittelwert 2,51 mit einer Standardabweichung von 0,64 und einer Varianz von 0,4. Der Median liegt hier bei 2,33, also etwas niedriger als bei den Frauen. Während bei den Frauen das Maximum bei 5 lag, ist die höchste Ausprägung bei den Männern 4.

4.1.3 Auswertung der Ressourcen am Arbeitsplatz

Die Ressourcen am Arbeitsplatz (RA) wurden mithilfe von 4 Items anhand einer Skala von 1 bis 5 abgebildet, wobei 1 die höchste Verfügbarkeit und 5 die geringste Verfügbarkeit an Ressourcen am Arbeitsplatz darstellt.

Die Angaben der Stichprobe hatten einen Mittelwert von 2,89 mit einer Standardabweichung von 0,82 und einer Varianz von 0,67. Die Hälfte der Befragten hatten Werte kleiner oder gleich 2,75, die anderen 50 Prozent gaben Werte größer oder gleich 2,75 an. Der am häufigsten genannte Wert war 3. Es besteht eine Schiefe von 0,14, was auf eine sehr geringe linkssteile Verteilung der Daten hindeutet.

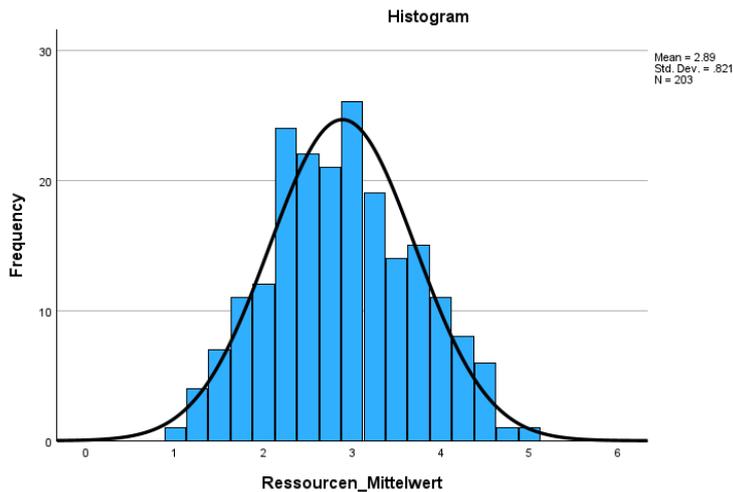


Abb. 8: Histogramm der Datenverteilung der Variable RA

Bei den Frauen lag der Mittelwert bei 2,95 mit einer Standardabweichung von 0,85 und einer Varianz von 0,73. Die Hälfte der Frauen erreichte Werte kleiner gleich 3, die anderen 50 Prozent Werte größer gleich 3. Der Mittelwert innerhalb der männlichen Stichprobe war etwas geringer mit 2,73 und einer Standardabweichung von 0,72 und Varianz von 0,52. Die Hälfte der Männer gab Werte kleiner gleich 2,75 an, die andere Hälfte Werte größer gleich 2,75.

4.1.4 Auswertung der Kündigungsbereitschaft

Die Kündigungsbereitschaft innerhalb der Stichprobe wurde anhand von 4 Items erhoben und mittels einer Skala von 1 bis 5 abgefragt. Dabei stellte 1 die geringste Bereitschaft dar und 5 die höchste Ausprägung der Kündigungsbereitschaft.

Die Stichprobe wies einen Mittelwert von 2,43 auf, mit einer Standardabweichung von 0,90 und einer Varianz von 0,80. Es besteht eine Schiefe von 0,41, was auf eine linkssteile Verteilung der Daten hindeutet.

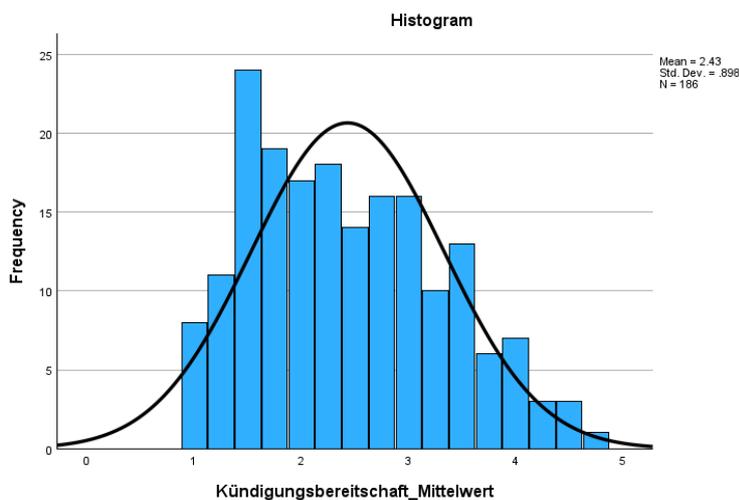


Abb. 9: Histogramm der Datenverteilung der Variable KB

Bei den Frauen lag der Mittelwert bei 2,48 mit einer Standardabweichung von 0,88 und einer Varianz von 0,78. Der Mittelwert innerhalb der männlichen Stichprobe war etwas geringer mit 2,30 und einer Standardabweichung von 0,94 und Varianz von 0,88.

4.2 Bivariate Analyse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der bivariaten Analysen aufgezeigt, welche die Stichprobe auf die in den Hypothesen formulierten Zusammenhänge untersuchen sollen. Dafür werden zunächst die Voraussetzungen für die Korrelationstests geprüft, woraufhin die vermuteten Zusammenhänge anhand des Korrelationskoeffizienten r nach Pearson geprüft werden. Basierend auf den Ergebnissen werden die Null-Hypothesen angenommen bzw. abgelehnt.

4.2.1 Voraussetzungen

Um eine Korrelation nach Pearson rechnen zu können, müssen folgende vier Voraussetzungen erfüllt sein: ein metrisches Datenniveau für alle Variablen, ein linearer Zusammenhang, eine Normalverteilung sowie keine Ausreißer, welche das Ergebnis verfälschen könnten.

Die Korrelation folgender Variablenpaare sollen betrachtet werden:

- H1: Externe Ressourcen am Arbeitsplatz (RA) & Mentale Gesundheit (MG)
- H2: Mentale Gesundheit (MG) & Kündigungsbereitschaft (KB)
- H3: Ressourcen (RA) & Kündigungsbereitschaft (KB)

Für alle Variablen liegt ein metrisches Datenniveau vor. Um den linearen Zusammenhang zwischen den Variablen zu überprüfen, wurde für jedes Variablenpaar ein Streudiagramm mit Trendlinie erstellt. Alle Variablenpaare wiesen einen linearen Zusammenhang auf und sind in Abbildung 10 bis 12 dargestellt.

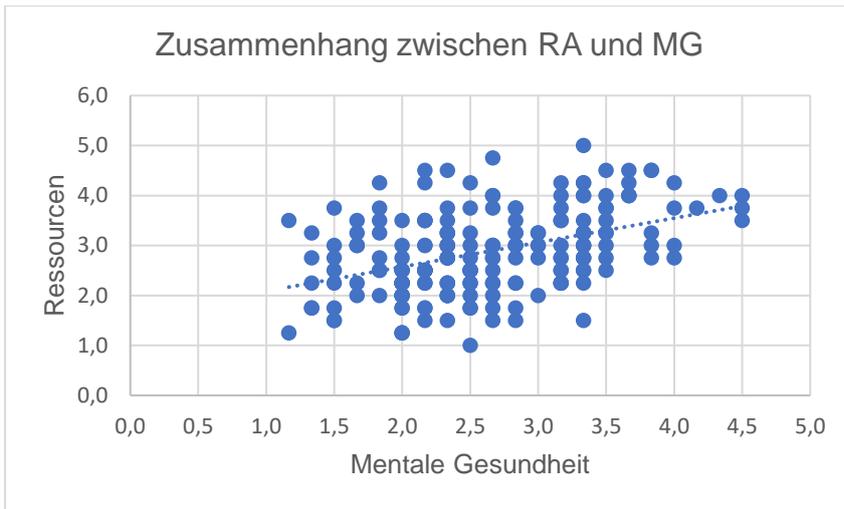


Abb. 10: Streudiagramm für die Variablen RA und MG

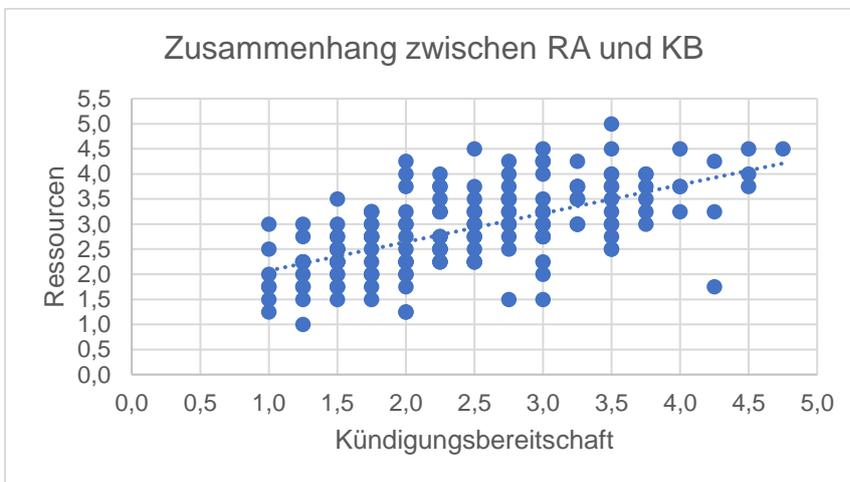


Abb. 11: Streudiagramm für die Variablen RA und KB

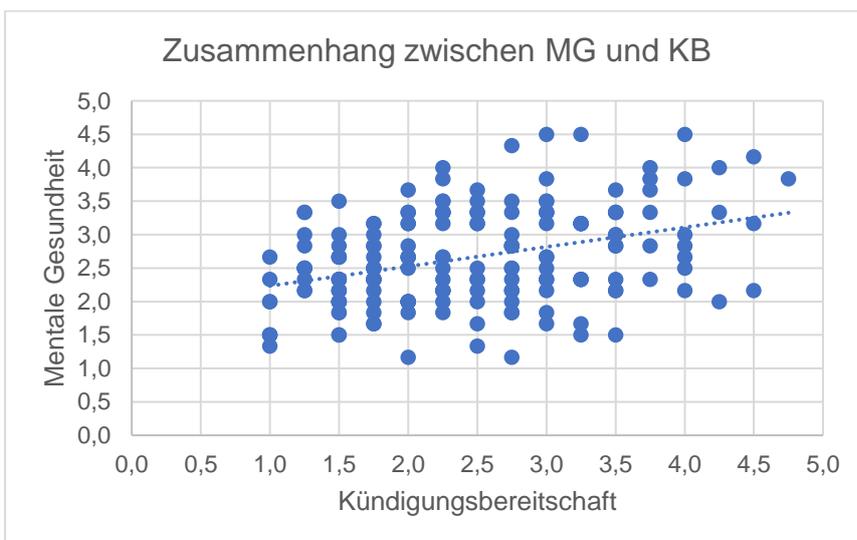


Abb. 12: Streudiagramm für die Variablen MG und KB

Um die Variablen auf eine bivariate Normalverteilung zu prüfen, wurden die Tests von Shapiro-Wilk und Kolmogorov-Smirnov durchgeführt. Hierzu wird die Nullhypothese aufgestellt, dass die Daten normalverteilt sind und ein Signifikanzniveau von 0,05 festgelegt. Ist das Ergebnis größer als 0,05 und entsprechend nicht signifikant, kann die Nullhypothese beibehalten und von einer Normalverteilung der Daten ausgegangen werden. Nur bei der Variable RA konnte der Shapiro-Wilk-Test eine Normalverteilung feststellen. Da er eine höhere Teststärke aufweist, wird die Nullhypothese hier beibehalten. Anhand der visuellen Darstellung der Datenverteilung durch die Histogramme kann jedoch von einer Annäherung an eine Normalverteilung ausgegangen werden. Da die Stichprobe eine Größe von > 30 Befragten aufweist, greift der zentrale Grenzwertsatz und es kann von einer Normalverteilung der Daten für alle drei Variablen ausgegangen werden.

Tabelle 5: Ergebnisse der Testverfahren auf Normalverteilung für MG, RA und KB

Variable	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk	Nullhypothese
MG	< 0,001	0,016	Verwerfen
RA	0,021	0,063	Beibehalten
KB	< 0,001	< 0,001	Verwerfen

Um die Variablen nach verzerrenden Ausreißern zu prüfen, wurden Boxplots erstellt, welche die Lage- und Streumaße grafisch aufzeigen und dadurch auch abweichende Werte identifizieren können. Als Ausreißer werden jene Werte definiert, die mindestens das 1,5-Fache des Interquartilsabstands sind und im Boxplot mit einem Kreis oder Sternchen dargestellt werden.

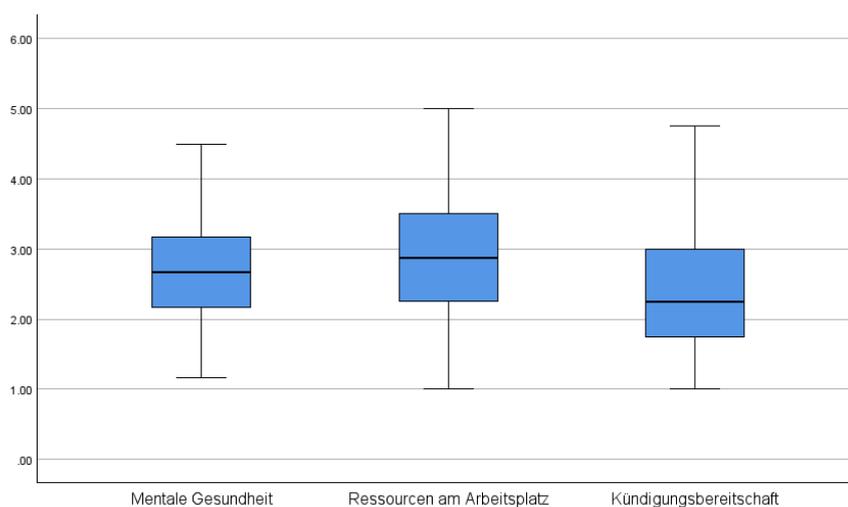


Abb. 13: Grafische Darstellung der Boxplots für die Variablen MG, RA und KB

Da keiner der Boxplots Ausreißer nach oben oder unten aufweist, kann auch diese Voraussetzung als erfüllt betrachtet werden.

4.2.2 Hypothesentests nach Pearson

Auf Basis der vorherigen Berechnungen können die Korrelationen der Variablen nun nach Pearson berechnet werden.

Tabelle 6: Ergebnisse des Korrelationstests nach Pearson

Variablenpaar	Pearson r	Signifikanz
MG & RA	$r = 0,42$	$p < 0,001$
RA & KB	$r = 0,62$	$p < 0,001$
MG & KB	$r = 0,37$	$p < 0,001$

Wie die Ergebnisse in Tabelle 6 zeigen, besteht zwischen MG und RA ein statistisch hochsignifikanter, moderater bis starker und positiver Zusammenhang. Der Zusammenhang von RA und KB ist stark, positiv und hochsignifikant. MG und KB korrelieren ebenfalls hochsignifikant, moderat und positiv miteinander.

Für die in dem Wirkungsmodell vermuteten einzelnen Zusammenhänge lassen sich nun die abgeleiteten Hypothesen H1 bis H3 anhand ihrer Nullhypothesen bewerten. Für alle Variablenpaare wurde ein positiver Zusammenhang vermutet mit der jeweiligen Nullhypothese, dass kein positiver Zusammenhang besteht. Auf Basis der Ergebnisse des Pearson Korrelationskoeffizienten können die Nullhypothesen verworfen und die drei Hypothesen angenommen werden.

4.3 Regressionsanalyse

Es wurden mehrere Regressionen aufbauend auf den Ergebnissen der bivariaten Analyse berechnet. Zum einen sollte das gesamte Wirkungsmodell anhand einer multiplen linearen Regression untersucht werden. Dabei wird der Einfluss von RA auf die Variable MG und KB analysiert. Weiterhin sollen die einzelnen Wirkungszusammenhänge zwischen RA und MG, RA auf KB und MG auf KB untersucht werden. Zuerst wurde die Erfüllung von Voraussetzungen geprüft, denen sich das folgende Kapitel widmet.

4.3.1 Voraussetzungen

Wie im Methodenteil beschrieben, verbleiben vier Annahmen, die zur Regressionsberechnung noch zu prüfen sind. Zunächst sollen die unabhängigen Variablen auf Multikollinearität, also ihrer Unabhängigkeit voneinander, geprüft werden, um Verzerrungen der statistischen Signifikanz der Ergebnisse zu vermeiden. Da die Prüfung der

einzelnen Wirkungszusammenhänge nur eine einfache lineare Regression voraussetzt, entfällt die Multikollinearität. Für das Mediationsmodell mussten die Variablen RA und MG auf Multikollinearität untersucht werden. Der bereits errechnete Korrelationskoeffizient nach Pearson ergab einen Wert von $r = 0,42$. Da Korrelationswerte ab einem Wert von 0,8 auf Multikollinearität hindeuten, kann sie für diese Variablen ausgeschlossen werden (Field, 2018, S. 402). Es wurden des Weiteren die VIF-Werte und Toleranzwerte als Indikatoren für die Höhe einer Korrelation zwischen zwei unabhängigen Variablen berechnet. Bei einem VIF-Wert > 10 und einem Toleranzwert $< 0,1$ muss von einer Multikollinearität ausgegangen werden (Kutner et al., 2005, S. 410). Die folgende Tabelle 7 veranschaulicht alle Ergebnisse der Korrelation zwischen MG und RA als unabhängige Variablen. Die Werte schließen eine Multikollinearität aus, weshalb die Voraussetzung als erfüllt gilt.

Tabelle 7: Ergebnisse des Tests auf Multikollinearität

Variablen	Pearson r	VIF-Wert	Toleranz
RA	--	1,21	0,82
MG	--	1,21	0,82
RA & MG	$r = 0,24$	--	--

Um die Homoskedastizität nachweisen zu können, wurde eine grafische Prüfung anhand eines Streudiagrammes gewählt. Die standardisierten Residuen wurden auf der Y-Achse angezeigt und die standardisierten vorhergesagten Werte auf der X-Achse.

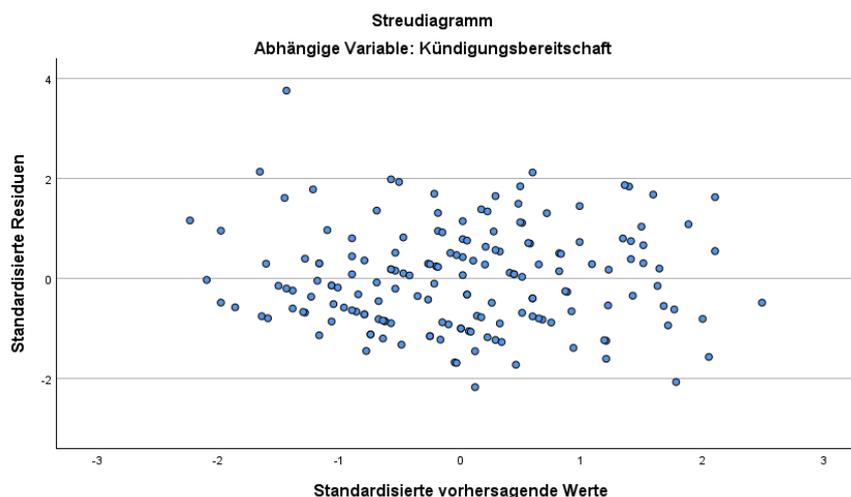


Abb. 14: Grafischer Test auf Homoskedastizität für das Gesamtmodell

Anhand des Streudiagrammes in Abbildung 14 kann eine kastenförmige Verteilung der Residuen festgestellt werden. Heteroskedastizität indizierende

Residuenverteilungen in Trichter- oder Kurvenform sind nicht zu erkennen. Es kann folglich von einer homogenen Varianz ausgegangen werden und die Voraussetzung gilt als erfüllt.

Der Shapiro-Wilk-Test auf Normalverteilung der Residuen ergab mit $p = 0,014$ auf einem Signifikanzniveau von $p < 0,05$ ein signifikantes Ergebnis. Die Nullhypothese, *es besteht eine Normalverteilung der Residuen*, musste also verworfen werden. Der grafische Test auf Normalverteilung durch das in Abbildung 15 dargestellte Q-Q-Diagramm lässt jedoch eine Annäherung an eine Normalverteilung vermuten.

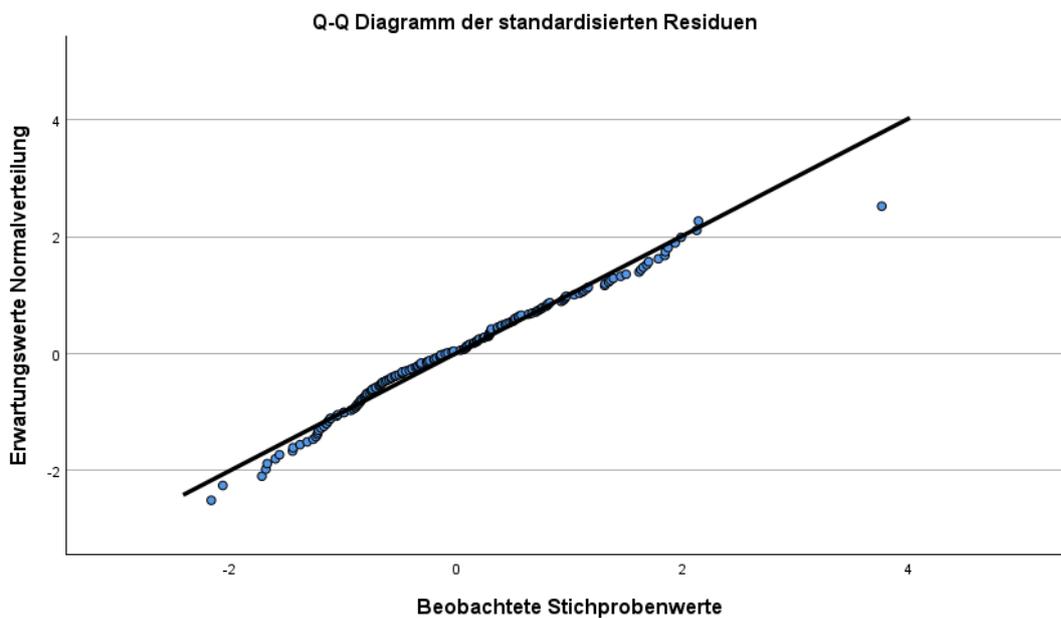


Abb. 15: Q-Q-Diagramm zum grafischen Test auf Normalverteilung der Residuen des Gesamtmodells

4.3.2 Hypothesentests

Zunächst sollen der Effekt E_{RAMG} anhand einer einfachen linearen Regression untersucht werden. Für den Einfluss von RA auf das Kriterium MG ist $E_{RAMG} = 0,43$. Um die Effekte miteinander vergleichen zu können, wird immer der standardisierte Regressionskoeffizient für die Effekte angegeben.

Tabelle 8: Ergebnisse der einfachen linearen Regression für MG und RA

Prädiktor	R ²	Regressionskoeffizient β	Signifikanz F-Test
RA	0,19	$\beta = 0,39$ $\beta_{\text{stand}} = 0,43$	< 0,001

Für die lineare Regression des Einflusses von RA auf MG konnte ein hochsignifikantes Ergebnis von $p < 0,001$ für den F-Test und den Regressionskoeffizienten erzielt werden. R^2 zeigt, dass rund 19 Prozent der mentalen Gesundheit durch bereitstehende Ressourcen am Arbeitsplatz erklärt werden können. Dementsprechend sind 81 Prozent der Varianz von mentaler Gesundheit durch das Regressionsmodell nicht erklärbar und von weiteren Prädiktoren abhängig. Es besteht ein signifikant positiver Einfluss der RA auf die MG mit $\beta_{\text{stand}} = 0,43$. Steigt RA um eine Einheit, so steigt auch MG um 0,43 Punktwerte.

Um den *totalen Effekt* von RA auf KB ohne den Einfluss der Mediatorvariable MG zu bestimmen, wurde erneut eine einfache Regression für KB als Kriterium und RA als Prädiktor gerechnet. Abbildung 16 kann entnommen werden, dass für E_{RAKB} ein Wert von 0,62 besteht.

Tabelle 9: Ergebnisse der einfachen linearen Regression für RA und MG mit KB

Prädiktor	R^2	Regressionskoeffizient β	Signifikanz F-Test
RA	0,38	$\beta = 0,67$ $\beta_{\text{stand}} = 0,62$	$< 0,001$
MG	0,14	$\beta_{\text{MG}} = 0,47$ $\beta_{\text{stand}} = 0,37$	$< 0,001$

Es können 38 Prozent der Varianz in der Kündigungsbereitschaft auf fehlende Ressourcen zurückgeführt werden. Steigt RA um eine Einheit, so steigt KB um 0,62 Skalenpunkte. Der Einfluss von MG auf KB wurde ebenfalls anhand einer einfachen Regression untersucht. Rund 14 Prozent der Kündigungsbereitschaft können anhand der mentalen Gesundheit erklärt werden. Steigt MG um eine Einheit, so steigt KB um 0,37 Skalenpunkte.

Im nächsten Schritt wurde eine multiple lineare Regression zur Bestimmung des indirekten Effektes des Mediators MG gerechnet. KB war das Kriterium und MG sowie RA die Prädiktoren. Das Gesamtmodell wies ein hochsignifikantes korrigiertes R^2 von 0,39 auf und kann somit rund 39 Prozent der Varianz von KB erklären.

Tabelle 10: Ergebnisse der multiplen linearen Regression für das Gesamtmodell

Modell	R^2	Korrigiertes R^2	Signifikanz F-Test
Gesamtmodell	0,40	0,39	$< 0,001$

Beide Prädiktoren weisen einen positiven Einfluss auf das Kriterium auf, wie in Tabelle 11 dargestellt wird. Dabei ist der *direkte Effekt* von RA auf die KB $E_{\text{KBRA}} = 0,56$, wenn der Mediator MG im Modell vorhanden ist und konstant gehalten wird. Der Effekt

ist hochsignifikant mit $p < 0,001$. Es konnte demnach festgestellt werden, dass das Verhältnis zwischen RA und KB partiell durch MG mediiert wird. Der Einfluss von MG auf KB erzielt einen signifikanten Wert von $E_{KBMG} = 0,14$ mit $p = 0,04$.

Tabelle 11: Ergebnisse der Prädiktoren für das Gesamtmodell

Prädiktoren	Regressionskoeffizient β	β standardisiert	Signifikanz
RA	$\beta = 0,61$	$\beta_{\text{stand}} = 0,56$	$< 0,001$
MG	$\beta = 0,17$	$\beta_{\text{stand}} = 0,14$	0,04

Um schließlich den *indirekten Effekt* von RA via MG als Mediator auf KB zu berechnen, wurde der Einfluss von RA auf MG mit dem Einfluss von MG auf KB multipliziert: $E_{\text{indirekt}} = (E_{\text{MGRA}}) \cdot (E_{\text{KBMG}}) = 0,06$ und 95%-KI[0.0076, 0.1304]. Abbildung 16 verdeutlicht die einzelnen Wirkungszusammenhänge des Mediationsmodells und Abbildung 17 die entsprechenden Effektstärken der Analyse.

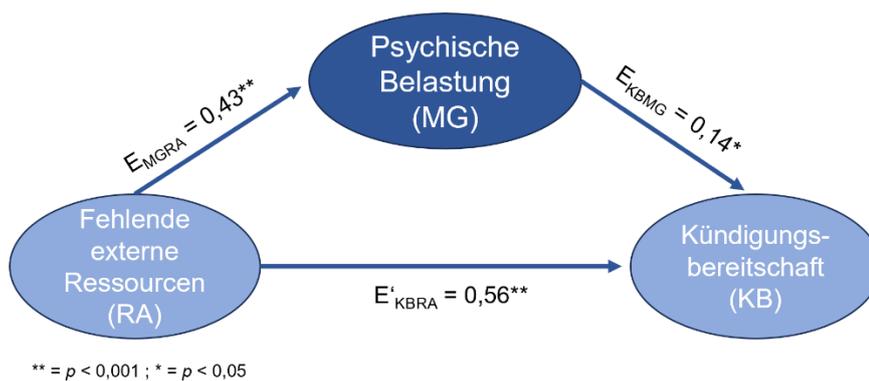


Abb. 16: Überarbeitetes Mediationsmodell der Wirkungszusammenhänge

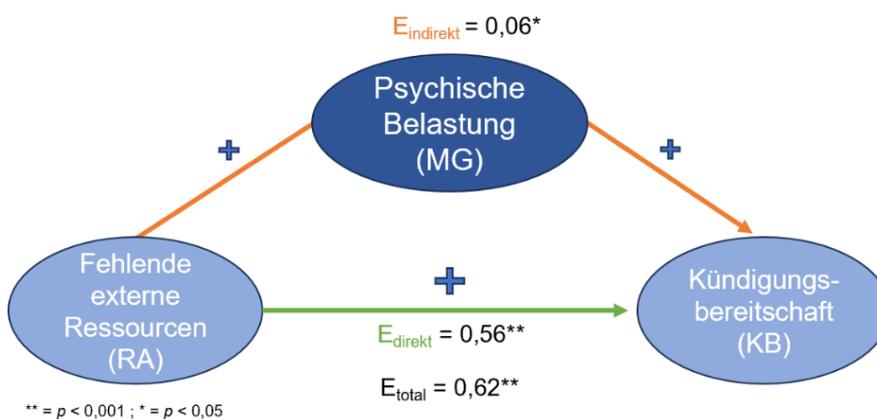


Abb. 17: Überprüftes Mediationsmodell und Effektstärken der Zusammenhänge

4.3.3 Bewertung der Nullhypothesen

Basierend auf den Ergebnissen der bivariaten Analyse sowie den Regressionsanalysen lassen sich nun Rückschlüsse auf die aufgestellten Nullhypothesen ziehen. Die einzelnen Wirkungszusammenhänge des aufgestellten Modells wurden sowohl innerhalb der bivariaten Analyse als auch in den einfachen linearen Regressionen untersucht. Hier lauteten die Hypothesen:

- **H1:** Fehlende externe Ressourcen am Arbeitsplatz erhöhen die psychischen Belastungen.
- **H2:** Psychische Belastungen am Arbeitsplatz erhöhen die Kündigungsbereitschaft.
- **H3:** Fehlende externe Ressourcen am Arbeitsplatz erhöhen die Kündigungsbereitschaft.

Um die wissenschaftliche Relevanz zu belegen, wurden Nullhypothesen aufgestellt, welche annahmen, dass keine solche Zusammenhänge bestehen. Um diese Nullhypothesen verwerfen zu können, wurde ein Signifikanzniveau von $p < 0,05$ festgelegt. Für alle aufgestellten Hypothesen konnten innerhalb der bivariaten Analyse sowie in der einfachen linearen Regressionsanalyse signifikante positive Zusammenhänge festgestellt werden. Demnach kann die Nullhypothese für H1 bis H3 verworfen werden.

Für das gesamte Mediationsmodell wurde folgende Hypothese aufgestellt:

- **H4:** Der Effekt von RA auf KB wird mediiert durch psychische Belastungen (MG).

Diese Hypothese wurde ausschließlich im Rahmen der Regressionsanalysen als Mediationsmodell getestet. Die Nullhypothese, die einen bestehenden Effekt ausschließt, konnte auf Basis der signifikanten Zusammenhänge innerhalb des Modells abgelehnt werden. Es kann von einem schwachen aber signifikanten Mediationseffekt von MG ausgegangen werden.

5. Diskussion

Nachdem die Analysen und Hypothesentests dargestellt wurden, sollen die Ergebnisse in diesem Kapitel diskutiert werden. Nachfolgend werden außerdem die angewandten Messmethoden kritisch hinterfragt und die Limitationen dieser Arbeit aufgezeigt, woraufhin Handlungsempfehlungen und gesundheitswissenschaftliche Implikationen erörtert werden.

5.1 Diskussion der Ergebnisse

Innerhalb der deskriptiven Analyse stellte sich heraus, dass etwas über die Hälfte der Befragten bereits die Möglichkeit haben, sich ihre Arbeitszeiten flexibel einzuteilen. Remote Arbeit war für ca. 38 Prozent möglich. Diese Flexibilisierung könnte neben der steigenden Digitalisierung vor allem auf die Eindämmungsmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie zurückzuführen sein, die solche Arbeitsformen voraussetzten und sich seitdem stärker in Unternehmen etabliert haben (RKI, 2022, S. 25). Der Zusammenhang zwischen den Arbeitsstrukturen vor und nach der Pandemie wurde jedoch nicht erhoben und kann daher nicht abschließend bewertet werden. Eine weitere Erkenntnis war, dass viele der Befragten angaben, dass ihre mentale Gesundheit während der COVID-19-Pandemie nicht ausreichend von ihrem Arbeitgebenden unterstützt wurde. Die Ergebnisse decken sich mit denen der Deloitte Studie aus 2021, bei der vier von zehn Befragten diese Angaben machten (Deloitte, 2021, S. 14). In der Stichprobe konnte ein etwas stärkerer Effekt gefunden werden: Hier gaben 59 Prozent der Befragten an, sich „mäßig“ bis „gar nicht“ unterstützt gefühlt zu haben. Das entspricht ca. jeder zweiten Person, die diese Frage beantwortet hat. Daraus lässt sich schließen, dass Unternehmen während der Pandemie nicht ausreichend auf die Bedürfnisse der Generation Z eingestellt waren. Insgesamt hatte die COVID-19-Pandemie einen mäßigen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Gen Z. Die im theoretischen Hintergrund beschriebenen Einflussfaktoren dieser Zeit, unter anderem Isolation, zunehmender Stress oder Erschöpfung, könnten hier eine Rolle gespielt haben.

Im Rahmen der deskriptiven Datenauswertung konnten geschlechterspezifische Unterschiede beim Einkommen und den psychischen Belastungen festgestellt werden: Männer gaben ein durchschnittlich höheres monatliches Einkommen als Frauen an und hatten somit weniger finanzielle Sorgen. Während 62,2 Prozent der weiblichen Stichprobe mäßige bis sehr starke Sorgen hatte, war dies nur bei 47,8 Prozent der männlichen Stichprobe der Fall. Diese finanzielle Ungleichheit stellt eine disproportional starke psychische Belastung für Frauen dar und deckt sich mit weiteren Studien innerhalb dieser Zielgruppe (Deloitte, 2022, S. 29). Da Geschlechterunterschiede in dieser Arbeit nicht zentral berücksichtigt wurden, besteht in Hinblick auf die Generation Z und ihre finanziellen Sorgen ein Bedarf für weitere, geschlechterspezifische Forschung.

Innerhalb der Auswertung mit Hilfe der Regressionsanalysen konnte festgestellt werden, dass mit einer höheren Anzahl an berichteten Ressourcen eine bessere mentale Gesundheit einhergeht. Steigt die Menge der vorhandenen Ressourcen um einen Bewertungspunkt, so nimmt die mentale Gesundheit um 0,43 Skalenpunkte zu. Da die

Variablen auf einer Skala von 1 bis 5 ausgewertet wurden, handelt es sich um einen nicht unerheblichen Zusammenhang von Ressourcen und mentaler Gesundheit. Für Generation Z als mental fragilste Bevölkerungsgruppe spielt die Verfügbarkeit von Ressourcen also eine zentrale Rolle für ihren Gesundheitszustand und ihr Wohlbefinden bei der Arbeit (Fraley et al., 2022, S. 6). Auf Basis der wissenschaftlichen Literatur konnte herausgearbeitet werden, dass Gen Z ihre mentale Gesundheit aufgrund von zunehmenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt immer mehr priorisiert (Pandey et al., 2022, S. 4). Die Ergebnisse dieser Arbeit verdeutlichen, dass die Ressourcen bei dem Gesundheitsschutz und letztendlich auch der Jobwahl eine wichtige Rolle spielen. Dies verdeutlichen auch die nächsten Erkenntnisse: Ressourcen hatten, wie vermutet, einen signifikant positiven Einfluss auf die Kündigungsbereitschaft. Je mehr Ressourcen zur Verfügung standen, desto geringer war die Kündigungsbereitschaft innerhalb der Generation Z. Der Einfluss der Ressourcen auf die Kündigungsbereitschaft stellte sich als größer heraus als ihr Einfluss auf die mentale Gesundheit. Etwas über ein Drittel der Varianz in Kündigungsbereitschaft können auf die Menge der vorhandenen Ressourcen zurückgeführt werden. Dieser starke Effekt verdeutlicht die Bedeutung für Unternehmen, die Implementierung solcher Ressourcen zu priorisieren, um die Generation Z langfristig an sich zu binden – insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Generation Z als Arbeitnehmendengeneration der Zukunft eine zentrale Rolle für den Erfolg von Unternehmen spielen wird (OECD, 2022). Sind diese nicht vorhanden muss damit gerechnet werden, dass die technisch versierte und dadurch ungebundenere Gen Z sich nach Jobalternativen umschaute, die ihnen mehr Ressourcen bieten (Botezat et al., 2020, S. 70).

Auch der Zusammenhang zwischen der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz und der Kündigungsbereitschaft erwies sich als signifikant. Der Einfluss war dabei ebenfalls positiv, was bedeutet, dass eine höhere Kündigungsbereitschaft innerhalb der Generation Z für diejenigen herrscht, die eine schlechtere mentale Gesundheit haben bzw. höhere psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erfahren. Dieses Ergebnis deckt sich mit den bereits erörterten Zusammenhängen und den Grundlagen aus dem theoretischen Hintergrund (Jiskrova, 2022).

Anhand des direkten Effekts konnte festgestellt werden, dass das Verhältnis zwischen den Ressourcen und der Kündigungsbereitschaft partiell durch die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz mediiert wird. Dieser Mediationseffekt von 0,06 kann als schwach eingestuft werden, da 6 Prozent des maximal möglichen indirekten Effektes durch das dargestellte Modell erklärt werden können. Trotz dessen stellt sich der Effekt als signifikant heraus. Da Arbeitgebende durch die gesetzliche Verankerung dazu angehalten sind, psychische Belastungen bei den Arbeitnehmenden zu vermeiden,

zeigt sich hier die Relevanz des Effektes. Mit der Mediationsanalyse konnte nachgewiesen werden, dass Ressourcen die mentale Gesundheit der Generation Z am Arbeitsplatz verbessern können. Hieraus ergibt sich zudem der Anreiz für Unternehmen, dass die bessere mentale Gesundheit mit einer geringeren Kündigungsbereitschaft einhergeht, wodurch wichtige Arbeitskräfte der Generation Z an das Unternehmen gebunden werden können.

Es kann außerdem diskutiert werden, dass sich für die psychischen Belastungen der Gen Z am Arbeitsplatz weitere Prädiktoren ergeben, die nicht durch Ressourcen erklärt werden, die Kündigungsbereitschaft aber beeinflussen. Hier sind zum Beispiel fehlende Inklusion und Diversität zu nennen (Deloitte, 2022, S. 14). Trotz weiterer Prädiktoren der mentalen Gesundheit und der Begrenzung der erhobenen Ressourcen der Skala RA konnte ein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass eine Erweiterung der erhobenen Ressourcen zu einem höheren Mediationseffekt führen würde. Da bereits die im Rahmen dieser Studie erhobenen Ressourcen einen signifikanten Einfluss zeigten, sollte ihre Bereitstellung für Unternehmen ein ernstzunehmendes Thema darstellen.

5.2 Diskussion der Methoden

In diesem Kapitel sollen die angewandten Methoden reflektiert und hinterfragt werden. Dafür werden zunächst die Limitationen der vorliegenden Studie aufgezeigt, woraufhin die Messungsmethoden kritisch beleuchtet. Anschließend wird die Datenauswertung diskutiert und bewertet.

5.2.1 Limitationen der Erhebung

Als erste Limitation der Studie kann die Rekrutierung an einer Hochschule genannt werden. Es gab eine hohe Teilnahmezahl an Studierenden an der Studie, die neben ihrer Ausbildung in Teilzeit arbeiten. Durch die Erhebung über die sozialen Medien sollte dieser Effekt zwar ausgeglichen werden, jedoch lässt sich aufgrund der hohen Rekrutierungsanzahl über die Hochschule vermuten, dass die Stichprobe nicht ausreichend repräsentativ für diejenigen Gen Z'ler war, die sich bereits in Vollzeit im Berufsleben befinden. Vor allem im Hinblick auf die mentale Gesundheit von Studierenden ist dieser Punkt kritisch zu betrachten. Bei der Rekrutierung an der HAW kam es aufgrund eines Cyberangriffs während der Rekrutierungsphase zu Problemen des internen E-Mail-Verteilers, über den der Link mit den Studierenden geteilt werden sollte. Aufgrund dessen erfolgte die Rekrutierung nur über die Departments Life Sciences und Soziale Arbeit. Hier ergab sich jedoch die Limitation, dass vor allem Studierende dieser beiden Departments aufgrund ihrer Lehrausrichtung vermehrt im Pflege- und

Krankenhaussektor tätig sein könnten, die von der Teilnahme an der Studie ausgeschlossen waren. Eine Reduktion der Teilnehmendenzahl infolgedessen ist denkbar. Die breitere Streuung der Teilnehmenden in allen Departments hätte außerdem zu mehr Heterogenität in der Stichprobe geführt. Die Stichprobe hat weiterhin mit einem Frauenanteil von 71,5 Prozent das weibliche Geschlecht überrepräsentiert. Gerade, da – wie die Analyse der demografischen Daten ergeben hat – Frauen im Schnitt höhere psychische Belastungen als Männer angegeben hatten, könnte dies einen Bias darstellen.

Als weitere mögliche Limitation kann die Online-Erhebung genannt werden. Da die Umfrage von überall und über jedes Endgerät ausgefüllt werden konnte, bestand keine Möglichkeit der Kontrolle der Bearbeitungsbedingungen, weshalb negativ wirkende äußere Einflüsse nicht ausgeschlossen werden konnten. Zudem konnten eventuelle Rückfragen nur mit Verzögerungen per E-Mail beantwortet werden. Da die mentale Gesundheit nie gleichbleibend, sondern unter anderem von der Tageszeit oder aktuellen Stressoren abhängig ist, konnte nicht nachvollzogen werden, ob die Aussagen der Befragten replizierbar sind. Die mentale Gesundheit stellt außerdem ein sensibles Thema dar und birgt die Gefahr, dass Angaben trotz Anonymität nicht ganz wahrheitsgetreu getroffen worden und dadurch ein Selbstberichtsfehler die Daten betrifft.

Schließlich muss angemerkt werden, dass der Begriff bzw. das Setting „Arbeitswelt“ sehr komplex und vielfältig ist. In den Daten der Umfrage wurden ausschließlich die Bereiche des Pflege- und Krankenhaussektors ausgegrenzt und die Erhebung der sonstigen Erwerbstätigen verallgemeinert. Da sich die Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen je nach Betrieb und Arbeitssektor unterscheiden, müssen auch die Ressourcen an die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes mit seinen spezifischen Herausforderungen angepasst werden. Da in dieser Arbeit keine Daten zu der spezifischen Erwerbstätigkeit erhoben wurden, können hier keine Rückschlüsse auf das Anforderungsprofil gezogen werden.

5.2.2 Diskussion der Messungsmethoden

In dieser Arbeit wurden drei latente Konstrukte gemessen: Die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz (MG), die verfügbaren Ressourcen am Arbeitsplatz (RA) und die Kündigungsbereitschaft (KB). Alle drei Konstrukte sind äußerst komplex. Vor allem die mentale Gesundheit ist vielschichtig und abhängig von vielen, internen sowie externen, Prädiktoren. Es stellt sich die Frage, ob das Konstrukt innerhalb des Fragebogens für den Forschungszweck ausreichend messbar gemacht wurde. Zudem ergab die Reliabilitätsanalyse durch Cronbach's Alpha für alle drei Skalen nur ein

„ausreichendes“ Ergebnis. Zukünftige Messungen sollten versuchen, einen höheren Wert anzustreben, um verlässlichere Ergebnisse zu erhalten.

Alle drei Skalen wurden anteilig durch Fragen aus dem COPSOQ erhoben. Viele Items des Fragebogens wurden, basierend auf dem interessierenden Forschungshintergrund, im Rahmen dieser Arbeit konzipiert. Zwar wurden diese Items in Pretests erprobt, dennoch ist hier kritisch zu reflektieren, ob das Konstrukt durch bestehende Skalen und Items besser hätte abgebildet werden können. Die Ergebnisse wären dadurch auch vergleichbarer geworden.

Für die Skala RA muss hinterfragt werden, ob die befragte Generation Z überhaupt über ausreichendes Wissen über die verfügbaren Ressourcen am Arbeitsplatz verfügt. Studien weisen darauf hin, dass das Ressourcenbewusstsein mit zunehmendem Alter steigt (Deloitte, 2022, S. 24). Es stellt sich also die Frage, ob sich die Befragten der Ressourcenvielfalt im Unternehmen überhaupt bewusst sind und ob diese Lücke im Bewusstsein zu fälschlichen Angaben geführt haben könnte.

5.2.3 Diskussion der Datenauswertung

Im Rahmen dieser Arbeit konnte nur ein mögliches Modell für den Zusammenhang zwischen der mentalen Gesundheit, den vorhandenen Ressourcen und der Kündigungsbereitschaft aufgestellt und berechnet werden. Da die einzelnen Konstrukte so komplex sind, sind hier eine Vielzahl an weiteren Hypothesen und Modellen denkbar. Zudem bestehen für die Kündigungsbereitschaft und die mentale Gesundheit eine hohe Anzahl an weiteren Prädiktoren, die in diesem Modell keine Berücksichtigung gefunden haben. So wurden beispielsweise keine individuellen psychophysische Merkmale von Menschen erhoben.

Bezogen auf die durchgeführte Datenanalyse muss angemerkt werden, dass die statistischen Analysen durchgeführt wurden, ohne dass alle Voraussetzungen erfüllt waren. So deuteten die Testergebnisse des Shapiro-Wilk und des Kolmogorov-Smirnov-Tests für 2 der drei korrelierenden Variablenpaare auf keine Normalverteilung der Daten hin. Trotz dieser Verletzung der Voraussetzung wurde der Korrelationstest nach Pearson und die Regressionen berechnet, da die grafische Annäherung an die Normalverteilung bestand. Die Ergebnisse der Analysen sind daher nicht uneingeschränkt gültig.

Weiterhin ist anzumerken, dass die beiden diversen Personen, die an der Umfrage teilgenommen haben, nicht in der Datenauswertung mittels SPSS berücksichtigt werden konnten, da ihre Anzahl zu gering war, um aussagekräftige Daten abbilden zu können. Sie sind aber trotzdem sehr wichtig, um die Grundgesamtheit der Generation Z divers abzubilden und da vor allem in dieser Personengruppe durch geringe

Aufklärung und Stereotype psychische Belastungen auftreten können (Siegel et al., 2022). Es wird also empfohlen, weitere Befragungen mit besonderer Berücksichtigung dieser Zielgruppe durchzuführen.

5.3 Handlungsempfehlungen & gesundheitswissenschaftliche Implikationen

Der in der Studie gefundene Zusammenhang kann in das SAR-Modell eingeordnet werden, das sich mit den Anforderungen und Ressourcen bezogen auf den individuellen Gesundheitszustand einer Person befasst. Im Kontext dieser Arbeit wurde dieser Wirkungszusammenhang im Setting Arbeit betrachtet und ein signifikanter Mediationseffekt von psychischen Belastungen durch die vorhandenen Ressourcen auf die Kündigungsbereitschaft gefunden. Damit können die Skala MG einschließenden Items "Überstunden", "Erschöpfung", "finanzielle Sorgen" und "Stress" als gesundheitsgefährdende Anforderungen im Arbeitskontext betrachtet werden. Schutzfaktoren, die die Skala RA bilden, sind "gute Entwicklungsmöglichkeiten", die "Kommunikation mit Vorgesetzten über arbeitsbezogene Probleme" und "Handlungsspielraum durch Einfluss auf Aufgaben". Sie können demnach als Gesundheitsressourcen wirken, welche den negativen Einfluss der genannten Anforderungen abmildern sowie die Kündigungsbereitschaft der Arbeitnehmenden verringern können. In zukünftigen Forschungsvorhaben sollten die individuellen internen Anforderungen und Ressourcen Berücksichtigung finden, damit ein holistisches Verständnis über das Zusammenspiel von internen und externen Risiko- und Schutzfaktoren entstehen kann.

In dieser Arbeit wurden die spezifischen Risikofaktoren der psychischen Gesundheit von der Generation Z analysiert, die sich aus den veränderten Rahmenbedingungen der Arbeitswelt, den kurzfristigen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie und den individuellen Merkmalen und Bedürfnissen dieser Generation ergeben. Sie erfordern eine Verstärkung des psychischen Gesundheitsschutzes auf Verhaltens- und Verhältnisebene, um die wichtige Gruppe der Generation Z stärker in der unternehmensinternen Gesundheitsförderung berücksichtigen zu können. Die folgenden Handlungsempfehlungen sollen diese Maßnahmen spezifizieren.

Aus gesundheitspolitischer Sicht muss das ArbSchG, welches den Schutz der psychischen Gesundheit nur oberflächlich erfasst, verschärft werden. Viele Unternehmen halten sich Umfragen zufolge nicht an die Vorgaben, wodurch psychische Belastungen nicht hinreichend identifiziert werden können (Bundesministerium für Gesundheit, 2022). Anhand des Anstiegs der AU-Tage durch psychische Störungen innerhalb der Generation Z wird ersichtlich, dass hier Bedarf für eine Präzisierung des gesetzlichen

Gesundheitsschutzes für Unternehmen besteht, welche die aktuellen Entwicklungen und Veränderungen der Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt berücksichtigt. Unternehmen müssen verpflichtet werden, entsprechende Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung zu ergreifen. Es sollten klare Vorgaben für die Identifizierung und den Umgang mit psychischen Belastungen geschaffen werden. Dies würde zum einen die Arbeitsbedingungen für die Generation Z verbessern, die von diesen Veränderungen am stärksten betroffen ist. Zum anderen kann der verbesserte gesetzliche Gesundheitsschutz langfristig zu Kostenersparungen für den Staat, die Wirtschaft und die Gesellschaft durch weniger AU-Tage und Kündigungen führen (Pandey et al., 2022, S. 33).

Auf Mesoebene müssen die Unternehmen in eine stärkere Verantwortung für den Gesundheitsschutz ihrer jüngeren Angestellten genommen werden. Eine Gefährdungsbeurteilung nach gesetzlicher Grundlage kann nur einen bestimmten Anteil an psychischen Belastungen erheben. Aufgrund der fragileren mentalen Gesundheit der Generationsgruppe erweisen sich Ressourcen von enorm hoher Bedeutung wenn es darum geht, junge Talente für sich zu gewinnen und langfristig an sich zu binden (Fraleley et al., 2022, S. 16). Zentrale Ziele sollten hier vor allem die Destigmatisierung und Aufklärungsarbeit zu den Themen der mentalen Gesundheit sein, um eine sichere, wertschätzende und offene Arbeits- und Fehlerkultur zu schaffen (Pandey et al., 2022, S. 25). Vor allem dem Weiterbilden von Führungskräften kann hier eine besondere Bedeutung zugesprochen werden. Sie fungieren als Ansprechpersonen und Vermittler, die ihre Mitarbeitenden dazu befähigen können, vorhandene Ressourcen in Anspruch zu nehmen. Es muss ihnen zum einen ermöglicht werden, eine gesunde Arbeitskultur vorzuleben. Zum anderen sollten sie dafür sensibilisiert werden, erste Anzeichen für psychische Erkrankungen rechtzeitig zu erkennen und Schritte einzuleiten, um der Entwicklung einer ausgeprägten psychischen Störung vorzubeugen (ebd., S. 26). Vor allem bei Remote Arbeit ist der Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden mit Videokamera wichtig. Anzeichen von psychischen Veränderungen können hier zum Beispiel sein, dass sich Verhaltensweisen des Mitarbeitenden merklich verändern, indem er z.B. Fristen nicht einhält, sich zurückzieht oder qualitativ schlechtere Arbeitsergebnisse einreicht (Huff, 2021, S. 85). Weiterhin kann durch ein solches Training eine offenerere Kommunikation und Austausch über Belastungssituationen, Konflikte und Herausforderungen, angestoßen werden. Aber auch anonyme Umfragen zum Gesundheitszustand und mögliche Lücken sind denkbar, um wahrheitsgemäße Angaben zu erzielen. Ressourcen im Unternehmen sollten weiterhin spezifisch an junge Menschen kommuniziert werden, da sie oftmals noch nicht wissen, welche Angebote zur Verfügung stehen. Vor allem digitale

Kommunikationsmedien müssen aufgrund der technischen Versiertheit der Generation Z Beachtung finden (Fraley et al., 2022, S. 30). Auf Grundlage des erarbeiteten wissenschaftlichen Hintergrundes konnten folgende weitere Gesundheitsressourcen innerhalb von Unternehmen herausgearbeitet werden, die den Bedürfnissen der Generation Z entsprechen:

- Bereitstellung von neutralen Vertrauenspersonen, kostenloser Sozialberatung oder zentraler Servicestelle
- Workshops zu Themen wie Entgrenzung und Stressbewältigungsmethoden für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Handlungsspielräume und Entscheidungskontrolle vergrößern
- Arbeitsplatzsicherheit bieten – soweit dies möglich ist – und Weiterbildungen / Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden fördern

Betriebe sollten darüber hinaus besonderes Augenmerk auf Frauen richten, die überproportional von psychischen Störungen und Belastungen wie Gehaltskürzungen, geringerer Bezahlung, Kündigungen und schlechterer Work-Life-Balance betroffen sind. Für Unternehmen muss es eine Priorität werden, diese Lücke zu schließen und Aufklärung zu betreiben (Brand, 2021).

Auf Mikroebene lässt sich schließlich auf Ebene der Verhaltensprävention des Individuums argumentieren, dass die Nutzung arbeitsbezogener Ressourcen neben der Gestaltungskompetenz auf Seiten der betrieblichen Verantwortlichen auch die der Beschäftigten voraussetzt. Die Möglichkeit der Generation Z, Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsaufgaben zu nehmen, fördert die Entwicklung von Kompetenzen, die aufgrund zunehmender Variabilität der Arbeitsbedingungen, z. B. im Kontext der Digitalisierung, zukunftsbezogen von Bedeutung sind. Mit wachsenden Ressourcen und Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung im Betrieb kann auch die Eigenverantwortung des Gesundheitsverhaltens und die damit zusammenhängende Selbstfürsorge der Generation Z wachsen und gefördert werden (Rothe et al., 2017, S. 7).

6. Fazit

Im Zuge der Bearbeitung der Forschungsfrage „Welchen Einfluss haben fehlende Ressourcen im Setting Arbeit auf die mentale Gesundheit der Generation Z und damit auf ihre Kündigungsbereitschaft?“ konnten signifikante Zusammenhänge zwischen allen Variablen gefunden werden. Auf Grundlage des erarbeiteten Forschungshintergrundes und der statistischen Auswertungen kann die Frage wie folgt beantwortet werden: Die Verfügbarkeit von Ressourcen in einem Unternehmen hat einen

positiven Einfluss auf die mentale Gesundheit und senkt die Kündigungsbereitschaft der Generation Z. Ein höheres Maß an Ressourcen führt zu einer geringeren Kündigungsbereitschaft, unter anderem da die psychischen Belastungen im Arbeitsumfeld besser bewältigt werden können.

Die statistische Analyse zeigte, dass ein Großteil der befragten Gen Z'ler bereits flexible Arbeitsbedingungen nutzen können, was auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und die fortschreitende Digitalisierung zurückgeführt werden könnte. Es konnte festgestellt werden, dass viele Gen Z'ler nicht das Gefühl hatten, dass ihr arbeitgebendes Unternehmen ihnen während der Pandemie ausreichend Ressourcen zur Unterstützung der mentalen Gesundheit zur Verfügung gestellt hat. Dies weist auf eine unzureichende Anpassung der Unternehmen an die Bedürfnisse der Generation Z hin und könnte eine entscheidende Rolle in der Great Resignation gespielt haben. Es wurde auch deutlich, dass geschlechterspezifische Unterschiede hinsichtlich des Einkommens und der psychischen Belastungen bestehen, wobei Frauen mehr finanzielle Sorgen und höhere psychische Belastungen verspürten. Die Methoden wurden kritisch reflektiert, wobei Limitationen hinsichtlich der Stichprobe, der Online-Erhebung und der Messungsmethoden identifiziert wurden. Dazu gehören die eingeschränkte Repräsentativität der Stichprobe für die Grundgesamtheit, die die Durchführung der Umfrage als online-Erhebung sowie ein möglicher Bias der Daten, da Frauen überrepräsentiert waren. Weiterhin könnten die Komplexität der gemessenen Konstrukte und die Reliabilität der Skalen verbessert werden, um verlässlichere Ergebnisse zu erzielen.

Die vorgestellten Handlungsempfehlungen auf gesundheitspolitischer, unternehmerischer und individueller Ebene bieten konkrete Ansätze, um die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden der Generation Z in der Arbeitswelt zu verbessern. Gesundheitspolitische Maßnahmen sollten darauf abzielen, die gesetzlichen Grundlagen für den psychischen Gesundheitsschutz zu stärken, Therapiemöglichkeiten auszuweiten und Aufklärungsarbeit gegen die Stigmatisierung von psychischer Gesundheit zu betreiben. Unternehmen sollten in die gezielte Sensibilisierung und Weiterbildung von Führungskräften investieren, um eine sichere und offene Kommunikationskultur zu fördern und auf die Bereitstellung von Gesundheitsressourcen wie Entwicklungsmöglichkeiten, offener Kommunikation und Entscheidungsspielraum zu achten. Auf individueller Ebene sollte die Generation Z in Selbstfürsorge und Stressbewältigung geschult werden, um ihre Selbstwirksamkeit zu stärken und ihre psychische Gesundheit zu verbessern. Dabei müssen Verhältnis- und Verhaltensprävention Hand-in-Hand gehen.

Insgesamt spielen Ressourcen am Arbeitsplatz eine entscheidende Rolle für die mentale Gesundheit und die Kündigungsbereitschaft der Generation Z. Die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind in den letzten Jahren aufgrund von globalen Entwicklungen wie der Digitalisierung, der Globalisierung und des demografischen Wandels stark gestiegen. Die Generation Z stellt deshalb besondere Anforderungen an ihre Arbeitgebenden. Diese besser zu verstehen kann Unternehmen dabei helfen, attraktiver für junge Mitarbeitende zu sein und sich damit für eine Zukunft zu rüsten, in der die Generation Z den Arbeitsmarkt prägen wird. Die im Rahmen dieser Arbeit gefundenen Ergebnisse sollen als Anstoß für weitere Forschungen dienen, welche die Wechselwirkungen zwischen Schutz- und Risikofaktoren, der mentalen Gesundheit und der Kündigungsbereitschaft innerhalb der Generation Z zum Zweck haben.

Literaturverzeichnis

Adobe. (2021). *Die Zukunft der Zeit*. Adobe. <https://www.adobe.com/de/document-cloud/business/reports/the-future-of-time.html>

Allegis Group. (2019). *Millennials vs Gen Z: Key differences in workplace dynamics*. Allegis Group. <https://www.allegisgroup.com/en-gb/insights/blog/2019/november/millennials-vs-gen-z-key-differences-in-workplace-dynamics>

Beresford Research. (2023). *Age Range by Generation*. <https://www.beresfordresearch.com/age-range-by-generation/>

Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM). (o. J.). *Psychische Belastung*. <https://www.bghm.de/arbeitschueter/fach-themen/gesundheits-und-psyche/psychische-belastung>

Blanz, M. (2021). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit* (2. Aufl.). W. Kohlhammer GmbH. <https://elibrary.kohlhammer.de/book/10.17433/978-3-17-039819-1/download?>

Blümel, S. (2020). *Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell in der Gesundheitsförderung*. Strategien und Methoden. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-I121-2.0>

Botezat, E., Fotea, S. L., Marici, M., & Fotea, I. S. (2020). *Fostering the mediation role of the feeling of belonging to an Organization among romanian members of Generation Z*. 04/2020, 69–91.

Brand, M. (2021). *Corona: Auswirkungen in der Arbeitswelt - Rasche Reaktion auf globale Veränderungen*. 7, 40–42.

Bujard, M. (2022). *Die Folgen des demografischen Wandels*. bpb.de. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/demografischer-wandel-350/507789/die-folgen-des-demografischen-wandels/>

Bundesministerium für Gesundheit. (2022). *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz*. gesund.bund.de. <https://gesund.bund.de/psychische-gesundheit-am-arbeitsplatz>

Bundeszentrale für politische Bildung. (2016). *Demografischer Wandel*. bpb.de. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/240461/demografischer-wandel/>

Bundeszentrale für politische Bildung. (2020a). *Einführung und Überblick: Was bedeutet Digitalisierung?* bpb.de. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/digitalisierung-344/digitalisierung-344/318096/einfuehrung-und-ueberblick-was-bedeutet-digitalisierung/>

Bundeszentrale für politische Bildung. (2020b). *Generation Babyboomer*. bpb.de. <https://www.bpb.de/die-bpb/foerderung/akquisos/322074/generation-babyboomer/>

Bundeszentrale für politische Bildung. (2023). *Arbeitslose und Arbeitslosenquote*. bpb.de. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61718/arbeitslose-und-arbeitslosenquote/>

Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>

Colby, S. L., & Ortman, J. M. (2014). *The Baby Boom Cohort in the United States: 2012 to 2060* (Nr. P25-1141; S. 16). United States Census Bureau. <https://www.bersfordresearch.com/wp-content/uploads/2022/04/US-Census-The-Baby-Boom-Cohort-in-US-2012-to-2060.pdf>

COPSOQ. (2023). *Was ist COPSOQ? COPSOQ - Die Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz*. <https://www.copsoq.de/was-ist-copsoq/>

DAK Gesundheit. (2013). *DAK-Gesundheitsreport 2013*. <https://www.dak.de/dak/download/vollstaendiger-bundesweiter-gesundheitsreport-2013-2120160.pdf>

del Rio-Chanona, R. M., Hermida-Carrillo, A., Sepahpour-Fard, M., Sun, L., Topinkova, R., & Nedelkoska, L. (2022). *Mental health concerns prelude the Great Resignation: Evidence from Social Media* (arXiv:2208.07926). arXiv. <http://arxiv.org/abs/2208.07926>

Deloitte. (2021). *The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey: A call for accountability and action*. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/pdf/insights/2022/2021-deloitte-global-millennial-survey-report.pdf>

Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change—The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-gen-z-millennial-survey-2022.pdf>

Destatis. (2022). *12,9 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter*. Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_330_13.html

Dimock, M. (2019). *Where Millennials end and Generation Z begins | Pew Research Center*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

Duden. (o. J.). *Generation, die*. Duden. Abgerufen 7. Mai 2023, von <https://www.duden.de/rechtschreibung/Generation>

Faustmann, A., Gabriel, D., Leoni, T., Mayrhuber, C., & Rückert, E. (2011). *Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen*. Donau-Universität Krems. https://www.arbeiterkammer.at/infopool/akportal/Psychische_Belastungen_der_Arbeit_2012.pdf

Federal Reserve Bank of St. Louis. (2023). *Quits by Industry and Region: Levels, Seasonally Adjusted | FRED | St. Louis Fed*. FRED Economic Data. <https://fred.stlouisfed.org/release/tables?rid=192&eid=7022&od=#>

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. Aufl.). SAGE.

- Fitzenberger, B., & Ulrich, W. (2023). *Kurzarbeitergeld in der Covid-19-Pandemie: Lessons learned* (Nr. 5; IAB-Forschungsbericht, S. 30). <https://iab.de/publikationen/publikation/>
- Fraley, E., Rispoli, S., & McDonagh, D. (2022). The Great Resignation and Managing a Multigenerational Workforce. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4138749>
- Fry, R., & Parker, K. (2018). Early Benchmarks Show 'Post-Millennials' on Track to Be Most Diverse, Best-Educated Generation Yet. *Pew Research Center's Social & Demographic Trends Project*. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2018/11/15/early-benchmarks-show-post-millennials-on-track-to-be-most-diverse-best-educated-generation-yet/>
- Fuller, J., & Kerr, W. (2022). The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>
- Garbe, S. (2021). Warum wir den Begriff Generationengerechtigkeit nicht verstanden haben. *Der Spiegel*. <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/warum-wir-den-begriff-generationengerechtigkeit-nicht-verstanden-haben-ein-kommentar-a-eb6f094d-d141-4a84-8b78-c6c287fc21a3>
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (2021). *Selbstverständnis der Gesellschaft für Arbeitswissenschaften e. V. (GfA)*. <https://www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de/inhalt/dokumente/gfa-selbstverstaendnis-2021.pdf>
- Gray, A. (2017). *What is globalization anyway?* World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2017/01/what-is-globalization-explainer/>
- Grobe, T. G., & Braun, A. (2021). *BARMER Gesundheitsreport 2021*. <https://www.barmer.de/resource/blob/1032110/aaafa3405427f0b05d34a7f20fd904d1/barmer-gesundheitsreport-2021-data.pdf>
- Grobe, T. G., & Szecsenyi, J. (2021). *BARMER Arztreport 2021*. <https://www.barmer.de/resource/blob/1027518/043d9a7bf773a8810548d18dec661895/barmer-arztreport-2021-band-27-bifg-data.pdf>
- Huff, C. (2021). Employers are increasing support for mental health. *https://www.Apa.Org*, 1(52), 84–85.
- Jiskrova, G. K. (2022). Impact of COVID-19 pandemic on the workforce: From psychological distress to the Great Resignation. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 76(6), 525–526. <https://doi.org/10.1136/jech-2022-218826>
- Klingbeil-Döring, W. (2020). *Digitalisierung und der Arbeitsmarkt*. bpb.de. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/316908/digitalisierung-und-der-arbeitsmarkt/>
- Kutner, M., Nachtsheim, C., Neter, J., & Li, W. (2005). *Applied Linear Statistical Models* (5. Aufl.). McGraw-Hill.

- Kuzior, A., Kettler, K., & Raß, L. (2022). Great Resignation—Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees' Engagement. *Sustainability*, 14(11), 6764. <https://doi.org/10.3390/su14116764>
- Mahapatra, G. P., Bhullar, N., & Gupta, P. (2022). Gen Z: An Emerging Phenomenon. *NHRD Network Journal*, 15(2), 135–292. <https://doi.org/10.1177/26314541221077137>
- McCrindle, M., & Fell, A. (2019). *Understanding Generation Z: Recruiting, Training and Leading the Next Generation*.
- Meyer, B., Zill, A., & Schuhmann, S. (2021). *Arbeitssituation und psychische Belastung nach einem Jahr Coronapandemie*. 50–81.
- Microsoft. (2021). *The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?* <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>
- Miller, D., & Yamada, H. (2022). *The Great Resignation: Its origins and what it means for future business*. ABC News. <https://abcnews.go.com/US/great-resignation-origins-means-future-business/story?id=84222583>
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen* (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.). Verlag für neue Wissenschaft GmbH. <https://www.cop-soq.de/assets/pdf/BUCH-coposq-dt-baua-2005-Fb1058.pdf>
- Oertel, J. (2014). Baby Boomer und Generation X – Charakteristika der etablierten Arbeitnehmer-Generationen. In M. Klaffke (Hrsg.), *Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze* (S. 28–54). Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02325-6>
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). (2022). *OECD Employment Outlook 2022 | Tackling the cost-of-living crisis*. OECD. <https://www.oecd.org/employment-outlook/>
- Pandey, A., Sanganeria, A., Singh, H., Agarwalla, N., & Reddy, P. K. (2022). *Mental health and well-being in the workplace*. <https://www.deloitte.com/global/en/Industries/life-sciences-health-care/perspectives/gx-mental-health-2022.html>
- Papasabbas, L. (2017). Die Generation Global. *Zukunftsinstitut*. <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/zukunftsreport/die-generation-global/>
- Pew Research Center. (2007). *A Portrait of „Generation Next“*. <https://www.pewresearch.org/politics/2007/01/09/a-portrait-of-generation-next/>
- Robert Koch Institut (RKI). (2022). *Journal of Health Monitoring* (Nr. 4; Gesundheitsverhalten und depressive Symptomatik: Veränderungen in der COVID-19-Pandemie). https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsJ/JHealthMonit_2022_04_Gesundheit_Veraenderung_seit_COVID-19.pdf?__blob=publicationFile
- Rose, U., Friedland, I., & Pattloch, D. (2017). *Studie Mentale Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA)* (Nr. 05; FDZ-Datenreport). https://doku.iab.de/fdz/reporte/2017/DR_05-17.pdf

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B., & Formazin, M. (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung* (1. Auflage; S. 260). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). <http://www.baua.de/dok/8708776>

Schubert, F.-C. (2015). Auswirkungen moderner Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit—Zusammenhänge und präventive Maßnahmen. *Resonanzen – E-Journal für biopsychosoziale Dialoge in Psychosomatischer Medizin, Psychotherapie, Supervision und Beratung*, 3(1), Article 1.

Schumann, M., Marschall, J., Hildebrandt-Heene, S., & Nolting, H.-D. (2022). *Gesundheitsreport 2022. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten: Risiko Psyche: wie Depressionen, Ängste und Stress das Herz belasten*. medhochzwei. <https://www.dak.de/dak/download/report-2548214.pdf>

Schütte, M., & Köper, B. (2013). Change of work (Veränderung der Arbeit). *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, 56, 422–429. <https://doi.org/10.1007/s00103-012-1623-z>

Siegel, M., Nöstlinger, C., Dürbauer, F., Kirchner, S., Niederkrotenthaler, T., & Zemp, M. (2022). Psychische Gesundheit von LGBT*-Jugendlichen in Österreich: Scoping Review und Forschungsagenda auf Basis internationaler Evidenz. *neuropsychiatrie*. <https://doi.org/10.1007/s40211-022-00436-x>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2023). *Erwerbstätigkeit*. Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html

Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy--and Completely Unprepared for Adulthood--and What That Means for the Rest of Us*. Simon and Schuster. https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=HiKaDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=iGen&ots=aQ-SfTcQR_&sig=gFaHgXO5M63io3CZtJ0XyXpaOxo#v=onepage&q=iGen&f=false

Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2009). *Generation Me and the Changing World of Work*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0003>

Twenge, J. M., Joiner, T. E., Rogers, M. L., & Martin, G. N. (2018). Increases in Depressive Symptoms, Suicide-Related Outcomes, and Suicide Rates Among U.S. Adolescents After 2010 and Links to Increased New Media Screen Time. *Clinical Psychological Science*, 6(1). <https://doi.org/10.1177/2167702617723376>

Von der Oelsnitz, D., Behring, M., & Schmidt, J. (2023). *Krisengerechtes Employer Branding: Empfehlungen für Unternehmen am Beispiel der Corona-Krise*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-40000-2>

Wilhelm, B. (2002, Mai 26). Globalisierung als Chance für Wohlstand und Arbeitsplätze. *bpb.de*. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/25328/globalisierung-als-chance-fuer-wohlstand-und-arbeitsplaetze/>

World Health Organisation (WHO). (1986). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986.* https://intranet.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf

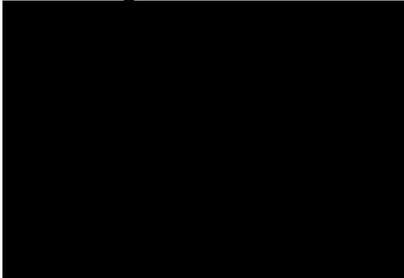
Xing. (2022). *XING-Studie zeigt: Jeder Vierte kündigt Job, ohne neue Stelle in Aussicht zu haben.* <https://www.xing.com/news/articles/xing-studie-zeigt-jeder-vierte-kündigt-job-ohne-neue-stelle-in-aussicht-zu-haben-4540742>

Zenjob. (2022). *Gen Z oder Generation All-in.* <https://www.zenjob.com/de/ressourcen/gen-z-studie-2022/>

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich diese Hausarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe, alle Ausführungen, die anderen Schriften wörtlich oder sinngemäß entnommen wurden, kenntlich gemacht sind und die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Fassung noch nicht Bestandteil einer Studie oder Prüfungsleistung war.

Hamburg, den 27.07.2023



Anhang 1: Fragebogen der Umfrage auf SoSci Survey



Willkommen!

Liebe/r Teilnehmer/in,

ich freue mich, dass du dir ein wenig Zeit nimmst, um den folgenden Fragebogen auszufüllen.

Ziel der Umfrage ist es, die **mentale Gesundheit der Generation Z** (zwischen 1997 und 2012 geboren) **am Arbeitsplatz** zu erheben. Aus den Ergebnissen sollen Handlungsempfehlungen für Unternehmen abgeleitet werden, damit ein gesünderes und zukunftsweisendes Arbeitsumfeld geschaffen werden kann.

Der Fragebogen wird ca. **5-10 Minuten** Zeit in Anspruch nehmen. Du kannst die Teilnahme an der Umfrage jederzeit und ohne Konsequenz abbrechen, jedoch möchte ich dich bitten, den Fragebogen möglichst vollständig auszufüllen.

Du bleibst bei der Teilnahme vollkommen anonym, da keine personenidentifizierenden Daten erhoben werden. Es erfolgt ausschließlich die Auswertung der Gesamtergebnisse; Einzelergebnisse werden nicht betrachtet. Daher ist es nicht möglich, Rückschlüsse auf deine Person zu ziehen.

Mit dem Beantworten der Fragen erklärst du dich damit einverstanden, dass ich deine Daten zur anonymen Auswertung im Rahmen der Bachelorarbeit verwenden darf.

Bitte fülle diesen Fragebogen nur aus wenn du **zwischen 1997 und 2012 geboren** wurdest und **einen Job hast, der nicht den Krankenhaus- oder Pflegesektor betrifft**.

Vielen Dank für deine Unterstützung!

Nele Schultz
Department Gesundheitswissenschaften

Melde dich bei Fragen gerne bei mir: [REDACTED]

1. Welchem Geschlecht bist du zugehörig?

- Weiblich
- Männlich
- Divers

2. Wie alt bist du?

Ich bin Bitte Jahre alt

3. Hast du Kinder?

- Ja
- Nein

4. Wie viele Stunden arbeitest du laut Vertrag pro Woche?

- ≤ 10 Stunden
- 11 bis 20 Stunden
- 21 bis 30 Stunden
- ≥ 31 Stunden

5. Wie lange bist du schon in deinem Unternehmen angestellt?

- < 1 Jahr
- 1-2 Jahre
- 3-4 Jahre
- > 5 Jahre

6. Ist dein Vertrag befristet?

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

7. Hast du die Möglichkeit, remote (von zuhause aus) zu arbeiten?

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

1 aktive(r) Filter

Filter ET04/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1
Dann Frage/Text **ET05** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

8. Wie häufig kannst du von zuhause aus arbeiten?

- Immer
- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie/fast nie
- Weiß ich nicht

9. Hast du die Möglichkeit, dir deine Arbeitszeiten flexibel einzuteilen (auch außerhalb der Standardarbeitszeit von 9-17 Uhr)?

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

1 aktive(r) Filter

Filter ET06/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1
Dann Frage/Text ET07 später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

10. Wie häufig hast du die Möglichkeit, deine Arbeitszeiten flexibel zu nutzen?

- Immer
- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie/fast nie
- Weiß ich nicht

11. Wie stark sind deine finanziellen Sorgen, wenn du an deine Zukunft denkst?

- Sehr stark
- Stark
- Mäßig
- Weniger stark
- Gar nicht stark
- Weiß ich nicht

12. Musst du Überstunden machen, um deine Aufgaben schaffen zu können?

- Immer
- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie/fast nie
- Weiß ich nicht

13. Wie häufig fühlst du dich durch deine Arbeit gestresst?

- Immer
- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie/Fast nie
- Weiß ich nicht

14. Wie häufig beansprucht deine Arbeit so viel Energie, dass sich dies negativ auf dein Privatleben auswirkt?

- Immer
- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie/fast nie
- Weiß ich nicht

15. Wie häufig bist du in deiner Freizeit für Personen, mit denen du beruflich zu tun hast, erreichbar?

- Immer
- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie/Fast nie
- Weiß ich nicht

16. Bewerte dein durchschnittliches psychisches Wohlbefinden der letzten 30 Tage

Von links (sehr schlechtes psychisches Wohlbefinden) nach rechts (sehr gutes psychisches Wohlbefinden)



17. Wie stark wirkt sich dabei deine Arbeit negativ auf dein allgemeines psychisches Wohlbefinden aus?

- Sehr stark
- Stark
- Mäßig
- Weniger stark
- Gar nicht stark
- Weiß ich nicht

18. Wie stark hatten die Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie (z.B. Kontaktbeschränkungen, lange Home Office Phasen, usw.) einen negativen Einfluss auf deine mentale Gesundheit?

- Sehr stark
- Stark
- Mäßig
- Weniger stark
- Gar nicht stark
- Weiß ich nicht

19. Hast du bereits während der Hochphase der COVID-19 Pandemie in deinem jetzigen Job gearbeitet? (ca. Anfang 2020 bis Mitte 2021)

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

1 aktive(r) Filter

Filter CP03/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1
Dann Frage/Text CP02 später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

20. Wie stark hattest du während der Covid-19-Pandemie das Gefühl, dass dein/e Arbeitgebende/r dich ausreichend unterstützt, z.B. durch Ausstatten des Homeoffice, regelmäßige Check-ins, gesundheitsfördernde Angebote usw.?

- Sehr stark
- Stark
- Mäßig
- Weniger stark
- Gar nicht stark
- Weiß ich nicht

21. Bitte schätze ein, wie stark das Unternehmen, in dem du angestellt bist, für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden sorgt

- Sehr stark
- Stark
- Mäßig
- Weniger stark
- Gar nicht stark
- Weiß ich nicht

22. Wie häufig ist dein/e direkte/r Vorgesetzte/r bei Bedarf bereit, sich deine arbeitsbezogenen Probleme anzuhören?

- Immer
- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie/Fast nie
- Weiß ich nicht

23. Wie stark hast du einen Einfluss auf die Menge der Arbeit, die dir übertragen wird?

- Sehr stark
- Stark
- Mäßig
- Weniger stark
- Gar nicht stark
- Weiß ich nicht

24. Wie stark stehen dir während der Arbeit Ressourcen zur Verfügung, auf die du zurückgreifen kannst, wenn du dich psychisch belastet oder erschöpft fühlst? (z.B. offenes Gespräch mit Vorgesetzten, Apps, Sozialberatung, Fitnessangebote, usw.)

- Sehr stark
- Stark
- Mäßig
- Weniger stark
- Gar nicht stark
- Weiß ich nicht

25. Wie stark empfindest du Stolz darüber, ein Teil des Unternehmens zu sein, in dem du arbeitest?

- Sehr stark
- Stark
- Mäßig
- Weniger stark
- Gar nicht stark
- Weiß ich nicht

26. Wie stark hast du das Gefühl, dass deine Werte mit denen des Unternehmens übereinstimmen, in dem du arbeitest?

- Sehr stark
- Stark
- Mäßig
- Weniger stark
- Gar nicht stark
- Weiß ich nicht

27. Wie oft hast du in den letzten 12 Monaten daran gedacht, deinen Job kündigen zu wollen?

- Nie
- Einige Male im Jahr
- Einige Male im Monat
- Einige Male in der Woche
- Jeden Tag
- Weiß ich nicht

28. Wie wahrscheinlich ist es, dass du dich auch in einem Jahr bei deinem aktuellen Job siehst, wenn genügend Ressourcen zur Verfügung stehen, welche die mentale Gesundheit fördern?

- Sehr wahrscheinlich
- Eher wahrscheinlich
- Weder wahrscheinlich noch unwahrscheinlich
- Eher unwahrscheinlich
- Sehr unwahrscheinlich
- Weiß ich nicht

29. Wie viel Geld steht dir nach Abzug aller Fixkosten (Steuern, Miete, usw.) ca. monatlich zur Verfügung?

- weniger als 100 €
- 101 bis 300 €
- 301 bis 500 €
- 501 bis 700 €
- 701 bis 1000 €
- mehr als 1000 €

30. Was ist dein höchster Bildungsabschluss?

- Noch Schüler/in
- Kein Abschluss
- Hauptschulabschluss/Volksschulabschluss
- Realschulabschluss (Mittlere Reife)
- Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule)
- Abitur, allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife (Gymnasium bzw. EOS)
- Bachelor
- Anderer Schulabschluss:

Letzte Seite

Danke für deine Teilnahme und dass du dir die Zeit genommen hast, den Fragebogen auszufüllen! Deine Antworten wurden gespeichert und du kannst das Browser-Fenster nun schließen. Für weitere Fragen stehe ich gerne per E-Mail zur Verfügung: XXXXXXXXXXXX

Anhang 2: Codebuch der Fragebogenitems

Fragen	Vari- able	Daten- niveau	Kodierung/ Antwortmöglichkeiten
1. Welchem Geschlecht bist du zugehörig?	SD01	Nominal	1 = Weiblich 2 = Männlich 3 = Divers -99 = Keine Angabe
2. Wie alt bist du?	SD02	Metrisch	-99 = Keine Angabe
3. Hast du Kinder?	SD03	Nominal	1 = Ja 2 = Nein -99 = Keine Angabe
4. Wie viele Stunden arbeitest du laut Vertrag pro Woche?	ET01	Ordinal	1 = < 10 Stunden 2 = 11 bis 20 Stunden 3 = 21 bis 30 Stunden 4 = > 31 Stunden -99 = Keine Angabe
5. Wie lange bist du schon in deinem Unternehmen angestellt?	ET02	Ordinal	1 = < 1 Jahr 2 = 1-2 Jahre 3 = 3-4 Jahre 4 = > 5 Jahre -99 = Keine Angabe
6. Ist dein Vertrag befristet?	ET03	Nominal	1 = Ja 2 = Nein -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
7. Hast du die Möglichkeit, remote (von zu Hause aus) zu arbeiten?	ET04	Nominal	1 = Ja 2 = Nein -98 = weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
8. Wie häufig kannst du von zuhause aus arbeiten? (FILTER ET04)	ET05	Ordinal	1 = Immer 2 = Oft 3 = Manchmal 4 = Selten 5 = Nie / Fast nie -98 = Weiß ich nicht -97 = Plausible Missing -99 = Keine Angabe
9. Hast du die Möglichkeit, dir deine Arbeitszeiten flexibel einzuteilen (auch außerhalb der Standardarbeitszeit von 9-17 Uhr)?	ET06	Nominal	1 = Ja 2 = Nein -98 = weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
10. Wie häufig hast du die Möglichkeit, deine Arbeitszeiten flexibel zu nutzen? (FILTER ET06)	ET07	Ordinal	1 = Immer 2 = Oft 3 = Manchmal 4 = Selten 5 = Nie / Fast nie

			-98 = Weiß ich nicht -97 = Plausible Missing -99 = Keine Angabe
11. Wie stark sind deine finanziellen Sorgen, wenn du an die Zukunft denkst?	MG04	Ordinal	1 = Sehr stark 2 = Stark 3 = Mäßig 4 = Weniger stark 5 = Gar nicht stark -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
12. Musst du Überstunden machen, um deine Aufgaben schaffen zu können?	MG01	Ordinal	1 = Immer 2 = Oft 3 = Manchmal 4 = Selten 5 = Nie / Fast nie -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
13. Wie häufig fühlst du dich durch deine Arbeit gestresst?	MG07	Ordinal	1 = Immer 2 = Oft 3 = Manchmal 4 = Selten 5 = Nie / Fast nie -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
14. Wie häufig beansprucht deine Arbeit so viel Energie, dass sich dies negativ auf dein Privatleben auswirkt?	MG02	Ordinal	1 = Immer 2 = Oft 3 = Manchmal 4 = Selten 5 = Nie / Fast nie -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
15. Wie häufig bist du in deiner Freizeit für Personen, mit denen du beruflich zu tun hast, erreichbar?	MG03	Ordinal	1 = Immer 2 = Oft 3 = Manchmal 4 = Selten 5 = Nie / Fast nie -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
16. Bewerte dein durchschnittliches psychisches Wohlbefinden der letzten 30 Tage	MG05	Ordinal	1 = :((2 = :(3 = : 4 = :) 5 = :)) -99 = Keine Angabe
17. Wie stark wirkt sich deine Arbeit negativ auf dein allgemeines psychisches Wohlbefinden aus?	MG06	Ordinal	1 = Sehr stark 2 = Stark 3 = Mäßig 4 = Weniger stark 5 = Gar nicht stark -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
18. Wie stark hatten die Einschränkungen durch die	CP01	Ordinal	1 = Sehr stark 2 = Stark

COVID-19-Pandemie einen negativen Einfluss auf deine mentale Gesundheit?			3 = Mäßig 4 = Weniger stark 5 = Gar nicht stark -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
19. Hast du bereits während der Hochphase der COVID-19-Pandemie in deinem jetzigen Job gearbeitet?	CP03	Nominal	1 = Ja 2 = Nein -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
20. Wie stark hattest du während der Pandemie das Gefühl, dass dein/e Arbeitgebende/r dich ausreichend unterstützt, z.B. durch das Ausstatten des HO, regelmäßige Check-ins, gesundheitsfördernde Angebote usw.? (FILTER CP03)	CP02	Ordinal	1 = Sehr stark 2 = Stark 3 = Mäßig 4 = Weniger stark 5 = Gar nicht stark -98 = Weiß ich nicht -97 = Plausible Missing -99 = Keine Angabe
21. Bitte schätze ein, wie stark sich das Unternehmen, in dem du angestellt bist, für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden sorgt	RA01	Ordinal	1 = Sehr stark 2 = Stark 3 = Mäßig 4 = Weniger stark 5 = Gar nicht stark -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
22. Wie häufig ist dein/e Vorgesetzte/r bei Bedarf bereit, sich deine arbeitsbezogenen Probleme anzuhören?	RA02	Ordinal	1 = Immer 2 = Oft 3 = Manchmal 4 = Selten 5 = Nie / Fast nie -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
23. Wie stark hast du einen Einfluss auf die Menge der Arbeit, die dir übertragen wird?	RA05	Ordinal	1 = Sehr stark 2 = Stark 3 = Mäßig 4 = Weniger stark 5 = Gar nicht stark -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
24. Wie stark stehen dir während der Arbeit Ressourcen zur Verfügung, auf die du zurückgreifen kannst, wenn du dich psychisch belastet oder erschöpft fühlst?	RA04	Ordinal	1 = Sehr stark 2 = Stark 3 = Mäßig 4 = Weniger stark 5 = Gar nicht stark -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
25. Wie stark empfindest du Stolz darüber, ein Teil des Unternehmens zu sein, in dem du arbeitest?	KB02	Ordinal	1 = Sehr stark 2 = Stark 3 = Mäßig 4 = Weniger stark 5 = Gar nicht stark -98 = Weiß ich nicht

			-99 = Keine Angabe
26. Wie stark hast du das Gefühl, dass deine Werte mit denen deines Unternehmens übereinstimmen?	KB03	Ordinal	1 = Sehr stark 2 = Stark 3 = Mäßig 4 = Weniger stark 5 = Gar nicht stark -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
27. Wie oft hast du in den letzten 12 Monaten darüber nachgedacht, deinen Job kündigen zu wollen?	KB01	Ordinal	1 = Nie 2 = Einige Male im Jahr 3 = Einige Male im Monat 4 = Einige Male in der Woche 5 = Jeden Tag -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
28. Wie wahrscheinlich ist es, dass du dich auch in einem Jahr bei deinem aktuellen Job siehst, wenn genügend Ressourcen zur Verfügung stehen, welche die mentale Gesundheit fördern?	KB04	Ordinal	1 = Sehr wahrscheinlich 2 = Eher wahrscheinlich 3 = Weder wahrscheinlich noch unwahrscheinlich 4 = Eher unwahrscheinlich 5 = Sehr unwahrscheinlich -98 = Weiß ich nicht -99 = Keine Angabe
29. Wie viel Geld steht dir nach Abzug aller Fixkosten ca. monatlich zur Verfügung?	SO01	Ordinal	1 = weniger als 100 € 2 = 101 bis 300 € 3 = 301 bis 500 € 4 = 501 bis 700 € 5 = 701 bis 1000 € 6 = mehr als 1000 € -99 = keine Angabe
30. Was ist dein höchster Bildungsabschluss?	SO02	Ordinal	1 = Noch Schüler/in 2 = Kein Abschluss 3 = Hauptschulabschluss/ Volksschulabschluss 4 = Realschulabschluss 6 = Fachhochschulreife 7 = Abitur 8 = Bachelor 9 = Anderer Bildungsabschluss -99 = Keine Angabe