

# Arbeitsanforderungen und -ressourcen und affektives Commitment von Pflegefachpersonen

Eine quantitative Querschnittstudie

✓ Geringere Kündigungsabsichten  
 ✓ Geringere Fluktuation  
 ✓ Geringere Fehlzeiten  
 ✓ Verbesserte Arbeitsleistung  
 ✓ Erhöhte Pünktlichkeit  
 ✓ Weniger Krankheitstage u. v. m...

## Hintergrund

Affektives Commitment, also die emotionale Bindung von Pflegefachpersonen an ihr Krankenhaus ist mit zahlreichen positiven Effekten verbunden [1][2][3].

Broetje et al. (2020) haben mit ihrem integrativen Review of Reviews die wichtigsten beruflichen Anforderungen und Ressourcen von Pflegefachpersonen identifiziert [4]. Die Schlüsselanforderungen und -ressourcen wurden aus 14 Reviews extrahiert. Sie setzen sich aus insgesamt neun verschiedenen Themen zusammen, von denen drei den **Anforderungen** und sechs den **Arbeitsressourcen** zugeordnet sind. Diese sind der Korrelationsmatrix im Ergebnisteil zu entnehmen.

## Forschungsfrage

Wie sind die Schlüsselarbeitsressourcen und -anforderungen mit affektivem, organisationalen Commitment bei Pflegefachpersonen auf Normalstationen in Akut-Krankenhäusern in Deutschland assoziiert?

## Methodik

### Erhebung

- Online-Fragebogen mit insgesamt 52 Items
- Affektives Commitment als abhängige Variable
- 9 Arbeitsressourcen und -anforderungen als unabhängige Variablen
- Messung ausschließlich mit validierten und reliablen Skalen
- Erhebungszeitpunkt: 17.04.2023 bis 30.06.2023

### Statistische Methoden

- Deskriptive Statistiken
- Korrelationsanalyse

### Zielgruppe

- Pflegefachpersonen auf Normalstationen in Krankenhäusern

## Ergebnisse

### Mittelwerte, Standardabweichungen, Pearson-Korrelationen

Variable	Items	Skala	MW	SD	
1 Affektives Commitment	5	1-5	3.27	0.94	
2 Faires und authentisches Management	4	1-5	3.08	0.68	0.57
3 Unterstützung Vorgesetzte	3	1-5	3.29	1.02	0.45
4 Transformationale Führung	12	1-5	3.05	1.00	0.45
5 Unterstützung Kollegen	3	1-5	3.94	0.74	0.26
6 Professionelle Ressourcen	3	1-4	2.51	0.61	0.32
7 Autonomie <b>Ressourcen</b>	3	1-4	2.69	0.64	0.27
8 Arbeitsüberlastung <b>Anforderungen</b>	4	1-5	4.22	0.76	-0.35
9 Work-Life Interferenzen	3	1-4	2.97	0.72	-0.25
10 Mangelnde formale Belohnung (Bezahlung)	2	1-7	4.30	1.28	-0.38
11 Mangelnde formale Belohnung (Karriere)	2	1-5	2.77	1.00	-0.37

Teilnehmende	n	%
<b>Geschlecht</b>		
männlich	40	12,7
weiblich	271	86,0
divers	4	1,3
<b>Alter (in Jahren)</b>		
20-25	58	18,4
26-35	108	34,3
36-55	123	39,0
56-62	26	8,3
<b>Betriebszugehörigkeit (in Jahren)</b>		
<11	202	64,1
11-20	50	15,9
21-30	35	11,1
>30	28	8,9

## Schlussfolgerung

Wie die Korrelationsmatrix zeigt, bestehen die stärksten Zusammenhänge zwischen dem affektiven Commitment und allen **führungsrelevanten Variablen**: Faires und authentisches Management, Unterstützung durch Vorgesetzte sowie transformationale Führung. Dies zeigt deutlich, welchen Einfluss die direkten Vorgesetzten auf das affektive Commitment der Pflegefachpersonen haben können.

### Handlungsempfehlung

Neben entsprechenden Schulungen zur Steigerung des fairen und authentischen Managements (z. B. gewaltfreie Kommunikation [5]) kann aus den Ergebnissen abgeleitet werden, dass es von Bedeutung sein kann, den Pflegefachpersonen strukturierte Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in Aussicht zu stellen [6].

### Literatur

- Meyer, John P.; Stanley, David J.; Herscovitch, Lynne; Topolnitsky, Larissa (2002): Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. In: Journal of Vocational Behavior 61 (1), S. 20-52. DOI: 10.1006/jvbe.2001.1842.
- Mathieu, John E.; Zajac, Dennis M. (1990): A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. In: Psychological Bulletin 108 (2), S. 171-194. DOI: 10.1037/0033-2909.108.2.171.
- Ali H. Halawi (2014): STIMULI AND EFFECT OF THE INTENTION TO LEAVE THE ORGANIZATION. In: European Scientific Journal, ESJ 10, S. 184-197
- Broetje, Sylvia; Jenny, Gregor J.; Bauer, Georg F. (2020): The Key Job Demands and Resources of Nursing Staff: An Integrative Review of Reviews. In: Frontiers in psychology 11, S. 84. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00084.
- Nosek, M. (2012): Nonviolent communication: a dialogical retrieval of the ethic of authenticity. In: Nursing ethics 19 (6), S. 829-837. DOI: 10.1177/0969733012447016.
- Latzke, M.; Kainrath, S.; Stummer, H. (2022): Retention in der Pflege (Personalmanagement). In: Wolfgang H. Güttel (Hg.): Austrian Management Review. Volume 12 | 2022. Austrian Management Review. Nomos Verlagsgesellschaft. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos (Austrian Management Review), S. 52-64. Online verfügbar unter <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783957104168-52/re-tention-in-der-pflege-personalmanagement?page=1>.

Lucas Fehr  
 Masterarbeit im Studiengang Management von Sozial und Gesundheitsbetrieben (M.A.)

Katholische Stiftungshochschule München  
 Fakultät Soziale Arbeit

Erstkorrektor: Herr Prof. Dr. Koob  
 Zweitkorrektor: Herr Prof. Dr. Reuschenbach

Note: 1,1