



Bericht zur Befragung sächsischer Pfarrfrauen und Pfarrer.

Auftraggeber: Sächsischer Pfarrverein e.V.
Durchführung: Tobias Esche, M.Sc. Psychologie
Datum: 18.01.2021

1 ZUSAMMENFASSUNG

In der vorliegenden Untersuchung wurden sächsischen Pfarrer*innen zu Aspekten der Arbeit befragt. Ziel der Untersuchung war es herauszufinden, wie die Arbeitszufriedenheit und das chronische Stresserleben ausgeprägt sind und welche Faktoren einen Einfluss auf die beiden Variablen haben können. Im Rahmen einer Online-Befragung nahmen 222 Pfarrer*innen an der Untersuchung teil. Davon befanden sich 198 Personen im aktiven Pfarrdienst und 24 im Ruhestand. Die erfassten Daten wurden anschließend statistisch auf typische Kenngrößen sowie Zusammenhänge untersucht. Die Ergebnisse konnten zeigen, dass 83.3% der Befragten Pfarrer*innen im aktiven Pfarrdienst mit ihrer Arbeit zufrieden sind und generell eine eher hohe Zufriedenheit herrscht. Erhöhte Zufriedenheit konnte hinsichtlich der Abwechslung im Dienst, der Aufgabenvielfalt und der Entlohnung festgestellt werden. Etwas geringere Zufriedenheit bestand hingegen in Bezug auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die Anerkennung von Leistung sowie die zeitliche Regelung der Arbeit. Die größten Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit haben die berufliche Sinnerfüllung und der Mangel an sozialer Anerkennung. Die Arbeitszufriedenheit kann wiederum auch die berufliche Sinnerfüllung beeinflussen. Bezüglich des chronischen Stressempfindens wurde ersichtlich, dass Arbeitsüberlastung, chronischer Erfolgsdruck und soziale Überlastung im Pfarrberuf zu einem höheren Maß empfunden wurden, als der Mangel an sozialer Anerkennung. Der Mangel an sozialer Anerkennung, Arbeitsüberlastung und soziale Überlastung sowie Aspekte der zentralen Selbstbewertung (CSE) haben Einfluss auf das chronische Stresserleben. Eine hohe Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben hat einen hohen positiven Einfluss auf die empfundene Arbeitsüberlastung. In einigen Belastungsfaktoren ließen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen. Die Position einer Pfarramtsleitung hat hingegen Einfluss auf die Häufigkeit und Wichtigkeit von regelmäßigen freien Wochenenden.

2 THEORETISCHER HINTERGRUND

In einer Untersuchung von Müller (2017) wurden 365 Pfarrer*innen hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit befragt. Dabei gaben 83.4% der Befragten an, dass sie mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Erklärt wird dies mit der Tatsache, dass Pfarrer*innen verglichen mit anderen Berufsgruppen einen höheren Handlungs- und Entscheidungsspielraum haben. Die Höhe der empfundenen sozialen Anerkennung ist ein weiterer Faktor, der die Arbeitszufriedenheit beeinflussen kann. Andererseits gab jeder zweite Teilnehmer an, wiederum stark von der Arbeit belastet zu sein. Zeitdruck und ein zu hohes Pensum an Arbeit spielen dabei eine maßgebliche Rolle. Die Arbeitsbelastung bei Pfarrer*innen liegt nach Müller über dem Bundesdurchschnitt¹. Doch was genau ist aber unter Belastung zu verstehen und wie wirkt sich diese auf den Menschen aus? Und was sind Faktoren, die Einfluss auf das Erleben von Belastung in der Arbeitswelt haben?

Es besteht dabei immer ein Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung als deren unmittelbare Folge. Dieser Mechanismus wird im Belastungs-Beanspruchungs-Modell von Rohmert (1984) als Prinzip von Ursache und Wirkung beschrieben. Belastung wird hierbei als Gesamtheit aller Einflüsse beschrieben, die psychisch auf einen Menschen einwirken. Grundsätzlich ist jede Arbeitstätigkeit belastend und löst Beanspruchung aus². Zudem wird der Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung von individuellen Leistungsvoraussetzungen beeinflusst, welche als Puffer dienen können. Fähigkeiten, persönliche Einstellungen oder die körperliche Konstitution sind Beispiele für solche Voraussetzungen. Im Arbeitsalltag können also Belastungsfaktoren in Form von Arbeitsanforderungen vorliegen, die wiederum physische sowie psychische Beanspruchung auslösen. Einige explizite Beispiele für Belastungsfaktoren in der aktuellen Arbeitswelt werden von der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie³ aufgeführt. Dazu zählen u.a. zu hohe Arbeitsintensität, lange Arbeitszeiten, viele Überstunden oder fehlende soziale Unterstützung. Nach Rau und Buyken (2015) können Belastungen bei der Arbeit aufgabenbezogen (z.B. Arbeitsintensität, Arbeitsanforderungen, kognitive Anforderungen, ...), zeitlich (z.B. Arbeitsdauer, Überstunden, ...) oder arbeitsorganisatorisch (z.B. soziale

¹ Müller (2017)

² Sandrock & Stahn (2017)

³ GDA (2017)

Stressoren, mangelnde Anerkennung, ...) auftreten. Besonders hohe Arbeitsbelastung, geringe Entscheidungsspielräume und mangelnde soziale Anerkennung haben dabei einen großen Einfluss auf die psychische Gesundheit⁴. Wird die heutige Arbeit im Hinblick auf ihre Komplexität und Schnelligkeit betrachtet, fällt auf, dass ein hohes Arbeitspensum besteht und häufig mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigt werden müssen⁵. Eng damit verbunden ist die wachsende Flexibilität, die aber gerade im Hinblick auf die Trennung zwischen Arbeit und Privatleben nicht nur Vorteile mit sich bringt. Hierbei kann Flexibilisierung der Arbeit eine Herausforderung für den Einklang zwischen Arbeit und Privatleben darstellen, wobei sich beide Felder gegenseitig stark beeinflussen können⁶. Ein bewusstes Abschalten von der Arbeit wird u.a. durch erhöhte berufliche Erreichbarkeit im Privaten immer schwieriger. Diese arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit wird in der aktuellen Literatur zunehmend thematisiert^{7,8}. In einer Befragung von Genner et al. (2017) gaben 46% der Befragten an, dass sie auch außerhalb der Arbeitszeit digital erreichbar sind. Von 14% der Beschäftigten wird erwartet, dass sie in ihrem Privatleben dienstliche Belange erledigen. Von 22% der Beschäftigten wird dienstliche Erreichbarkeit während der Freizeit erwartet und 26% von ihnen fühlen sich davon belastet⁹. Häufig sind arbeitende Menschen in der Freizeit noch mit Arbeitsinhalten beschäftigt und können sich nicht erholen. Es entsteht eine Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben, die langfristig als Stressor negative Auswirkungen haben kann und ein mentales Abschalten von der Arbeit verhindert¹⁰. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass es durch zu hohe und zu komplexe arbeitsbedingte Anforderungen zu chronischer Überforderung und Erschöpfung kommen kann¹¹. Dies führt neben psychischer Ermüdung und Sättigung auch zum Erleben von chronischem Stress, Angst oder Sinnverlust¹². Chronischer Stress besteht dabei als besondere Gefahr. Er stellt einen subjektiv unangenehm empfundenen Spannungszustand¹³ dar, welcher langfristig besteht und die vorhandenen individuellen Ressourcen zur Stressbewältigung anhaltend überschreitet⁴. Chronischer Stress weist hohe Zusammenhänge mit Depressivität, Burnout, Schlafstörungen, körperlichen

⁴ Riedler-Heller et al. (2013)

⁵ Knieps & Pfaff (2016)

⁶ Poppelreuter & Mierke (2018)

⁷ Majkovic & Negri (2019)

⁸ Rüttgers & Hochgürtel (2019)

⁹ Hessenmöller et al. (2014)

¹⁰ Sonnentag & Krueger (2006)

¹¹ Graf (2019)

¹² Schaff (2019)

¹³ Greif & Cox (1997)

Beschwerden und psychischen Beschwerden auf¹⁴. Weitere Folgen können die Entwicklung von ängstlichen Persönlichkeitsstrukturen, psychosomatische Erkrankungen oder die Entstehung von Süchten zur Kompensation von zu hoher Belastung sein¹⁵.

Das Verhältnis zwischen Belastung am Arbeitsplatz bestehenden Ressourcen zur Bewältigung sollte also möglichst ausgewogen sein, um langfristig chronischem Stress aus dem Weg zu gehen. Arbeit, die mithilfe der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu schaffen ist, kann zudem motivieren und antreiben. Das Ausmaß der ausgelösten Beanspruchung kann somit Einfluss auf unsere Einstellung zur Arbeit haben. Dies hat Folgen für die Arbeitszufriedenheit, die bereits eingangs erwähnt wurde. Die Arbeitszufriedenheit ist in der Arbeits- und Organisationspsychologie eins der Konstrukte, dem bis heute womöglich das größte Forschungsinteresse gilt. „Die Arbeitszufriedenheit ist das, was Menschen in Bezug auf ihre Arbeit und deren Facetten denken und fühlen. Es ist das Ausmaß, in dem Menschen ihre Arbeit mögen (Zufriedenheit) oder nicht mögen (Unzufriedenheit).“¹⁶ Sie besitzt einen hohen Einfluss auf die psychische Gesundheit und hängt mit vielen Faktoren im Arbeitsalltag zusammen. Eine Rolle spielen dabei beispielsweise äußere Bedingungen und zeitliche Regelung der Arbeit, Inhalte und Vielfältigkeit der Tätigkeiten sowie persönliche Lern- und Wachstumsmöglichkeiten. Aber auch soziale Aspekte wie das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten sowie Anerkennung auf sozialer und fachlicher Ebene sind im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit maßgebliche Einflussfaktoren.

Ein etabliertes Modell, welches sich mit der Arbeitszufriedenheit befasst, ist das Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann (1994). Der Fokus des Modells liegt auf der Tatsache, dass in Befragungen zur Zufriedenheit häufig ein hoher Anteil an zufriedenen Arbeitenden gefunden wird, der jedoch nicht immer auf tatsächliche Zufriedenheit zurückzuführen ist. Häufig spielt eine verzerrte Sichtweise der Realität und eine Senkung der eigenen Ansprüche im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit eine maßgebliche Rolle. Dieses Problem wird im Modell behandelt und findet eine Lösung in der qualitativen Einschätzung der Arbeitszufriedenheit. Dabei wurden verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit (Abbildung 1) herausgearbeitet. Die Annahme dabei ist, dass die Arbeitssituation durch einen

¹⁴ Hapke et al. (2013)

¹⁵ Schaff (2019)

¹⁶ Kauffeld (2019)

Soll-Ist-Vergleich analysiert wird und daraufhin eine Anpassung der Einstellung oder des Problemlöseverhaltens erfolgt. Der Soll-Zustand beinhaltet die eigenen arbeitsbezogenen Erwartungen und Bedürfnisse wogegen der Ist-Zustand die Umsetzungsmöglichkeiten dieser beinhaltet. Je nachdem, ob dieser Soll-Ist-Vergleich positiv oder negativ ausfällt, kommt es zu einer Reaktion, die mit Änderung der eigenen Ansprüche (Änderung des Anspruchsniveaus) oder auch des Verhaltens einhergehen kann. Wenn die Situation nicht dem entspricht, was ich erwarte, habe ich also die Wahl meine Ansprüche bzw. meine Einstellung zu ändern oder mein Verhalten anzupassen. Somit können im Modell die verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit gebildet werden.

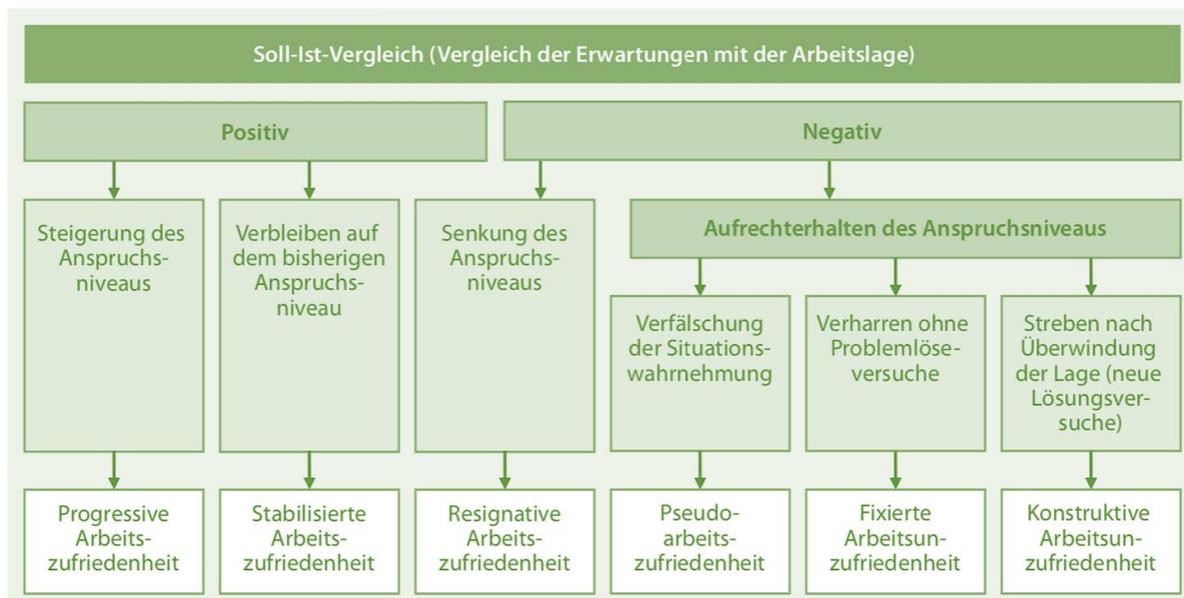


Abbildung 1. Züricher Modell der Arbeitsunzufriedenheit in Anlehnung an Bruggemann (1994)¹⁷

Zusammenfassend sollte ersichtlich werden, dass Belastungen und Beanspruchung im Arbeitsleben zum Alltag gehören und wie einzelne Facetten der Arbeit das Zusammenspiel von Belastung und Beanspruchung beeinflussen können. Dabei wurden die Rollen des chronischen Stresserlebens und der Arbeitszufriedenheit näher beleuchtet. **Auf Grundlage dessen wurde in vorliegender Untersuchung analysiert, wie die Arbeitszufriedenheit und das chronische Stresserleben bei sächsischen Pfarrer*innen ausgeprägt ist und was mögliche Einflussfaktoren auf diese Ausprägung sein können.**

¹⁷ aus Kauffeld (2019)

3 METHODISCHES VORGEHEN

3.1 Stichprobenbeschreibung

3.1.1 Beschreibung der Gesamtstichprobe

Die Gesamtstichprobe ($N = 222$) besteht aus 198 Pfarrer*innen im aktiven Pfarrdienst und 24 Pfarrer*innen im Ruhestand. 149 (67.1%) der Teilnehmenden sind männlich und 73 (32.9%) sind weiblich. Der Altersdurchschnitt liegt bei 51.9 Jahren und die Altersspanne reicht von 30 bis 91 Jahren. Weitere Angaben zur statistischen Beschreibung der Gesamtstichprobe sind Tabelle 1 zu entnehmen. Eine Stichprobenbeschreibung der Untergruppen Pfarrer*innen in aktiven Pfarrdienst und Pfarrer*innen im Ruhestand wird im Anschluss gegeben. Die Unterteilung der Stichprobe erfolgte, da schließlich nur die Pfarrer*innen im aktiven Pfarrdienst ausreichende Aussagen hinsichtlich ihrer aktuellen Arbeitssituation im aktiven Dienst treffen können.

Tabelle 1

	Häufigkeit	Prozent
Stichprobengröße		
Gesamtstichprobe	222	100.0
Gruppe „Aktiv im Pfarrdienst“	198	89.2
Gruppe „Im Ruhestand“	24	10.8
Geschlecht		
Männer	149	67.1
Frauen	73	32.9
Mitgliedschaft im Sächs. Pfarrverein e.V.		
Ja	139	62.6
Nein	83	37.4

3.1.2 Beschreibung der Teilstichprobe „Aktiv im Pfarrdienst“

Zur Gruppe „Aktiv im Pfarrdienst“ gehören 126 Pfarrer (63.6%) und 72 Pfarrerinnen (36.4%). Der Altersdurchschnitt der Teilstichprobe liegt bei 49.5 Jahren bei einer Altersspanne von 30 bis 65 Jahren. Genauere Angaben zur Altersverteilung der Stichprobe sind Tabelle 2 zu

entnehmen. Die angegebene durchschnittliche Arbeitszeit der Stichprobe beträgt 54 Stunden pro Woche bei einem Minimum von 23 Stunden und einem Maximum von 80 Stunden.

Tabelle 2

	Häufigkeit	Prozent
Geschlecht		
Männlich	126	63.6
weiblich	72	36.4
Altersverteilung		
30 Jahre bis 40 Jahre	41	20.7
41 Jahre bis 50 Jahre	53	26.7
51 Jahre bis 60 Jahre	83	41.9
über 60 Jahre	21	10.7
Mitgliedschaft im Sächs. Pfarrverein e.V.		
Ja	127	64.1
Nein	71	35.9

3.1.3 Beschreibung der Teilstichprobe „Im Ruhestand“

Zur Teilstichprobe „Im Ruhestand“ gehören 23 Männer (95.8%) und eine Frau (4.2%) im Alter von 65 bis 91 Jahren. Der Altersdurchschnitt liegt bei 72 Jahren. Genau die Hälfte der Ruheständler*innen ist Mitglied im Sächsischen Pfarrverein e.V.. Angaben zu ehrenamtlichen Beschäftigungen sind Abschnitt 4.5 zu entnehmen. Aufgrund der geringen Stichprobengröße kann keine detailliertere statistische Beschreibung der Stichprobe erfolgen.

3.2 Ablauf und Durchführung der Befragung

Die Befragung sowie Auswertung der Befragung wurde durch den Sächsischen Pfarrverein e.V. in Auftrag gegeben. Die Erhebung fand vom 26.06.2020 bis zum 08.10.2020 statt. Sie erfolgte in Form einer einmaligen Querschnitterhebung als Onlinebefragung und wurde mit dem Onlineerhebungsprogramm EFS-Survey (Unipark/QuestBack) durchgeführt. Der Fragebogen als Erhebungsinstrument beinhaltete 112 Fragen und die Durchführungsdauer betrug 20-25 Minuten. Für die Pfarrer*innen im Ruhestand beinhaltete der Fragebogen nur 15 Fragen, die Bearbeitungszeit war dementsprechend kürzer. Die Befragung war explizit an die Zielgruppe

sächsischer Pfarrer*innen gerichtet. Die Akquise der Teilnehmenden wurde per E-Mail durch die Superintendent*innen der Kirchbezirke betrieben. Zur Erhebung wurden ausschließlich Methoden im Rahmen einer standardisierten Datenerhebung genutzt. Zu Beginn des Fragebogens wurden sozio-demografische Variablen erhoben. Dazu gehörten unter anderem Alter, Geschlecht und Angaben zur beruflichen Situation (z.B. Erfahrung, Wochenarbeitsstunden). Dabei mussten die Teilnehmenden eingangs angeben, ob sie aktiv im Pfarrdienst tätig oder bereits im Ruhestand sind.

3.3 Erhobene Variablen

Im Folgenden werden die im Rahmen der Befragung erhobenen Größen (Variablen) erläutert. Diese beinhalten neben demografischen Variablen und Variablen zur Beschreibung der Arbeitssituation auch psychometrische Variablen, welche durch etablierte Fragebögen bzw. Skalen erfasst wurden. Zu Beginn der Befragung wurde zudem die besondere Situation durch die COVID-19-Pandemie reflektiert. Dies sollte zum einen der Sensibilisierung dienen, da die gestellten Fragen den Fokus auf den regulären Arbeitsalltag richteten. Die Befragten sollten besonders darauf achten, ihre Arbeitssituation unabhängig von den Einflüssen der COVID-19-Pandemie zu beschreiben. Die Einschätzung der Einflüsse durch die Situation auf das Privat- und Arbeitsleben fand auf einer 12-stufigen Skala von „1 – *gar nicht*“ bis „12 – *völlig*“ in Form eines Schiebepalkens statt. Die Einschätzung der Einwirkung durch die Pandemie-Situation wird zur Information im Kapitel 4.1 der Ergebnispräsentation aufgeführt, fließt aber nicht in die Ergebnisanalyse ein.

3.3.1 Demografische Variablen und Variablen der Arbeit

Zu den erfassten demografischen Variablen gehören in erster Linie Alter und Geschlecht. Weiterhin wurde der Arbeitsstatus („Aktiv im Pfarrdienst“ oder „Im Ruhestand“) erfragt. Zu beachten ist, dass die Erhebung der nachfolgend aufgeführten Variablen nicht für die Gruppe der Pfarrer*innen im Ruhestand stattfand. Zur Beschreibung der Arbeitssituation wurden die Pfarrer*innen im aktiven Pfarrdienst zu den folgenden Variablen befragt:

- Arbeitserfahrung in Jahren
- Art der Anstellung (Vollzeit/ Teilzeit/ Kombinierte Stelle)
- Tätigkeit in einer Pfarramtsleitung (Ja/ Nein)
- Struktureinheit (bzw. juristischen Form) der Pfarrstelle
- Anzahl der Kirchen in der Struktureinheit
- Anzahl der Pfarrstellen in der Struktureinheit
- Anzahl der Gemeindeglieder in der Struktureinheit
- Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden
- Durchschnittliche Zeit für außerdienstliche Aktivitäten pro Woche in Stunden
- Anzahl der Gottesdienste pro Woche
- Häufigkeit und Wichtigkeit des gesetzlich vorgeschriebenen freien Tages in der Woche
- Häufigkeit und Wichtigkeit eines freien Wochenendes im Quartal

3.3.2 Psychometrische Variablen

Die folgenden psychometrischen Variablen wurden erhoben:

- Arbeitszufriedenheit
- Chronisches Stresserleben mit den Subskalen Arbeitsüberlastung, Soziale Überlastung, chronischer Erfolgsdruck und Mangel an sozialer Anerkennung
- Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit
- Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben
- Berufliche Sinnerfüllung
- Irritation
- Core Self-Evaluations

Diese Variablen werden nachfolgend beschrieben. Hierbei wird ebenso das testtheoretische Gütekriterium der internen Konsistenz aufgeführt. Die interne Konsistenz wird mit der Größe Cronbachs α angegeben und sagt aus, wie stark die einzelnen Fragen einer Skala miteinander in Verbindung stehen. Je höher die interne Konsistenz ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die gestellten Fragen ein und dieselbe Variable messen. Nach Mallery & George (2003) ist die interne Konsistenz mit einem Wert $\alpha > .70$ als akzeptabel, $\alpha > .80$ als gut und $\alpha > .90$ als sehr gut einzustufen.

Arbeitszufriedenheit. Die Zufriedenheit wurde mit dem Fragebogen zu Formen der Arbeitszufriedenheit (Iwanowa, 2007) gemessen. Eingeschätzt wurde die Arbeitszufriedenheit in 12 Bereichen auf einer Skala von „1 – sehr unzufrieden“ bis „6 – sehr zufrieden“. Gefragt wurde beispielsweise nach der „Zufriedenheit mit den äußeren Arbeitsbedingungen“ oder der „Zufriedenheit mit zeitlichen Regelungen der Arbeit“. Die Skala zeigt mit einem Cronbachs $\alpha = .88$ gute interne Konsistenz. Basierend auf dem Modell der Arbeitszufriedenheit nach Agnes Bruggemann (1994) werden weiterhin sechs verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit bzw. der Arbeitsunzufriedenheit unterschieden, die bereits im Kapitel 2 aufgeführt wurden.

Chronischer Stress. Chronisches Stresserleben beschreibt das subjektive Empfinden von anhaltender erhöhter Beanspruchung (Becker, Schulz, & Schlotz, 2004) und wurde mit der Kurz-Skala zum chronischen Stress aus dem Trierer Inventar zum chronischen Stress (Schulz, Schlotz, & Becker, 2004) erhoben. Die volle Version des Fragebogens umfasst 57 Fragen und beinhaltet die Skalen Arbeitsüberlastung, Soziale Überlastung, Erfolgsdruck, Arbeitsunzufriedenheit, Überforderung bei der Arbeit, Mangel an sozialer Anerkennung, Soziale Isolation und chronische Besorgnis. Davon wurden in vorliegender Untersuchung die vier Skalen Arbeitsüberlastung, Soziale Überlastung, Erfolgsdruck und Mangel an sozialer Anerkennung genutzt, da diese in Bezug auf die vorliegende Erhebung den höchsten Informationsgehalt versprachen. Die genutzten Items beschreiben verschiedene Situationen wie z.B. „Zeiten, in denen mir die Verantwortung für andere zur Last wird“. Diese Situationen werden im Rückblick auf die letzten vier Wochen auf einer fünfstufigen Antwortskala von „1 – nie“ bis „5 – sehr häufig“ eingeschätzt. Die vier genutzten Skalen weisen eine gute bis sehr gute interne Konsistenz auf (Cronbachs $\alpha = .81 - .93$).

In der Kurz-Skala des Fragebogens können zwölf Items des Gesamtfragebogens in einer Kurzform genutzt werden und bieten so eine bessere ökonomischere Anwendung. Damit lässt sich ein Wert für das chronische Stresserleben in Summe messen. Mit einem Cronbachs $\alpha = .92$ weist auch die Kurzskala zum chronischen Stress exzellente interne Konsistenz auf.

Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit. In der Befragung zur „Flexibilität und Life-Domain-Balance“ im iga.Barometer 4. Welle 2013 von Hessenmöller et al., 2014 wird der Blick auf die immer weiter verschwimmende Grenze zwischen Arbeit und Privatleben gerichtet (Pangert, Pauls, & Schüpbach, 2016). Aus dem Fragebogen wurde die

Subskala zur arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit genutzt, welche das Ausmaß der durch die Erreichbarkeit entstehenden Belastung misst. Die Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit wird auf einer fünfstufigen Skala von „1 – trifft gar nicht zu“ bis „5 – trifft völlig zu“ beurteilt. Die interne Konsistenz der Skala ist mit Cronbachs $\alpha = .86$ gut.

Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben. Unter der Arbeit-Privatleben-Interferenz ist die gegenseitige Beeinflussung von Arbeit und Freizeit zu verstehen. Sie wurde mit der Skala Work/Nonwork Interference and Enhancement von Fisher et al. (2009) gemessen, die Anforderungen und Ressourcen in Bezug auf Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben erhebt. Da das Verfahren nur in der englischen Sprache vorliegt, wurde es aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt. Das Verfahren besteht aus 17 Items und beinhaltet eine bilaterale Sichtweise: Den Einfluss von Arbeit auf die Freizeit und umgekehrt den Einfluss von Freizeit auf die Arbeit. Die vorliegende Arbeit fokussiert die erste Sichtweise (Einfluss von Arbeit auf Freizeit) und nutzt daher nur acht Items. Ein Beispielitem für den Bereich Ressourcen lautet *„Mein Job gibt mir Energie Aktivitäten außerhalb der Arbeit zu betreiben, die mir wichtig sind“*. Ein Item aus dem Bereich Anforderungen ist *„Mein Job macht es schwierig, die Art von Privatleben zu führen, die ich möchte“*. Die Beantwortung der Items erfolgt auf einer fünfstufigen Skala von „1 – nie“ bis „5 – sehr häufig“. Mit einem Cronbachs $\alpha = .81$ weist das Verfahren, selbst in übersetzter Form, gute interne Konsistenz auf.

Irritation. Psychische Beanspruchung im Arbeitskontext (Irritation) beschreibt den Zustand psychischer Ermüdung, der mit Gereiztheit auf kognitiver sowie emotionaler Ebene verbunden ist. Erfasst wird das Konstrukt mit der Irritations-Skala von Mohr, Rigotti und Müller (2005). Das Verfahren besteht aus acht Items, die auf einer siebenstufigen Likert-Skala von „1 – trifft überhaupt nicht zu“ bis „7 – trifft fast völlig zu“ eingeschätzt werden. Ein Beispielitem der Skala lautet *„Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös“*. Die Irritationsskala besitzt gute interne Konsistenz (Cronbachs $\alpha = .84$).

Berufliche Sinnerfüllung. Aus dem Fragebogen zu Lebensbedeutung und Lebenssinn (Schnell & Becker, 2007) wurde die Skala Berufliche Sinnerfüllung verwendet, um die wahrgenommene Bedeutung und Sinnstiftung von Tätigkeiten im Rahmen der Arbeit zu

erfassen (Schnell, 2016). Die Beantwortung der sieben Items fand auf einer sechsstufigen Likert-Skala von „1 – überhaupt nicht“ bis „6 – vollkommen“ statt. Ein Beispielitem aus der Skala lautet „Die Tätigkeiten, die ich an meiner Arbeit ausführe, erscheinen mir sinnvoll“. Die Skala Berufliche Sinnerfüllung weist gute interne Konsistenz auf (Cronbachs $\alpha = .87$).

Core Self-Evaluations. Die Core Self-Evaluations (CSE) stellen als Komponente der Persönlichkeit zentrale Annahmen über eigene Werte und Kompetenzen dar und beinhalten die Facetten Selbstwert, generalisierte Selbstwirksamkeitserwartung, emotionale Stabilität und Kontrollüberzeugung. Eine Messung ist durch die Core Self-Evaluations Scale von Judge, Erez, Bono und Thoresen (2003) möglich. In vorliegender Untersuchung wurde die deutsche Übersetzung des Verfahrens von Stumpp, Muck, Hülshager, Judge & Maier (2010) genutzt. Der Fragebogen beinhaltet zwölf Items, die auf einer fünfstufigen Skala von „1 – stimme überhaupt nicht zu“ bis „5 – stimme voll und ganz zu“ beantwortet werden. Ein Beispielitem ist „Ich bin in der Lage, die meisten meiner Probleme zu bewältigen“. Das Verfahren besitzt gute interne Konsistenz (Cronbachs $\alpha = .86$).

3.4 Befragung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand

Für die Teilnehmenden, die bereits im Ruhestand sind, war keine Einschätzung der Arbeitssituation sowie Erfassung der psychometrischen Variablen erforderlich. Von Interesse war dennoch, inwiefern eine aktive ehrenamtliche Arbeit im Gemeindeleben stattfindet. Hierzu wurden verschiedene Bereiche aufgeführt und gefragt, in welchen dieser Bereiche die Befragten im Ruhestand noch ehrenamtlich tätig sind. Die Auswertung dessen wird im Abschnitt 4.5 der Ergebnispräsentation aufgeführt.

3.5 Statistische Analyse

Zur statistischen Auswertung wurden verschiedene Methoden genutzt. Zu Beginn wurde eine deskriptive Beschreibung der Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitssituation durchgeführt. Für eine Betrachtung von möglichen Gruppenunterschieden wurden Mittelwertvergleiche hinsichtlich der gemessenen Variablen angestellt. Weiterhin wurden lineare Zusammenhänge

(Korrelationen) zwischen den erhobenen Variablen untersucht. Im Rahmen der Auswertung ermittelte hohe Zusammenhänge wurden im Anschluss mittels einer Regressionsanalyse auf die Richtung (positiv oder negativ) des Zusammenhangs untersucht. Da es sich bei der vorliegenden Untersuchung um ein exploratives Vorgehen handelt, wurden keine Hypothesen aufgestellt, die es zu prüfen galt. Stattdessen wurden auffällige Zusammenhänge gesucht und näher betrachtet. Daher werden im Rahmen der Ergebnisauswertung auch nur ausgewählte statistische Ergebnisse dargestellt, die eindeutige und klare Effekte zeigen. Diese sind von Bedeutung, wenn es um die Ableitung von Maßnahmen und möglichen Handlungsinterventionen geht.

4 ERGEBNISSE

4.1 Die aktuelle Situation durch die COVID-19-Pandemie

Auf die Frage nach dem Einfluss der COVID-19-Pandemie wurden folgende Angaben gemacht. Zur Erinnerung soll erwähnt werden, dass die Angaben auf einer 12-stufigen Skala von „1 – gar nicht“ bis „12 – völlig“ erfolgten. Insgesamt betrachtet werden die Veränderungen (privat sowie beruflich) durch die aktuelle Situation mit einem Mittelwert von 5.18 von den 222 Befragten als mittelmäßig eingeschätzt (Abbildung 2). Im Durchschnitt ergab sich für die empfundene Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Situation ein Mittelwert von 5.34 und für die empfundene Beeinträchtigung des Arbeitslebens ein Wert von 6.86. Nach statistischer Prüfung konnte hierbei ein signifikanter Unterschied der Werte festgestellt werden, was bedeutet, dass die Beeinträchtigung des Arbeitslebens nachgewiesen höher empfunden wurde als die Beeinträchtigung im Privatleben. Noch deutlicher wird dieser Unterschied in den Angaben auf die Frage nach der damit verbundenen Belastung. Die Befragten gaben an, dass die daraus entstandene Belastung für das Privatleben im Durchschnitt bei 3.84 und für das Arbeitsleben bei 5.08 liegt. Hier kann ebenso statistisch ein signifikanter Unterschied der Werte nachgewiesen werden. Das heißt, die Belastung durch die COVID-19-Pandemie auf das Arbeitsleben wird nachweislich höher empfunden als die auf das Privatleben.

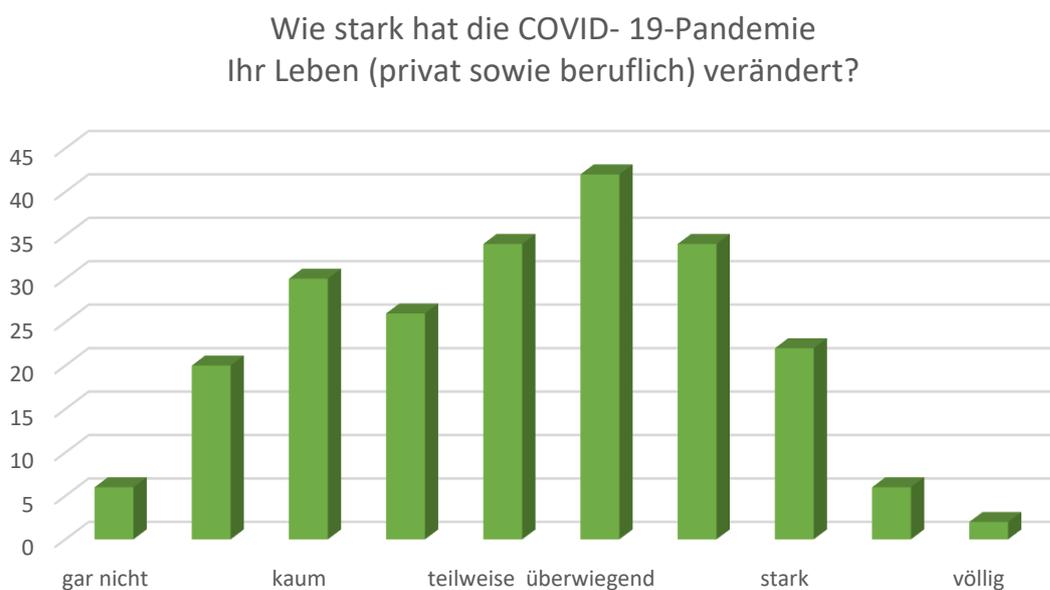


Abbildung 2. Empfundene Veränderungen im Privat- und Berufsleben durch die COVID-19-Pandemie.

4.2 Deskriptive Auswertung Berufsspezifischer demografischer Angaben

Angaben zur Alters- und Geschlechterverteilung wurden bereits im Abschnitt 3.1 gemacht. Nachfolgend werden die im Abschnitt 3.3.1 aufgeführten Variablen zur Beschreibung der Arbeitssituation statistisch beschrieben und ausgewertet.

Die Angaben zur Arbeitserfahrung sind, wie in Abbildung 3 zu sehen, verhältnismäßig gleichverteilt. Im Durchschnitt gaben die Befragten eine Arbeitserfahrung von rund 19 Jahren an. Insgesamt lag die angegebene Arbeitserfahrung im Bereich von einem Jahr bis 37 Jahren.

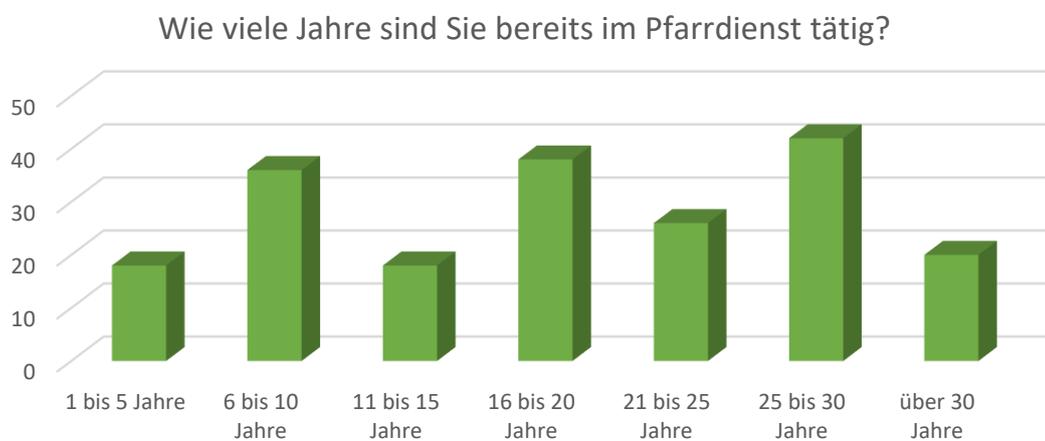


Abbildung 3. Verteilung der Angaben auf die Frage nach der Arbeitserfahrung im Pfarrberuf

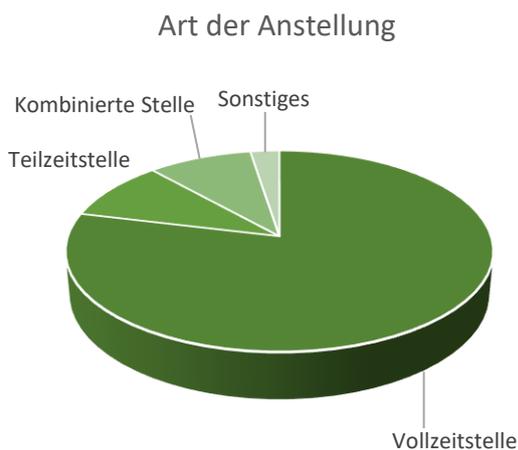


Abbildung 4. Verteilung der Art der Anstellung der aktuellen Arbeitstätigkeit der Befragten

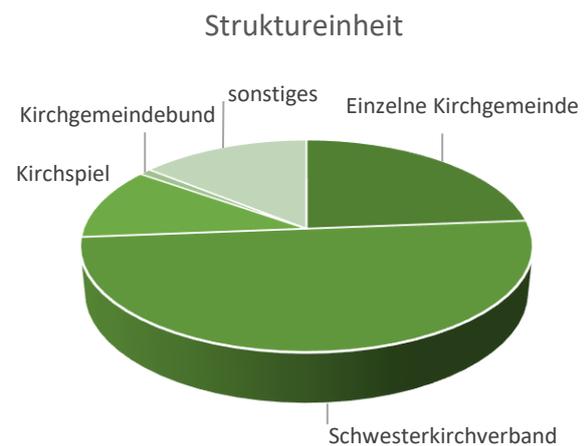


Abbildung 5. Anteile der Struktureinheiten, in der sich die Arbeitsstelle der Befragten befindet

Die 198 befragten Pfarrer*innen im aktiven Pfarrdienst gaben an, dass die Mehrzahl (78.8%) in einer Vollzeitstelle arbeitet. Teilzeitstellen sowie kombinierte Stellen bilden nur einen Bruchteil von jeweils ca. 9%. Sonstige Angaben auf die Nachfrage nach der Art der aktuellen Beschäftigung beinhalteten unter anderem die Tätigkeiten als Pfarrer*in im Religionsunterricht, Krankenhausseelsorger*in, Vakanzvertretungen und die Arbeit in einer phasenweisen Vollzeit bzw. Teilzeit. Ein wenig mehr als die Hälfte der Befragten Pfarrer*innen (52,5%) führen zudem eine Tätigkeit in der Pfarramtsleitung aus. Im Hinblick auf die Struktureinheit der Dienststelle gab die Hälfte der Befragten an in einem Schwesternkirchverband zu arbeiten. Knapp ein Viertel (24%) gab an in einer einzelnen Kirchgemeinde tätig zu sein. Weiterhin sind 11% in einem Kirchspiel beschäftigt und ein äußerst kleiner Anteil in einem Kirchgemeindegemeindebund (1%). 14% der Pfarrer*innen sind in sonstigen Struktureinheiten beschäftigt, die durch die vorgegebenen Antworten nicht abgebildet waren. Dazu gehören unter anderem Ausbildungseinrichtungen, Landeskirchliche Pfarrstellen, Sonderpfarrstellen, Vakanzgemeinden, Diakonische Unternehmen sowie Struktureinheiten in aktuellen Veränderungsprozessen (Zusammenschlüsse bzw. Umstrukturierungen).

Tabelle 3

	Mittelwert	Minimum	Maximum
Anzahl der Kirchen ^{*1}	6.9	0	45
Anzahl der Pfarrstellen ^{*1}	3.0	0	10
Anzahl der Gemeindeglieder ^{*1}	3951.5	0	15 000
Durchschnittliche Arbeitszeit ^{*2}	54.0	27	80
Durchschnittliche Zeit für außerdienstliche Aktivitäten ^{*2}	12.0	0	70

**1 in der Struktureinheit; *2 in Stunden pro Woche*

Im Durchschnitt gibt es ca. 7 Kirchen und 3 Pfarrstellen in einer Struktureinheit. Die durchschnittliche Anzahl an Gemeindegliedern liegt bei ca. 3952. Hinsichtlich der Arbeitszeit ergab sich ein Wertebereich von 27 bis 80 Arbeitsstunden pro Woche (inklusive Reisezeiten). Bei genauerer Betrachtung ist auffällig, wenn nicht sogar besorgniserregend, dass 73 der Befragten (36.9%) eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 60 Stunden oder mehr angaben. 17 Personen gaben sogar 70 bis 80 Stunden an. Für außerdienstliche Aktivitäten (Freizeit, Hobbies, Familie) stehen nach Angaben der Befragten durchschnittlich 12 Stunden pro Woche zur Verfügung.

Wie viele Gottesdienste halten Sie in der Regel am Sonntag?

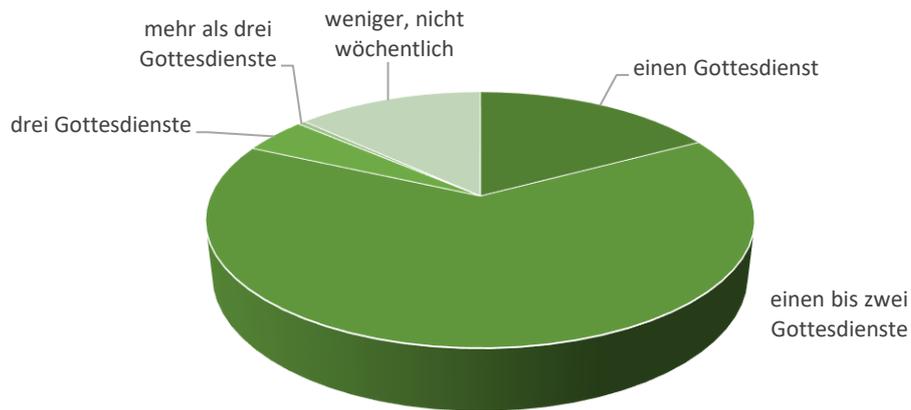


Abbildung 6. Verteilung der Angaben auf die Frage nach der Anzahl der Gottesdienste, die gehalten werden

Die Mehrzahl der Befragten (64,4%) gab an, einen bis zwei Gottesdienste pro Sonntag zu halten (Abbildung 6). 17,2% halten in der Regel einen Gottesdienst am Sonntag und ca. 10% der Befragten halten sogar drei oder mehr Gottesdienste pro Sonntag. Zudem gibt es einen Anteil von 13,1% von denen nicht jede Woche ein sonntäglicher Gottesdienst gehalten wird.

Haben Sie in der Regel ...

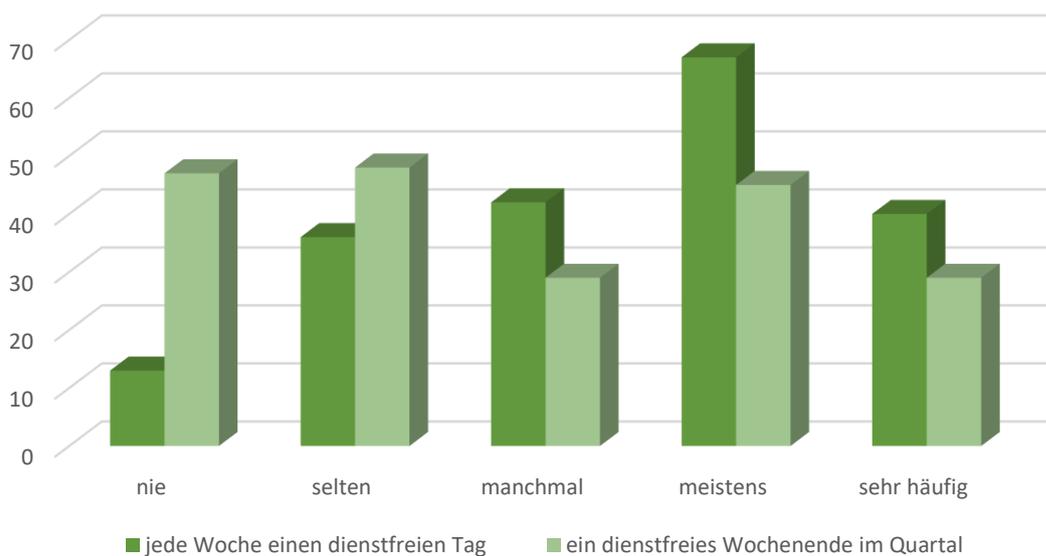


Abbildung 7. Verteilung der Angaben hinsichtlich des Auftretens von freien Tagen und freien Wochenenden

Ein dienstfreier Tag bzw. ein dienstfreies Wochenende sind dabei in vorliegender Befragung als vollkommen dienstfreie Zeit, ohne dienstliche Verpflichtung und ohne Erreichbarkeit unabhängig vom Urlaub definiert. Ungefähr ein Drittel der befragten Pfarrer*innen gaben an, meistens einen freien Tag pro Woche zu haben. Jeweils ca. 20 % haben manchmal, sehr häufig oder nur selten einen freien Tag pro Woche. Lediglich 6.6% gaben an, nie einen dienstfreien Tag pro Woche in Anspruch zu nehmen. Hinsichtlich des dienstfreien Wochenendes im Quartal gaben jeweils gleichviele Personen an nie, selten oder meistens ein freies Wochenende zu haben. Jeweils 14.6% gaben an manchmal oder sehr häufig ein dienstfreies Wochenende im Quartal zu haben.



Abbildung 8. Verteilung der Angaben hinsichtlich der Wichtigkeit von freien Tagen und freien Wochenenden

Eindeutigere Trends sind hingegen in der Bedeutsamkeit der dienstfreien Zeit zu erkennen. Hierbei ist klar ersichtlich, dass es den meisten der befragten Pfarrerinnen und Pfarrern wichtig bzw. eher wichtig ist, einen regelmäßigen dienstfreien Tag bzw. ein regelmäßiges dienstfreies Wochenende zu haben.

4.3 Deskriptive Beschreibung psychometrischer Variablen

4.3.1 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit wurde als Gesamtwert erhoben und berechnet. Dabei wurden detaillierte Fragen zu verschiedenen Aspekten der Arbeit gestellt, deren Ergebnisse nachfolgend im Detail aufgeführt werden. Hierbei ergab sich aus den Antworten der Pfarrer*innen im aktiven Pfarrdienst auf einer Skala von „1 – sehr unzufrieden“ bis „6 – sehr zufrieden“ ein Mittelwert von 4.98. Das sagt aus, dass die Befragten im Durchschnitt ziemlich zufrieden mit ihrer Arbeitsstelle sind.



Abbildung 9. Mittelwerte der einzelnen Variablen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann (1994)

Betrachtet man die Angaben zu den verschiedenen Faktoren (Abbildung 9) wird sichtbar, dass sich manche Werte deutlich vom Gesamtmittelwert unterscheiden. Signifikant höhere Zufriedenheit im Vergleich zum Mittelwert der Stichprobe ($M = 4.98$) konnte in den Skalen Zufriedenheit mit der Abwechslung im Dienst ($M = 5.56$), Zufriedenheit mit der Vielfalt der Tätigkeiten ($M = 5.55$) und Zufriedenheit mit der Entlohnung ($M = 5.64$) nachweislich festgestellt werden. Hingegen konnten signifikant geringere Werte in den Skalen Zufriedenheit mit Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs ($M = 4.32$), Zufriedenheit mit

Anerkennung für Leistung und Ergebnisse (M = 4.59) und Zufriedenheit mit zeitlicher Regelung des Dienstes (M = 4.21) aufgezeigt werden. Zu beachten ist jedoch, dass dabei in erster Linie keine Unzufriedenheit beschrieben wird. Um von einer Unzufriedenheit zu sprechen müsste der Wert 4 mindestens unterschritten werden, was in vorliegender Analyse nicht der Fall ist.

4.3.2 Formen der Arbeitszufriedenheit

Im vorhergehenden Bereich wurde anhand von Mittelwerten beschrieben, wie die Zufriedenheit der Gesamtstichprobe ausgeprägt ist. Darin wird ersichtlich, dass die Gesamtstichprobe im Großen und Ganzen eher zufrieden ist. Das heißt jedoch nicht, dass es keine Personen gibt, die sich als eher unzufrieden eingeschätzt haben. Um dies detaillierter betrachten zu können, wurde eine Unterteilung in die Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann (1994) vorgenommen. Dabei ergab sich bei den Befragten folgende Zuordnung:

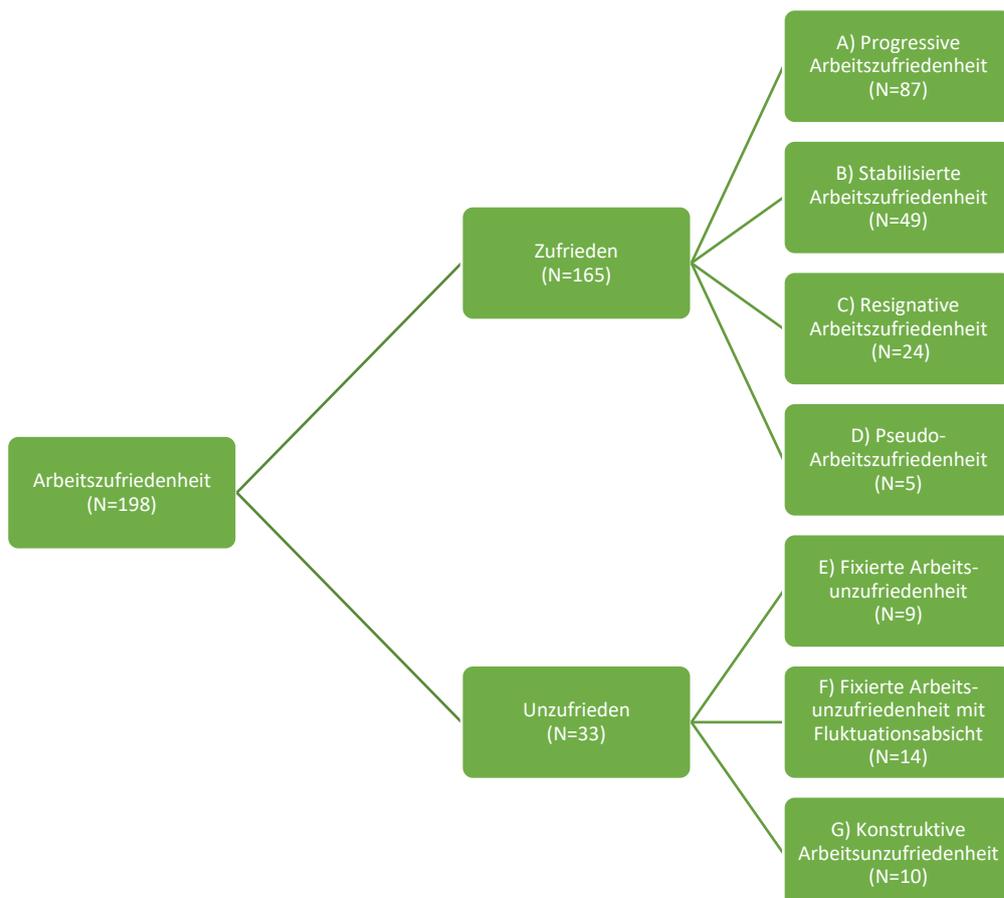


Abbildung 10. Verteilung der Teilstichprobe „Aktiv im Pfarrdienst“ auf die Formen der Arbeitszufriedenheit nach dem Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann (1994). N = Anzahl der Befragten.

Wie in Abbildung 10 zu sehen ist, sind 165 (83.3%) der befragten Pfarrer*innen mit ihrer Arbeit zufrieden und 33 (16.7%) unzufrieden. Die meisten Zufriedenen können durch das Modell als progressiv zufrieden beschrieben werden. Das heißt, 43.9% aller befragten Pfarrer*innen sind mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden, streben aber dennoch nach Verbesserung und Entwicklung. Stabilisierte Arbeitszufriedenheit besteht bei 24.7%, wobei diese Personen zufrieden mit ihrer beruflichen Situation sind und daran auch nichts ändern möchten. 12.1% dagegen können der Gruppe „Resignative Arbeitszufriedenheit“ zugeordnet werden. Hier besteht zwar der Wunsch nach einer verbesserten Arbeitssituation, jedoch werden die eigenen Ansprüche dahingehend gesenkt, dass man trotz der suboptimalen Bedingungen Zufriedenheit empfinden kann. Personen dieser Gruppe verfolgen beispielsweise Denkweisen wie „Es könnte ja schlimmer sein, daher ist es in Ordnung so wie es ist“. Pseudo-Arbeitszufriedenheit konnte bei 2.5% der Befragten festgestellt werden. Dabei wird die Arbeitssituation nicht realistisch eingeschätzt, sondern verschönert dargestellt, damit sich Zufriedenheit einstellen kann.

Die kleinere Gruppe der Unzufriedenen gliedert sich etwas einfacher, da der Fokus primär darauf liegt, in welchem Maß der Wunsch und das Streben nach Veränderung der Unzufriedenheit eine Rolle spielen. So unterscheidet man die fixierte Arbeitsunzufriedenheit (mit oder ohne Fluktuationsabsicht) und die konstruktive Arbeitsunzufriedenheit. 4.5% der Befragten sind in ihrer beruflichen Situation fixiert unzufrieden und würden aktiv selbstständig keine Veränderung suchen, wogegen 7.1% aufgrund der Unzufriedenheit sogar die Arbeitsstelle wechseln würden. Zudem besteht ein Anteil von 9.1% die unzufrieden mit der Arbeitssituation sind, die aber nach Wegen suchen, um Probleme zu lösen und Verbesserung zu erreichen.

4.3.3 Chronisches Stresserleben

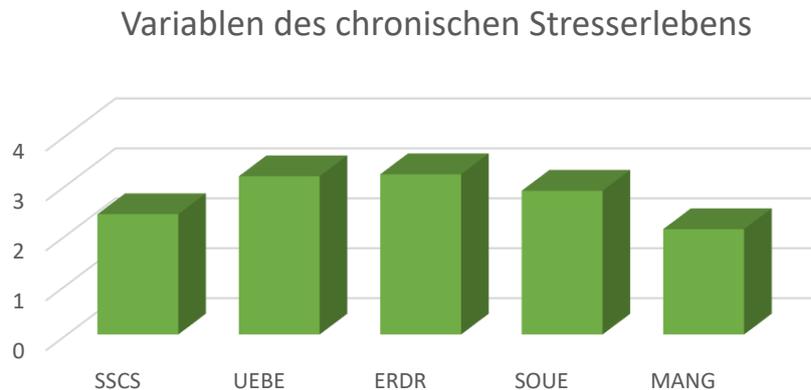


Abbildung 11. Mittelwerte der Variablen des chronischen Stresserlebens. SSCS = Screening Skala Chronisches Stresserleben; UEBE = Arbeitsüberlastung; ERDR = chronischer Erfolgsdruck; SOUE = soziale Überlastung; MANG = Mangel an sozialer Anerkennung.

Für das chronische Stresserleben ergibt sich im Kurz-Verfahren ein Gesamtmittelwert von 2.41. Eingeschätzt wurden die Antworten auf der fünfstufigen Skala von „1 – nie“ bis „5 – sehr häufig“, die nach der Häufigkeit des Auftretens stressiger Situationen fragt. Das spricht für ein mittleres chronisches Stresserleben insgesamt betrachtet. Die befragten Pfarrer*innen erleben im Durchschnitt manchmal (mehrmals pro Monat) Momente, die ein chronisches Stresserleben auslösen können. Die Mittelwerte der Subskalen betragen für Arbeitsüberlastung (UEBE, $M = 3.17$), chronischer Erfolgsdruck (ERDR, $M = 3.21$), soziale Überforderung (SOUE, $M = 2.88$) und für Mangel an sozialer Anerkennung (MANG, $M = 2.11$). Dabei sind die Mittelwerte der Subskalen alle signifikant vom Gesamtmittelwert verschieden. Besonders groß ist der Unterschied in der Variable UEBE und ERDR. Pfarrer*innen empfinden also im Vergleich zu chronischem Stress allgemein besonders hohe Arbeitsüberlastung und Erfolgsdruck. Auch der Mittelwert für soziale Überlastung fällt höher aus als der Gesamtskalenmittelwert. Der Mangel an sozialer Anerkennung hingegen wird etwas geringer eingeschätzt.

4.4 Deskriptive Gruppenunterschiede

Es war von Interesse, ob es hinsichtlich bestimmter Gruppen statistische Unterschiede in den erhobenen Variablen gibt. Die Ergebnisse dieser Prüfung sind nachfolgend abgebildet. Betrachtet wurden dabei die im Abschnitt 3.3.1 aufgeführten Variablen. Es ergaben sich

Gruppenunterschiede für die Mittelwerte einiger erfassten Größen hinsichtlich der Variablen Geschlecht und Pfarramtsleitung.

Signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen wurden bei Betrachtung der Höhe der Arbeitsstunden (Männer: $M = 55.5$ Stunden pro Woche; Frauen: $M = 51.5$ Stunden pro Woche) sowie der Arbeitserfahrung (Männer: $M = 7.56$ Jahre; Frauen: $M = 5.96$) gefunden. Zudem wurde die Belastung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit von Männern ($M = 2.85$) und Frauen ($M = 3.36$) unterschiedlich hoch eingeschätzt. Frauen schätzten die Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben (Männer: $M = 3.17$; Frauen: $M = 3.48$) sowie die Irritation (Männer: $M = 2.64$; Frauen: $M = 3.00$) im Vergleich zu Männern im Durchschnitt höher ein. Auch das chronische Stresserleben wurde von Frauen im Pfarrberuf höher bewertet ($M = 1.55$), als von Männern ($M = 1.34$).

Weiterhin ergaben sich Unterschiede zwischen Pfarrer*innen mit und ohne Pfarramtsleitung bezüglich der Höhe der Arbeitsstunden, wobei Pfarrer*innen mit Pfarramtsleitung im Mittel 55.8 Wochenstunden und ohne Pfarramtsleitung 52.0 Wochenstunden arbeiten. Das Auftreten des freien Wochenendes (mit Pfarramtsleitung: $M = 2.39$; ohne Pfarramtsleitung: $M = 3.24$) und die Wichtigkeit des freien Wochenendes (mit Pfarramtsleitung: $M = 2.73$; ohne Pfarramtsleitung: $M = 4.10$) sind weitere Variablen, in der sich die Gruppen unterscheiden. Die Befragten mit einer Pfarramtsleitung haben seltener ein regelmäßiges freies Wochenende und geben an, dass ihnen dies weniger wichtig ist als den Befragten ohne Pfarramtsleitung.

Für die verbliebenen Variablen konnten keine Gruppenunterschiede festgestellt werden. Dazu gehörten beispielsweise Art der Anstellung, Art der Struktureinheit und anderen Variablen der Arbeitsstruktur.

4.5 Ehrenamtliche Tätigkeit im Ruhestand

Der Großteil der befragten Ruheständler*innen (18 von 24) nimmt aktuell noch ehrenamtliche Arbeiten im Alltag wahr. Dafür werden durchschnittlich fast vier (3.9) Stunden pro Woche aufgebracht. Eine Übersicht zu den Inhalten der ehrenamtlichen Tätigkeiten von Pfarrer*innen im Ruhestand wird nachfolgender Tabelle 4 gegeben. Unter Sonstiges wurden

unter anderem Aufgaben wie Flüchtlings- und Hilfswerksarbeit, Rundfunkarbeit, Schriftwechsellaufgaben, Führungen und Schließdienste sowie Blumenpflege genannt.

Tabelle 4

Ehrenamtliche Tätigkeiten in den Bereichen...	
Kinder- & Jugendarbeit	1
Kirchenvorstand	0
Gottesdienstgestaltung	16
Musikalische Aktivitäten	8
Gebetskreise/ Hauskreise	6
Seelsorge	9
Besuchsdienste	3
Sonstiges	11

4.6 Zusammenhänge zwischen den Untersuchungsvariablen

4.6.1 Erläuterung zum Verständnis

Zusammenhänge im statistischen Sinne können in Form von Korrelationen dargestellt werden. Korrelationen liefern keine Bestätigung über kausale Zusammenhänge, können aber einen Hinweis darauf geben. Es kann jedoch keine Aussage darüber getroffen werden, ob eine der Variablen die andere beeinflusst oder umgekehrt. Zudem kann eine Korrelation nicht sicher ausschließen, dass es sogar weitere Variablen gibt, die den Zusammenhang bedingen. Eine hohe Korrelation stellt einen hohen Zusammenhang zwischen zwei Faktoren dar, wohin gegen eine niedrige Korrelation einen geringen Zusammenhang abbildet. Korrelationen können im Wertebereich von -1 bis +1 liegen. Dabei ist +1 die höchstmögliche positive Korrelation und -1 die höchstmögliche negative Korrelation, die jeweils einen perfekten linearen Zusammenhang zweier Faktoren beschreiben würden. Laut Cohen (1988) werden Korrelationen im wissenschaftlichen Kontext wie folgt eingeschätzt. Ein Wert $r > \pm 0.1$ weist auf eine geringe Korrelation, $r > \pm 0.3$ auf eine mittlere Korrelation und $r > \pm 0.5$ auf eine hohe Korrelation hin. Genauere Erläuterungen und Einschätzungen zu den gefundenen Zusammenhängen werden an gegebener Stelle erfolgen. Die Größe, mit der Korrelationen angegeben werden lautet „r“. Korrelationen werden zusätzlich auf die sogenannte statistische

Signifikanz (p) geprüft. Dabei wird sichergestellt, dass der gefundene Zusammenhang gemessen an der Größe der Stichprobe hoch genug ist, um nicht zufällig zu sein. Je kleiner p ausfällt, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es sich bei dem gefundenen Zusammenhang um einen Zufall handelt. Im Folgenden wird ein Überblick über die gefundenen signifikante Zusammenhänge gegeben, da eine komplette Darstellung aller Zusammenhänge an dieser Stelle nicht übersichtlich genug ist. Die Höhe der Signifikanz wird dabei mit ** für $p < 0.01$ und mit * für $p < 0.05$ gekennzeichnet.

Zwischen den meisten erhobenen Variablen zur Arbeitsstruktur und den erfassten psychometrischen Variablen konnten keine signifikanten korrelativen Zusammenhänge festgestellt werden. Es bestehen jedoch einzelne mittlere bis hohe signifikante Zusammenhänge zwischen den erfassten psychometrischen Variablen, die in Tabelle 5 einsehbar sind und nachfolgend in Auszügen näher beschrieben werden. An dieser Stelle sei wiederholt erwähnt, dass es sich bei korrelativen Zusammenhängen nicht um kausale Einflüsse handelt. Im Folgenden werden die diskutierten Variablen noch einmal kurz aufgelistet und mit Abkürzungen versehen, um die Übersichtlichkeit in der Ergebnispräsentation zu erhöhen.

- AZ (Arbeitszufriedenheit)
- CS (chronisches Stresserleben)
- Skalen des chronischen Stresserlebens:
 - UEBE (Arbeitsüberlastung)
 - ERDR (chronischen Erfolgsdruck)
 - SOUE (sozialer Überlastung)
 - MANG (Mangel an sozialer Anerkennung)
- BdAEE (Belastung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit)
- API (Arbeit-Privatleben-Interferenz)
- Irr (Irritation)
- BSinn (Berufliche Sinnerfüllung)
- CSE (Core Self Evaluation; Zentrale Selbstbewertung)
- Wichtigkeit des freien Tages bzw. Wichtigkeit des freien Wochenendes

Tabelle 5

Deskriptive Statistik und Korrelationen der Untersuchungsvariablen für sächsische Pfarrer*innen im aktiven Pfarrdienst

Variablen	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
1.CSE	--																
2. BdAEE	-.52**	--															
3 AZ	.51**	-.62**	--														
4. API	-.53**	.60**	-.62**	--													
5. Irr	-.60**	.59**	-.54**	.57**	--												
6. BSinn	.47**	-.49**	.72**	-.44**	-.49**	--											
7. CS	-.67**	.54**	-.56**	.56**	.69**	-.50**	--										
8. UEBE	-.44**	.49**	-.43**	.66**	.53**	-.30**	.68**	--									
9. ERDR	-.35**	.31**	-.22**	.29**	.36**	-.11	.55**	.30**	--								
10. SOUE	-.27**	.27**	-.28**	.28**	.36**	-.13	.65**	.39**	.70**	--							
11. MANG	-.47**	.46**	-.66**	.45**	.42**	-.57**	.71**	.38**	.47**	.54**	--						
12. Arbeitszeit ^{1,2}	-.02	.01	.00	.08	.04	.06	.06	.24**	.09	.13	.01	--					
13. Freizeit ^{1,2}	.14*	-.13	.16*	-.30**	-.17*	.03	-.18*	-.17*	-.03	-.15*	-.16*	-.07	--				
14. Häufigkeit: dienstfreier Tag ²	.04	.06	.02	-.05	.03	-.06	.06	-.02	-.07	.00	-.03	-.36**	.22**	--			
15. Wichtigkeit: dienstfreier Tag ²	-.21**	.43**	-.27**	.42**	.32**	-.21**	.30**	.32**	.04	.08	.15*	-.09	-.07	.58**	--		
16. Häufigkeit: dienstfreies Wochenende ³	.01	.06	.01	-.03	.05	-.06	.04	-.01	-.03	.01	-.01	-.35**	.03	.33**	.23**	--	
17: Wichtigkeit: dienstfreies Wochenende ³	-.18*	.44**	-.39**	.36**	.31**	-.35**	.32**	.30**	.04	.16*	.30**	-.16*	-.15*	.22**	.52**	.52**	--
Mittelwert	3.45	2.99	4.98	3.28	2.77	3.63	2.41	3.17	3.21	2.88	2.11	54.02	11.96	3.42	4.18	2.80	3.90

Anmerkung. N = 198. Das verwendete Zusammenhangsmaß ist die Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson. * $p < .05$; ** $p < .01$; ¹in Stunden, ²pro Woche, ³pro Quartal; CSE = Core Self-Evaluation; BdAEE = Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit; AZ = Arbeitszufriedenheit; API = Arbeit-Privatleben-Interferenz; Irr = Irritation; BSinn = berufliche Sinnerfüllung; CS = Chronisches Stresserleben; UEBE = Arbeitsüberlastung; ERDR = chronischer Erfolgsdruck; SOUE = soziale Überlastung; MANG = Mangel an sozialer Anerkennung.

Die Arbeitszufriedenheit der Pfarrer*innen hängt zu einem hohen Maß positiv mit den Variablen CSE ($r=.51^{**}$) und der beruflichen Sinnerfüllung ($r=.72^{**}$) zusammen (Tabelle 5). Das sagt aus, dass hohe Arbeitszufriedenheit mit einer hohen Ausprägung der Zentralen Selbstbewertung und beruflichen Sinnerfüllung einhergeht und umgekehrt. Hohe negative Zusammenhänge bestehen zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Belastung durch berufsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ($r=-.62^{**}$), der Interferenz zwischen Arbeit- und Privatleben ($r=-.62^{**}$), der Irritation ($r=-.54^{**}$) und dem chronischen Stresserleben ($r=-.56^{**}$). Zudem weist die Skala Mangel an sozialer Anerkennung einen hohen negativen Zusammenhang auf ($r=-.66^{**}$). Eine hohe Ausprägung dieser Variablen stehen also im Zusammenhang mit geringer Arbeitszufriedenheit und umgekehrt.

Im Hinblick auf das chronische Stressempfinden gibt es sehr hohe Korrelationen ($r>\pm 0.5^*$) zwischen allen gemessenen psychischen Variablen. Hervorzuheben sind dabei die hohen Zusammenhänge zwischen CS und der zentralen Selbstbewertung CSE ($r=-.67^{**}$) sowie CS und Irritation ($r=.69^{**}$). Auch in sich weisen alle erhobenen Subvariablen des chronischen Stressempfindens hohe Zusammenhänge mit der CS-Gesamtskala auf ($r=.55^{**}$ bis $.71^{**}$)

Die BdAEE zeigt hohe positive Korrelationen mit der Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben ($r=.60^{**}$), mit der Irritation ($r=.59^{**}$) und mit dem chronischen Stresserleben ($r=.54^{**}$). Eine hohe BdAEE steht damit in Verbindung mit hoher gegenseitiger Beeinflussung von Arbeits- und Privatleben, hoher Irritation und hohem chronische Stressempfinden. Berufliche Sinnerfüllung korreliert negativ mit der BdAEE ($r=-.49^{**}$). Je höher also die BdAEE ausfällt, desto geringer die berufliche Sinnerfüllung und umgekehrt. Der gleiche Effekt zeigt sich hinsichtlich der Korrelation zwischen BdAEE und CSE ($r=-.52^{**}$). CSE zeigt zudem auch hohe Zusammenhänge mit API ($r=-.53^{**}$) und Irritation ($r=-.60^{**}$) und einen mittleren Zusammenhang mit BSinn ($r=.47^{**}$). Weiterhin hervorzuheben ist der die Korrelation zwischen API und Irritation ($r=.57^{**}$). Auch CS hängt hoch mit API zusammen ($r=.56^{**}$) wobei besonders zwischen der Subskala UEBE und API ($r=.66^{**}$) ein hoher Zusammenhang besteht.

Weitere hohe Korrelationen konnten zwischen MANG und BSinn ($r=-.57^{**}$) gefunden werden. Zudem hängen MANG und CS sehr hoch zusammen ($r=.71^{**}$). Auch zwischen SOUE und ERDR ($r=.70^{**}$) sowie SOUE und MANG ($r=.54^{**}$) besteht ein hoher Zusammenhang. Zwischen der Häufigkeit der dienstfreien Zeit (Tag oder Wochenende) und eingeschätzten Wichtigkeit

dessen bestehen hohe Korrelationen ($r=.52^{**}$ bis $.58^{**}$). Denen, die angegeben haben regelmäßig einen dienstfreien Tag bzw. ein dienstfreies Wochenende zu haben, ist dies auch wichtig und umgekehrt. Zudem gibt es mittlere positive Korrelationen ($r=.30^{**}$ bis $.44^{**}$) sowie negative Korrelationen ($r=-.35^{**}$ bis $-.39^{**}$) zwischen der Wichtigkeit des dienstfreien Tages bzw. des dienstfreien Wochenendes und verschiedenen psychometrischen Größen, die in Tabelle 5 einsehbar sind.

4.7 Regressionsanalyse

Wie bereits erwähnt, stellen Korrelationen lediglich ungerichtete statistische Zusammenhänge dar. Basierend auf logischen und theoretischen Überlegungen zur möglichen Wirkrichtung wird nun für ausgewählte Zusammenhänge mittels Regressionsanalyse ein gerichteter Einfluss ermittelt. Dabei gibt der Regressionskoeffizient (β) die Höhe des Einflusses einer Variablen auf eine von ihr abhängige Variable an. Zusätzlich wird geprüft, ob dieser Einfluss signifikant, also statistisch bedeutsam ist. Außerdem wird der Standardfehler als Maß für die durchschnittliche Abweichung des Messwertes vom wahren Wert berechnet. Je kleiner dieser Fehler ist, desto besser.

Ziel der Regressionsanalyse ist es ausgehend von einer Variablen eine möglichst gute Vorhersage über eine abhängige Variable machen zu können. Dabei ist die kausale Wirkrichtung stets eine Annahme. Auch wechselseitige Einflüsse sind denkbar.

Tabelle 6
Standardisierte Regressionsgewichte (β) der Variablen auf die Variable Arbeitszufriedenheit bei Pfarrer*innen im aktiven Pfarrdienst mit Signifikanz und Standardfehler

Variable	β	SE
CSE	.06	.09
Chronisches Stresserleben	.20	.12
UEBE	-.02	.07
ERDR	.12*	.06
SOUE	-.09	.07
MANG	-.35**	.06
Belastung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	-.16**	.04
Arbeit-Privatleben-Interferenz	-.23**	.08
Irritation	-.08	.07
Berufliche Sinnerfüllung	.37**	.06

Anmerkung. $N = 198$; CSE = Core Self-Evaluation; UEBE = Arbeitsüberlastung; ERDR = chronischer Erfolgsdruck; SOUE = soziale Überlastung; MANG = Mangel an sozialer Anerkennung; * $p < .05$; ** $p < .01$.

Die größten statistisch bedeutsamen Effekte auf die Arbeitszufriedenheit (Tabelle 6) haben die Variablen berufliche Sinnerfüllung ($\beta=.37^{**}$) und Mangel an sozialer Anerkennung ($\beta=-.35^{**}$). Die befragten Pfarrer*innen sind demnach zufriedener mit ihrer Arbeitssituation, wenn höhere berufliche Sinnerfüllung empfunden wird. Im Gegensatz dazu löst ein höherer Mangel an sozialer Anerkennung eine verringerte Arbeitszufriedenheit aus. Auch die Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben ($\beta=-.23^{**}$) beeinflusst die Arbeitszufriedenheit. Weitere signifikante Effekte zeigen sich hinsichtlich der Variablen Belastung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ($\beta=-.16^{**}$) und chronischem Erfolgsdruck ($\beta=.12^*$). Ein hoher Erfolgsdruck hat der Berechnung nach einen geringen positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit.

Tabelle 7

*Standardisierte Regressionsgewichte (β) der Variablen auf die Variable chronisches Stresserleben bei Pfarrer*innen im aktiven Pfarrdienst mit Signifikanz und Standardfehler*

Variable	β	SE
Arbeitszufriedenheit	.10	.05
CSE	-.25 ^{**}	.05
UEBE	.32 ^{**}	.04
ERDR	.02	.04
SOUE	.25 ^{**}	.04
MANG	.30 ^{**}	.04
Belastung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	-.03	.03
Arbeit-Privatleben-Interferenz	-.07	.05
Irritation	.22 ^{**}	.04
Berufliche Sinnerfüllung	-.09 [*]	.04

Anmerkung. N = 198; CSE = Core Self-Evaluation; UEBE = Arbeitsüberlastung; ERDR = chronischer Erfolgsdruck; SOUE = soziale Überlastung; MANG = Mangel an sozialer Anerkennung; * $p < .05$; ** $p < .01$.

Die größten Einflussfaktoren auf das chronische Stresserleben (Tabelle 7) stellen die gemessenen Variablen Arbeitsüberlastung ($\beta=.32^{**}$), Mangel an sozialer Anerkennung ($\beta=.30^{**}$) und soziale Überlastung ($\beta=.25^{**}$) sowie die Irritation ($\beta=.22^{**}$) dar. Je höher die gegebenen Werte sind, umso größer ist auch das chronische Stressempfinden der Pfarrer*innen. Auch die Persönlichkeitsvariable CSE hat mit $\beta=-.25^{**}$ einen mittleren negativen Einfluss auf das chronische Stresserleben. Ein geringer, jedoch ebenfalls signifikanter Einfluss

auf das Stresserleben konnte hinsichtlich der beruflichen Sinnerfüllung ($\beta=-.09^*$) herausgefunden werden.

Die nachfolgenden aufgeführten Werte sind den Tabellen 8 bis 12 im Anhang entnommen. Arbeitszufriedenheit hat einen mittleren negativen Einfluss auf die Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben ($\beta=-.31^{**}$). Je geringer also die Arbeitszufriedenheit ist, desto enger hängen Arbeit und Privatleben zusammen. Ein geringerer, jedoch ähnlicher Effekt ist hinsichtlich der Variable CSE zu beobachten ($\beta=-.15^*$).

Auch hinsichtlich der gemessenen Belastung durch die arbeitsbedingte erweiterte Erreichbarkeit wurde ein kleiner Einfluss beobachtet ($\beta=.14^*$). Je größer diese ist, desto größer ist auch die API. Einen besonders hohen Einfluss auf die API zeigt die jedoch Variable Arbeitsüberlastung ($\beta=.46^{**}$). Damit führt eine hohe Arbeitsbelastung zu einer hohen API.

Die Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit unterliegt nachweislichen Einflüssen durch die Variablen Arbeitszufriedenheit ($\beta=-.27^{**}$), Irritation ($\beta=.23^{**}$) und der Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben ($\beta=.18^*$). Damit ist die BdAEE höher, wenn geringe Arbeitszufriedenheit, hohe Irritation und hohe Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben bestehen.

Die Variablen Mangel an sozialer Anerkennung ($\beta=-.31^{**}$) und chronisches Stressempfinden ($\beta=.57^{**}$) haben Einflüsse auf die Irritation. Je mehr chronisches Stressempfinden besteht, desto größer ist die Irritation der Befragten. Das chronische Stressempfinden stellt dabei einen besonders hohen Einflussfaktor dar. Kontrovers ist jedoch der Befund, dass Mangel an sozialer Anerkennung einen negativen Einfluss auf die Irritation hat, denn damit würde ein Mangel an sozialer Anerkennung zu geringerer Irritation führen.

Die Arbeitszufriedenheit hat auf die berufliche Sinnerfüllung einen großen nachweisbaren Einfluss ($\beta=.51^{**}$). Je zufriedener die Pfarrer*innen sind, desto größer ist die berufliche Sinnerfüllung, die sie empfinden. Zudem haben das chronische Stresserleben ($\beta=-.24^*$) und die MANG ($\beta=-.20^*$) Einflüsse auf die berufliche Sinnerfüllung. Damit würde ein geringes chronisches Stresserleben und hohe soziale Anerkennung mit höherer beruflicher Sinnerfüllung einhergehen. Kontrovers ist hierbei, dass soziale Überlastung ($\beta=.22^{**}$) zu höherer beruflicher Sinnerfüllung führt.

5 DISKUSSION

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

In der vorliegenden Befragung von 198 sächsischen Pfarrer*innen wurden demografische, arbeitsplatzbezogene und psychometrische Größen untersucht, deren Ergebnisse nachfolgend zum Überblick noch einmal zusammengefasst werden. Betrachtet man die Variablen der Arbeitsstruktur und Arbeitsgestaltung, wird ersichtlich, dass der Großteil der Befragten in einer Vollzeitstelle (78.8%) und im Durchschnitt bereits seit 19 Jahren im Pfarrdienst tätig ist. Dabei arbeitet die Hälfte in Schwesternkirchgemeinden, ein Viertel in einzelnen Kirchgemeinden und das übrige Viertel der Befragten in einem Kirchspiel, einem Kirchgemeindegemeinschaft oder anderen Einrichtungen wie beispielsweise in Landeskirchlichen Pfarrstellen oder Ausbildungseinrichtungen. Zudem gibt knapp mehr als die Hälfte (52.5%) der Befragten an, eine Stelle mit Pfarramtsleitung inne zu haben. Im Durchschnitt arbeiten die Pfarrer*innen 54 Stunden pro Woche, wobei gut ein Drittel Arbeitsstunden von über 60 Stunden angab. Mit Hobbies und außerdienstlichen Aktivitäten verbringen die Befragten im Durchschnitt 12 Stunden pro Woche. Auf die Frage nach der Anzahl der Gottesdienste, die pro Sonntag gehalten werden, gaben 64.4% an, einen bis zwei Gottesdienste zu halten. 17.2% halten nur einen sonntäglichen Gottesdienst und der Rest der Befragten hält mehr als zwei oder weniger als einen Gottesdienst. Zudem wurden Fragen zur Häufigkeit und der Wichtigkeit des gesetzlich vorgeschriebenen wöchentlichen freien Tages und des freien Wochenendes gestellt. Dabei gab ein Drittel der Befragten an, meist einen wöchentlichen freien Tag zu haben. Nur 6.6% gaben an, nie einen freien Tag pro Woche zu haben. Die Angaben zur Regelmäßigkeit eines freien Wochenendes im Quartal waren relativ gleichverteilt, wobei die Tendenz der Angaben eher in Richtung „selten“ bis „nie“ gingen. Klare Aussagen konnten jedoch hinsichtlich der Wichtigkeit des freien Tages und des freien Wochenendes getroffen werden, denn den meisten Pfarrer*innen ist dies wichtig. Hinzuzufügen ist, dass der freie Tag dabei im Vergleich zum freien Wochenende von mehr Befragten als wichtiger eingeschätzt wurde.

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit lässt sich sagen, dass die meisten der befragten Pfarrer*innen ziemlich zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind. Der Mittelwert auf der Skala von „1 – unzufrieden“ bis „6 – zufrieden“ lag bei 4.98. Es besteht erhöhte Zufriedenheit mit der Abwechslung im Dienst, der Vielfalt der Aufgaben und mit der Entlohnung. Dagegen sind

die Befragten im Vergleich zur Gesamtzufriedenheit mit den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs, der Anerkennung ihrer Leistung und Erfolge sowie der zeitlichen Regelungen der Arbeit weniger zufrieden. Nach dem Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit (Bruggemann, 1994) gaben 136 der Befragten an, mit ihrer Arbeit tatsächlich zufrieden zu sein. Davon sind 49 Pfarrer*innen stabil zufrieden und 87 Pfarrer*innen progressiv zufrieden. 24 Personen sind resignativ zufrieden, sie erleben also Zufriedenheit aufgrund dessen, dass eigene Ansprüche und Bedürfnisse herabgesetzt werden. Fünf der Teilnehmer sind der Gruppe der Pseudozufriedenen zuzuordnen, wobei die Realität durch die Befragten verschönert wahrgenommen wird, um Zufriedenheit zu generieren. Dagegen gaben 33 Pfarrer*innen an, dass sie unzufrieden mit der Arbeitssituation sind. Davon sind 10 Personen jedoch konstruktiv unzufrieden, das heißt, sie suchen nach Lösungswegen und Verbesserungsmöglichkeiten. Die restlichen 23 Personen sind fixiert unzufrieden, wobei 14 dieser Personen einen Stellenwechsel als mögliche Veränderung in Betracht ziehen würden.

Bei der Erfassung des chronischen Stresserlebens wurde ersichtlich, dass ein mittleres Maß an chronischem Stress empfunden wurde ($M = 2.41$ auf der Skala von 1 bis 5). Höher im Vergleich dazu fielen die Messungen der Subskalen Arbeitsüberlastung ($M = 3.17$), chronischer Erfolgsdruck ($M = 3.21$) und soziale Überlastung ($M = 2.88$) aus. Der Wert für den Mangel an sozialer Anerkennung ($M = 2.11$) lag unter dem Mittelwert der Gesamtskala.

In einigen gemessenen Variablen konnten Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Personen mit und ohne Pfarramtsleitungsfunktion festgestellt werden. Dabei wurde deutlich, dass Frauen ca. 4 Stunden pro Woche weniger arbeiten als Männer und - gemessen in Jahren - minimal geringere Arbeitserfahrung haben. In den Variablen Belastung durch arbeitsbedingte erweiterte Erreichbarkeit, Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben, Irritation sowie im chronischen Stressempfinden wiesen Frauen höhere Mittelwerte als Männer auf. Pfarrer*innen mit Pfarramtsleitungsfunktion arbeiten durchschnittlich rund 4 Stunden mehr pro Woche. Zudem ergaben sich Unterschiede in der Häufigkeit und Wichtigkeit von freien Wochenenden. Personen mit einer Pfarramtsleitungsfunktion gaben an, weniger freie Wochenenden zu haben und schätzten dies als weniger wichtig ein verglichen mit Personen ohne Pfarramtsleitungsfunktion.

Auffällige und hohe Zusammenhänge, die durch Korrelations- und Regressionsanalyse geprüft wurden, ergaben sich für die folgenden Variablen. Auf die Arbeitszufriedenheit konnte ein hoher Einfluss der Variablen berufliche Sinnerfüllung ($\beta=.37^{**}$), Arbeit-Privatleben-Interferenz ($\beta=-.23^{**}$) und Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ($\beta=-.16^{**}$) nachgewiesen werden. Auch der Mangel an sozialer Anerkennung ($\beta=-.35^{**}$) und der chronische Erfolgsdruck ($\beta=.12^*$) haben einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von sächsischen Pfarrer*innen. Das heißt, eine hohe berufliche Sinnerfüllung und hohe soziale Anerkennung haben den größten positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Weitere geringere Effekte zeigen sich durch Überschneidung zwischen Arbeit und Privatleben und Belastung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit. Ein sehr geringer positiver Effekt auf die Arbeitszufriedenheit zeigt sich bei chronischem Erfolgsdruck.

Das chronische Stresserleben unterliegt hohen Einflüssen durch den Mangel an sozialer Anerkennung ($\beta=.30^{**}$), durch soziale Überlastung ($\beta=.25^{**}$), durch Arbeitsüberlastung ($\beta=.32^{**}$), durch Irritation ($\beta=.22^{**}$) und durch die Core Self-Evaluations ($\beta=-.25^{**}$). Damit bedingen die genannten Variablen (außer CSE) die Entstehung von chronischem Stress in mittlerem Maß. Die Core Self-Evaluations als Persönlichkeitsvariable können dabei helfen, das chronische Stresserleben zu senken. Einen sehr kleinen signifikanten Einfluss auf das chronische Stresserleben stellt die berufliche Sinnerfüllung ($\beta=-.09^*$) dar, wobei hohe berufliche Sinnerfüllung hier mit geringem chronischen Stresserleben in Verbindung steht.

Weiterhin konnte ein hoher Einfluss der Arbeitszufriedenheit auf die berufliche Sinnerfüllung ($\beta=.51^{**}$), auf die Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben ($\beta=-.31^{**}$) und auf die Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ($\beta=-.27^{**}$) beobachtet werden. Höhere Arbeitszufriedenheit kann also dabei helfen, die empfundene Belastung durch die Erreichbarkeit für die Arbeit im Privatleben sowie die Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben zu reduzieren. Zudem kann höhere Arbeitszufriedenheit die berufliche Sinnerfüllung steigern. Die Interferenz zwischen Privatleben und Arbeit beeinflusst die Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ($\beta=.18^{**}$) und die Arbeitsüberlastung ($\beta=.46^{**}$). Je größer die Überschneidung zwischen Arbeit und Privatleben, desto größer wird die Arbeitsüberlastung und die Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit empfunden. Die Variable Irritation wird von chronischem Stress ($\beta=.57^{**}$) und dem Mangel an sozialer Anerkennung ($\beta=-.31^{**}$) beeinflusst, womit hohe

Irritation mit hohem chronischen Stressempfinden und hoher sozialer Anerkennung einhergeht. Letzteres stellt eine Kontroverse dar. Die Irritation selbst hat einen kleinen Einfluss auf die empfundene Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ($\beta = .23^{**}$). Je weniger man sich also selbst von der Arbeit distanzieren kann, umso mehr fühlt man sich durch die ständige Erreichbarkeit belastet. Zudem besteht ein äußerst hoher korrelativer Zusammenhang zwischen dem Mangel an sozialer Anerkennung und chronischem Stresserleben ($r = .71^{**}$).

5.2 Fazit der Ergebnisse

Abschließend werden die gefundenen Ergebnisse im Zusammenhang betrachtet, wobei der Fokus auf besonders hohen und auffälligen Ergebnissen liegen soll.

Die Arbeitszufriedenheit der befragten Pfarrer*innen ist grundsätzlich eher hoch und es gab mehr zufriedene (83.3%) Personen als unzufriedene (16.7%), was in eingangs erwähnter Studie von Müller (2017) in ähnlichem Verhältnis auftrat. Der größte Anteil der Befragten (43.9%) ist progressiv zufrieden, was heißt, dass sie die bestehende Arbeitssituation gut finden, so wie sie ist. Dennoch sind sie offen für Verbesserung und Optimierung. Dabei können nach der Untersuchung von Müller (2017) hohe Handlungsspielräume im Pfarrberuf eine Rolle spielen. In vorliegender Untersuchung zeigt sich dahingehend hohe Zufriedenheit in den Bereichen Abwechslung im Dienst und hohe Aufgabenvielfalt. Um diese Annahme zu bestätigen wäre es jedoch notwendig, sich im Detail mit allen Inhalten des Pfarrberufes sowie mit dem tatsächlich empfundenen Handlungs- und Entscheidungsspielraum zu befassen. Geringere Zufriedenheit bestand bei beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die im Pfarrberuf nur bedingt gegeben sind. Auch mit Blick auf die Anerkennung von Leistung sowie auf die zeitliche Regelung der Arbeit besteht signifikant geringere Zufriedenheit verglichen mit der Arbeitszufriedenheit im Ganzen. Im Zusammenhang mit den verhältnismäßig hohen Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit und im Hinblick auf die Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben kann hierbei Intervention empfohlen werden. Höhere Zufriedenheit bestand jedoch bezogen auf die Entlohnung.

Den größten nachgewiesenen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit können die berufliche Sinnerfüllung und der Mangel an sozialer Anerkennung haben, wobei geringe berufliche Sinnerfüllung und hoher Mangel an sozialer Anerkennung mit gesenkter Arbeitszufriedenheit

einhergehen. Noch höher ist der gefundene umgekehrte Effekt zwischen Arbeitszufriedenheit und beruflicher Sinnerfüllung, wobei eine hohe Arbeitszufriedenheit für noch höhere berufliche Sinnerfüllung verantwortlich sein kann. Kleine signifikante Effekte auf die Arbeitszufriedenheit sind bei der Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben und der Belastung durch die ständige Erreichbarkeit zu beobachten, wobei der Effekt in die entgegengesetzte Richtung größer ist. Pfarrer*innen, die also zufriedener mit ihrer Arbeit sind empfinden weniger Belastung durch die Interferenz zwischen Arbeit und Beruf sowie die erhöhte Erreichbarkeit im Privatleben.

Bezüglich der Subskalen des chronischen Stressempfindens wurde ersichtlich, dass Arbeitsüberlastung, chronischer Erfolgsdruck und soziale Überlastung im Pfarrberuf zu einem höheren Maß empfunden wurden, als der Mangel an sozialer Anerkennung. Der Mangel an sozialer Anerkennung, Arbeitsüberlastung und soziale Überlastung haben Einfluss auf das chronische Stresserleben. Es besteht ein wechselseitiger Einfluss zwischen chronischem Stresserleben und Irritation, wobei ein hohes Stresserleben einen besonders hohen Einfluss auf das Ausmaß der empfundenen Irritation hat. Personen, die also unter chronischem Stress stehen, leiden eher unter psychischer Beanspruchung und Ermüdung. Es konnten jedoch keine Einflüsse durch Faktoren der Arbeitsstruktur auf die Arbeitszufriedenheit oder das chronische Stresserleben gefunden werden. Die Core Self-Evaluations haben dagegen einen positiven Einfluss auf Stresserleben wobei hohe Selbstwirksamkeit und Überzeugung von eigenen Kompetenzen mit geringerem chronischen Stressempfinden einhergehen. Die Core Self-Evaluations können dabei als eine Art Resilienz-Faktor betrachtet werden. Die Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben hat einen bedeutsamen Einfluss auf die empfundene Arbeitsüberlastung. Je größer die Überschneidung zwischen der Arbeit und dem Privaten, desto größer wird die empfundene Arbeitsüberlastung eingeschätzt.

Auffällig war zudem, dass Pfarrerinnen die Belastung durch arbeitsbedingte erweiterte Erreichbarkeit, Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben, Irritation sowie das chronische Stressempfinden im Vergleich zu Pfarrern höher einschätzen. Wodurch dies zustande kommt ist offen. Eine Vermutung liegt in der Feminisierung des Pfarrberufes und im Zusammenhang mit bestehenden traditionellen Rollenbildern. Lange Zeit waren Frauen hauptsächlich für die familiäre Fürsorge und häusliche Ordnung verantwortlich. Eine Vermutung ließe sich dahingehend anstellen, dass Frauen im heutigen Pfarrberuf den Spagat zwischen der

traditionellen Rolle der Mutter und Hausfrau und den Anforderungen des Pfarrberufes gerecht werden müssen und somit höhere Belastung durch die Arbeit empfinden. Die vorliegende Arbeit kann hierzu keine Aussage machen, da keine Aspekte zu Rollenverständnis und Identifikation mit dem Berufsbild erhoben wurden. Hinsichtlich zukünftiger Forschung ist dies jedoch eine Denkweise, die aufschlussreiche Informationen mit sich bringen kann.

Zudem ergab sich, dass Personen in einer Pfarramtsleitung seltener ein freies Wochenende haben und dies auch als weniger wichtig einschätzten. Insgesamt betrachtet wird die Wichtigkeit des freien Tages in der Woche sowie eines regelmäßigen freien Wochenendes von den meisten Pfarrer*innen hoch eingeschätzt. Der Großteil der Befragten gab zudem an, meistens einen freien Tag pro Woche zu haben. Zudem wird der freie Tag etwas wichtiger als das freie Wochenende eingeschätzt.

Zusammenfassend können aufgrund der gefundenen Zusammenhänge im Rahmen der Erhebung folgende Handlungsempfehlungen gegeben werden. Ein hohes Maß an beruflicher Sinnerfüllung sowie hohe soziale Anerkennung können für eine hohe Arbeitszufriedenheit sowie für geringes chronisches Stresserleben förderlich sein. Die nachgewiesene geringere Zufriedenheit hinsichtlich der Anerkennung von Leistungen und Ergebnissen bestätigen den Zusammenhang. Da zudem geringere Zufriedenheit mit der zeitlichen Regelung der Arbeit bestand und nachweisliche Einflüsse der Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben sowie in der Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit deutlich wurden, wird eine bessere zeitliche Regelung und Strukturierung der Arbeit empfohlen. Eine Partizipation der Pfarrer*innen hinsichtlich ihrer Anforderungen und Wünsche an die zeitliche Regelung des Pfarrberufes sollte dabei in Betracht gezogen werden. Aus vorliegenden Ergebnissen sollte berücksichtigt werden, dass eine hohe Interferenz zwischen Arbeit und Privatleben zwar einige Vorteile, wie z.B. hohe Flexibilität im Arbeitsalltag, mit sich bringt, jedoch auch Gefahren bergen kann. Die Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit kann das Abschalten von der Arbeit erschweren und chronisches Stresserleben bedingen. Zudem sollte die Rolle der Frau im Pfarrberuf auch zukünftig im Fokus der Aufmerksamkeit stehen, da hier Geschlechterunterschiede hinsichtlich einiger Belastungsfaktoren der Arbeit auftraten. Dies war vor allem hinsichtlich der Überschneidung von Beruf und Privatleben der Fall. Dabei konnten Einflüsse durch psychische Belastung (z.B. arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit) und Folgen in psychischer Beanspruchung (z.B. Irritation) gezeigt werden.

6 Quellenverzeichnis

Becker, P., Schulz, P., & Schlotz, W. (2004). Persönlichkeit, chronischer Stress und körperliche Gesundheit: Eine prospektive Studie zur Überprüfung eines systemischen Anforderungs-Ressourcen-Modells. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 12(1), 11–23.

Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von „Arbeitszufriedenheit“. *Arbeit und Leistung*, 28, 281 – 284.

Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied psychological measurement*, 12(4), 425-434.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche (2017). *Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Genner, S., Probst, L., Huber, R., Werkmann-Karcher, B., Gundrum, E., & Majkovic, A.-L. (2017). *IAP Studie 2017: Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0*. Zürich: Institut für Angewandte Psychologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Graf, A. (2019). *Selbstmanagementkompetenz in Organisationen stärken: Leistung, Wohlbefinden und Balance als Herausforderung*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Greif, S., & Cox (1997). Stress. In S. Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 432–439). München: Psychologie Verlags Union.

Hapke, U., Maske, U. E., Scheidt-Nave, C., Bode, L., Schlack, R., & Busch, M. A. (2013). Chronischer Stress bei Erwachsenen in Deutschland: Ergebnisse der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS1). *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 56(5–6), 749–754.

Hessenmöller, A.-M., Pangert, B., Pieper, C., Schiml, N., Schröer, S., & Schüpbach, H. (2014). *Initiative Gesundheit und Arbeit – Report 27: iga. Barometer 4. Welle 2013. Die Arbeitssituation in Unternehmen*. Dresden: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Iwanowa, A. N. (2007). Formen der Arbeitszufriedenheit (FAZ)-Ergebnisse der Überprüfung von Gütekriterien des Kurzfragebogens. 2007). *Arbeit und Gesundheit*, 110-129.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303–331.

Kauffeld, S. (2019). *Arbeits-, Organisations-und Personalpsychologie für Bachelor*. Springer.

Knieps, F., & Pfaff, H. (Hrsg.). (2016). *Gesundheit und Arbeit: Zahlen, Daten, Fakten; mit Gastbeiträgen aus Wissenschaft, Politik und Praxis*. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Majkovic, A.-L., & Negri, C. (2019). Psychologie des Führens in der Arbeitswelt 4.0. In C. Negri (Hrsg.), *Führen in der Arbeitswelt 4.0* (S. 1–8). Berlin: Springer.

Mallery, P., & George, D. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Routledge.

Mohr, G., Rigotti, T., & Müller, A. (2005). Irritation – Ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *49*(1), 44–48.

Müller, J. K. (2017). Hohe Arbeitszufriedenheit trotz enormer Arbeitsbelastung–Warum das ephorale Amt zufrieden stimmt: Empirische und arbeitspsychologische Überlegungen zum Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastung und Arbeitsbedingungen im Leitungsamt der mittleren Ebene. *Pastoraltheologie*, *106*(7), 281–294.

Pangert, B., Pauls, N., & Schüpbach, H. (2016). *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit: Projekt F 2353* (2. Aufl.). Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Poppelreuter, S., & Mierke, K. (2018). *Psychische Belastungen in der Arbeitswelt 4.0: Entstehung – Vorbeugung – Maßnahmen*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Rau, R., & Buyken, D. (2015). Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen: Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *59*(3), 113–129.

Riedel-Heller, S. G., Luppä, M., Seidler, A., Becker, T., & Stengler, K. (2013). Psychische Gesundheit und Arbeit. *Der Nervenarzt*, *84*(7), 832–837.

Rohmert, W. (1984). Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, *38*(4), 193–200.

Rüttgers, C., & Hochgürtel, K. (2019). Digitalisierung der Arbeit und des HR-Managements – Eine empirische Analyse der Einstellungen von Beschäftigten. In B. Hermeier, T. Heupel, & S. Fichtner-Rosada (Hrsg.), *Arbeitswelten der Zukunft: Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert* (S. 223–247). Wiesbaden: Springer Gabler.

Sandrock, S., & Stahn, C. (2017). Anwendung des KPB. In Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.), *KPB-Kompaktverfahren Psychische Belastung* (S. 1–52). Berlin: Springer Vieweg.

Schaff, A. (2019). Arbeit 4.0: Risiken für die psychische Gesundheit. In B. Hermeier, T. Heupel, & S. Fichtner-Rosada (Hrsg.), *Arbeitswelten der Zukunft: Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert* (S. 303–323). Wiesbaden: Springer Gabler.

Schnell, T. (2016). *Psychologie des Lebenssinns*. Berlin: Springer.

Schnell, T., & Becker, P. (2007). *Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn: LeBe*. Göttingen: Hogrefe.

Schulz, P., Schlotz, W., & Becker, P. (2004). *Trierer Inventar zum chronischen Stress: TICS*. Göttingen: Hogrefe.

Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197–217.

Stumpp, T., Muck, P. M., Hülshager, U. R., Judge, T. A., & Maier, G. W. (2010). Core self-evaluations in Germany: Validation of a German measure and its relationships with career success. *Applied Psychology, 59*(4), 674–700.

7 Anhang

Tabelle 8: Einflüsse auf die Variable Core Self-Evaluations

Modell		Koeffizienten ^a			
		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	Sig.
		B	Standardfehler	Beta	
1	(Konstante)	4,146	,411		,000
	Arbeitszufriedenheit	,058	,058	,090	,318
	CS	-,539	,086	-,709	,000
	UEBE	,126	,053	,188	,017
	ERDR	-,102	,054	-,135	,062
	SOUE	,202	,057	,282	,000
	MANG	,066	,052	,111	,202
	BdAEE	-,038	,034	-,078	,261
	API	-,150	,067	-,171	,028
	Irritation	-,072	,054	-,102	,183
	BSinn	,023	,051	,034	,655

a. Abhängige Variable: CSE

Tabelle 9: Einflüsse auf die Variable Belastung durch erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit

Modell		Koeffizienten ^a			
		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	Sig.
		B	Standardfehler	Beta	
1	(Konstante)	3,270	1,065		,002
	Arbeitszufriedenheit	-,356	,122	-,269	,004
	CS	-,128	,201	-,082	,527
	UEBE	,156	,113	,114	,172
	ERDR	,200	,117	,129	,087
	SOUE	-,091	,126	-,062	,470
	MANG	,029	,111	,024	,792
	CSE	-,176	,156	-,086	,261
	API	,316	,144	,177	,030
	Irritation	,324	,113	,226	,005
	BSinn	-,080	,108	-,059	,461

a. Abhängige Variable: BdAEE

Tabelle 10: Einflüsse auf die Variable Arbeit-Privatleben-Interferenz

Modell		Koeffizienten ^a			
		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	Sig.
		B	Standardfehler	Beta	
1	(Konstante)	3,733	,473		,000
	Arbeitszufriedenheit	-,228	,060	-,308	,000
	CS	-,159	,100	-,183	,113
	UEBE	,349	,051	,456	,000
	ERDR	,059	,059	,068	,317
	SOUE	-,045	,063	-,055	,477
	MANG	,032	,055	,047	,561
	CSE	-,172	,077	-,150	,028
	BdAEE	,079	,036	,141	,030
	Irritation	,095	,057	,119	,098
	BSinn	,045	,054	,060	,404

a. Abhängige Variable: API

Tabelle 11: Einflüsse auf die Variable Irritation

Modell		Koeffizienten ^a			
		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	Sig.
		B	Standardfehler	Beta	
1	(Konstante)	2,695	,664		,000
	Arbeitszufriedenheit	-,107	,079	-,116	,176
	CS	,624	,120	,576	,000
	UEBE	-,047	,072	-,049	,519
	ERDR	,055	,075	,051	,462
	SOUE	-,019	,080	-,019	,808
	MANG	-,265	,068	-,311	,000
	CSE	-,132	,099	-,093	,183
	BdAEE	,130	,045	,187	,005
	API	,153	,092	,123	,098
	BSinn	-,110	,068	-,116	,108

a. Abhängige Variable: Irritation

Tabelle 12: Einflüsse auf die Variable Berufliche Sinnerfüllung

Modell		Koeffizienten ^a			
		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	Sig.
		B	Standardfehler	Beta	
1	(Konstante)	,834	,736		,258
	Arbeitszufriedenheit	,500	,076	,511	,000
	CS	-,276	,135	-,240	,042
	UEBE	,106	,077	,105	,168
	ERDR	,109	,079	,095	,171
	SOUE	,238	,083	,220	,005
	MANG	-,183	,074	-,202	,014
	CSE	,047	,106	,031	,655
	BdAEE	-,036	,049	-,049	,461
	API	,083	,099	,062	,404
	Irritation	-,125	,077	-,118	,108

a. Abhängige Variable: BSinn