



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Persönliche Einflussfaktoren auf Kurzfehlzeiten – eine Analyse

BACHELOR THESIS

2022

Autorin

Jäggi, Fabienne

Begleitperson

Rüesch, Stefanie

Praxispartner

Alterszentrum Schiffländi, Gränichen

Koch, Florian

Abstract

Diese Bachelorarbeit untersucht die Kurzfehlzeiten des Praxispartners, dem Alterszentrum Schiffländi in Gränichen. Dafür werden drei Fragestellungen untersucht, wobei der Fokus auf der dritten Fragestellung liegt. In einem ersten Schritt wird die Situation bezüglich den Kurzfehlzeiten erfasst und danach mit vergleichbaren Unternehmen derselben Branche in Relation gesetzt. Der letzte Schritt untersucht Zusammenhänge zwischen persönlichen Einflussfaktoren und Kurzfehlzeiten. Als persönliche Einflussfaktoren wurden das Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Qualifikation und die Anstellungsform/der Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden gewählt. Aufgrund einer statistischen Datenanalyse von Sekundärdaten des Praxispartners stellte sich heraus, dass die Faktoren Alter und Anstellungsform/Beschäftigungsgrad einen Einfluss auf die Kurzfehlzeiten haben. Für die Faktoren Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation konnten keine signifikanten Zusammenhänge mit den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden festgestellt werden.

Schlagwörter: Kurzfehlzeiten, persönliche Einflussfaktoren, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Qualifikation, Anstellungsform, Beschäftigungsgrad

Zeichen (inkl. Leerzeichen) Abstract: 1'040

Zeichen (inkl. Leerzeichen) gesamter Bericht exkl. Anhang: 116'675

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
1.1	Relevanz der Thematik.....	5
1.2	Beschreibung des Praxispartners.....	5
1.3	Fragestellungen dieser Bachelorarbeit	6
1.4	Zielsetzung und inhaltliche Abgrenzung.....	6
1.5	Aufbau der Arbeit.....	6
2	Theoretische Grundlagen.....	7
2.1	Begriffsdefinitionen und Abgrenzungen	7
2.1.1	Fehlzeiten	7
2.1.2	Kurzfehlzeiten	8
2.1.3	Einflussfaktoren auf Fehlzeiten	8
2.2	Theoretisches Modell	9
2.2.1	Prozess für die Ursachenanalyse von Fehlzeiten.....	9
2.2.2	Empirische Evidenz für den Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und persönlichen Einflussfaktoren.....	11
3	Methodisches Vorgehen	12
3.1	Beschreibung und Begründung des Vorgehens.....	12
3.1.1	Voruntersuchung	12
3.1.2	Hauptuntersuchung.....	13
3.2	Quantitativer Forschungsprozess.....	13
3.2.1	Untersuchungsdesign.....	14
3.2.2	Operationalisierung	14
3.2.3	Stichprobenziehung	16
3.2.4	Datenerhebung.....	17
3.2.5	Datenaufbereitung	17
3.2.6	Datenanalyse	17
4	Ergebnisse Voruntersuchung.....	19
4.1	Situationsbeschreibung bezüglich Kurzfehlzeiten.....	19
4.2	Vergleich der Situation bezüglich der Kurzfehlzeiten	20
5	Ergebnisse Hauptuntersuchung	21
5.1	Prüfung der Normalverteilung.....	21
5.2	Deskriptive Statistik	22
5.2.1	Kurzfehlzeiten	22

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

5.2.2	Alter	22
5.2.3	Dauer der Betriebszugehörigkeit	23
5.2.4	Qualifikation	24
5.2.5	Anstellungsform	24
5.2.6	Beschäftigungsgrad	24
5.3	Abteilungen und Kurzfehlzeiten	25
5.4	Alter und Kurzfehlzeiten	26
5.4.1	Rangkorrelation nach Spearman	27
5.4.2	Regressionsanalyse	28
5.4.3	H-Test nach Kruskal und Wallis	29
5.5	Dauer der Betriebszugehörigkeit und Kurzfehlzeiten	31
5.5.1	Rangkorrelation nach Spearman	31
5.5.2	Regressionsanalyse	32
5.5.3	H-Test nach Kruskal und Wallis	32
5.6	Qualifikation und Kurzfehlzeiten	33
5.6.1	Rangkorrelation nach Spearman	33
5.6.2	Regressionsanalyse	34
5.6.3	H-Test nach Kruskal und Wallis	34
5.7	Beschäftigungsgrad / Anstellungsform und Kurzfehlzeiten	35
5.7.1	Rangkorrelation nach Spearman	35
5.7.2	Regressionsanalyse	36
5.7.3	U-Test nach Mann und Whitney	37
5.8	Multiple lineare Regressionsanalyse	38
6	Diskussion	40
6.1	Beantwortung der Fragestellungen	40
6.1.1	Einstiegsfragestellungen	40
6.1.2	Hauptfragestellung	40
6.2	Limitationen	43
6.3	Zukünftige Forschungsempfehlung	43
6.4	Fazit	44
7	Literaturverzeichnis	45
8	Abbildungsverzeichnis	49
9	Tabellenverzeichnis	50

1 Einleitung

1.1 Relevanz der Thematik

Es herrscht viel Uneinigkeit über die Thematik der Fehlzeiten in Unternehmen. Bereits bei der Suche nach einer Definition bestehen sehr verschiedene Ansichten über die Arten von Fehlzeiten, wobei sich alle einig sind, dass Fehlzeiten ein grosses Problem für Unternehmen darstellen, weil sie auch als ein Indikator für die Qualität einer Organisation gelten (Badura & Ehresmann, 2020). In zahlreichen Studien und Untersuchungen wurde aufgezeigt, was zu Fehlzeiten führt und welche Auswirkungen diese haben. Das können negative Konsequenzen wie hohe Kosten (Mathis & Jackson, 2004), geminderte Produktivität und eine geschädigte Arbeitsmoral sein (Kocak, Bryan & Lynch, 2018). Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA) hat berechnet, dass eine eintägige Abwesenheit vom Arbeitsplatz Kosten vom 1.5 bis 5-fachen des Tageslohns verursacht (Kaufmann, Wäschle, Bauer & Schüpfer, 2010 in Anlehnung an den SUVA Kostenrechner). Doch nicht nur der Kostenpunkt ist belastend für ein Unternehmen. Weiter werden Arbeitskolleg*innen durch die Fehlzeiten zusätzlich belastet, was die Gefahr birgt, dass die Mitarbeitendenzufriedenheit sinkt und sich die Fluktuation erhöht (Schubert, Glass & Clarke, 2008). Nicht nur die enormen Konsequenzen verlangen es, sich dieser Thematik umfassend zu widmen, sondern auch der Fakt, dass ein besseres Verständnis über die Ursachen von Fehlzeiten dabei helfen kann, diese erfolgreich zu bewältigen (Cikes, Ribaric & Crnjar, 2018). Diverse Untersuchungen haben zudem festgestellt, dass der Trend der Fehlzeiten nach oben zeigt (Kaufmann et al., 2010; Badura, Ducki, Schröder, Klose & Meyer, 2017). Brandenburg und Nieder (2009) haben drei Sichtweisen zusammengefasst, aus denen Fehlzeiten betrachtet werden können: Demnach können sie als Kostenfaktor, Störfaktor oder auch als Signal gesehen werden. Die oben erwähnten Konsequenzen lassen sich ebenfalls in diese drei Sichtweisen einordnen. Während der Literaturrecherche liess sich feststellen, dass bereits umfangreich über Fehlzeiten in Unternehmen geforscht wurde. Weil aber unterschiedliche Auffassungen über Fehlzeiten existieren, haben die einen Studien eher die Frequenz von Fehlzeiten untersucht, während andere Studien den Fokus auf das Total an Fehlzeiten legten (Janssen, 1998). Das Total an Fehlzeiten ist die Summe aller Fehlzeiten vom Arbeitsplatz, angegeben in Stunden oder Tagen (Steel, 2003), während die Fehlzeitenfrequenz die Anzahl an Fehlzeiten in einer spezifischen Zeitperiode darstellt, unabhängig von der Dauer der Fehlzeit (Chadwick-Jones, Brown, Nicholson & Sheppard, 1971). Weitere Unterschiede lassen sich in der Art von Fehlzeiten finden. Während die einen Studien den Fokus beispielsweise auf krankheitsbedingte Fehlzeiten legten, berücksichtigten andere motivationsbedingte Fehlzeiten ebenfalls.

1.2 Beschreibung des Praxispartners

Das Alterszentrum Schiffländi in Gränichen im Kanton Aargau ist eine der grössten Institutionen, die stationäre Langzeitpflege anbietet. Seit 1986 wird betagten Menschen ein neues Zuhause geboten, in dem sie individuell versorgt werden. Um dies so vielen Menschen wie möglich bieten zu können, hat das Alterszentrum mehrere Abteilungen, die im Laufe der Jahre auf Grund der wachsenden Nachfrage immer mehr ausgebaut wurden. Im Jahr 2019 haben insgesamt 92 Betagte im Alterszentrum Schiffländi gewohnt, davon 62 Frauen und 30 Männer. Das durchschnittliche Alter bei den Frauen betrug 87.12 Jahre und bei den Männern 83.80 Jahre (Alterszentrum Schiffländi Gränichen Jahresbericht, 2019). Es gibt fünf Pflegeabteilungen, wobei eine davon auf demenzerkrankte Betagte spezialisiert ist. Nebst der Pflege werden weitere Dienstleistungen angeboten, um eine bestmögliche Rundumversorgung zu gewährleisten. Dazu gehört beispielsweise die Gastronomie, die Aktivierung, die Verwaltung wie auch

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

die Raumpflege und Wäscherei. Um sich ein besseres Bild über den Aufbau und die Hierarchien der Organisation zu machen, wurde im Anhang A das Unternehmensorganigramm hinterlegt.

1.3 Fragestellungen dieser Bachelorarbeit

Folgende drei Fragestellungen werden in dieser Bachelorarbeit untersucht und im Kapitel der theoretischen Grundlagen nochmals aufgegriffen:

Einstiegsfragestellungen:

- (1) Wie gestaltet sich die Situation bezüglich Kurzfehlzeiten beim Praxispartner?
- (2) Wie sehen die Kurzfehlzeiten in einem Vergleich zu vergleichbaren Unternehmen aus?

Hauptfragestellung:

- (3) Besteht zwischen den persönlichen Einflussfaktoren wie Alter, Qualifikation, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Anstellungsform / Beschäftigungsgrad und den Kurzfehlzeiten ein Zusammenhang? Lassen sich bestimmte Personengruppen identifizieren?

1.4 Zielsetzung und inhaltliche Abgrenzung

Das übergeordnete Ziel dieser Bachelorarbeit ist es, die Kurzfehlzeiten des Praxispartners genauer zu untersuchen. Dafür wird in einem ersten Schritt die Situation bezüglich der Fehlzeiten erfasst und in einem zweiten Schritt mit den Daten von vergleichbaren Unternehmen verglichen. Der dritte und hauptsächlichste Bestandteil dieser Bachelorarbeit besteht darin, persönliche Einflussfaktoren in Zusammenhang mit den Kurzfehlzeiten genauer zu analysieren. Die aus dem Hauptteil gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu dienen, eine mögliche Richtung für weitere Nachforschungen anzudeuten, wo sich der Ursprung der zu hohen Kurzfehlzeiten befinden könnte. Die Ursachenanalyse bei zu hohen Fehlzeiten beginnt primär immer damit, sich die Ursachen dahinter bewusst zu machen (Böhlert, 2010). Erst danach kann mit der Gestaltung von zielgerichteten und individuellen Massnahmen dagegen vorgegangen werden (Brandenburg & Nieder, 2009).

Der Fokus dieser Bachelorarbeit liegt ausschliesslich auf den Kurzfehlzeiten. Die Begründung dahinter wird in Kapitel 4 deutlich. Weiter wird der Fokus auf die persönlichen Einflussfaktoren gelegt. Dass es noch viele weitere Arten von Einflussfaktoren gibt, wird in Kapitel 2.1.3 thematisiert. Zudem werden im Kurzfehlzeitenbegriff motivational bedingte Gründe sowie krankheitsbedingte Ausfallzeiten miteinbezogen. Auch diese Eingrenzung wird in Kapitel 2.1.1 angesprochen.

1.5 Aufbau der Arbeit

Nach dieser Einleitung folgt im Kapitel 2 die Erläuterung der theoretischen Grundlagen, indem wichtige Begrifflichkeiten definiert und wichtige Erkenntnisse aus der Literatur für die Theorie präsentiert werden. Zudem wird das Modell vorgestellt, welches dieser Bachelorarbeit zugrunde liegt. Das Kapitel 3 besteht aus der Darlegung und Begründung der Methodik beziehungsweise der methodischen Herangehensweise, die für diese Bachelorarbeit und dessen Beantwortung der Fragestellungen verfolgt wurde. Danach folgen zwei Kapitel für die Darstellung der Ergebnisse: In Kapitel 4 werden die ersten beiden Fragestellungen untersucht, während in Kapitel 5 die Analyse und Darstellung der Hauptfragestellung durchgeführt wird. Abschliessend folgt das Kapitel 6, in dem die Ergebnisse diskutiert und kritisch hinterfragt werden.

2 Theoretische Grundlagen

Dieses Kapitel gliedert sich in zwei Teile, wobei im ersten Teil wichtige Begrifflichkeiten erläutert werden und im zweiten Teil Theorien und das Modell, welches als Basis für diese Bachelorarbeit fungiert, vorgestellt werden. Zudem werden im zweiten Teil bereits bestehende Untersuchungen präsentiert, die die Bildung der Hypothesen dieser Bachelorarbeit gestützt haben.

2.1 Begriffsdefinitionen und Abgrenzungen

2.1.1 Fehlzeiten

Beschäftigt man sich genauer mit der Thematik Fehlzeiten, wird schnell klar, dass dieser Begriff synonym mit vielen weiteren Begrifflichkeiten wie Absenzen, Ausfallzeiten, Krankenstand und Fehlstand verwendet wird (Kowling, 1993). Während die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017) die Fehlzeiten mit Arbeitsunfähigkeit gleichsetzt, gibt es gegensätzlich dazu Autorinnen, die unter Fehlzeiten Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsunwilligkeit zusammenfassen (Schoger & Gross, 2018). Hingegen betonte Nieder (1979), dass er es als wenig sinnvoll sieht, wenn Fehlzeiten mit Absentismus gleichgesetzt werden. Diese Beispiele reichen bereits aus, um aufzuzeigen, wie konträr Fehlzeiten aufgefasst und diskutiert werden. Diese Bachelorarbeit konzentriert sich auf die Definition von Brandenburg und Nieder (2009, S. 13), welche Fehlzeiten als «alle Zeiten, in denen Mitarbeitende ihre Arbeitskraft dem Unternehmen nicht zur Verfügung stellen» beschreibt.

Ein Beispiel, durch welche unterschiedlichen Aspekte die Fehlzeiten bedingt sein können, wird in der untenstehenden Abbildung 1 in Anlehnung an Hilla & Tiller (1996, S. 92) dargestellt.

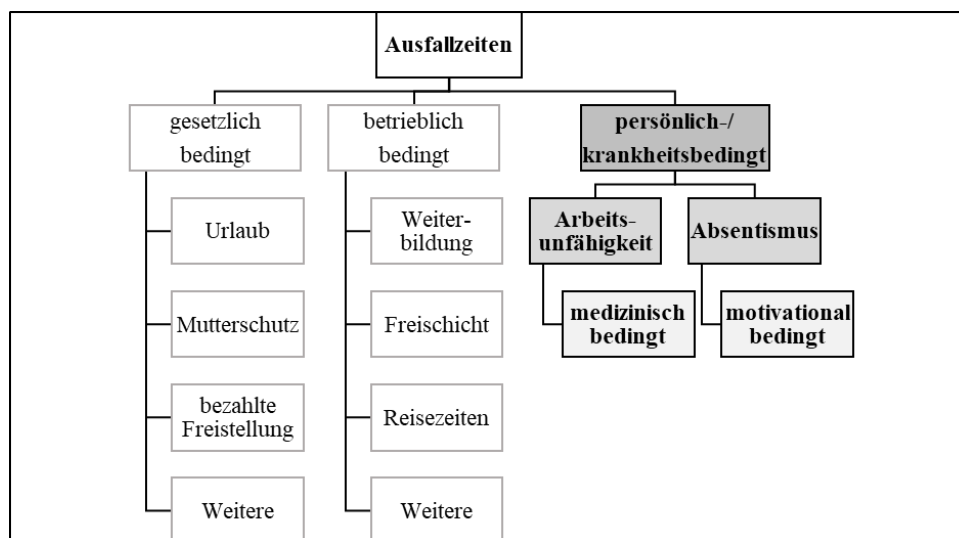


Abbildung 1. Einteilung von Fehlzeiten (eigene Darstellung in Anlehnung an Hilla & Tiller (1996, S. 2))

Die Entscheidung für diese Einteilung fiel deshalb, da die Unternehmensdaten, welche im Rahmen der Sekundäranalyse verwendet werden, keine explizite Unterscheidung zwischen Arbeitsunfähigkeit und Absentismus machen. Wie oben bereits genannt, werden diese beiden Unterteilungen nicht immer zusammengefasst betrachtet. Diese Bachelorarbeit behandelt Fehlzeiten beziehungsweise Kurzfehlzeiten, welche persönlich- und krankheitsbedingt entstanden sind. Interessant an dieser Stelle zu erwähnen ist, dass Brandenburg und Nieder (2009) darauf hinweisen, dass die Arbeitsunfähigkeit und der Absentismus unter den verschiedenen Arten von Fehlzeiten den höchsten Grad an Beeinflussbarkeit haben.

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Da der Fokus auf die persönlich- und krankheitsbedingten Fehlzeiten gelegt wurde, werden im Folgenden die Begriffe Arbeitsunfähigkeit und Absentismus kurz aufgegriffen und definiert.

2.1.1.1 Arbeitsunfähigkeit

Die Arbeitsunfähigkeit ist ein Zustand des Körpers oder des Geistes, der durch Krankheit oder Unfall verursacht wurde. Aufgrund dieses Zustandes kann der Mitarbeitende die Arbeit nicht oder nur unter der Erwartung der Verschlimmerung des Zustandes in absehbarer Zeit ausüben. Allein die Tatsache, krank zu sein, führt nicht automatisch zur Arbeitsunfähigkeit. Die Abwägung hierbei liegt beim Arzt (Becker, 2022; Lenders, Bauer, Groneberg & Bundschuh, 2016).

Die Schwierigkeit beziehungsweise Problematik liegt oftmals bei der Feststellung des Ausmasses von Arbeitsunfähigkeit (Brandenburg & Nieder, 2009). Genauer gesagt gibt es Schwierigkeiten bei der Unterscheidung der Konzepte Gesundheit und Krankheit. Es existieren diesbezüglich zahlreiche Definitionen und Auffassungen (Fangerau, 2018; Nieder & Blaschke, 1979). Wenn diese Unterscheidung für diese Bachelorarbeit entscheidend im Vordergrund stehen würde, müsste dafür das Konzept der Krankheit und Gesundheit grundlegend diskutiert werden. Da diese Unterscheidung nicht gemacht wird, sondern die Arbeitsunfähigkeit sowie Absentismus miteinbezogen werden, wird darauf nicht weiter eingegangen.

2.1.1.2 Absentismus

Absentismus zeichnet sich dadurch aus, dass eine Person sich absichtlich entscheidet, dem Arbeitsplatz aus beispielsweise motivational bedingten Gründen fernzubleiben (Hilla & Tiller, 1996). Auch Nieder (1979) beschreibt Absentismus als Entschluss, der Arbeit fernzubleiben aus Gründen, die motivational bedingt sind. Gemäss Brandenburg und Nieder (2009) macht Absentismus 60% der gesamten persönlich- und krankheitsbedingten Fehlzeiten aus.

2.1.2 Kurzfehlzeiten

Bisher wurde viel über Fehlzeiten allgemein geschrieben und erläutert. An dieser Stelle muss jedoch eine wichtige Abgrenzung gemacht werden, denn der Fokus und die Fragestellung dieser Bachelorarbeit liegt explizit auf den Kurzfehlzeiten. Kurzfehlzeiten beziehungsweise deren Dauer können unterschiedlich definiert sein, wobei sich Kurzfehlzeiten in dieser Bachelorarbeit auf Fehlzeiten mit einer Dauer von einem bis drei Tage beziehen, da diese Auffassung beim Praxispartner ebenso gilt. Es gibt jedoch auch Unternehmen oder Untersuchungen, in denen Kurzfehlzeiten bis zu fünf Tage Abwesenheit vom Arbeitsplatz bedeuten (Kaufmann et al., 2010). Im Alterszentrum Schifffländi werden die Kurzfehlzeiten auch als Absenzen ohne Arztzeugnis bezeichnet, da ab dem vierten Ausfalltag ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis verlangt wird. Während der Literaturrecherche ist aufgefallen, dass konkret Kurzfehlzeiten um einiges weniger erforscht sind als Fehlzeiten allgemein. Für Kurzfehlzeiten waren keine Aufteilungen, Einflussfaktoren oder sonstige theoretischen Grundlagen auffindbar, weshalb diese Aspekte und Erkenntnisse, welche auf Fehlzeiten angewendet werden, hier auch für die Kurzfehlzeiten verwendet werden.

2.1.3 Einflussfaktoren auf Fehlzeiten

Verschiedene Autoren teilen die Einflussfaktoren auf Fehlzeiten in ausserbetriebliche, betriebsbezogene und persönliche Faktoren ein. In Anlehnung an Becker (1996), Metze (1962), Nieder (1978), Böhlert (2020) und Schmohl (2003) lassen sich beispielsweise folgende Einflüsse identifizieren:

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Tabelle 1
Einflussfaktoren auf Fehlzeiten

Einflussfaktoren		
Ausserbetriebliche Faktoren	Betriebsbezogene Faktoren	Persönliche Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmarktlage • Einfluss des Arztes • Gesellschaftlicher Wandel • Einfluss der Wochentage • U.v.m. 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebs- und Teamgrösse • Vorgesetztenverhalten • Entlohnung • Arbeitsbedingungen • U.v.m. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alter • Dauer der Betriebszugehörigkeit • Qualifikation • Anstellungsform / Beschäftigungsgrad • U.v.m.

Inwiefern die persönlichen Einflussfaktoren entscheidend für die Beantwortung der Fragestellungen dieser Bachelorarbeit sind, wird in Kapitel 2.2.1.1 erklärt. Nebst den oben in der Tabelle 1 genannten Einflüssen, gibt es auch noch viele weitere. Die Wahl auf die vier ausgewählten persönlichen Einflussfaktoren fiel aus dem Grund, weil dazu in der Literaturrecherche bereits genügend empirische Befunde für die Bildung von Hypothesen über mögliche Zusammenhänge mit den Kurzfehlzeiten gegeben waren. Darauf wird in Kapitel 2.2.2 näher eingegangen. Weitere mögliche persönliche Einflussfaktoren mussten ausgeschlossen werden, da sie einerseits den Rahmen der Bachelorarbeit gesprengt hätten oder nicht die Fähigkeit gehabt hätten, Mitarbeitende adäquat zu identifizieren.

2.2 Theoretisches Modell

2.2.1 Prozess für die Ursachenanalyse von Fehlzeiten

Für das theoretische Modell, das in dieser Bachelorarbeit zur Analyse von Ursachen von Fehlzeiten verwendet werden soll, werden mehrere Elemente von bereits bestehenden Modellen und Theorien herangezogen und durch die Autorin dieser Bachelorarbeit miteinander kombiniert. Als Grundlage dient das Modell nach Brandenburg und Nieder (2009), welches sich auf den Prozess zur Analyse der Ursachen von Fehlzeiten fokussiert. In Abbildung 2 ist das Modell visuell dargestellt und wird danach genauer Schritt für Schritt erläutert.

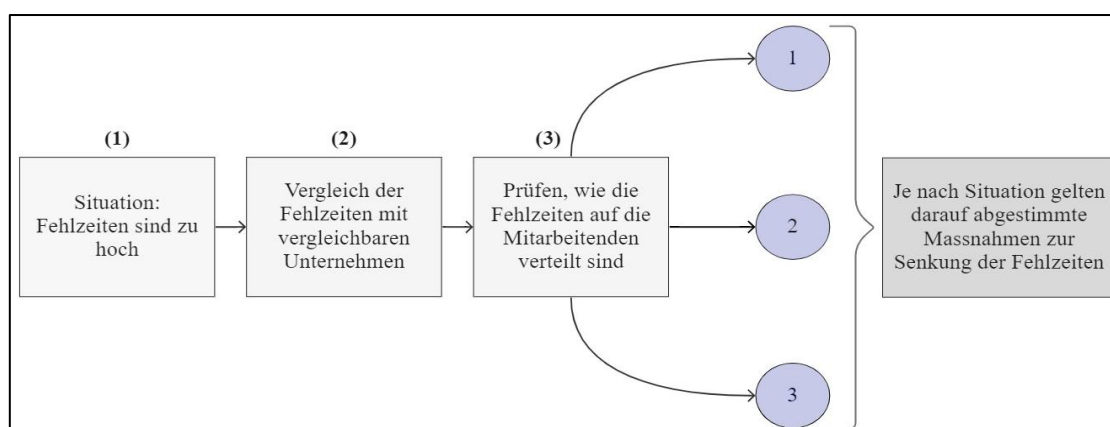


Abbildung 2. Prozess für die Ursachenanalyse von Fehlzeiten (eigene Darstellung in Anlehnung an Brandenburg & Nieder, 2009)

Brandenburg und Nieder (2009) beschreiben den Prozess, um die Ursachen von den Fehlzeiten zu analysieren wie folgt: (1) Stellt ein Unternehmen für sich fest, dass dessen Fehlzeiten zu hoch ausfallen, gilt es in einem zweiten Schritt (2) zu überprüfen, ob diese im Vergleich mit anderen, vergleichbaren Unternehmen tatsächlich verhältnismässig höher beziehungsweise zu hoch sind. Der nächste und dritte

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Schritt (3) besteht darin, zu überprüfen, wie die Fehlzeiten auf die Mitarbeitenden verteilt sind. Aus dieser Prüfung können sich laut Brandenburg und Nieder (2009) prinzipiell die folgenden drei verschiedenen Situationen ergeben:

- 1 Nur ein kleiner Teil der Mitarbeitenden verursacht einen grossen Teil der Fehlzeiten
- 2 Nur ein kleiner Teil der Mitarbeitenden in einer bestimmten Abteilung verursacht einen grossen Teil der Fehlzeiten
- 3 Es können keine auffälligen Personengruppen für die Verursachung der Fehlzeiten identifiziert werden

Je nach Situation haben Brandenburg und Nieder (2009) unterschiedliche Handlungsempfehlungen definiert, welche hier aber nicht weiter thematisiert werden und deshalb in der Abbildung 2 dunkelgrau eingefärbt sind. Das bedeutet, dass der Fokus dieser Bachelorarbeit auf den Schritten eins bis drei des Modells liegt. Grund dafür ist die Kapazität, die für diese Bachelorarbeit zur Verfügung stand, weshalb der Rahmen ausschliesslich auf die ersten drei Schritte festgelegt wurde.

2.2.1.1 Verknüpfung der Theorien aus der Literatur

In Kapitel 2.1.3 wurden verschiedene mögliche Einflussfaktoren auf Fehlzeiten vorgestellt. Das Augenmerk lag dabei auf den persönlichen Einflussfaktoren. Anschliessend wurde im Kapitel 2.2.1 das Modell vorgestellt, mit dem Brandenburg und Nieder (2009) den Prozess zur Ursachenanalyse von Fehlzeiten beschrieben. Im 3. Schritt des Modells ging es um die Identifizierung von Mitarbeitenden, die Fehlzeiten verursachen. Ziel dabei ist es, eine der drei möglichen Situationen zu identifizieren beziehungsweise eventuell nur bestimmte Personengruppen. Brandenburg und Nieder (2009) haben in der Literatur jedoch keine Möglichkeit aufgezeigt, wie eine der drei Situationen beziehungsweise Personengruppen identifiziert werden kann. Für eine mögliche Identifizierung von Mitarbeitenden, welche eventuell hauptsächlich verantwortlich sind für Fehlzeiten, hat sich die Autorin dieser Bachelorarbeit dazu entschieden, eine Verknüpfung zu den persönlichen Einflussfaktoren von Fehlzeiten vorzunehmen, denn die Literaturrecherche hat Zusammenhänge von persönlichen Einflussfaktoren und Fehlzeiten bestätigt. Die dazu gefundenen Erkenntnisse werden in Kapitel 2.2.2 zusammengefasst.

Wie das weiterentwickelte Modell der Ursachenanalyse nach Brandenburg und Nieder (2009) verknüpft mit den persönlichen Einflussfaktoren aussieht, ist in der Abbildung 3 ersichtlich.

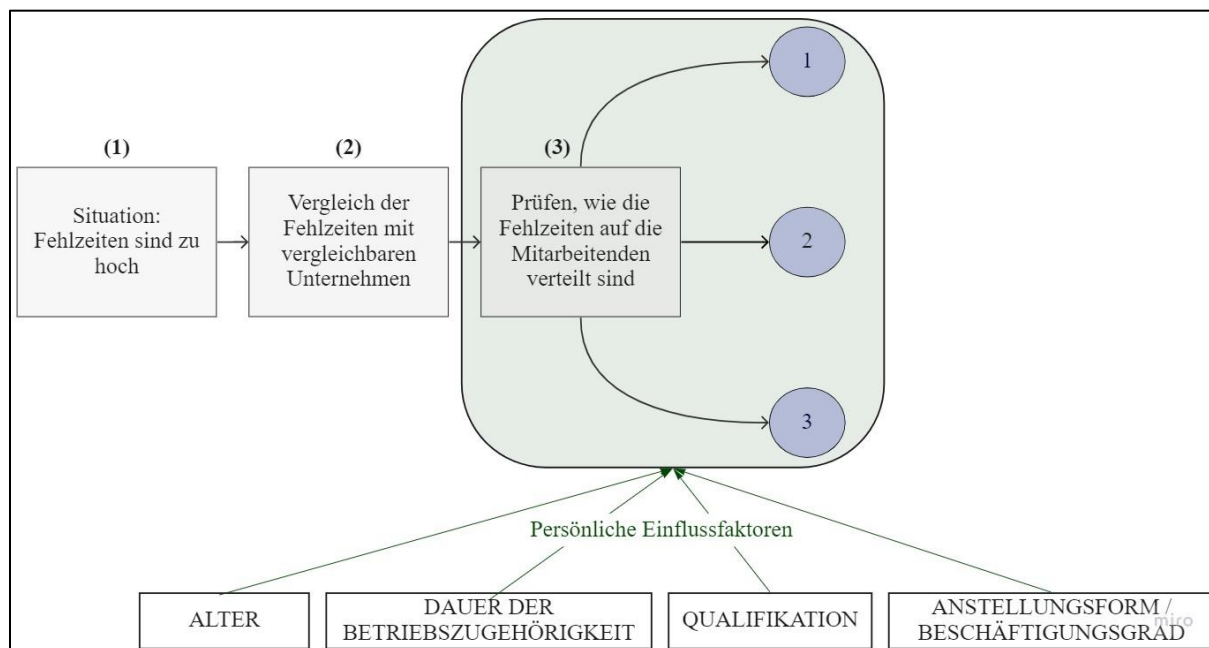


Abbildung 3. Theoretisches Modell für diese Bachelorarbeit (eigenes Modell in Anlehnung an Brandenburg & Nieder, 2009)

Um die Verknüpfung des Modells nach Brandenburg und Nieder (2009) mit den persönlichen Einflussfaktoren auf Fehlzeiten zu begründen, argumentiert die Autorin dieser Bachelorarbeit folgendermassen: Die Autoren des ursprünglichen Modells haben keine Herangehensweise vorgegeben, wie bestimmte Personengruppen identifiziert werden können. Um Personengruppen beschreiben zu können, bieten persönliche Einflussfaktoren eine gute Grundlage. Ein weiterer Punkt bezieht sich auf die Empfehlung von Schmilinsky (1993), die Fehlzeitenstatistik für die Fehlzeitenanalyse nach folgenden Faktoren aufzubauen: Geschlecht, Alter, Nationalität, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Funktion im Unternehmen, Lohngruppe, Arbeitsform, sowie der Häufigkeit, Dauer und zeitlicher Lage der Fehlzeiten. Zudem empfiehlt er, die Abteilungen genauer unter die Lupe zu nehmen, wobei laut Schmilinsky auffällige und weniger auffällige Abteilungen identifiziert werden können (Schmilinsky, 1993).

2.2.2 Empirische Evidenz für den Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und persönlichen Einflussfaktoren

In der Literaturrecherche hat sich herauskristallisiert, dass sich bereits viele Untersuchungen und Forschungen damit beschäftigt haben, Zusammenhänge zwischen den genannten persönlichen Einflussfaktoren und Fehlzeiten zu untersuchen. Diese sind deshalb wichtig, da die gebildeten Hypothesen ein Rückgrat aus der Theorie benötigen (Deutsche Gesellschaft für Psychologie, 2019). Im Anhang B befindet sich die Tabelle 39, in der alle Studien mit den dazugehörigen Erkenntnissen aufgelistet wurden. Es ist schnell ersichtlich, dass die Studien zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen kamen. Es konnten jeweils positive, negative oder keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den jeweiligen persönlichen Einflussfaktoren und Fehlzeiten festgestellt werden.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Beschreibung und Begründung des Vorgehens

Mit folgendem Vorgehen sollen die einzelnen Fragestellungen dieser Bachelorarbeit untersucht werden:

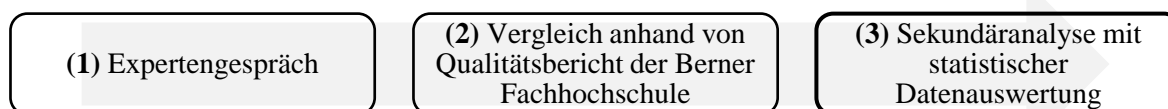


Abbildung 4. Methodisches Vorgehen für diese Bachelorarbeit

Wie bereits vorgestellt wurde, gliedert sich die Untersuchung dieser Bachelorarbeit in drei Schritte. Dabei gehören die ersten beiden Schritte zur Voruntersuchung und der Dritte zur Hauptuntersuchung.

3.1.1 Voruntersuchung

3.1.1.1 Schritt 1

Mit Hilfe eines Expertengesprächs wird die Situation beziehungsweise die Problematik erfasst und beschrieben. Das Ziel hierbei ist, die erste Fragestellung zu beantworten. Dafür wurde ein Expertengespräch mit der Institutionsleitung des Alterszentrums Schifffländi in Gränichen geführt. Das Gespräch entsprach einem lockeren Dialog, wofür keine strengen methodischen Richtlinien beachtet wurden. Der Leitfaden diente dabei lediglich als grobe Orientierung, mit der Absicht, den Experten von sich aus erzählen zu lassen und die Situation möglichst offen abzuzeichnen, ohne Einfluss durch den Interviewleitfaden. Die Orientierungsfragen sind im Anhang C zu finden. Zudem wurde das Gespräch nicht transkribiert, sondern nach der Aufnahme direkt als Text in Kapitel 4 verfasst. Mit Einverständnis des Experten wurde das Gespräch mit der Applikation «380 Writer» aufgezeichnet. Die Einverständniserklärung ist ebenfalls im Anhang D zu finden. Als Experte für das Gespräch wurde Florian Koch gewählt, der die Institutionsleitung des Alterszentrum Schifffländi seit 2015 innehat und unter anderem für das Human Resource Management zuständig ist

3.1.1.2 Schritt 2

Um die im Expertengespräch erfasste Situation zu vergleichen und einzuordnen, wird mit Hilfe des Qualitätsberichts des Kanton Aargau ein Vergleich gemacht. Der Qualitätsbericht wird jährlich für die Institutionen der stationären Langzeitpflege im Kanton Aargau zur Verfügung gestellt. Neben den Kurzfehlzeiten sind noch weitere Indikatoren für die Qualitätssicherung darin enthalten, wie beispielsweise Zufriedenheitsbefragungen, Fluktuation und Medikamentenfehler. Neben der Qualitätssicherung sind Strukturmerkmale und die Qualitätsentwicklung weitere wichtige Bestandteile für den Vergleich der Unternehmen (Qualitätsbericht, 2019). Die Auswertungen über die verschiedenen Unternehmungen werden von der Berner Fachhochschule (BFH) durchgeführt und dienen einer besseren Einordnung und Einschätzung, ob die Kurzfehlzeiten lediglich für das Unternehmen zu hoch sind, oder auch verhältnismässig höher als die von vergleichbaren Unternehmen in derselben Branche sind. Damit die Unternehmen jeweils vergleichbar sind, wurden Kategorien gebildet in kleine, mittlere und grosse Unternehmen, wobei das Alterszentrum Schifffländi zu den grösseren Unternehmen gehört. Das Einverständnis über die Nutzung der Daten wurde bei der Berner Fachhochschule eingeholt und im Anhang K hinterlegt.

3.1.2 Hauptuntersuchung

Die dritte Fragestellung bildet die Hauptuntersuchung dieser Bachelorarbeit. Dafür wurden zu den persönlichen Einflussfaktoren und Kurzfehlzeiten folgende Null- und Alternativhypothesen gebildet:

3.1.2.1 Alter

H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Alter und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden.

H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Alter und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden.

3.1.2.2 Dauer der Betriebszugehörigkeit

H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden.

H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden.

3.1.2.3 Qualifikation

H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Qualifikation und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden.

H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Qualifikation und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden.

3.1.2.4 Anstellungsform / Beschäftigungsgrad

H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Anstellungsform / dem Beschäftigungsgrad und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden.

H1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der der Anstellungsform / dem Beschäftigungsgrad und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden.

Im Gegensatz zur kurz zusammengefassten Beschreibung der beiden Schritte in der Voruntersuchung, wird die methodische Herangehensweise der Hauptuntersuchung detaillierter in den nächsten Kapiteln vorgestellt.

3.2 Quantitativer Forschungsprozess

Für das Vorgehen dieser Bachelorarbeit wurde der quantitative Forschungsansatz gewählt. Die Begründung liegt darin, dass es unter anderem darum geht, Wirkungszusammenhänge zu erforschen (Döring & Bortz, 2016). Zudem ist das Ziel, eine Kausalerklärung auf Basis einer statistischen Datenanalyse zu finden (Hussy, Schreier & Echterhoff, 2013). Das Vorgehen gestaltet sich deduktiv, da bereits viel Vorwissen, Studien und Theorien über Fehlzeiten bestehen (Hussy et al., 2013). Die bestehenden Unternehmensdaten, die innerhalb der Sekundäranalyse zur statistischen Datenanalyse verwendet werden, sind numerische Daten, was ebenfalls für das quantitative Forschungsvorgehen spricht (Hussy et al., 2013). Da das Expertengespräch jedoch meist als qualitatives Vorgehen eingestuft wird, wirft dies die Frage auf, wieso dementsprechend kein Mixed-Methods-Design gewählt wurde. Die Begründung liegt darin, dass das Expertengespräch lediglich als Einstieg beziehungsweise Voruntersuchung in die Thematik und als Beschreibung der Problematik diente (Bogner & Menz, 2002).

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Die Autorin dieser Bachelorarbeit hat vor diesem Hintergrund entschieden, dass dieser Anteil somit nicht von genügender Relevanz ist, um für ein Verfolgen eines Mixed-Methods-Designs zu sprechen.

Der quantitative Forschungsprozess nach Döring und Bortz (2016, S. 27) gestaltet sich wie folgt: (1) Forschungsthema und Forschungsproblem, (2) Forschungsstand und theoretischer Hintergrund, (3) Untersuchungsdesign, (4) Operationalisierung, (5) Stichprobenziehung, (6) Datenerhebung, (7) Datenaufbereitung, (8) Datenanalyse und (9) Ergebnispräsentation. Die ersten beiden Schritte des quantitativen Forschungsprozess wurden in den vorherigen Kapiteln 1 und 2 bereits beschrieben. Daher beginnt die Deklaration der einzelnen Aspekte des Prozesses mit dem Untersuchungsdesign.

3.2.1 Untersuchungsdesign

Diese Bachelorarbeit hat den quantitativen Forschungsansatz verfolgt. Weiter lässt sich das Untersuchungsdesign als nicht-experimentelle Studie beschreiben, in der Zusammenhänge und Unterschiede mittels Hypothesen zu den persönlichen Einflussfaktoren auf Kurzfehlzeiten untersucht wurden. Dabei handelte es sich um eine Sekundäranalyse, wobei die Daten im natürlichen Feld erhoben wurden. Wichtig zu erwähnen ist, dass die Daten aus dem Jahr 2019 Verwendung gefunden haben. Damit wurde versucht, mögliche Verfälschungen der Daten durch die Covid-19-Pandemie zu minimieren. Beispielsweise haben Drupp, Meyer und Winter (2021) bereits festgestellt, dass die Pandemie möglicherweise Einfluss auf die Fehlzeiten der Mitarbeitenden und somit auf die Datenauswertung hatte.

3.2.1.1 Sekundäranalyse / Sekundärstudie

Der Begriff Sekundäranalyse oder auch Sekundärstudie genannt, beschreibt Medjedovic (2010) als «eine Strategie, bei der zur Beantwortung einer Forschungsfrage auf bereits vorliegende Daten zurückgegriffen wird». Die Daten, die dabei untersucht werden, nennen sich Sekundärdaten. Im Gegensatz dazu steht die Primäranalyse, in der Daten neu erhoben werden, um die formulierten Fragestellungen und Hypothesen zu überprüfen (Porst, 2014). Da im Falle dieser Bachelorthesis bereits alle Daten bestehen und verfügbar sind, wurde auf eine umfassende Datenerhebung verzichtet und der Fokus auf die statistische Datenanalyse gelegt.

3.2.2 Operationalisierung

Damit die festgelegten persönlichen Faktoren in Verbindung mit den Kurzfehlzeiten analysiert werden können, müssen diese erst messbar vorhanden sein. Dabei geht es darum, die Begriffe, die in den Forschungshypothesen Erwähnung finden, zu definieren und erläutern (Stein, 2014). Daher werden folgend die einzelnen Variablen der Forschungshypothesen vorgestellt.

3.2.2.1 Kurzfehlzeiten

Die Kurzfehlzeiten stellen die abhängige Variable für die Datenauswertung dar. Es geht darum herauszufinden, wie diese durch die unabhängigen Variablen – in diesem Fall die persönlichen Einflussfaktoren – beeinflusst wird. Die Kurzfehlzeiten wurden in der Einheit Tage dargestellt, wobei es sich um das Total an Kurzfehlzeiten gehandelt hat. Ein weiterer Aspekt, Variablen zu beschreiben, ist dessen Skalenniveau (Heimisch, Niederer & Zöfel, 2018). Die Kurzfehlzeiten lassen sich hierbei als eine intervallskalierte Variable einordnen.

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

3.2.2.2 *Alter*

Die erste unabhängige Variable stellt das Alter der Mitarbeitenden dar und wurde in Jahren vermerkt. Das Alter wurde auf zwei verschiedene Arten analysiert, damit umfassendere und detailliertere Ergebnisse erzielt werden konnten. Einerseits wurden Zusammenhänge zu den Kurzfehlzeiten mittels Korrelationen und Regressionen und andererseits Unterschiede untersucht. Für Letzteres mussten Altersklassen-Kategorien gebildet werden, um die Altersgruppen hinsichtlich der Kurzfehlzeiten zu untersuchen. Die Variable Alter, bevor Kategorien gebildet wurden, stellt eine intervallskalierte Variable dar. Die Altersklassen hingegen sind jedoch ordinalskaliert. Folgende Kategorien für die Altersklassen wurden gebildet:

Tabelle 2
Altersklassen

1 = ≤ 20 Jahre	2 = 21-30 Jahre	3 = 31-40 Jahre	4 = 41-50 Jahre	5 = 51-60 Jahre	6 = ≥ 61 Jahre
----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	----------------

Auf dieselbe Art und Weise wurden die Variable Alter von Heimsch et al. (2018) klassifiziert. Um den Einfluss der Klassenbildung auf die Datenauswertung und Ergebnisse möglichst gering zu halten, wurden zudem noch eine weitere Klassifizierung durchgerechnet. Beispielsweise haben Rajbhandary und Basu (2010) in dessen Untersuchung für die Variable Alter folgende Kategorisierung gemacht:

Tabelle 3
Altersklassen (weitere Möglichkeit)

1 = < 35 Jahre	2 = 35-44 Jahre	3 = 45-54 Jahre	4 = > 55 Jahre
----------------	-----------------	-----------------	----------------

Aus der Überprüfung hat sich ergeben, dass sich keine Unterschiede bezüglich der Ergebnisse ergeben haben. Aus diesem Grund hat sich die Autorin dieser Bachelorarbeit für die erste Klasseneinteilung entschieden.

3.2.2.3 *Dauer der Betriebszugehörigkeit*

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden stellt ebenfalls eine unabhängige Variable dar, welche in Jahren angegeben war. Wie auch bei der Variable Alter wurde aus denselben Gründen eine Klassifikation vorgenommen, um nebst der Korrelation und Regression auch Unterschiede analysieren zu können. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist ebenfalls intervallskaliert, die Klassifikationen der Dauer der Betriebszugehörigkeit jedoch ordinalskaliert. Folgende Klassifikationen wurden durch die Autorin dieser Bachelorarbeit gebildet:

Tabelle 4
Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit

1 = 1-5 Jahre	2 = 6-10 Jahre	3 = 11-15 Jahre	4 = 16-20 Jahre
---------------	----------------	-----------------	-----------------

Auch bei dieser Variablen wurde eine zusätzliche Berechnung mit einer weiteren Klassifikation durchgeführt. Hierbei wurden die Klassifikationen wie bei Untersuchungen von Destatis (2022) vorgenommen:

Tabelle 5
Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit (weitere Möglichkeit)

< 1 Jahr	1 = 1-3 Jahre	2 = 3-5 Jahre	3 = 5-10 Jahre	4 = > 10 Jahre
----------	---------------	---------------	----------------	----------------

Die Kategorie Dauer der Betriebszugehörigkeit unter einem Jahr wurde gestrichen, da diese nicht dem Sample dieser Bachelorarbeit entsprochen hat, was in einem späteren Kapitel vorgestellt wird. Aus

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

dieser zusätzlichen Überprüfung ging hervor, dass die veränderte Bildung der Kategorien keinen entscheidenden Einfluss auf die Ergebnisse hatte. Die Entscheidung der Autorin fiel hierbei ebenfalls auf die erste Variante, damit die Klassen jeweils dieselbe Klassenbreite aufweisen.

3.2.2.4 Qualifikation

Die dritte unabhängige Variable ist die Qualifikation der Mitarbeitenden. Sie wurde in Form von Berufsbezeichnungen angegeben, welche von der Autorin der Bachelorarbeit in folgende Kategorien zusammengefasst wurden:

Tabelle 6
Qualifikationsklassen

0 = keine Ausbildung	1 = Lernende	2 = Assistenzpersonal	3 = Eidgenössischer Fähigkeitsausweis (EFZ)	4 = Diplomiertes Personal und Leitungspersonen
----------------------	--------------	-----------------------	---	--

Die Klassen wurden nach den Stufen der verschiedenen Ausbildungen gebildet und zugeordnet, wobei es sich hierbei um ein Ordinalskalenniveau handelt. Auch bei der Variable Qualifikation wurden wie bei den ersten beiden Variablen Zusammenhänge sowie Unterschiede zu den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden analysiert.

3.2.2.5 Anstellungsform und Beschäftigungsgrad

Die letzte und vierte unabhängige Variable besteht einerseits aus der Anstellungsform und andererseits aus dem Beschäftigungsgrad. Die Anstellungsform wurde mit Blick auf Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitangestellten hinsichtlich deren Kurzfehlzeiten analysiert. Zu den Vollzeitmitarbeitenden wurden alle Personen mit einem 100-Prozent-Pensum gezählt. Für den Beschäftigungsgrad und die Kurzfehlzeiten wurden Zusammenhänge mittels Korrelationen und Regressionen analysiert und betrachtet. Während die Anstellungsform eine dichotom nominalskalierte Variable darstellt, besteht beim Beschäftigungsgrad Intervallskalenniveau. Die Einheit beim Beschäftigungsgrad wurde in Prozenten angegeben, während bei der Anstellungsform lediglich angegeben wurde, ob die Mitarbeitenden jeweils vollzeit- oder teilzeitangestellt sind.

3.2.3 Stichprobenziehung

Da für diese Bachelorarbeit keine Datenerhebung durchgeführt wurde, konnte im Vorhinein keine konkrete Stichprobe beschrieben werden, die für die Datenerhebung erreicht werden soll. Daher wurde die Stichprobe verwendet, die durch die bestehenden Unternehmensdaten für die Sekundäranalyse verfügbar waren. Eine Einschränkung war, dass die Mitarbeitenden jeweils das gesamte Jahr 2019 in einem Anstellungsverhältnis mit dem Praxispartner stehen mussten. Im Gesamten konnten bestehende Daten von 100 Mitarbeitenden ausgewertet werden. Personen, welche erst unter dem Jahr dazugestossen sind oder gekündigt haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen, um eine mögliche Datenverfälschung bestmöglich zu minimieren. Es wurden Mitarbeitende aus allen Abteilungen und Bereichen der Organisation miteingeschlossen. Im Anhang E befinden sich die Abbildungen 16 und 17, worin die Abteilungsgrößen und die Teamgrößen der Pflegeabteilung dargestellt sind. Die Pflegeabteilung besteht gemäss dem Unternehmensorganigramm in Anhang A aus den Teams Aktivierung, Nachtwache, Haus am Bach, Jura und Wyna 1 / Wyna 2 / Wyna 3. Insgesamt waren 8 männliche und 92 weibliche Personen dabei. Die Stichprobenbeschreibung wird an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt, da gewisse demographische Daten der Mitarbeitenden Hauptbestandteil dieser

Bachelorarbeit darstellen und somit im Ergebnisteil für die statistische Datenauswertung genauer aufgegriffen werden.

3.2.4 Datenerhebung

Wie bereits erwähnt, wurden für diese Bachelorarbeit keine Daten erhoben. In der Voruntersuchung wurde ein Expertengespräch geführt. Für die Hauptuntersuchung wurde eine Sekundäranalyse auf Basis von bestehenden Unternehmensdaten durchgeführt.

3.2.5 Datenaufbereitung

Der Praxispartner hat ein Excel-Dokument mit folgenden, bereits bestehenden Daten für jeweils alle Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt: Eintritts- und Austrittsdatum, Beschäftigungsgrad, Geburtsdatum, Kurzfehlzeiten, Absenzen mit Zeugnis (ab 4. Tag), Unfälle innerhalb des Betriebs, Unfälle ausserhalb des Betriebs, Total aller Fehlzeiten und Abteilung. Die Daten wurden von der Autorin dieser Bachelorarbeit aufbereitet und mittels den Sampling-Kriterien bereinigt und für die statistische Datenanalyse in das Statistik-Programm IBM SPSS importiert.

Ein weiterer Bestandteil, der im Rahmen der Datenaufbereitung diskutiert werden muss, ist der Umgang mit potenziellen Ausreissern. Diese wurden in dieser Bachelorarbeit nicht entfernt, da es sich bei den Extremwerten nicht um Messfehler gehandelt hat. Die Bestätigung, dass es sich dabei nicht um Messfehler gehandelt hat, wurde beim Praxispartner eingeholt.

3.2.6 Datenanalyse

Die Null- und Alternativhypothesen, die für die Untersuchung der dritten Fragestellung gebildet wurden, haben bereits in Kapitel 3.1.2 Erwähnung gefunden. Für dessen Untersuchung braucht es geeignete statistische Testverfahren. Diese unterscheiden sich je nach Untersuchungsgegenstand, Skalenniveaus und Normalverteilung (Heimsch et al., 2018). Die Skalenniveaus wurden bereits jeweils im Kapitel 3.2.2 präsentiert und die Prüfung auf Normalverteilung der Variablen findet zu Beginn des Kapitels 5 statt.

Eine weitere Hilfestellung, die bei der Wahl des geeigneten Testverfahrens zusätzliche Unterstützung geboten hat, war der Entscheid-Assistent der Methodenberatung der Universität Zürich (Methodenberatung UZH, 2017). Dieser hat die Wahl der jeweiligen Verfahren bestätigt. Für einen besseren Überblick über die jeweils gewählten statistischen Testverfahren befindet sich im Anhang F die Tabelle 40, in der alle jeweiligen Untersuchungen aufgelistet wurden.

3.2.6.1 Vergleich der zentralen Tendenzen (Tests auf signifikante Unterschiede)

H-Test nach Kruskal und Wallis

Mit dem H-Test nach Kruskal und Wallis werden mehrere unabhängige Stichproben hinsichtlich deren zentralen Tendenzen getestet. Dieser Test wird herangezogen, wenn die Voraussetzungen für eine Varianzanalyse nicht gegeben sind. Aus diesem Grund wird der H-Test auch als nichtparametrisches Äquivalent der einfaktoriellen Varianzanalyse bezeichnet. Hierbei müssen die Daten der Variablen nicht normalverteilt sein und lediglich Ordinalskalenniveau aufweisen (Zöfel, 2003).

Konnte durch den H-Test nach Kruskal und Wallis ein signifikantes Ergebnis ermittelt werden, wird nachfolgend ein Post-hoc-Test mittels Dunn-Bonferroni-Test durchgeführt. Grund dafür ist, dass ein signifikantes Ergebnis durch den H-Test nach Kruskal und Wallis noch keine Aussage darüber machen

kann, welche Gruppe(n) sich signifikant unterscheidet/n. Dies kann mittels dem Dunn-Bonferroni-Test ermittelt werden (Methodenberatung UZH, 2017).

U-Test nach Mann und Whitney

Der U-Test nach Mann und Whitney testet zwei unabhängige Stichproben bezüglich deren zentralen Tendenzen. Dieser Test findet dann Verwendung, wenn die Voraussetzungen für den t-Test nicht erfüllt sind. Aus diesem Grund wird er auch als Äquivalent für den t-Test für zwei unabhängige Stichproben bezeichnet. Es wird für die Benutzung des U-Tests weder Normalverteilung noch Intervallskalierung vorausgesetzt. Die Variablen müssen lediglich ordinalskaliert sein (Zöfel, 2003).

3.2.6.2 Zusammenhänge

Rangkorrelation nach Spearman (r_s)

Ein mögliches statistisches Testverfahren, um Zusammenhänge zwischen zwei Variablen zu ermitteln, ist die Rangkorrelation nach Spearman (Zöfel, 2003). Mittels der Rangkorrelation können positive und negative Korrelationen ermittelt werden. Wichtig hierbei ist, dass es sich um einen ungerichteten Zusammenhang handelt, was bedeutet, dass keine kausalen Aussagen gemacht werden können, weil nicht von abhängigen und unabhängigen Variablen gesprochen wird (Methodenberatung UZH, 2017). Es wurde zudem eine Korrelationsmatrix erstellt, in der ersichtlich ist, wie sich die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Variablen untereinander verhalten. Diese wird jedoch nicht weiter ausgeführt und ist im Anhang J hinterlegt, falls Interesse diesbezüglich besteht.

Einfache Lineare Regression

Die einfache Regressionsanalyse, auch bivariate Regression genannt, wird angewandt, um zu überprüfen, ob zwischen zwei intervallskalierten Variablen ein Zusammenhang besteht. Es wird der Frage nachgegangen, ob die abhängige Variable (aV) y auf die unabhängige Variable (uV) x zurückzuführen ist. Daher wird die abhängige Variable als Kriteriumsvariable und die unabhängige Variable als Prädiktorvariable bezeichnet. Anhand der einfachen Regressionsanalyse können drei verschiedene Arten von Fragestellungen genauer analysiert werden: Ursachenanalyse, Wirkungsanalyse und Prognose. Mögliche Fragen könnten demnach beispielsweise sein, wie die unabhängige Variable die abhängige Variable beeinflusst oder auch ob die abhängige Variable durch die unabhängige Variable vorhergesagt werden kann (Methodenberatung UZH, 2017).

Multiple Lineare Regression

Bei der multiplen linearen Regression geht es darum, zu überprüfen, ob ein Zusammenhang zwischen mehreren unabhängigen und einer abhängigen Variable festzustellen ist. Der Unterschied zur einfachen linearen Regression besteht darin, dass es statt nur einer unabhängigen Variable mehrere unabhängige Variablen sind, welche in Zusammenhang mit der abhängigen Variable analysiert werden (Zöfel, 2003). Der entscheidende Aspekt ist jedoch, dass es nicht selten eine Wirkung nur eine Ursache hat. Somit können mehrere unabhängige Variablen gleichzeitig berücksichtigt werden (Methodenberatung UZH, 2017). Es kann beobachtet werden, dass die Regressionen bei multiplen linearen Regressionen kleiner sind, als wenn die Variablen einzeln mit einer einfachen linearen Regression berechnet werden (Walther, 2020). Diese Feststellung wurde in dieser Bachelorarbeit ebenfalls überprüft. Damit soll zusätzlich beobachtet werden, wie sich die Regressionen verhalten, je nachdem ob nur eine oder mehrere unabhängige Variablen in die Analyse miteinbezogen werden.

4 Ergebnisse Voruntersuchung

Die Ergebnisse aus den Voruntersuchungen laut Kapitel 3.1.1 werden nachfolgend präsentiert.

4.1 Situationsbeschreibung bezüglich Kurzfehlzeiten

Durch das Expertengespräch mit der Institutionsleitung des Praxispartners ging hervor, dass die Fehlzeiten allgemein ein grosses Thema sind. Einerseits wurden diese durch die Institutionsleitung bemerkt und andererseits haben Mitarbeitende Beschwerde über wiederholte Krankmeldungen von Arbeitskolleg*innen eingelegt. Konkret ging es bei den Beschwerden um die Vermutung, dass es sich dabei immer um dieselben Mitarbeitenden handeln könnte. Der Frust bei den Mitarbeitenden, welche vermehrt die Fehlzeiten der Arbeitskolleg*innen kompensieren mussten, wurde immer grösser. Zum Teil gerieten sie selber an ihre Grenzen und meldeten sich deshalb bei der Institutionsleitung. Bevor die Kurzfehlzeiten des Praxispartners in Kapitel 4.2 verglichen werden, folgt nun deren Beschreibung. Folgendermassen sah die Situation bezüglich den Kurzfehlzeiten im Jahr 2019 beim Praxispartner aus:

Tabelle 7
Übersicht der Fehlzeiten beim Praxispartner

Total Kurzfehlzeiten	326 Tage
Total Fehlzeiten mit Zeugnis (ab Tag 4)	1040.5 Tage
Total Unfälle ausserhalb des Betriebs	135 Tage
Total Unfälle innerhalb des Betriebs	0 Tage
Total alle Fehlzeiten	1501.5 Tage

Weshalb die Kurzfehlzeiten analysiert werden, anstatt die um einiges höheren Fehlzeiten mit Zeugnis, wird in Kapitel 4.2 klar und daraus abgeleitet auch die Dringlichkeit einer Untersuchung der Kurzfehlzeiten. Ein weiterer Aspekt, der in dieser Situationsbeschreibung Erwähnung finden soll, ist der jährliche Verlauf der Kurzfehlzeiten des Praxispartners über die letzten sechs Jahre, welcher in Abbildung 5 dargestellt wurde.

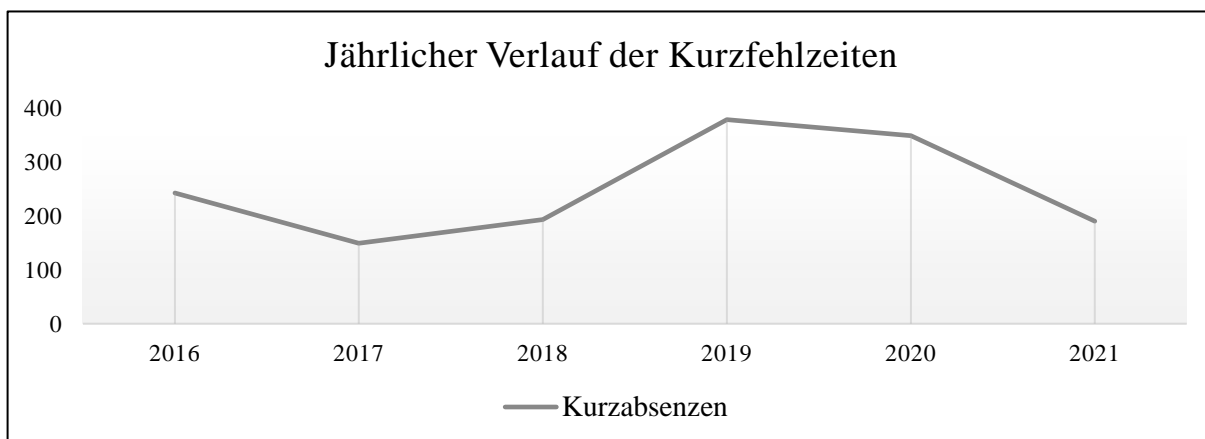


Abbildung 5. Jährlicher Verlauf der Kurzfehlzeiten beim Praxispartner

Aus dem jährlichen Verlauf lässt sich erkennen, dass es von 2018 bis 2019 einen starken Anstieg der Kurzfehlzeiten gab. Mögliche Gründe oder Auslöser, die dahinterstecken, sind für die Institutionsleitung nicht bekannt. Zudem ist ein Abfall in den Jahren 2020 und 2021 ersichtlich. Ein möglicher Grund, der laut der Institutionsleitung dafür verantwortlich sein könnte, ist eine neu eingeführte Massnahme ab dem Jahr 2020: Während in den Jahren davor eine Krankmeldung lediglich der Tagesverantwortung

gemeldet werden musste, änderte sich dies neu dahingehend, dass Krankmeldungen direkt bei der Bereichsleitung Pflege gemeldet werden mussten. Ob dies tatsächlich der Grund für die Abnahme der Fehlzeiten war, bleibt eine Annahme der Institutsleitung, war aber nicht primär das Ziel der Massnahme. Vielmehr besteht der Wunsch, positive Anreize zu schaffen, um die Kurz Fehlzeiten nachhaltig zu senken.

4.2 Vergleich der Situation bezüglich der Kurz Fehlzeiten

Aus dem Vergleich mit Hilfe des Qualitätsbericht ging hervor, dass die Kurz Fehlzeiten des Alterszentrums Schiffländi 2,53-mal höher sind als der Durchschnitt aller Kurz Fehlzeiten der Unternehmen in der Vergleichskategorie im Jahr 2019. Dieses Ergebnis unterstreicht die Bedeutung, sich dieser Problematik umfassend zu widmen. Es drängt sich jedoch die Frage auf, wie der Vergleich im Jahr 2020 ausfiel, wo die Kurz Fehlzeiten des Unternehmens nach der Einführung der neuen Massnahme bereits gesunken sind. Für das Jahr 2020 wurde festgestellt, dass es immer noch 2.13-mal so hohe Kurz Fehlzeiten aufweist. Obwohl die neue Massnahme möglicherweise zu einer Senkung der Kurz Fehlzeiten beitragen konnte, ist dies wie erwähnt nicht der Ansatz, der von der Institutionsleitung langfristig verfolgt werden möchte. Die Berner Fachschule (BFH) leistet mit der Auswertung einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung auf der stationären Langzeitpflege, in dem sie die Vergleichbarkeit von den Fehlzeiten zu einem bestmöglichen Grad möglich macht. Durch das Experteninterview ging aber auch hervor, dass die BFH im Qualitätsbericht darauf aufmerksam macht, dass trotz allem Fehler bei den eingereichten Daten möglich sind. Angesichts dessen muss bei der Bewertung dieses Vergleichs trotzdem Vorsicht geboten werden.

5 Ergebnisse Hauptuntersuchung

Bei der Präsentation der Ergebnisse der Hauptuntersuchung dieser Bachelorarbeit geht es konkret um die Prüfung der aufgestellten Hypothesen bezüglich der persönlichen Einflussfaktoren und Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden. Damit soll die dritte Fragestellung dieser Bachelorarbeit beantwortet werden, nämlich ob die Fehlzeiten einer bestimmte Personengruppe oder Abteilung innerhalb des Unternehmens zugeordnet werden können.

5.1 Prüfung der Normalverteilung

Damit jeweils ein geeignetes statistisches Testverfahren gewählt werden kann, müssen die intervallskalierten Variablen auf deren Normalverteilung geprüft werden. Da der Stichprobenumfang grösser als 30 ist, wird ein Kolmogorov-Smirnov-Test mit der Korrektur nach Lilliefors durchgeführt.

Der erste Schritt, um die Normalverteilung zu prüfen, besteht aus der Bildung der Null (H_0) – und Alternativhypothesen (H_1), welche folgendermassen lauten:

H_0 : Die Stichprobenwerte sind normalverteilt.

H_1 : Die Stichprobenwerte sind nicht normalverteilt.

In der untenstehenden Tabelle 8 werden alle Ergebnisse aus der Prüfung auf Normalverteilung aufgelistet.

Tabelle 8
Prüfung auf Normalverteilung aller Variablen

Kolmogorov-Smirnov-Test mit Signifikanzkorrektur nach Lilliefors					
Variable	Statistik	df	Signifikanz (p)	Entscheid über Hypothesen	normalverteilt (ja/nein)
Kurzfehlzeiten	.265	100	.000	Nullhypothese ablehnen	nein
Alter	.094	100	.028	Nullhypothese ablehnen	nein
Dauer der Betriebs- zugehörigkeit	.210	100	.000	Nullhypothese ablehnen	nein
Beschäftigungsgrad	.175	100	.000	Nullhypothese ablehnen	nein

Aus der Prüfung auf Normalverteilung mittels Kolmogorov-Smirnov-Tests mit Signifikanzkorrektur nach Lilliefors konnte festgestellt werden, dass keine der intervallskalierten Variablen normalverteilt ist. Nachfolgend werden deskriptive Statistiken präsentiert, die einer reinen Beschreibung der Daten und der Identifizierung von Ausreissern dienen (Häder, 2010). Oftmals werden hierfür Lokalisationsparameter verwendet, wobei der Bekannteste davon der Mittelwert ist. In diesem Fall sollte dieser jedoch nicht berechnet werden, weil dafür Intervallskalierung und Normalverteilung vorausgesetzt wird. Deshalb wird als Ersatz für den Mittelwert jeweils der Median (Med) berechnet. Zudem werden bei den intervallskalierten Variablen die Standardabweichung (SD) und Varianz (s^2) präsentiert. Eine weitere Möglichkeit ist die Darstellung von Häufigkeiten und Grafiken (Heimsch et al., 2018).

5.2 Deskriptive Statistik

5.2.1 Kurzfehlzeiten

In der Stichprobe befanden sich Mitarbeitende, welche keinen Tag im Jahr 2019 vom Arbeitsplatz abwesend waren. Hingegen lag das Maximum an Kurzfehlzeiten bei 36 Tagen. Der Median für die Kurzfehlzeiten liegt bei $Md = 1.50$ Tagen ($SD = 4.36$, $s^2 = 18.97$).

Tabelle 9

Deskriptive Statistik der Kurzfehlzeiten

N	Minimum	Maximum	Median (Md)	Standard- abweichung (SD)	Varianz (s^2)
100	0	36	1.50	4.355	18.967

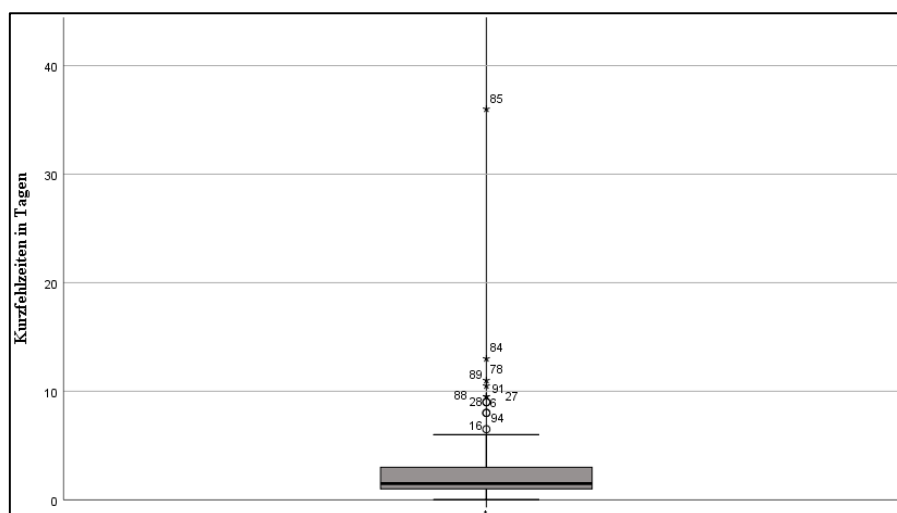


Abbildung 6. Boxplot Kurzfehlzeiten

Ein Vorteil, der die Darstellung eines Boxplots mit sich bringt, ist die schnelle Identifikation von Ausreißern. Im oben dargestellten Boxplot in Abbildung 6 ist ein Messwert mit der Nummer 85 zu sehen, der stark von den anderen Messwerten abweicht. Der Median der Kurzfehlzeiten liegt bei 1.50 Tagen, während der Ausreißer Kurzfehltag von 36 Tagen aufweist. Die Autorin dieser Bachelorarbeit hat beim Praxispartner nachgefragt, ob es sich möglicherweise um einen Messfehler handeln könnte. Dieser hat bestätigt, dass dies nicht der Fall sei. Dieser Wert stellt demnach einen realen beziehungsweise echten Wert dar und wird daher nicht aus der Analyse ausgeschlossen.

5.2.2 Alter

Das Mindestalter aller Mitarbeitenden im Jahr 2019 lag bei 17 Jahren und das Maximalalter bei 63 Jahren. Der Median der Variable Alter liegt bei $Md = 41.50$ Jahren ($SD = 14.67$, $s^2 = 215.25$).

Tabelle 10

Deskriptive Statistik des Alters

N	Minimum	Maximum	Median (Md)	Standard- abweichung (SD)	Varianz (s^2)
100	17	63	41.50	14.671	215.245

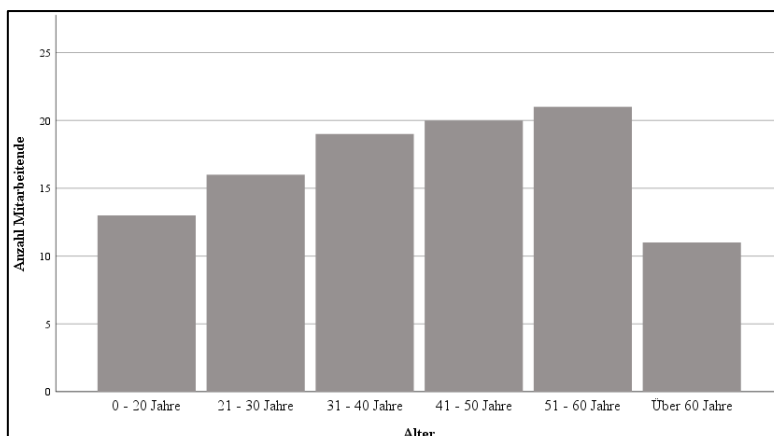


Abbildung 7. Balkendiagramm Anzahl Mitarbeitende der Altersklassen

Im oben dargestellten Balkendiagramm in der Abbildung 7 ist ersichtlich, dass die die meisten Mitarbeitenden zwischen 51 und 60 Jahre alt sind und die wenigsten über 61 Jahre.

5.2.3 Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die geringste Betriebszugehörigkeitsdauer aller Mitarbeitenden liegt bei einem Jahr. Hingegen gab es auch Mitarbeitende, die im Jahr 2019 bereits seit 20 Jahren beim Praxispartner betriebszugehörig waren. Der Median für die Betriebszugehörigkeitsdauer liegt bei $Md = 3.5$ Jahren ($SD = 5.22$, $s^2 = 27.27$).

Tabelle 11

Deskriptive Statistik der Dauer der Betriebszugehörigkeit

N	Minimum	Maximum	Median (Md)	Standardabweichung (SD)	Varianz (s^2)
100	1	20	3.5	5.222	27.266

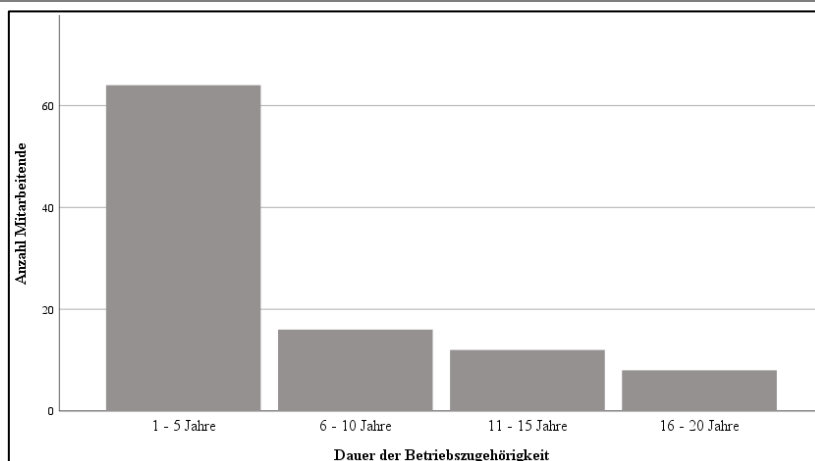


Abbildung 8. Balkendiagramm Anzahl Mitarbeitende der Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit

Aus der obenstehenden Abbildung 8 lässt sich herauslesen, dass die meisten Mitarbeitenden des Praxispartners zum Zeitpunkt der Datenerfassung zwischen 1 und 5 Jahren betriebszugehörig waren. Weniger Mitarbeitende sind hingegen mehr als 6 Jahre angestellt.

5.2.4 Qualifikation

Für die Qualifikation lassen sich keine Lokalisationsparameter berechnen, weshalb untenstehend in der Abbildung 9 lediglich die Häufigkeiten der Qualifikationskategorien präsentiert werden.

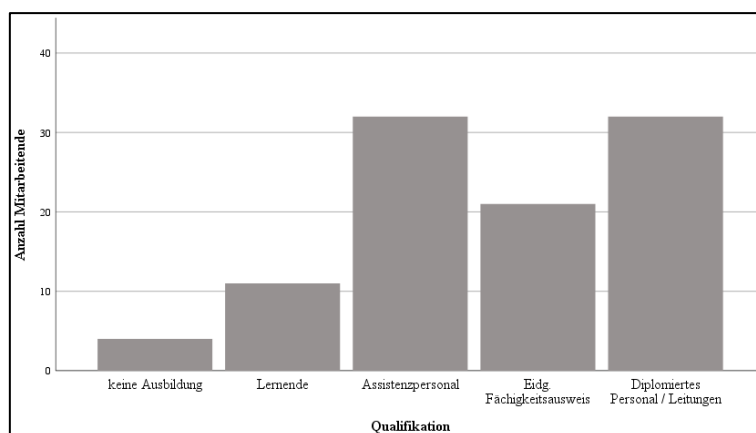


Abbildung 9. Balkendiagramm Anzahl Mitarbeitende der Qualifikationsklassen

Assistenzpersonal, Mitarbeitende mit einem eidgenössischen Fähigkeitsausweis und diplomiertes Personal sowie Leitungspersonen sind beim Praxispartner am meisten vertreten. Mitarbeitende ohne Ausbildung oder Lernende sind hingegen deutlich weniger angestellt.

5.2.5 Anstellungsform

Aus der untenstehenden Abbildung 10 wird ersichtlich, dass im Jahr 2019 deutlich mehr Teilzeitmitarbeitende als Vollzeitmitarbeitende beim Praxispartner angestellt waren.

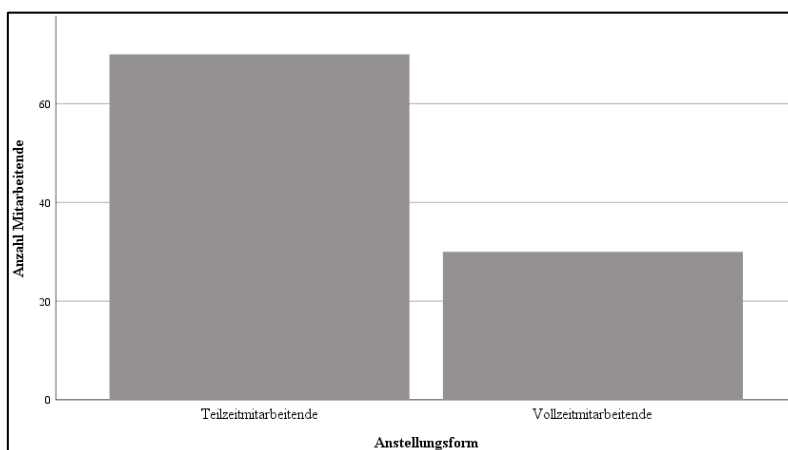


Abbildung 10. Balkendiagramm Anzahl Mitarbeitende je Anstellungsform

5.2.6 Beschäftigungsgrad

Der geringste Beschäftigungsgrad, der unter den Mitarbeitenden zu finden war, liegt bei einem 10-Prozent-Pensum. Das Maximal-Pensum lag bei 100 Prozent. Der Median für den Beschäftigungsgrad liegt bei $Md = 80.0$ Prozent ($SD = 25.75$, $s^2 = 662.88$).

Tabelle 12

Deskriptive Statistik des Beschäftigungsgrades

N	Minimum	Maximum	Median (Md)	Standardabweichung (SD)	Varianz (s^2)
100	10	100	80.0	25.746	662.883

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Nach dieser Präsentation der deskriptiven Statistik zu den einzelnen Variablen werden nachfolgend die Abteilungen genauer untersucht. Konkret geht es darum zu analysieren, ob sich die Abteilungen bezüglich der Kurzfehlzeiten signifikant voneinander unterscheiden. Dies soll dabei helfen, eine der drei möglichen Situationen im 3. Schritt des theoretischen Modells zu identifizieren.

5.3 Abteilungen und Kurzfehlzeiten

Wie im Kapitel 2.2.1 erläutert, geht es im dritten Schritt beziehungsweise bei der Hauptuntersuchung der Ursachen von Kurzfehlzeiten darum, herauszufinden, ob die Fehlzeiten hauptsächlich in bestimmten Abteilungen des Unternehmens eine Problematik darstellen oder nicht. Um mögliche Abteilungen zu identifizieren, wird ein H-Test nach Kruskal und Wallis durchgeführt, da dieser keine Normalverteilung der Variablen voraussetzt.

Bevor das statistische Testverfahren durchgeführt wird, werden die zu prüfenden Null- und Alternativhypothesen präsentiert.

H₀: Die Abteilungen unterscheiden sich nicht bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

H₁: Die Abteilungen unterscheiden sich bezüglich deren Kurzfehlzeiten

Bevor die Teststatistik des H-Tests präsentiert wird, werden die mittleren Ränge der Abteilungen in der untenstehenden Tabelle 13 aufgeführt.

Tabelle 13
Mittlere Ränge der Abteilungen

	Abteilungen	N	Mittlerer Rang
Kurzfehlzeiten	Verwaltung und Administration	4	37.88
	Aktivierung	2	29.75
	Nachtwache	16	41.22
	HaB	11	45.95
	Jura	12	59.92
	Wyna 1	14	55.50
	Wyna 2	10	69.60
	Wyna 3	15	68.23
	Gastronomie	8	32.88
	Technischer Dienst, Raumpflege und Wäscherei	8	24.44
	Gesamt	100	

Die Teststatistik des H-Tests nach Kruskal und Wallis hat folgende Resultate ergeben:

Tabelle 14
Teststatistik H-Test nach Kruskal & Wallis

N	Teststatistik (H)	Freiheitsgrad (df)	Signifikanz (p)
100	25.369	9	.003

Mit den statistischen Kennwerten $H = 25.369$, $df = 9$ und $p = .003$ wird die Nullhypothese abgelehnt und die Alternativhypothese angenommen, was bedeutet, dass die Verteilung der Kurzfehlzeiten über die Abteilungen nicht identisch ist. Die Schlussfolgerung daraus ist, dass die Abteilungen einen Effekt auf die Kurzfehlzeiten haben. Um mehr darüber zu erfahren, um welche Abteilungen es sich hierbei handelt, wird folgend ein Post-hoc-Test mittels Dunn-Bonferroni durchgeführt. Dieser hat ergeben, dass sich lediglich folgende Abteilungen signifikant unterscheiden:

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

- Technischer Dienst, Raumpflege und Wäscherei versus Wyna 3 ($p = .021$)
- Technischer Dienst, Raumpflege und Wäscherei versus Wyna 2 ($p = .040$)

Für eine bessere Einschätzung der Bedeutung dieser Resultate werden diese mit Hilfe von Cohen beurteilt. Dafür wurden die Werte der Standardteststatistik (z) und des Stichprobenumfangs (n) eingesetzt, welche im Anhang G herauszulesen sind.

$$r = \left| \frac{3.493}{\sqrt{23}} \right| = 0.73 = \text{starker Effekt für die Unterscheidung zwischen Technischem Dienst, Raumpflege und Wäscherei mit Wyna 3}$$

$$r = \left| \frac{3.325}{\sqrt{18}} \right| = 0.78 = \text{starker Effekt für die Unterscheidung zwischen Technischem Dienst, Raumpflege und Wäscherei mit Wyna 2}$$

Mittels dem H-Test nach Kruskal und Wallis konnte herausgefunden werden, dass sich die Abteilungen bezüglich deren Kurzfehlzeiten signifikant ($p = .003$) unterscheiden. Mittels dem Post-hoc-Test mit Dunn-Bonferroni konnte analysiert werden, dass sich jedoch nur die Abteilung Technischer Dienst, Raumpflege und Wäscherei von der Wyna 3 ($z = 3.493$, $p = .021$) und von der Wyna 2 ($z = 3.325$, $p = .040$) signifikant unterscheidet. Dabei handelt es sich gemäss Cohen jeweils um starke Effekte. Von der Tabelle 13 kann herausgelesen werden, dass hierbei die Abteilungen Wyna 2 und Wyna 3 mit 69.60 und 68.23 deutlich höhere mittlere Ränge haben als alle anderen Abteilungen. Wichtig an dieser Stelle zu wiederholen ist, dass die beiden Abteilungen Wyna 2 und Wyna 3 beide Pflegeabteilungen sind. Daraus lässt sich bereits eine der drei möglichen Situationen des Modells nach Brandenburg und Nieder bestimmen. Dies wird bei der Beantwortung der Fragestellung nochmals aufgegriffen.

5.4 Alter und Kurzfehlzeiten

Um mit dem ersten Faktor «Alter» zu starten, werden zuerst nochmals kurz die Null- und Alternativhypothesen für die jeweiligen Testverfahren aufgegriffen, damit der Datenanalyse besser gefolgt werden kann. Bei diesem Faktor soll einerseits der Zusammenhang zwischen den Variablen «Kurzfehlzeiten» und «Alter» erforscht werden, aber auch die Gruppenunterschiede bezüglich der Kurzfehlzeiten zwischen den verschiedenen Altersklassen aufgezeigt werden.

Für die Untersuchung der Zusammenhänge ergeben sich folgende Null- und Alternativhypothesen:

H0: Es besteht kein linearer Zusammenhang zwischen den Kurzfehlzeiten und dem Alter.

H1: Es besteht ein linearer Zusammenhang zwischen den Kurzfehlzeiten und dem Alter.

Für die Untersuchung der Unterschiede zwischen den Altersklassen ergeben sich folgende Hypothesen:

H0: Die Altersklassen unterscheiden sich nicht bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

H1: Die Altersklassen unterscheiden sich bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

Wie bereits aus der Prüfung auf Normalverteilung hervorging, sind beide Variablen Alter und Kurzfehlzeiten nicht normalverteilt, weshalb die Rangkorrelation nach Spearman verwendet wird, um den Zusammenhang zwischen den beiden Variablen zu analysieren. Für die Untersuchung der Unterschiede wird der H-Test nach Kruskal und Wallis verwendet.

5.4.1 Rangkorrelation nach Spearman

Folgende Ergebnisse hat die Rangkorrelation nach Spearman ergeben:

Tabelle 15

Rangkorrelation nach Spearman

		Alter	Kurzfehlzeiten	
Spearman-Rho	Alter	Korrelationskoeffizient	1.000	
		Sig. (2-seitig)	.005	
		N	100	
	Kurzfehlzeiten	Korrelationskoeffizient	-.280**	1.000
		Sig. (2-seitig)	.005	.
		N	100	100

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Da die Teststatistik einen Korrelationskoeffizienten nach Spearman von $-.280$ ergeben hat, wird die Nullhypothese verworfen und die Alternativhypothese angenommen. Das Alter der Mitarbeitenden korreliert somit signifikant negativ mit deren Kurzfehlzeiten, $r_s = -.280$, $p = .005$, $n = 100$. Dies bedeutet, dass ein linearer Zusammenhang zwischen den Kurzfehlzeiten und dem Alter der Mitarbeitenden besteht. Die negative Korrelation zwischen den Variablen «Alter» und «Kurzfehlzeiten» weist darauf hin, dass je älter eine Person ist, desto geringer fallen die Kurzfehlzeiten aus. Im Umkehrschluss heisst das, dass jüngere Personen höhere Kurzfehlzeiten aufweisen als ältere Personen. Damit die Bedeutsamkeit des errechneten Korrelationskoeffizienten interpretiert werden kann, wird die Effektstärke nach Cohen (1992) verwendet. Nach Cohen entspricht $r_s = -.280$ einem mittleren Effekt, was demnach als bedeutender Zusammenhang eingestuft werden kann. Weiter lässt sich das Bestimmungsmaß r^2 berechnen, welches in diesem Fall folgendermassen ausfällt: $-.280^2 = -.078$ multipliziert mit 100 ergibt eine gemeinsame Varianz von 7.8% für die beiden Variablen Alter und Kurzfehlzeiten.

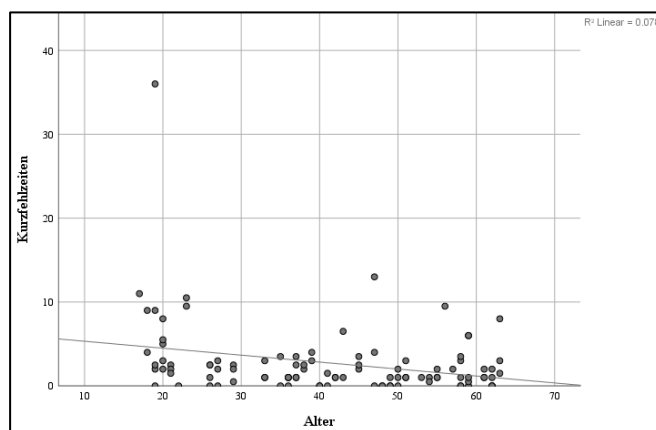


Abbildung 11. Graphische Darstellung der Korrelation zwischen dem Alter und den Kurzfehlzeiten

Nebst der Berechnung des Korrelationskoeffizienten ist weiter auch die Regressionsanalyse bedeutend. Inwiefern die abhängige Variable «Kurzfehlzeiten» durch die unabhängige Variable «Alter» bedingt ist, wird im nächsten Kapitel mittels einer Regression analysiert.

5.4.2 Regressionsanalyse

Wie bereits erwähnt, muss für eine Regressionsanalyse eine abhängige und eine unabhängige Variable vorliegen. In diesem Fall bestehen diese folgendermassen:

Abhängige Variable (aV): Kurzfehlzeiten

Unabhängige Variable (uV): Alter

Die Frage dahinter lautet daher: Inwiefern werden die Kurzfehlzeiten des Mitarbeitenden durch dessen Alter bedingt?

Beginnend muss mittels eines F-Tests überprüft werden, ob das Regressionsmodell insgesamt signifikant ist. Damit wird überprüft, ob ein Erklärungsbeitrag durch das Modell geleistet wird. Die untenstehende Tabelle 16 zeigt die Ergebnisse des F-Tests, woraus ersichtlich wird, dass das Modell mit $p = .005$ signifikant ist.

Tabelle 16
ANOVA Regressionsanalyse

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz (p)
Regression	146.292	1	146.292	8.280	.005
Nicht standardisierte Residuen	1731.435	98	17.668		

Der nächste Schritt überprüft die Signifikanz des Regressionskoeffizienten (β). Dies geschieht durch einen t-Test für jeden der Regressionskoeffizienten, dessen Resultate der untenstehenden Tabelle entnommen werden können.

Tabelle 17
Koeffizienten Regressionsanalyse

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten		Sig. (p)
	Regressionskoeffizient	Std.-Fehler	Beta	T	
Konstante	6.154	1.260		4.883	.000
Alter	-.083	.029	-.279	-2.878	.005

Es kann aus der Tabelle 17 entnommen werden, dass beide t-Tests für die Regressionskoeffizienten signifikant ausfallen. Dies bedeutet, dass der y-Achsenabschnitt nicht Null beträgt und dass das Alter einen signifikanten Einfluss auf die Kurzfehlzeiten ausübt. Daraus ergibt sich folgende Regressionsgerade: $\text{Kurzfehlzeiten} = 6.154 - .083 \times \text{Alter}$

Diese Regressionsgerade sagt aus, dass wenn das Alter um eine Einheit steigt (ein Jahr älter), nehmen die Kurzfehlzeiten um -0.083 Einheiten ab. Nun folgt der letzte Schritt der Regressionsanalyse, in der es um die Berechnung der Modellgüte geht, wofür folgende Ergebnisse berechnet wurden:

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Tabelle 18
Modellzusammenfassung Regressionsanalyse

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.279	.078	.069	4.2033

Ein Bestimmungsmaß von $R^2 = .069$ bedeutet, dass 6.9% der Kurzfehlzeiten durch das Alter der Mitarbeitenden erklärt wird. Wie dieser Effekt beurteilt werden kann, wird nachfolgend berechnet.

$$\sqrt{\frac{.069}{1-.069}} = 0.27$$

Gemäss Cohen (1992) entspricht ein Effekt von $f = 0.27$ einem mittleren Effekt. Die Schlussfolgerung daraus ist dass, das Alter eines Mitarbeitenden einen Einfluss darauf hat, wie dessen Kurzfehlzeiten ausfallen ($F(1, 98) = 8.280, p = .005$). Mit einem Lebensjahr mehr sinkt die Kurzfehlzeit um .083 Tage ab. 6.9% der Streuung der Kurzfehlzeiten wird durch das Alter der Mitarbeitenden erklärt. Im Anhang I finden sich die Resultate und Interpretationen der durchgeführten Tests.

5.4.3 H-Test nach Kruskal und Wallis

Aus der oben durchgeführten Korrelations- und Regressionsanalyse ging bereits hervor, dass es Zusammenhänge zwischen dem Alter und den Kurzfehlzeiten eines Mitarbeitenden gibt. Weiter ist nun interessant zu erfahren, in welcher Altersklasse sich Auffälligkeiten finden lassen. Dafür wird ein H-Test nach Kruskal und Wallis durchgeführt, der die zentralen Tendenzen der Kurzfehlzeiten in den verschiedenen Altersgruppen untersucht. Die Wahl für den H-Test nach Kruskal und Wallis wurde aufgrund seiner parameterfreien Voraussetzungen getroffen, da die Variablen nicht normalverteilt und ordinalskaliert sind.

Folgend werden in einem ersten Schritt in Tabelle 19 die mittleren Ränge der Altersklassen präsentiert, welche bereits einer ersten Einordnung dienen:

Tabelle 19
Mittlere Ränge der Altersklassen

	Altersklassen	N	Mittlerer Rang
Kurzfehlzeiten	≤ 20 Jahre	13	77.08
	21-30 Jahre	16	53.28
	31-40 Jahre	19	46.68
	41-50 Jahre	20	42.28
	51-60 Jahre	21	47.10
	≥ 61 Jahre	11	43.09
	Gesamt	100	

Bei der Betrachtung der mittleren Ränge der Altersklassen wird ersichtlich, dass die Altersklasse ≤ 20 Jahre trotz der kleinsten Stichprobengrösse den höchsten mittleren Rang in den Kurzfehlzeiten aufweist. Um dem statistisch weiter nachzugehen, wird im nächsten Schritt die Statistik für den H-Test präsentiert und erläutert.

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Tabelle 20
 Teststatistik H-Test nach Kruskal & Wallis

N	Teststatistik (H)	Freiheitsgrad (df)	Signifikanz (p)
100	14.370	5	.013

Mit den Kennwerten $H = 14.370$, $df = 5$ und $p = .013$ wird die Nullhypothese, welche besagt, dass die Verteilung der Kurzfehlzeiten über die verschiedenen Altersklassen identisch ist, abgelehnt und die Alternativhypothese angenommen. Dies bedeutet, dass sich die Altersklassen signifikant bezüglich deren zentralen Tendenzen der Kurzfehlzeiten unterscheiden. Die Limitation dieses Tests liegt jedoch darin, dass sich daraus noch keine Aussage darüber tätigen lässt, welche der Altersklassen sich signifikant von den anderen unterscheiden. Auf Grund dessen wird ein Post-hoc-Test mittels einem Dunn-Bonferroni-Test durchgeführt, wobei folgende Erkenntnisse gezogen werden konnten:

Lediglich folgende Altersklassen unterscheiden sich signifikant voneinander:

- 31 – 40 Jahre versus ≤ 20 Jahre ($p = .048$)
- 41 – 50 Jahre versus ≤ 20 Jahre ($p = .010$)
- 51 – 60 Jahre versus ≤ 20 Jahre ($p = .045$)

Dabei fällt auf, dass in jedem gruppenweisen Vergleich die Altersklasse ≤ 20 Jahre involviert ist. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass sich hauptsächlich die Altersklasse ≤ 20 Jahre bezüglich deren Kurzfehlzeiten unterscheidet. Weiter wird die Effektstärke berechnet, um die Bedeutsamkeit der Resultate zu beurteilen. Würden sich die Stichprobengrößen (n) zu stark unterscheiden, wäre Cohens d verwendet worden, was hierbei jedoch nicht der Fall ist.

$$r = \left| \frac{2.949}{\sqrt{32}} \right| = 0.52 = \text{starker Effekt für die Unterscheidung zwischen den Altersklassen 31 – 40 Jahre und } \leq 20 \text{ Jahre}$$

$$r = \left| \frac{3.411}{\sqrt{33}} \right| = 0.59 = \text{starker Effekt für die Unterscheidung zwischen den Altersklassen 41 – 50 Jahre und } \leq 20 \text{ Jahre}$$

$$r = \left| \frac{2.967}{\sqrt{34}} \right| = 0.50 = \text{starker Effekt für die Unterscheidung zwischen den Altersklassen 51 – 60 Jahre und } \leq 20 \text{ Jahre}$$

Nach diesen umfassenden Tests lässt sich folgende Aussage tätigen: Der H-Test nach Kruskal und Wallis hat gezeigt, dass sich die Altersklassen signifikant ($p = .013$) bezüglich deren Kurzfehlzeiten unterscheiden. Die Post-hoc-Untersuchung mit Hilfe des Dunn-Bonferroni-Tests hat gezeigt, dass sich nur die Altersklassen 41-50 Jahre und ≤ 20 Jahre ($z = 3.411$, $p = .010$), 31-40 Jahre und ≤ 20 Jahre ($z = 2.949$, $p = .048$) sowie 51-60 Jahre und ≤ 20 Jahre ($z = 2.967$, $p = .045$) signifikant unterscheiden. Bei allen Vergleichen handelt es sich gemäss Cohen (1992) um einen starken Effekt. Daraus entsteht die Annahme, dass die Altersklasse ≤ 20 Jahre einen starken Einfluss auf die Kurzfehlzeiten des Praxispartners hat.

5.5 Dauer der Betriebszugehörigkeit und Kurzfehlzeiten

Analog zum Faktor «Alter» wird nun mit dem Faktor «Dauer der Betriebszugehörigkeit» vorgegangen und einerseits die Zusammenhänge wie auch die Unterschiede genauer untersucht. Folgende Null- und Alternativhypothesen werden betrachtet:

Für die Untersuchung der Zusammenhänge werden folgende Hypothesen analysiert:

H0: Es besteht kein linearer Zusammenhang zwischen den Kurzfehlzeiten und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

H1: Es besteht ein linearer Zusammenhang zwischen den Kurzfehlzeiten und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Für die Untersuchung der Unterschiede zwischen den Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit ergeben sich folgende zu prüfende Hypothesen:

H0: Die Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit unterscheiden sich nicht bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

H1: Die Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit unterscheiden sich bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

Für die Wahl eines geeigneten Testverfahrens wurde bereits die Normalverteilung der Variablen geprüft, woraus sich ergeben hat, dass die Normalverteilung für die Variablen Kurzfehlzeiten und Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht gegeben ist. Dies hat zur Folge, dass auch hier die Rangkorrelation nach Spearman und der H-Test nach Kruskal und Wallis verwendet werden können.

5.5.1 Rangkorrelation nach Spearman

Anhand der Analyse der Rangkorrelation nach Spearman konnten folgende Ergebnisse berechnet werden:

Tabelle 21
Rangkorrelation nach Spearman

			Dauer der Betriebs- zugehörigkeit	Kurzfehlzeiten
Spearman-Rho	Dauer der Betriebs- zugehörigkeit	Korrelationskoeffizient	1.000	-.152
		Sig. (2-seitig)	.	.132
		N	100	100
	Kurzfehlzeiten	Korrelationskoeffizient	-.152	1.000
		Sig. (2-seitig)	.132	.
		N	100	100

Die Rangkorrelation nach Spearman hat ergeben, dass es keinen signifikanten linearen Zusammenhang zwischen den Variablen Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Kurzfehlzeiten gibt, $r_s = -.152$, $p = .132$, $n = 100$. Aus diesem Grund wird die Nullhypothese angenommen. Damit erübrigt sich eine weitere Betrachtung des Bestimmungsmasses und der Effektstärke.

5.5.2 Regressionsanalyse

Es lässt sich vorweg bereits sagen, dass die Signifikanz des Regressionsmodells nicht gegeben ist, $p = .168$.

Tabelle 22
ANOVA Regressionsanalyse

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz (p)
Regression	36.292	1	36.292	1.931	.168
Nicht standardisierte Residuen	1841.436	98	18.790		

Damit lässt sich feststellen, dass das Modell als Ganzes nicht signifikant ist, weshalb die Regressionsanalyse nicht weiter fortgesetzt wird. Eine weitere Betrachtung des Regressionskoeffizienten und dessen Effektstärke bleibt daher aus.

5.5.3 H-Test nach Kruskal und Wallis

Die vorhergehende Korrelationsanalyse bezüglich des Zusammenhangs zwischen den Kurzfehlzeiten und der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden hat ergeben, dass es keinen signifikanten linearen Zusammenhang zwischen den beiden Variablen gibt. Nun ist weiter interessant zu erfahren, ob mittels einem H-Test nach Kruskal und Wallis mögliche Gruppenunterschiede identifiziert werden können. Die Wahl fällt auf den H-Test nach Kruskal und Wallis, weil die Normalverteilung der Variablen nicht gegeben ist und die Dauer der Betriebszugehörigkeit ordinalskaliert ist.

Es werden im ersten Schritt die mittleren Ränge pro Klasse der Dauer der Betriebszugehörigkeit in der folgenden Tabelle 23 präsentiert:

Tabelle 23
Mittlere Ränge der Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit

	Klassen Dauer der Betriebszugehörigkeit	N	Mittlerer Rang
Kurzfehlzeiten	1-5 Jahre	64	53.53
	6-10 Jahre	16	41.09
	11-15 Jahre	12	59.08
	16-20 Jahre	8	32.19
	Gesamt	100	

Hierbei zeigt sich die Auffälligkeit, dass die Klasse der Betriebszugehörigkeit zwischen 11-15 Jahren einen höheren mittleren Rang hat als die Klasse mit 6-10 Jahren, obwohl diese Klasse eine grössere Stichprobengrösse aufweist. Inwiefern diese Unterschiede eine Bedeutung haben, wird im nächsten Schritt genauer betrachtet. Dafür wird die Statistik des H-Tests nach Kruskal und Wallis betrachtet.

Tabelle 24
Teststatistik H-Test nach Kruskal & Wallis

N	Teststatistik (H)	Freiheitsgrad (df)	Signifikanz (p)
100	6.793	3	.079

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Mit einer Teststatistik von $H = 6.793$, $df = 3$ und $p = .079$ muss die Nullhypothese beibehalten werden. Diese besagt, dass die Verteilung der Kurzfehlzeiten über die verschiedenen Klassen der Betriebszugehörigkeit identisch ist. Demnach lässt sich sagen, dass sich die Gruppen nicht bezüglich der Kurzfehlzeiten unterscheiden. Demnach wird die Analyse nicht weitergeführt und weitere Post-hoc-Tests, Betrachtung der Effektstärken und Darstellung mit Hilfe von Grafiken fallen aus.

Abschliessend für die Untersuchung der Dauer der Betriebszugehörigkeit in Zusammenhang mit den Kurzfehlzeiten wird geschlussfolgert, dass weder Zusammenhänge noch Unterschiede statistisch feststellbar waren.

5.6 Qualifikation und Kurzfehlzeiten

Bezüglich dem dritten persönlichen Einflussfaktor «Qualifikation» werden ebenfalls Zusammenhänge und Unterschiede genauer erforscht. Die grundlegenden Null- und Alternativhypothesen sind wie folgt:

Für die Analyse der Zusammenhänge ergeben sich folgende Hypothesen:

H0: Es besteht kein linearer Zusammenhang zwischen den Kurzfehlzeiten und der Qualifikation.

H1: Es besteht ein linearer Zusammenhang zwischen den Kurzfehlzeiten und der Qualifikation.

Für die Unterschiedsanalyse werden folgende Hypothesen analysiert:

H0: Die Qualifikationen unterscheiden sich nicht bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

H1: Die Qualifikationen unterscheiden sich bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

Auch bei diesem Faktor wurden die Rangkorrelation nach Spearman und der H-Test nach Kruskal und Wallis gewählt, denn auch hier ist die Normalverteilung der Variablen nicht gegeben. Zudem ist die Art der Qualifikation ordinalskaliert.

5.6.1 Rangkorrelation nach Spearman

Durch die Rangkorrelation nach Spearman konnten folgende Ergebnisse ermittelt werden:

Tabelle 25
Rangkorrelation nach Spearman

			Qualifikation	Kurzfehlzeiten
Spearman-Rho	Qualifikation	Korrelationskoeffizient	1.000	-.097
		Sig. (2-seitig)	.	.338
		N	100	100
	Kurzfehlzeiten	Korrelationskoeffizient	-.097	1.000
		Sig. (2-seitig)	.338	.
		N	100	100

Mit Hilfe der Rangkorrelation nach Spearman hat sich ergeben, dass es keinen signifikanten linearen Zusammenhang zwischen der Qualifikation und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden gibt, $r_s = -.097$, $p = .338$, $n = 100$. Die erzielten Resultate führen dazu, dass die Nullhypothese angenommen wird. Daher erübrigen sich weitere Schritte der genaueren Untersuchung des Zusammenhangs. Es wird im nächsten Schritt eine Analyse der Gruppenunterschiede durchgeführt.

5.6.2 Regressionsanalyse

Tabelle 26
ANOVA Regressionsanalyse

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz (<i>p</i>)
Regression	37.008	1	37.008	1.970	.164
Nicht standardisierte Residuen	1840.719	98	18.783		

Wie auch bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist das Regressionsmodell als Ganzes nicht signifikant, $p = .164$, weshalb sich eine weitere Analyse erübrigt.

Die Regressionsanalyse darf bei diesem Faktor nicht durchgeführt werden, da die Variable «Qualifikation» ordinalskaliert ist und somit zu viele Voraussetzungen für eine Analyse nicht erfüllt sind. Dummy-Variablen können nicht gebildet werden, da sich diese Klassen nicht nur 0 und 1 zuordnen lassen (Backhaus, et al. 2016).

5.6.3 H-Test nach Kruskal und Wallis

Durch die vorangegangene Korrelationsanalyse konnte kein Zusammenhang zwischen der Qualifikation und den Kurzfehlzeiten festgestellt werden. Wie es bezüglich der Unterschiede zwischen den Qualifikationen aussieht, wird in diesem Kapitel näher untersucht. Mittels des H-Tests nach Kruskal und Wallis wurden folgende mittleren Ränge der Qualifikationsgruppen bezüglich den Kurzfehlzeiten analysiert:

Tabelle 27
Mittlere Ränge der Qualifikationsklassen

	Qualifikation	N	Mittlerer Rang
Kurzfehlzeiten	Keine Ausbildung	4	23.75
	Lernende	11	67.45
	Assistenzpersonal	32	52.52
	Eidg. Fähigkeitsausweis	21	48.90
	Diplomiertes Personal / Leitungen	32	47.05
	Gesamt	100	

Bei der blossen Betrachtung der mittleren Ränge fällt die Qualifikationsgruppe der Lernenden auf. Trotz der zweitkleinsten Stichprobengrösse hat diese Gruppe den höchsten mittleren Rang der Kurzfehlzeiten. Die statistische Bedeutung wird folgend präsentiert und diskutiert.

Tabelle 28
Teststatistik H-Test nach Kruskal & Wallis

N	Teststatistik (<i>H</i>)	Freiheitsgrad (<i>df</i>)	Signifikanz (<i>p</i>)
100	8.036	4	.090

Die Teststatistik zeigt, dass diese Unterschiede nicht bestätigt werden können. Die Nullhypothese wird auf Grund dieser Resultate beibehalten, $H = 8.036$, $df = 4$ und $p = .090$. Dies bedeutet, dass die Verteilung der Kurzfehlzeiten über die verschiedenen Qualifikationen identisch ist.

Abschliessend für diese Analyse des Faktors Qualifikation lässt sich folgern, dass weder die Korrelationsanalyse noch die Analyse der Gruppenunterschiede signifikante Resultate ergeben haben, welche einen Einfluss der Qualifikation auf die Kurzfehlzeiten eines Mitarbeitenden bestätigen würde. Aus diesem Grund endet die Analyse dieses Faktors an dieser Stelle.

5.7 Beschäftigungsgrad / Anstellungsform und Kurzfehlzeiten

Für den vierten und letzten Faktor «Beschäftigungsgrad» können ebenfalls zwei Aspekte genauer betrachtet werden. Einerseits können Zusammenhänge zwischen dem Beschäftigungsgrad und den Kurzfehlzeiten analysiert werden und andererseits können die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen der Vollzeit- und Teilzeitangestellten bezüglich deren Kurzfehlzeiten untersucht werden.

Für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem Beschäftigungsgrad und den Kurzfehlzeiten werden folgende Hypothesen geprüft:

H0: Es besteht kein linearer Zusammenhang zwischen den Kurzfehlzeiten und dem Beschäftigungsgrad.

H1: Es besteht ein linearer Zusammenhang zwischen den Kurzfehlzeiten und dem Beschäftigungsgrad.

Folgende Hypothesen gelten für die Analyse der Gruppenunterschiede zwischen Voll- und Teilzeitangestellten bezüglich deren Kurzfehlzeiten:

H0: Die Voll- und Teilzeitangestellten unterscheiden sich nicht bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

H1: Die Voll- und Teilzeitangestellten unterscheiden sich bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

Da auch hier die Kurzfehlzeiten, der Beschäftigungsgrad und die Anstellungsform nicht normalverteilt sind oder die vorausgesetzten Skalenniveaus aufweisen, wird für die Analyse des Zusammenhangs die Rangkorrelation nach Spearman und für die Analyse der Gruppenunterschiede der U-Test nach Mann und Whitney verwendet.

5.7.1 Rangkorrelation nach Spearman

Inwiefern ein Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsgrad und den Kurzfehlzeiten besteht, zeigt die untenstehende Tabelle 29:

Tabelle 29
Rangkorrelation nach Spearman

			Qualifikation	Kurzfehlzeiten
Spearman-Rho	Qualifikation	Korrelationskoeffizient	1.000	.404**
		Sig. (2-seitig)	.	.000
		N	100	100
	Kurzfehlzeiten	Korrelationskoeffizient	.404**	1.000
		Sig. (2-seitig)	.000	.
		N	100	100

** . Die Korrelation ist auf dem 0.01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Die Rangkorrelation nach Spearman hat ergeben, dass die Variablen Beschäftigungsgrad und Kurzfehlzeiten signifikant positiv miteinander korrelieren, was bedeutet, dass ein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen besteht, $r_s = .404$, $p = .000$, $n = 100$. Aus diesem Grund wird die

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Nullhypothese verworfen und die Alternativhypothese angenommen wird. Die positive Korrelation zwischen den Variablen bedeutet, dass die Kurzfehlzeiten steigen, je höher der Beschäftigungsgrad des Mitarbeitenden ist. Nach Cohen (1992) lässt sich ein Korrelationskoeffizient $r_s = .404$ als starker Effekt einordnen. Das Bestimmungsmaß r^2 beträgt in diesem Fall $.163$. Multipliziert mit 100 ergibt dies eine gemeinsame Varianz von 16.3% für die Kurzfehlzeiten und den Beschäftigungsgrad.

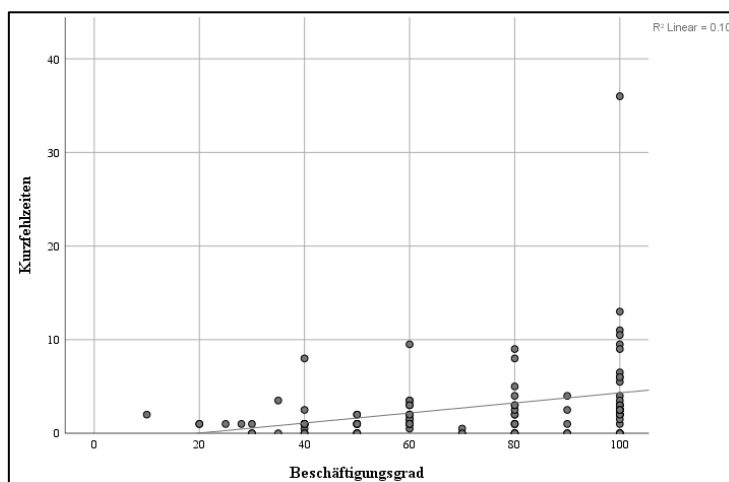


Abbildung 12. Graphische Darstellung der Korrelation zwischen dem Beschäftigungsgrad und den Kurzfehlzeiten

Weiter wird nebst der Korrelationsanalyse die Regressionsanalyse durchgeführt, um Zusammenhänge zwischen den Variablen Kurzfehlzeiten und Beschäftigungsgrad zu identifizieren.

5.7.2 Regressionsanalyse

Für die Regressionsanalyse des Beschäftigungsgrads und den Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden sehen die abhängige und die unabhängige Variable folgendermassen aus:

Abhängige Variable (aV): Kurzfehlzeiten

Unabhängige Variable (uV): Beschäftigungsgrad

Die zu untersuchende Frage hinter dieser Regressionsanalyse lautet: Inwiefern werden die Kurzfehlzeiten des Mitarbeitenden durch dessen Beschäftigungsgrad bedingt?

Folgende Tabelle 30 zeigt die Ergebnisse aus der Prüfung der Signifikanz des gesamten Regressionsmodells mit Hilfe eines F-Tests.

Tabelle 30
ANOVA Regressionsanalyse

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz (p)
Regression	189.130	1	189.130	10.976	.001
Nicht standardisierte Residuen	1688.598	98	17.231		

Aus dem F-Test geht hervor, dass das Regressionsmodell an sich mit $p = .001$ signifikant ist, weshalb mit der Analyse fortgefahren werden kann. Der nächste Schritt besteht aus der Prüfung der Signifikanz des Regressionskoeffizienten (β), welche anhand eines t-Tests erfolgt.

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Tabelle 31
Koeffizienten Regressionsanalyse

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten		
	Regressionskoeffizient	Std.-Fehler	Beta	T	Sig. (p)
Konstante	-1.046	1.214		-.861	.391
Beschäftigungsgrad	.054	.016	.317	3.313	.001

Daraus lässt sich feststellen, dass die Konstante nicht signifikant ist, $p = .391$, was bedeutet, dass der y-Achsenabschnitt 0 betragen könnte und damit die Gerade der Regression durch den Ursprung gehen würde. Weiter ist sichtbar, dass die Variable Beschäftigungsgrad eine Signifikanz von $p = .001$ aufweist. Dies bedeutet, dass der Beschäftigungsgrad einen signifikanten Einfluss auf die Kurzfehlzeiten hat. Daraus lässt sich folgende Regressionsgerade ableiten: Kurzfehlzeiten = $-1.046 + .054 \times$ Beschäftigungsgrad. Daraus lässt sich schliessen, dass wenn der Beschäftigungsgrad um eine Einheit (1%) steigt, nehmen die Kurzfehlzeiten um 0.054 Einheiten (Tage) zu. Um die Erklärungskraft der errechneten Resultate zu bestimmen, wird folgend das Bestimmungsmaß R^2 errechnet und diskutiert.

Tabelle 32
Modellzusammenfassung Regressionsanalyse

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.317	.101	.092	4.151

Ein Bestimmungsmaß von $R^2 = .092$ bedeutet, dass 9.2% der Kurzfehlzeiten durch den Beschäftigungsgrad erklärt werden können. Die dazugehörige Effektstärke $f = 0.32$ nach Cohen (1992) ist ein mittlerer bis starker Effekt.

$$\sqrt{\frac{.092}{1-.092}} = 0.32$$

Schlussfolgerung daraus ist, dass der Beschäftigungsgrad eines Mitarbeitenden Einfluss darauf hat, wie dessen Kurzfehlzeiten ausfallen ($F(1, 98) = 10.976, p = .001$).

Wie bei der Variable Alter wurden die Voraussetzungen für die Regressionsanalyse erst überprüft, nachdem ein signifikantes Ergebnis dadurch erzielt werden konnte. Im Anhang I befinden sich die Resultate und Interpretationen der dafür durchgeführten Tests. Weiter folgt die Untersuchung der Unterschiede zwischen den Gruppen der Vollzeit- und Teilzeitangestellten bezüglich deren Kurzfehlzeiten.

5.7.3 U-Test nach Mann und Whitney

Um die Unterschiede zu identifizieren, wurden mittels dem U-Test nach Mann und Whitney folgende Ergebnisse erzielt:

Tabelle 33
Mittlere Ränge der Anstellungsformen

Kurzfehlzeiten	Anstellungsform	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
	Teilzeitangestellt	70	43.22	3025.50
	Vollzeitangestellt	30	67.48	2024.50
	Gesamt	100		

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Die Ausweisung der mittleren Ränge dient dazu, bereits eine Vorstellung darüber zu erhalten, ob sich die Gruppen bezüglich der zentralen Tendenzen unterscheiden könnten. Es fällt auf, dass die Vollzeitangestellten einen viel höheren mittleren Rang aufweisen als die Teilzeitangestellten. Inwiefern die statistische Analyse dies bestätigt, wird folgend erläutert.

Tabelle 34
Teststatistik U-Test nach Mann & Whitney

	Kurzfehlzeiten
Mann-Whitney-U	540.500
Wilcoxon-W	3025.500
Z	-3.883
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.000

Die vorliegenden Resultate bedeuten, dass sich die beiden Gruppen bezüglich der zentralen Tendenzen der Kurzfehlzeiten signifikant unterscheiden, $z = -3.883$, $p = .000$. Für die abschliessende Berichterstattung werden die Mediane der jeweiligen Gruppen benötigt, welche untenstehend festgehalten sind.

Tabelle 35
Mediane der Anstellungsformen

	N	Gültig	70
TZ		Fehlend	0
	Median		1.00
VZ		Gültig	30
	Median	Fehlend	0
			2.75

Anhand der Mediane lässt sich sagen, dass Teilzeitangestellte geringere Kurzfehlzeiten aufweisen ($Md = 1.00$) als Vollzeitangestellte ($Md = 2.75$), Mann-Whitney-U-Test: $U = 540.500$, $p = .000$. Gemäss Cohen liegt hierbei die Effektstärke bei $r = .39$, was einem mittleren bis starken Effekt entspricht.

$$\left| \frac{-3.883}{\sqrt{100}} \right| = .39$$

5.8 Multiple lineare Regressionsanalyse

Wie im Kapitel der methodischen Herangehensweise bereits erläutert, hat die Autorin dieser Arbeit sich dazu entschieden, die einfach linearen Regressionen sowie eine multiple lineare Regression zu analysieren. Die Begründung dahinter ist das Interesse daran zu beobachten, wie sich die Effekte verändern, je nachdem, ob eine oder mehrere unabhängige Variablen in die Analyse miteinbezogen werden. Dafür wird auch hier zuerst die Signifikanz des gesamten Regressionsmodells betrachtet, die in der untenstehenden Tabelle 36 aufgeführt ist.

Tabelle 36
ANOVA Regressionsanalyse

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Regression	253.632	4	63.408	3.709	.008
Nicht standardisierte Residuen	1624.095	95	17.096		

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Es lässt sich herauslesen, dass das Modell als Ganzes signifikant ist ($F(4, 95) = 3.709, p = .008$). Aufgrund dessen kann mit der weiteren Analyse fortgefahren werden. In der nächsten Tabelle 37 wurde überprüft, ob die Regressionskoeffizienten (β) signifikant sind. Dies hat ergeben, dass lediglich der Regressionskoeffizient des Faktors Beschäftigungsgrad signifikant ist. Die Variable Alter hat im Vergleich zur einfachen linearen Regressionsanalyse ihre Signifikanz verloren und die Variablen Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation weisen wie in der einfachen linearen Regressionsanalyse keinen Einfluss auf die Kurzfehlzeiten auf. Wie bereits erwähnt, ist es des Öfteren der Fall, dass signifikante Resultate sinken oder verschwinden, wenn weitere unabhängige Variablen in einer Regressionsanalyse hinzugezogen werden.

Tabelle 37 Koeffizienten Regressionsanalyse

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten		
	Regressionskoeffizient	Std.-Fehler	Beta	T	Sig.
Konstante	2.567	2.258		1.137	.258
Alter	-.046	.034	-.154	-1.323	.189
Beschäftigungsgrad	.042	.018	.249	2.349	.021
Dauer der Betriebszugehörigkeit	-.003	.090	-.004	-.038	.970
Qualifikation	-.336	.374	-.089	-.900	.371

Der letzte Schritt der multiplen linearen Regressionsanalyse besteht aus der Präsentation des Bestimmtheitsmasses R^2 . In diesem Fall beträgt das korrigierte R^2 .099. Dies bedeutet, dass 9.9 Prozent der Kurzfehlzeiten durch den Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden erklärt werden kann.

Tabelle 38
Modellzusammenfassung Regressionsanalyse

R	R-Quadrat	Korrigiertes Quadrat	R-Standardfehler des Schätzers
.368	.135	.099	4.135

Um herauszufinden, ob dieses Ergebnis als bedeutend eingestuft werden kann, wird die Effektstärke f^2 nach Cohen berechnet.

$$\frac{R^2}{1-R^2} = \frac{.099}{1-.099} = 0.11$$

Eine Effektstärke $f^2 = 0.11$ reicht gemäss Cohen (1992) nicht für einen schwachen Effekt. Mit Hilfe der einfachen linearen Regressionsanalyse konnte für die Variable Beschäftigungsgrad ein mittlerer bis starker Effekt analysiert werden.

Nach dieser umfassenden Präsentation der statistischen Auswertungen und deren Ergebnisse folgt im nächsten Kapitel dessen Diskussion. Darin werden die Fragestellungen, die zu Beginn festgelegt wurden, beantwortet und die Ergebnisse kritisch hinterfragt. Als letzter Teil der Diskussion werden zukünftige Forschungsempfehlungen ausgesprochen und ein Fazit gezogen.

6 Diskussion

Nach dem im vorherigen Kapitel die Ergebnisse präsentiert wurden, folgt in diesem Kapitel die Beantwortung der Fragestellungen und die kritische Reflexion der Ergebnisse. Zudem werden zukünftige Forschungsempfehlungen ausgesprochen und ein Fazit gezogen.

6.1 Beantwortung der Fragestellungen

Damit die Beantwortung der Fragestellungen besser nachvollziehbar ist, werden diese im Folgenden nochmals präsentiert.

Einstiegsfragestellungen:

- (1) Wie sieht die Situation bezüglich Fehlzeiten beim Praxispartner Alterszentrum Schiffländi Gränichen aus?
- (2) Sind die Fehlzeiten im Vergleich zu vergleichbaren Unternehmen tatsächlich zu hoch? Besteht die Problematik „nur“ für das Unternehmen an sich?

Hauptfragestellung:

- (3) Besteht zwischen den persönlichen Einflussfaktoren wie Alter, Qualifikation, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Anstellungsform / Beschäftigungsgrad und den Kurzfehlzeiten ein Zusammenhang? Lassen sich bestimmte Personengruppen identifizieren?

Anhand der umfassenden Analyse in den Kapiteln 4 und 5 können diese nun beantwortet werden.

6.1.1 Einstiegsfragestellungen

Durch das Experteninterview konnte die Situation beim Praxispartner in Kapitel 4.1 umfassend beschrieben werden. Daraus ging hauptsächlich hervor, dass bereits seit längerer Zeit die Kurzfehlzeiten ein Thema sind. Einerseits melden sich zunehmend Mitarbeitende bei den Leitungspersonen, da sie unter der Situation leiden. Andererseits hat auch die Institutionsleitung bemerkt, dass die Kurzfehlzeiten zu hoch ausfallen. Dass sich diese Situation auch in einem Vergleich mit anderen Unternehmen derselben Branche und Grösse bestätigen lässt, wurde in Kapitel 4.2 beschrieben und wird im nächsten Kapitel nochmals aufgegriffen. Im Jahr 2020 wurde bereits eine neue Massnahme eingeführt (Meldepflicht von Abwesenheiten bei der Bereichsleitung Pflege anstatt nur bei der tagesverantwortlichen Person), was zwar offenbar dabei geholfen hat, die Kurzfehlzeiten zu senken, jedoch nicht in genügendem Ausmass. Zudem möchte die Institutionsleitung den Ansatz, der hinter einer solchen Massnahme steckt, nicht langfristig verfolgen, sondern lieber mit einem Anreizmodell arbeiten.

6.1.2 Hauptfragestellung

Für die Beantwortung der Hauptfragestellung dieser Bachelorarbeit werden zuerst die einzelnen Erkenntnisse zu den persönlichen Einflussfaktoren aus den Kapiteln 4 und 5 nochmals zusammengefasst präsentiert.

6.1.2.1 Abteilungen

Im Modell nach Brandenburg und Nieder (2009) wurden drei mögliche Situationen präsentiert, die es zu identifizieren gilt. Diese lauten folgendermassen:

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

- 1 Nur ein kleiner Teil der Mitarbeitenden verursachen einen grossen Teil der Fehlzeiten
- 2 Nur ein kleiner Teil der Mitarbeitenden in einer bestimmten Abteilung verursachen einen grossen Teil der Fehlzeiten
- 3 Es können keine auffälligen Personengruppen für die Verursachung der Fehlzeiten identifiziert werden

Durch den H-Test nach Kruskal und Wallis konnte ermittelt werden, dass die Abteilungen einen Effekt auf die Kurzfehlzeiten haben. Aus diesem Grund können bereits zwei der drei möglichen Situationen ausgeschlossen werden, weil erkannt wurde, dass beim Praxispartner die zweite Situation besteht. Um weiter eine mögliche Personengruppe zu identifizieren, wurden die persönlichen Einflussfaktoren in Bezug auf die Kurzfehlzeiten untersucht. Die Erkenntnisse werden nachfolgend zusammengefasst.

6.1.2.2 *Alter*

Die Untersuchung der Zusammenhänge mittels Korrelations- und Regressionsanalyse sowie der Unterschiede mit Hilfe des H-Test nach Kruskal und Wallis hat ergeben, dass das Alter einen Einfluss auf die Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden hat. Die Korrelationsanalyse hat gezeigt, dass das Alter der Mitarbeitenden negativ mit den Kurzfehlzeiten zusammenhängt. Dies bedeutet, dass je älter Mitarbeitende sind, desto tiefer fallen deren Kurzfehlzeiten aus. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass je jünger die Mitarbeitenden sind, desto höher sind deren Kurzfehlzeiten. Gemäss Cohen handelt es sich hierbei um einen mittelstarken Effekt. Weiter wurde eine Regressionsanalyse durchgeführt. Auch diese hat ergeben, dass das Alter einen Einfluss auf die Kurzfehlzeiten hat. Genauer gesagt ist die Schlussfolgerung daraus, dass wenn das Lebensjahr um ein Jahr steigt, sinken die Kurzfehlzeiten um .083 Tage. Gemäss Cohen handelt es sich hierbei ebenfalls um einen mittelstarken Effekt. Nebst den Zusammenhängen wurden auch die Unterschiede zwischen den gebildeten Altersklassen bezüglich deren Kurzfehlzeiten untersucht. Auch hier hat sich ergeben, dass sich die Altersklassen signifikant unterscheiden. Genauer gesagt ist es die Altersklasse der unter 20-Jährigen, die hierbei auffällig ist. Hierbei handelt es sich gemäss Cohen um einen starken Effekt.

Zusammenfassend für den persönlichen Einflussfaktor Alter lässt sich demnach sagen, dass dieser eine wesentliche Rolle in Bezug auf Kurzfehlzeiten spielt. Dies bedeutet, dass dieser Faktor näher beachtet werden muss, damit entsprechend darauf reagiert werden kann, wenn es um die Senkung von Kurzfehlzeiten geht.

6.1.2.3 *Dauer der Betriebszugehörigkeit*

Im Gegensatz zur Untersuchung des Alters konnten bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit in Zusammenhang mit Kurzfehlzeiten keine entscheidenden Effekte festgestellt werden. Weder die Korrelations- noch die Regressionsanalyse oder die Analyse der Unterschiede haben signifikante Zusammenhänge oder Unterschiede zwischen Kurzfehlzeiten und Dauer der Betriebszugehörigkeit ergeben.

6.1.2.4 *Qualifikation*

Auch bei der umfassenden Betrachtung der Qualifikation in Verbindung mit Kurzfehlzeiten konnten keine signifikanten Effekte identifiziert werden. Es konnten weder signifikante Zusammenhänge noch signifikante Unterschiede festgestellt werden. Auch hier wurde eine Korrelations-, eine Regressions-

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

und eine Unterschiedsanalyse durchgeführt, um zu erforschen, welchen Einfluss die Qualifikation auf die Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden hat.

6.1.2.5 Beschäftigungsgrad und Anstellungsform

Der Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden wurde mit Hilfe von Korrelations- und Regressionsanalysen untersucht. Die Anstellungsform hingegen wurde mittels Unterschiedsanalyse, namentlich mittels dem U-Test nach Mann und Whitney analysiert. Bei der Korrelationsanalyse des Beschäftigungsgrads konnten signifikante positive Zusammenhänge festgestellt werden, wobei es sich gemäss Cohen um einen starken Effekt handelt. Auch die Regressionsanalyse hat signifikante Effekte ergeben. Wenn der Beschäftigungsgrad um 1% steigt, nehmen die Kurzfehlzeiten um 0.054 Tage zu, wobei es sich um einen mittleren bis starken Effekt gemäss Cohen handelt. Wichtig zu erwähnen hierbei ist zusätzlich die multiple lineare Regressionsanalyse, die in Kapitel 5.8 präsentiert wurde. Eine Schlussfolgerung daraus war, dass das Alter damit keine signifikanten Effekte mehr aufwies, der Beschäftigungsgrad hingegen schon. Auch in der Untersuchung der Unterschiede zwischen den Gruppen der Voll- und Teilzeitangestellten konnten signifikante Ergebnisse festgestellt werden. Genauer gesagt hat sich ergeben, dass Teilzeitangestellte geringere Kurzfehlzeiten aufweisen als Vollzeitangestellte. Diese Ergebnisse stimmen mit denen aus der Zusammenhangsanalyse überein, da auch da die Schlussfolgerung war, dass je höher der Beschäftigungsgrad ist, desto höher sind die Kurzfehlzeiten der Mitarbeitenden.

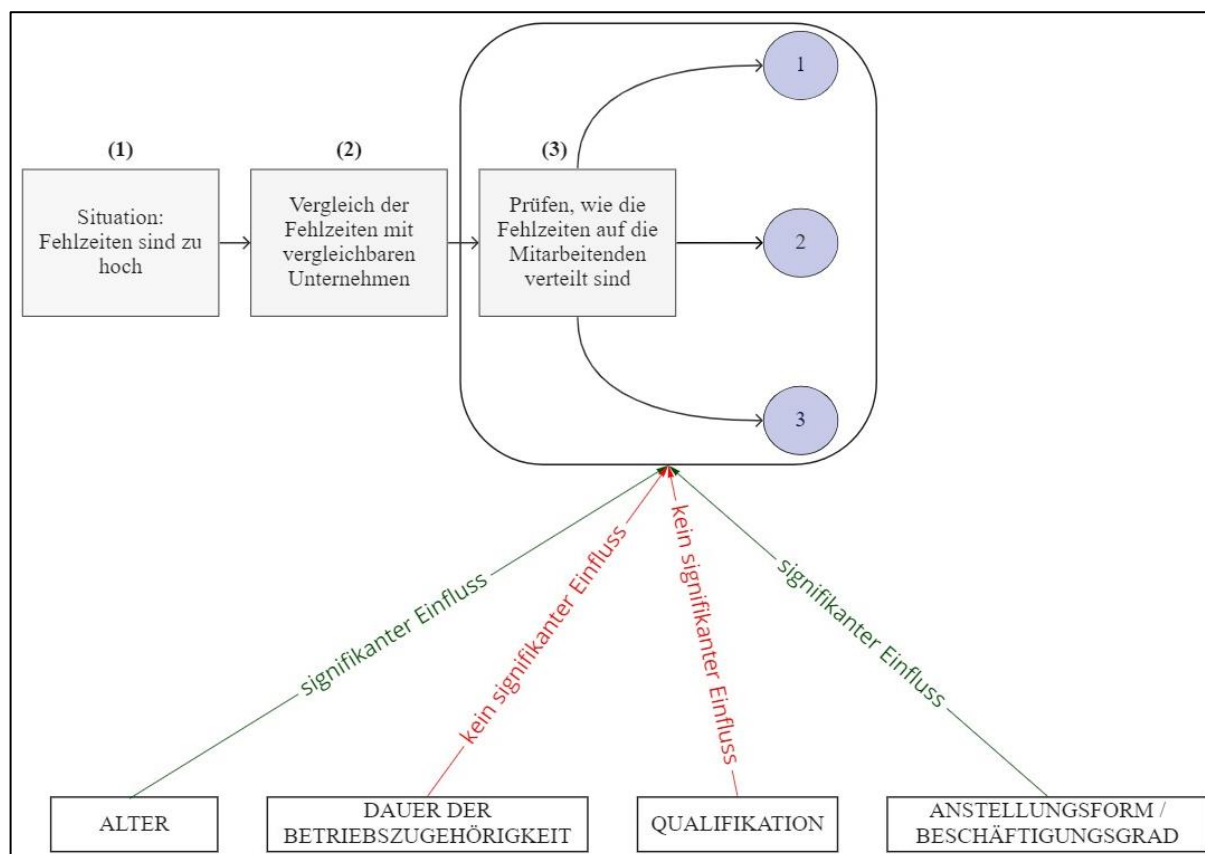


Abbildung 13. Graphische Darstellung der Ergebnisse

Die Beantwortung der Hauptfragestellung (ob die Fehlzeiten hauptsächlich in bestimmten Abteilungen des Unternehmens eine Problematik darstellen oder nicht) lässt sich in verschiedene Bestandteile gliedern. Einerseits lässt sich erkennen, dass die Abteilungen bezüglich deren Kurzfehlzeiten nicht identisch sind. Weitere Antworten lassen sich aus der Untersuchung der persönlichen Einflussfaktoren

geben. Das Alter sowie der Beschäftigungsgrad beziehungsweise die Anstellungsform der Mitarbeitenden haben einen signifikanten Einfluss auf deren Kurzfehlzeiten. Generell hat die Analyse der Betriebsdaten der Alterszentrums Schifffländi ergeben, dass einerseits jüngere Mitarbeitende mehr fehlen und dass Mitarbeitende in Teilzeitanstellung geringere Kurzfehlzeiten haben als Mitarbeitende mit einem höheren Beschäftigungsgrad. Hingegen lässt sich daraus nicht ableiten, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Qualifikation der Mitarbeitenden einen Effekt auf die Kurzfehlzeiten haben. In der Literatur liessen sich jedoch Untersuchungen finden, die einen Einfluss dieser persönlichen Einflussfaktoren feststellen konnten. Die Untersuchungsergebnisse der Autorin dieser Bachelorarbeit wurden zusammengefasst in einer Tabelle 39 in Anhang B hinterlegt.

6.2 Limitationen

Bei der Betrachtung oben aufgeführter Resultate sollten auch gewisse Limitationen beachtet werden. Ein bereits erwähntes Problem ist bereits bei der Literaturrecherche aufgefallen: Es herrschen einerseits Uneinigkeit aber auch unterschiedliche Auffassungen über den Untersuchungsgegenstand «Fehlzeiten». Diese Bachelorarbeit hat sich auf Kurzfehlzeiten konzentriert. Da diese noch sehr wenig untersucht wurden, hat die Autorin dieser Bachelorarbeit die Theorien und Untersuchungen von Fehlzeiten allgemein auch für die Kurzfehlzeiten angewendet. Weiter ist bei der Literaturrecherche aufgefallen, dass die bestehenden Untersuchungen teilweise doch sehr veraltet sind. Fehlzeiten werden bereits seit langer Zeit untersucht, weil sie ein wichtiges Thema sind. Durch die vielen Veränderungen der letzten Jahre stellt sich aber die Frage, inwiefern diese Erkenntnisse von früher heute noch anwendbar und übertragbar sind.

Ein weiterer Diskussionspunkt stellt die Dauer der Datenerhebung dar. Es lässt sich diskutieren, ob die Daten von einem Jahr genug sind oder ob es notwendig wäre, die Daten über eine längere Zeitspanne auszuwerten, um aussagekräftigere Ergebnisse zu erlangen.

Weiter wurde bereits der Umgang mit Ausreissern diskutiert. Die Autorin dieser Bachelorarbeit hat sich hierbei dafür entschieden, diesen nicht zu entfernen, da es sich um einen realen Messwert handelt und ein Messfehler ausgeschlossen werden konnte. Dennoch wurde im Rahmen dieses Kapitels, in dem Limitationen für diese Bachelorarbeit besprochen werden, alle statistischen Testverfahren nochmals durchgerechnet, unter Ausschluss des Ausreissers. Daraus hat sich ergeben, dass der Ausschluss des thematisierten Ausreissers keinen signifikanten Einfluss auf die Ergebnisse hatte. Zwar wurden die Werte für die Signifikanz p jeweils etwas höher und für den Korrelationskoeffizienten (r_s) kleiner, jedoch war dies unbedeutend, da sich die Schlussfolgerungen aus den statistischen Tests jeweils nicht verändert haben.

Die letzte mögliche Limitation, die angesprochen werden muss, sind die gewählten persönlichen Einflussfaktoren. Hierbei wird auf eine Studie verwiesen, die herausgefunden hat, dass persönliche Charakteristiken beispielsweise nicht so entscheidend sind für die Fehlzeiten wie Jobcharakteristiken (Schalk & Van Rijckevorsel, 2007). Auch Brandenburg und Nieder (2009) betonen, dass viele weitere Faktoren Einfluss auf die Fehlzeiten eines Mitarbeitenden haben.

6.3 Zukünftige Forschungsempfehlung

Wie bereits zu Beginn und in der Diskussion dieser Bachelorarbeit erwähnt, gibt es bisher sehr wenig Untersuchungen zu Kurzfehlzeiten. Eine Empfehlung für die zukünftige Forschung wäre daher, mehr über die Gründe und Auswirkungen von konkret Kurzfehlzeiten zu forschen. Beim Begriff

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Kurzfehlzeiten oder auch Fehlzeiten ohne Arbeitsunfähigkeitszeugnis schwingt oftmals ein bitterer Beigeschmack mit. Meist werden dahinter motivationsbedingte Gründe vermutet, wieso Personen kurzzeitig dem Arbeitsplatz fernbleiben. Doch dies sind reine Spekulationen und sollten deshalb genauer untersucht werden. Hintergrund dafür ist, dass es unterschiedlicher Massnahmen bedarf, je nachdem, ob Personen motivations- oder krankheitsbedingt dem Arbeitsplatz fernbleiben.

6.4 Fazit

Kurzfehlzeiten sind wenig erforscht, weshalb in der Einleitung vor allem die Auswirkungen von Fehlzeiten an sich thematisiert wurden. Dass die Konsequenzen jedoch dieselben sein könnten, scheint auf der Hand zu liegen, da Kurzfehlzeiten ein Teil der Fehlzeiten sind. Sich dieser Thematik umfassend zu widmen ist unabdingbar für ein erfolgreiches Unternehmen, weil Kurzfehlzeiten einer von vielen Indikatoren für die Qualität einer Unternehmung oder Unternehmenskultur darstellen. Dass es viele Einflüsse auf Fehlzeiten gibt, haben zahlreiche Untersuchungen bereits bestätigt. Auch diese Bachelorarbeit konnte herauskristallisieren, dass die Faktoren Alter sowie Beschäftigungsgrad und Anstellungsform einen Einfluss darauf haben, wie hoch die Kurzfehlzeiten eines Mitarbeitenden ausfallen. Hingegen konnten für die Faktoren Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation keine signifikanten Effekte identifiziert werden. Auch in der Literatur gab es Untersuchungen, die zum selben Schluss gekommen sind. Auf Grund der genannten Limitationen lässt sich jedoch nicht ausschliessen, dass die Ergebnisse durch andere Faktoren beeinflusst wurden.

7 Literaturverzeichnis

- Alterszentrum Schiffländi Gränichen Webseite. (2022). Verfügbar unter:
<https://willkommen.schifflaendi.ch/> Zuletzt besucht am: 11.05.2022
- Alterszentrum Schiffländi Gränichen Jahresbericht. (2019). Verfügbar unter:
<https://willkommen.schifflaendi.ch/aktuell/jahresbericht/> Zuletzt besucht: 11.05.2022
- Avery, D.R., Volpone, S.D., McKay, P.F., King, E.B. & Wilson, D.C. (2012). Is Relational Demography Relative? How Employment Status Influences Effects of Supervisor–subordinate Demographic similarity. *Journal of Business and Psychology*, 27, 83–98.
- Badura, B., Ducki A., Schröder H., Klose J. & Meyer M. (2017). *Fehlzeiten-Report 2017*. Heidelberg: Springer.
- Badura, B., Ehresmann, C. (2020). Die Aussagekraft der Kennzahl „Fehlzeiten“ – Deutungsversuch aus Sicht der Gesundheitswissenschaften. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2020*. Berlin Heidelberg: Springer. doi: 10.1007/978-3-662-61524-9_21
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2016). *Multivariate Analysemethoden – Eine anwendungsorientierte Einführung* (14. Aufl.). Wiesbaden: Springer. doi:10.1007/978-3-662-46076-4
- Becker, M. (1996). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in ostdeutschen und westdeutschen Unternehmen: Eine Untersuchung zur Ursachenanalyse und Massnahmenplanung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 267-291.
- Becker, J. (2022). *Gabler Wirtschaftslexikon: „Arbeitsunfähigkeit“*. Verfügbar unter:
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeitsunfaehigkeit.html>. Zuletzt besucht: 11.05.2022
- Bogner, A. & Menz, W. (2002). Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten; Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview: Theorie, Methode und Auswertung*. Wiesbaden: Springer. doi: 0.1007/978-3-322-93270-9
- Böhlert, F. (2010). *Fehlzeitenmanagement Grundlagen und Strategien zur Reduzierung von Fehlzeiten*. Hamburg: Diplomica.
- Brandenburg, U. & Nieder, P. (2009). *Betriebliches Fehlzeiten-Management – Instrumente und Praxisbeispiele für erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement* (2. Aufl.) Wiesbaden: GWV Fachverlage.
- Brodman, K. & Hellmann, L.P. (1947). Absenteeism and separation in relation to length of employment. *American Journal of Industrial Medicine*, 16.
- Brown, S. (1999). Worker Absenteeism and Overtime Bans. *Applied Economics*, 31, 165–74.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (2017). Verfügbar unter:
https://www.baua.de/DE/Home/Home_node.html Zuletzt besucht: 05.06.2022.
- Chadwick-Jones, J.K., Brown, C.A., Nicholson, N. & Sheppard, C. (1971). Absence Measures: Their Reliability and Stability in an Industrial Setting. *Personnel Psychology*, 24, 463–470.
- Chakraborty, S., & Subramanya, A. H. (2013). Socio-demographic and clinical predictors of absenteeism - A cross-sectional study of urban industrial employees. *Industrial psychiatry journal*, 22, 17–21.
- Cikes, V., Ribaric, H.M. & Crnjar, K. (2018). The Determinants and Outcomes of Absence Behavior: A Systematic Literature Review. *Faculty of Tourism and Hospitality Management*, University of Rijeka.

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Dalton, D.R., Mesch, D.J. (1991): On the extent and reduction of avoidable absenteeism. An assessment of absence policy provisions. *Journal of Applied psychology* 6, 810-817.
- Destatis (2022). Statistisches Bundesamt. Verfügbar unter:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/dauer-beschaefigung-aktuell-Arbeitgeber.html> Zuletzt besucht: 15.05.2022.
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs). (2019). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung unter Mitarbeit von Jan Pfetsch* (5. Aufl.). Göttingen: Hogrefe. doi:10.1026/02954-000
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5.Aufl.) Berlin Heidelberg: Springer.
- Drago, R. & Wooden, M. (1992). The determinants of Labor Absence: Economic Factors and Workgroup Norms across Countries. *Industrial and labor Relations Review*, 45, 764-778.
- Drupp, M., Meyer, M. & Winter, W. (2021). Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) für Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser unter Pandemiebedingungen. In K. Jacobs, A. Kuhlmeiy, S. Gress, J. Klauber & A. Schwinger (Hrsg.) *Pflege-Report 2021 - Sicherstellung der Pflege: Bedarfslagen und Angebotsstrukturen*. Berlin: Springer. doi: 10.1007/978-3-662-63107-2
- Fangerau, H. (2018). Gesundheit und Krankheit. In R. Deinzer & O. von dem Knesebeck (Hrsg.) *Online Lehrbuch der Medizinischen Psychologie und Medizinischen Soziologie*. GMS, DGMS, DGMP. Verfügbar unter:
https://books.publisso.de/de/publisso_gold/publishing/books/overview/46/167 Zuletzt besucht: 05.06.2022
- Flach, P.A., Groothoff, J.W., Krol, B., & Bültmann, U. (2012). Factors associated with first return to work and sick leave durations in workers with common mental disorders. *The European Journal of Public Health*, 22, 440–445.
- Flach, P.A., Krol, B., & Groothoff, J.W. (2008). Determinants of sick-leave duration: a tool for managers?. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36, 713–719.
- Garcia, R.L. (1987). Sick-Time Usage by Management and Professional Employees in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 7, 45–59.
- Garrison, K.R. & Muchinsky, P.M. (1977). Attitudinal and Biographical Predictors of Incidental Absenteeism. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 221–30.
- Gellatly, I.R. (1995). Individual and Group Determinants of Employee Absenteeism: Test of a Causal Model. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 469–85.
- Gerstenfeld, A. (1969). Employee Absenteeism: New Insights: Data Reveal External Factors. *Business Horizons*, 12, 51–57.
- Gjesdal, S., & Bratberg, E. (2002). The role of gender in long-term absenteeism and transition to permanent disability benefits. *The European Journal of Public Health*, 12, 180–186.
- Gjesdal, S., & Bratberg, E. (2003). Diagnosis and duration of absenteeism as predictors for disability pension: results from a three-year, multi-register based and prospective study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 31, 246–254.
- Goldberg, C.B. & Waldman D.A. (2000). Modeling employee absenteeism: testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 6, 665–676.
- Gosden, V. J. (1942). Absenteeism at a midlands munition factory. *Occupational Psychology Journal*, 16.
- Häder, M. (2010). *Empirische Sozialforschung – eine Einführung* (2.Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

- Heimsch, F., Niederer, R. & Zöfel, P. (2018). *Statistik im Klartext: Für Psychologen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler* (2. Aufl.). Hallbergmoos: Pearson.
- Hilla, W. & Tiller, R. (1996). Krankenstand aus arbeitsmedizinischer Sicht. In R. Marr. (Hrsg.), *Absentismus – der schleichende Verlust an Wettbewerbspotential*. Göttingen: Hogrefe.
- Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (2. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer. doi:10.1007/978-3-642-34362-9
- Janssen, M. (1998). Fehlzeiten als Kennziffern. In P. Nieder (Hrsg.), *Fehlzeiten wirksam reduzieren – Konzepte, Massnahmen, Praxisbeispiele*. (S. 15-22). Wiesbaden: Gabler. doi: 10.1007/978-3-322-90715-8_2
- Kaerlev, L., Jacobsen, L. B., Olsen, J., & Bonde, J. P. (2004). Long-term sick leave and its risk factors during pregnancy among Danish hospital employees. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32, 111–117.
- Kaufmann, T., Wäschle, R., Bauer, M. & Schüpfer, G. (2010). Management von Kurzfehlzeiten im Krankenhaus. *Der Anaesthetist*, 5, 433–442. doi: 10.1007/s00101-010-1717-7
- Kocak, M. C., Bryan, T. & Lynch, S. (2018). Effects of Absenteeism on Company Productivity, Efficiency, and Profitability. *Business and Economic Research*, 8. doi:10.5296/ber.v8i1.12395
- Kowling, A. (1993). Fehlzeiten und Fluktuation. In H. Strutz (Hrsg.). *Handbuch Personalmarketing* (2. Aufl.) (S. 88-101). Wiesbaden: Springer. doi:10.1007/978-3-663-10273-1
- Lenders, C.E., Bauer, J., Groneberg, D.A. & Bundschuh, M. (2016). *Arbeitsunfähigkeit*. Berlin Heidelberg: Springer. doi:10.1007/s40664-016-0129-1
- Løkke Nielsen, A. (2008). Determinants of Absenteeism in Public Organizations: A Unit-Level Analysis of Work Absence in a Large Danish Municipality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1330–1348.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2004). *Human Resource Management* (12. Aufl.). Mason: Thomson South-Western.
- Medjedovic, I. (2010). Sekundäranalyse. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie* (1. Aufl.) (S.304-319). Wiesbaden: Springer.
- Methodenberatung der Universität Zürich. (2017). Einfache lineare Regression. Universität Zürich. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2ybEbrL> Zuletzt besucht: 05.06.2022.
- Metze, H.T. (1962). Fehlzeituntersuchungen im englischen Sprachraum. In Deutsches Institut für Betriebswirtschaft e.V. (Hrsg.), *Fehlzeiten im Betrieb*. (S. 147-178). Düsseldorf.
- Nieder, P. (1977). Fehlzeiten – ein Weg zu ihrer Reduzierung. *Personal*, 29, 222-226.
- Nieder, P. (1978). *Entstehung, Beurteilung und Abbau von Fehlzeiten. Probleme einer arbeitnehmerorientierten Aktionsforschung*. Wuppertal.
- Nieder, P. (1979): *Fehlzeiten, ein Unternehmer- oder Arbeitnehmerproblem? Wege zur Reduzierung von Fehlzeiten*. Bern: Haupt.
- Nieder, P. & Blaschke, D. (1979). Zur Bedeutung, Definition und Erfassung von Fehlzeiten. In P. Nieder (Hrsg.), *Fehlzeiten. Ein Unternehmer- oder Arbeitnehmerproblem? Wege zur Reduzierung von Fehlzeiten* (S. 15-20). Bern & Stuttgart: Haupt.
- Niedhammer, I., Chastang, J.F., & David, S. (2008). Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the National French SUMER survey. *Occupational Medicine-Oxford*, 58, 15–24.
- Porst, R. (2014). Sekundäranalyse und Zugang zu sozialwissenschaftlichen Daten. *Gesellschaft. Wirtschaft. Politik*, 63, 553– 562.

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

- Qualitätsbericht der Berner Fachhochschule. (2019). Qualitätsbericht für die stationäre Langzeitpflege des Kanton Aargau. (öffentlich nicht zugänglich)
- Rajbhandary, S. & Basu, K. (2010). Working conditions of nurses and absenteeism: Is there a relationship? An empirical analysis using National Survey of the Work and Health of Nurses. *Health Policy*, 97, 152-159. doi: 10.1016/j.healthpol.2010.04.010.
- Robinson, S.L., Kraatz, M.S. & Rousseau, D.M. (1994). Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study. *Academy of Management Journal*, 34, 137– 152.
- Schalk, R. & Van Rijckevorsel, A. (2007). Factors influencing absenteeism and intention to leave in a call centre. *New Technology, Work and Employment*, 22, 260-274. doi: 10.1111/j.1468-005X.2007.00198.x
- Schmilinsky, M. (1993). Fehlzeitengespräch. In H. Strutz (Hrsg.), *Handbuch Personalmarketing* (2. Aufl.), (S. 102-107). Wiesbaden: Springer. doi: 10.1007/978-3-663-10273-1
- Schmohl, M. (2003). *Betriebliche Fehlzeiten: Faktoren, Gründe und Massnahmen*. München: GRIN Verlag.
- Schooger, L. & Gross, C. (2018). Modell zur Erklärung von beruflichen Fehlzeiten. *Sozialer Fortschritt*, 67, 303-325.
- Schubert, M., Glass, T.R. & Clarke, S.P. (2008). Rationing of nursing care and its relationship to patient outcomes: the Swiss extension of the International Hospital Outcomes Study. *International Journal for Quality in Health Care*, 20, 227–237.
- Scoppa, V. (2010). Worker Absenteeism and Incentives: Evidence from Italy. *Managerial and Decision Economics*, 31, 503–15.
- Smulders, P. G. W. (1993). Absenteeism of part-time and full-time employees. *Applied Psychology: an International Review*, 43, 239–252.
- Steel, R.P. (2003). Methodological and Operational Issues in the Construction of Absence Variables. *Human Resource Management Review*, 13, 243–51.
- Stein, P. (2014). Forschungsdesign für die quantitative Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. (S. 135-152). Wiesbaden: Springer. doi:10.1007/978-3-531-18939-0_7
- Suva Kostenrechner der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt.
<http://www.suva.ch/home/suapro/absenzenmanagement/kostenrechner.htm> (nicht mehr verfügbar; siehe Quelle: Kaufmann et al., 2010)
- Taunton, R.L., Hope, K., Woods, C.Q. & Bott, M.J. (1995). Predictors of absenteeism among hospital staff nurses. *Nursing Economics*, 13, 217–229.
- Thompson, L., Griffiths, A. & Davison, S. (2000). Employee Absence, Age and Tenure: A Study of Nonlinear Effects and Trivariate Models. *Work and Stress*, 14, 16–34.
- Walther, B. (2022). Verfügbar unter: <https://bjoernwalther.com/multiple-lineare-regression-in-spss-rechnen-und-interpretieren/> Zuletzt besucht: 05.06.2022.
- Warr, P. & Yearta, S. (1995). Health and Motivational Factors in Sickness Absence. *Human Resource Management Journal*, 5, 33– 51.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen im Klartext*. München: Pearson.

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Einteilung von Fehlzeiten (eigene Darstellung in Anlehnung an Hilla & Tiller (1996, S. 2))	7
Abbildung 2 Prozess für die Ursachenanalyse von Fehlzeiten (eigene Darstellung in Anlehnung an Brandenburg & Nieder, 2009).....	9
Abbildung 3 Theoretisches Modell für diese Bachelorarbeit (eigenes Modell in Anlehnung an Brandenburg & Nieder, 2009).....	11
Abbildung 4 Methodisches Vorgehen für diese Bachelorarbeit.....	12
Abbildung 5 Jährlicher Verlauf der Kurzfehlzeiten beim Praxispartner	19
Abbildung 6 Boxplot Kurzfehlzeiten	22
Abbildung 7 Balkendiagramm Anzahl Mitarbeitende der Altersklassen	23
Abbildung 8 Balkendiagramm Anzahl Mitarbeitende der Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit.....	23
Abbildung 9 Balkendiagramm Anzahl Mitarbeitende der Qualifikationsklassen.....	24
Abbildung 10 Balkendiagramm Anzahl Mitarbeitende je Anstellungsform	24
Abbildung 11 Graphische Darstellung der Korrelation zwischen dem Alter und den Kurzfehlzeiten .	27
Abbildung 12 Graphische Darstellung der Korrelation zwischen dem Beschäftigungsgrad und den Kurzfehlzeiten	36
Abbildung 13 Graphische Darstellung der Ergebnisse.....	42
Abbildung 14 Organigramm des Alterszentrums Schifffländi, Gränichen (Unternehmenswebseite, 2022).....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 15 Einverständniserklärung Expertengespräch mit Florian Koch .	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 16 Anzahl Mitarbeitende pro Abteilung.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 17 Anzahl Mitarbeitende pro Pflegeabteilung-Team	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 18 Auszug SPSS aus post-hoc Test.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 19 Auszug SPSS aus post-hoc Test.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 20 Prüfung Linearität.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 21 Prüfung Homoskedastizität	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 22 Prüfung Homoskedastizität II.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 23 Prüfung Normalverteilung der Residuen.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 24 Prüfung Linearität.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 25 Prüfung Homoskedastizität	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 26 Prüfung Homoskedastizität II.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 27 Prüfung Normalverteilung der Residuen.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 28 Auszug E-Mail Einverständniserklärung Berner Fachhochschule	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Abbildungen 2, 3 und 13 wurden mit Hilfe von miro.com gestaltet. Die restlichen Abbildungen wurden mit den Programmen Microsoft Word und IBM SPSS erstellt.

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Einflussfaktoren auf Fehlzeiten	9
Tabelle 2 Altersklassen	15
Tabelle 3 Altersklassen (weitere Möglichkeit).....	15
Tabelle 4 Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit	15
Tabelle 5 Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit (weitere Möglichkeit)	15
Tabelle 6 Qualifikationsklassen	16
Tabelle 7 Übersicht der Fehlzeiten beim Praxispartner.....	19
Tabelle 8 Prüfung auf Normalverteilung aller Variablen	21
Tabelle 9 Deskriptive Statistik der Kurzfehlzeiten.....	22
Tabelle 10 Deskriptive Statistik des Alters	22
Tabelle 11 Deskriptive Statistik der Dauer der Betriebszugehörigkeit	23
Tabelle 12 Deskriptive Statistik des Beschäftigungsgrades	24
Tabelle 13 Mittlere Ränge der Abteilungen	25
Tabelle 14 Teststatistik H-Test nach Kruskal & Wallis	25
Tabelle 15 Rangkorrelation nach Spearman.....	27
Tabelle 16 ANOVA Regressionsanalyse	28
Tabelle 17 Koeffizienten Regressionsanalyse.....	28
Tabelle 18 Modellzusammenfassung Regressionsanalyse	29
Tabelle 19 Mittlere Ränge der Altersklassen	29
Tabelle 20 Teststatistik H-Test nach Kruskal & Wallis	30
Tabelle 21 Rangkorrelation nach Spearman.....	31
Tabelle 22 ANOVA Regressionsanalyse	32
Tabelle 23 Mittlere Ränge der Klassen der Dauer der Betriebszugehörigkeit	32
Tabelle 24 Teststatistik H-Test nach Kruskal & Wallis	32
Tabelle 25 Rangkorrelation nach Spearman.....	33
Tabelle 26 ANOVA Regressionsanalyse	34
Tabelle 27 Mittlere Ränge der Qualifikationsklassen	34
Tabelle 28 Teststatistik H-Test nach Kruskal & Wallis	34
Tabelle 29 Rangkorrelation nach Spearman.....	35
Tabelle 30 ANOVA Regressionsanalyse	36
Tabelle 31 Koeffizienten Regressionsanalyse.....	37
Tabelle 32 Modellzusammenfassung Regressionsanalyse	37
Tabelle 33 Mittlere Ränge der Anstellungsformen	37
Tabelle 34 Teststatistik U-Test nach Mann & Whitney	38
Tabelle 35 Mediane der Anstellungsformen	38
Tabelle 36 ANOVA Regressionsanalyse	38
Tabelle 37 Koeffizienten Regressionsanalyse.....	39
Tabelle 38 Modellzusammenfassung Regressionsanalyse	39
Tabelle 39 Studien über die persönlichen Einflussfaktoren auf Fehlzeiten	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Tabelle 40 Überblick der Testverfahren.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Tabelle 41 Breusch-Pagan-Test.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Tabelle 42 Breusch-Pagan-Test.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.

PERSÖNLICHE EINFLUSSFAKTOREN AUF KURZFEHLZEITEN – EINE ANALYSE

Tabelle 43 Korrelationsmatrix aller Variablen.....**Fehler! Textmarke nicht definiert.**