

# Belastungen oder Herausforderung? Zur Ambivalenz der Bewertung von Arbeitsanforderungen

Joachim Gerich  
Institut für Soziologie  
JKU Linz

## Hintergrund

Screening-Inventare (z.B. zur Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen, BGF) erheben überwiegend die **Exposition** gegenüber unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, welche **a priori** als "positiv" oder "negativ" bewertet werden.

AT01 *Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?*

sehr wenig    ziemlich wenig    etwas    ziemlich viel    sehr viel

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

AT02 *Wie viel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?*

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

AT03 *Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?*

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

KFZA, Prümper et al., 1995)

Ähnliche Kategorisierung im Rahmen der Stressforschung (Cavanaugh et al. 2000):

**Hindrance** Stressors "that tend to constrain or interfere with an individual's work achievement"

**Challenge** Stressors "although potentially stressful, have associated potential gains for individuals"

**Generalisierte Kategorisierungen können in Frage gestellt werden:**

- Gesundheits-, Motivations- und Produktivitätseffekte von Stressoren variieren nach Branche, Tätigkeitscharakteristiken (z.B. Schmitt et al. 2015, Bakker & Sanz-Vergel 2013).
- Verbreitete Modelle zu Arbeitsstress (z.B. Demand-Control Model, Effort-Reward Imbalance Model, Job-Demands Resources Model) gehen davon aus, dass Wirkungen von Anforderungen durch weitere Randbedingungen moderiert werden.

- Widerspruch zu transaktionaler Stresstheorie (Lazarus & Folkman 1986), wonach subjektive Evaluierung von Stressoren (primary, secondary appraisal) deren Auswirkungen definieren.
- Neuere Forschung zum Challenge / Hindrance Framework, welche Challenge und Hindrance nicht als strikte Gegensatzpole auffasst. Challenge/Hindrance Appraisal als individuelle zweidimensionale Bewertung von Arbeitsbedingungen (Webster et al. 2011; Searle & Auton 2015).

### **Forschungsfragen:**

- Wie werden Arbeitsbedingungen auf den Dimensionen Challenge und Hindrance bewertet?
- Variiert die Bewertung einer gegebenen Exposition nach Organisations- und Tätigkeitsmerkmalen (z.B. social support, Bürokratie, sense of coherence)?
- Welche (zusätzliche) Information zur Prognose von Gesundheitsindikatoren (Burnout, Symptombelastung) und Arbeitszufriedenheit bieten die beiden subjektiven Bewertungsdimensionen?

## Methodik

Postalische Befragung bei einer Zufallsstichprobe (n=3000) von Erwerbstätigen (Versicherte der OÖGKK), Rücklauf 21% (n=631).

9 Arbeitsbedingungen (weitgehend orientiert am KFZA), ergänzt um Challenge / Hindrance Bewertungen.

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mäßig zu	trifft über- wiegend zu	trifft völlig zu
<b>8a.</b> Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit häufig unterbrochen.	①	②	③	④	⑤
<i>Dieser Umstand ist für mich...</i>		stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
<b>8b</b> ...eine Chance / Herausforderung.		①	②	③	④
<b>8c</b> ...eine Belastung.		①	②	③	④

		r (Exposition, Challenge)	r (Exposition, Hindrance)	r (Challenge, Hindrance)	
A	Variabilität	0.58*	0.00	-0.27*	moderate negative Korrelation zwischen Challenge / Hindrance Bewertungen
	Zusammenarbeit	0.45*	0.00	-0.22*	
	Neues lernen	0.65*	-0.09*	-0.33*	
B	Unterbrechungen	0.02	0.60*	-0.21*	
	Zeitdruck	0.06	0.62*	-0.23*	
C	Handlungsspielraum	0.70*	-0.44*	-0.44*	
	Ganzheitlichkeit	0.70*	-0.28*	-0.31*	
D	Komplexität	0.55*	0.16*	-0.11*	
	Verantwortung	0.49*	0.23*	-0.12*	

**A:** Anforderungen, welche **vorwiegend als Challenge** bewertet werden;  
fehlende Anforderung ist nicht oder kaum mit Hindrance verbunden

**B:** Anforderungen, welche **vorwiegend als Hindrance** bewertet werden;  
fehlende Anforderung ist nicht oder kaum mit Challenge verbunden.

**C:** Anforderungen, welche als Challenge und zugleich als geringe Belastungsquelle bewertet werden (**bipolar**).

**D:** Anforderungen, welche als **Challenge und zugleich als Hindrance** bewertet werden.

Ist die Challenge / Hindrance Bewertung einer vergleichbaren Exposition **abhängig von organisatorischen Rahmenbedingungen?**

D.h., variiert die subjektive Bewertung **unter sonst gleichen Bedingungen** (Kontrollvariablen: Exposition, Alter, Geschlecht, beruflicher Status) in Abhängigkeit vom Ausmaß von

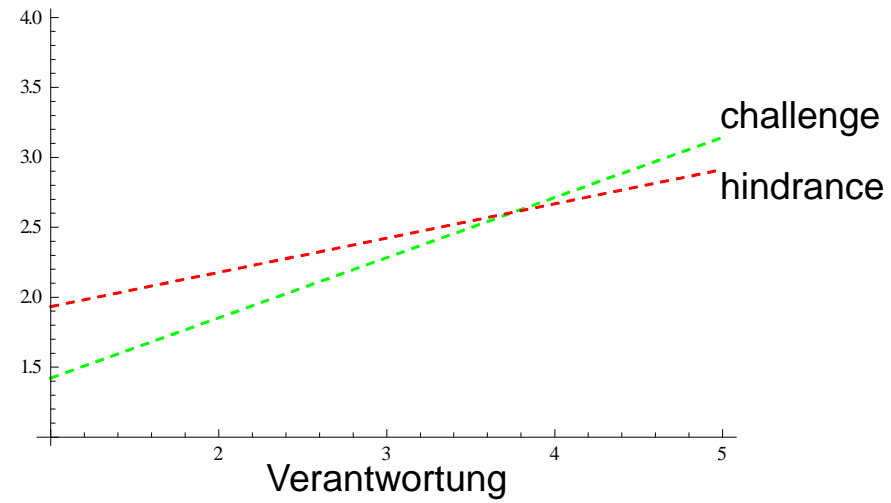
- sozialer Unterstützung,
- beruflicher Gratifikation,
- Bürokratie,
- arbeitsbezogenem Kohärenzgefühl,
- Arbeitsplatzunsicherheit?

	Social support	Gratifikation	Bürokratie	SOC	Arbeitsplatz-unsicherheit
wechselnde Tätigkeiten					
Challenge	,18*	,21*	-,09*	,20*	-,02
Hindrance	-,38*	-,36*	,27*	-,28*	,12*
Zusammenarbeit					
Challenge	,23*	,23*	-,08*	,15*	-,06
Hindrance	-,31*	-,26*	,18*	-,27*	,09*
neues lernen					
Challenge	,16*	,18*	-,12*	,19*	-,06
Hindrance	-,30*	-,29*	,20*	-,23*	,15*
Arbeitsunterbrechungen					
Challenge	,23*	,21*	-,07	,17*	,01
Hindrance	-,20*	-,19*	,06	-,11*	,02
quantitative Arbeitsbelastung					
Challenge	,23*	,31*	-,06	,17*	-,04
Hindrance	-,16*	-,21*	,10*	-,16*	,08*
Handlungsspielraum					
Challenge	,12*	,13*	-,03	,12*	-,02
Hindrance	-,23*	-,23*	,09*	-,07	,04
Ganzheitlichkeit					
Challenge	,07*	,10*	,01	,08*	-,01
Hindrance	-,17*	-,12*	,10*	-,09*	,11*
qualitative Arbeitsbelastung					
Challenge	,10*	,15*	-,06	,16*	-,01
Hindrance	-,25*	-,23*	,12*	-,12*	,14*
Verantwortung					
Challenge	,16*	,19*	-,05	,15*	-,07
Hindrance	-,24*	-,25*	,16*	-,15*	,16*

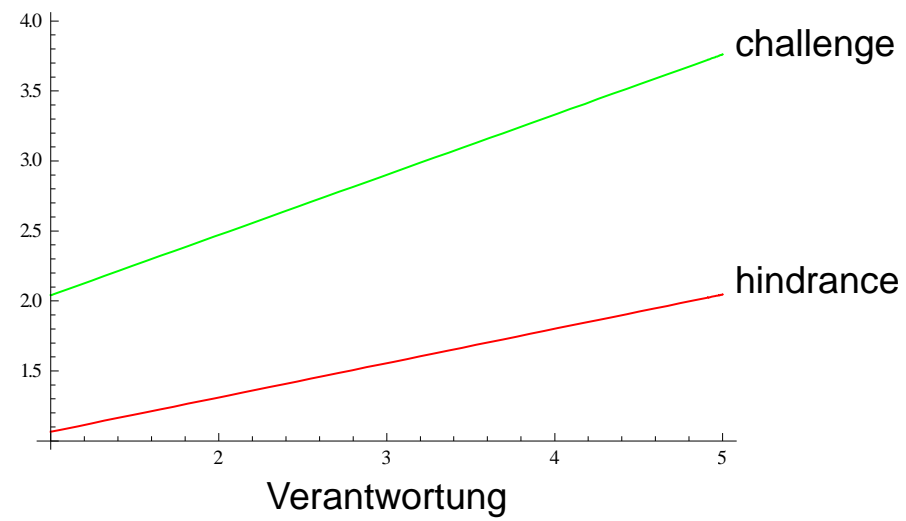
standardisierte Regressionskoeffizienten hinsichtlich Challenge/Hindrance Bewertungen. Kontrollvariablen: Exposition hinsichtlich der jeweiligen Anforderung, Alter, Geschlecht, beruflicher Status.



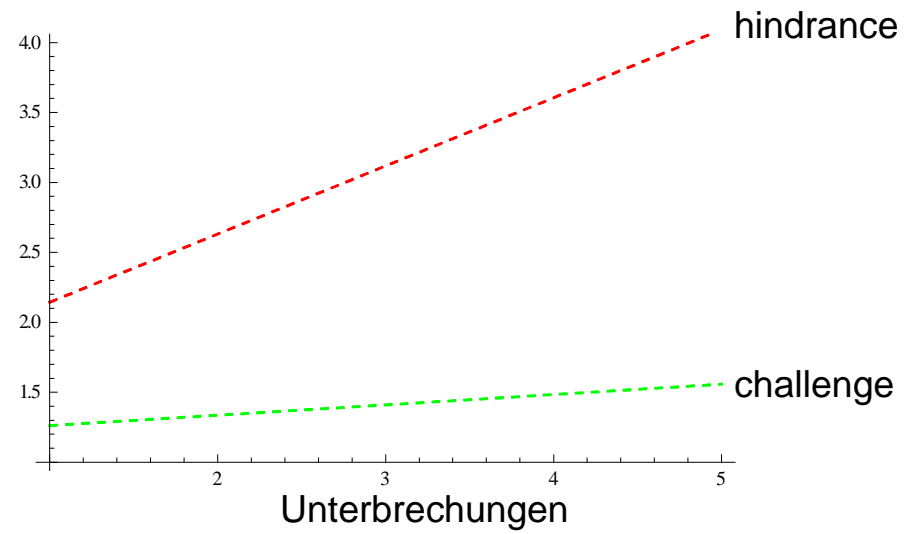
Gratifikation gering



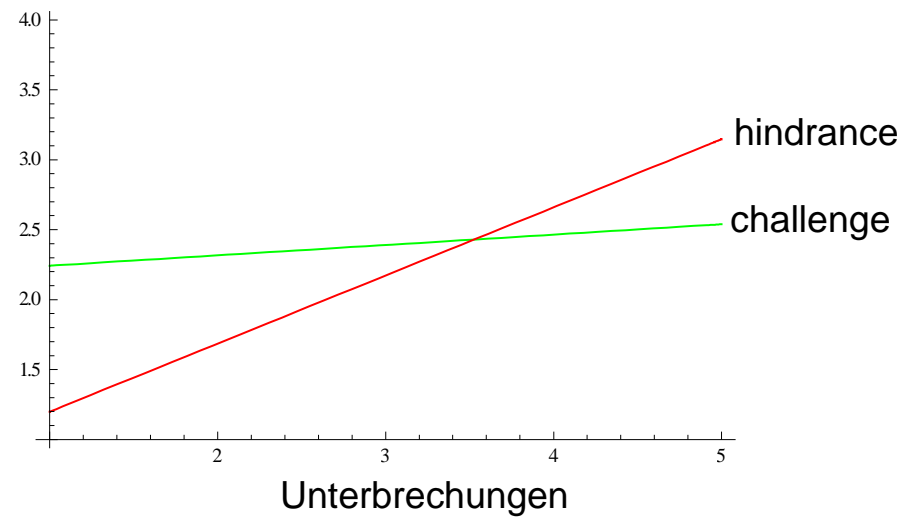
Gratifikation hoch



Support gering



Support hoch



## Burnout (Copenhagen Burnout Inventory, Alpha=0,89)

	Direkte Effekte ( $\beta$ )			Erklärte Varianz ( $\Delta R^2$ )	
	Exposition	Challenge	Hindrance	Exposition	Exposition + Appraisal
<b>Variabilität</b>	-,06	-,04	<b>,40*</b>	,00	,17
<b>Zusammenarbeit</b>	,04	-,09	<b>,26*</b>	,00	,08
<b>Neues lernen</b>	,04	-,07	<b>,30*</b>	,00	,10
<b>Unterbrechungen</b>	,08	<b>-,17*</b>	<b>,28*</b>	,05	,16
<b>Zeitdruck</b>	<b>,21*</b>	<b>-,13*</b>	<b>,34*</b>	,16	,27
<b>Handlungsspielraum</b>	-,02	-,07	<b>,34*</b>	,03	,14
<b>Ganzheitlichkeit</b>	,02	-,04	<b>,25*</b>	,01	,06
<b>Komplexität</b>	<b>,13*</b>	-,09	<b>,36*</b>	,02	,16
<b>Verantwortung</b>	<b>,17*</b>	<b>-,22*</b>	<b>,32*</b>	,01	,17

standardisierte Regressionskoeffizienten für Burnout. Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, beruflicher Status.

psychische und somatische Symptombelastung (13 Symptome, letzten 12 Monate, Alpha=0,83)

	direkte Effekte ( $\beta$ )			Erklärte Varianz ( $\Delta R^2$ )	
	Exposition	Challenge	Hindrance	Exposition	Exposition + Appraisal
<b>Variabilität</b>	<b>-,11*</b>	-,05	<b>,33*</b>	,02	,14
<b>Zusammenarbeit</b>	,04	<b>-,10*</b>	<b>,25*</b>	,00	,08
<b>Neues lernen</b>	-,04	-,02	<b>,29*</b>	,00	,09
<b>Unterbrechungen</b>	,03	<b>-,14*</b>	<b>,22*</b>	,02	,09
<b>Zeitdruck</b>	,05	<b>-,11*</b>	<b>,30*</b>	,05	,14
<b>Handlungsspielraum</b>	-,05	-,03	<b>,33*</b>	,04	,13
<b>Ganzheitlichkeit</b>	,00	-,03	<b>,23*</b>	,01	,06
<b>Komplexität</b>	,02	-,06	<b>,33*</b>	,00	,12
<b>Verantwortung</b>	,10	<b>-,15*</b>	<b>,30*</b>	,01	,12

standardisierte Regressionskoeffizienten für Symptombelastung. Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, beruflicher Status.

## Arbeitszufriedenheit (Weyer; Alpha=0,73)

	direkte Effekte ( $\beta$ )			Erklärte Varianz ( $\Delta R^2$ )	
	Exposition	Challenge	Hindrance	Exposition	Exposition + Appraisal
<b>Variabilität</b>	,12*	,23*	-,35*	,06	,26
<b>Zusammenarbeit</b>	,04	,17*	-,24*	,01	,10
<b>Neues lernen</b>	,18*	,27*	-,23*	,11	,24
<b>Unterbrechungen</b>	-,02	,16*	-,23*	,02	,10
<b>Zeitdruck</b>	,04	,19*	-,26*	,01	,11
<b>Handlungsspielraum</b>	,02	,22*	-,27*	,07	,17
<b>Ganzheitlichkeit</b>	,10	,22*	-,16*	,09	,14
<b>Komplexität</b>	,09	,20*	-,21*	,02	,11
<b>Verantwortung</b>	,18*	,20*	-,23*	,05	,15

standardisierte Regressionskoeffizienten für Arbeitszufriedenheit. Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, beruflicher Status.

## Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

- Hinweise für eine **zweidimensionale Bewertungsstruktur** von Challenge und Hindrance Komponenten von Arbeitsbedingungen.
- Im Einklang mit transaktionaler Stresstheorie werden Zusammenhänge zwischen **Arbeitsanforderungen** und Befindlichkeit **durch subjektive Bewertungen mediiert**.
- **Hindrance Komponenten** scheinen größere Bedeutung für **gesundheitsbezogene**, **Challenge Komponenten** größere Bedeutung für **affektive arbeitsbezogene Befindlichkeit** zu haben.
- Dennoch zeigen sich bei einigen Anforderungen (z.B. Zeitdruck, Verantwortung) unabhängig von subjektiver Bewertung direkte Effekte der Exposition.
- Diese **direkten Effekte** werden allerdings jeweils von Effekten der **subjektiven Bewertungskomponenten flankiert**.
- D.h., positive oder negative Effekte von Arbeitsbedingungen können durch subjektive Bewertungen **abgefedert oder verstärkt** werden.

- Varianzen hinsichtlich der Challenge / Hindrance Bewertung mögen durch unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale erklärbar sein.

Allerdings erste Hinweise, dass die **Bewertung** einer Anforderungsexposition **von organisatorischen Randbedingungen** (z.B. Unterstützung, Gratifikation, Bürokratisierung) abhängt.

- Interventionen (Gesundheitsförderung, Gefährdungsreduktion) und deren **Evaluation** sollten **nicht ausschließlich auf Basis von a priori Kategorisierungen** abgeleitet werden.
- Die Bewertung von Arbeitsbedingungen durch ArbeitnehmerInnen sollte **nicht als subjektivistischer Bias** relativiert werden.

Sie könnten vielmehr als Abbild der **relativen Bedeutung** bestimmter Anforderungen **unter komplexen setting-bezogenen Randbedingungen** aufgefasst werden.

**Danke für die Aufmerksamkeit!**



## Literatur:

- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397–409. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.008
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. doi:10.1037/0021-9010.85.1.65
- Gerich, J. (2016). Challenge und Hindrance Appraisal psychischer Arbeitsbelastungen als Indikatoren des betrieblichen Gesundheitsmanagements. In: Pfannstiel, M.A., Mehlich, H. (Hrsg.): *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Konzepte, Maßnahmen, Evaluation*. Wiesbaden: Gabler, 137-150.
- Gerich, J. (2016). The Relevance of Challenge and Hindrance Appraisals of Working Conditions for Employees' Health. *International Journal of Stress Management*. doi:10.1037/str0000038
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives. In M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives*. The Plenum series on stress and coping (pp. 63–80). New York: Plenum Press.
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KZZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39(3), 125–132.
- Schmitt, A., Ohly, S., & Kleespies, N. (2015). Time pressure promotes work engagement: Test of illegitimate tasks as boundary condition. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28–36.
- Searle, B. J., & Auton, J. C. (2014). The merits of measuring challenge and hindrance appraisals. *Anxiety, Stress, and Coping*, 28(2), 1–23. doi:10.1080/10615806.2014.931378
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505–516. doi:10.1016/j.jvb.2011.02.001