

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.

	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
AT01 <i>Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?</i>	<input type="radio"/>				
AT02 <i>Wie viel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?</i>	<input type="radio"/>				
AT03 <i>Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?</i>	<input type="radio"/>				

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 mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
8a. 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	
8b ...eine Chance / Herausforderung.	①	②	③	④	
8c ...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?

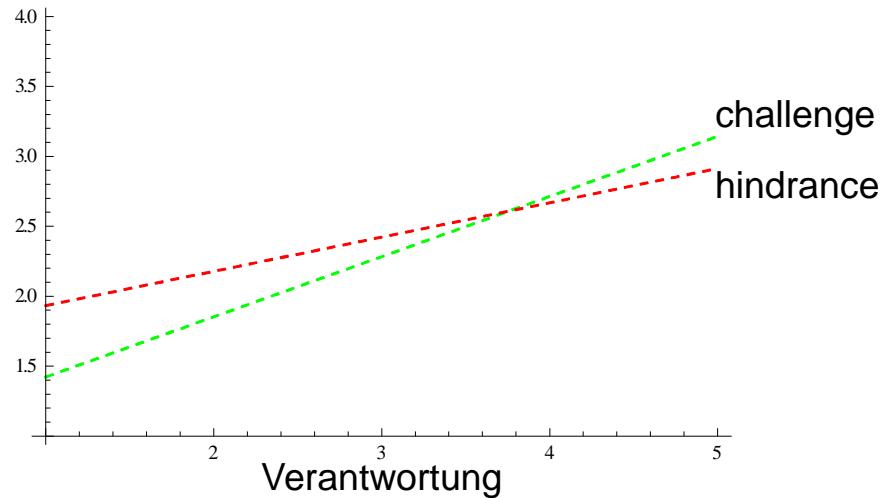
D.h., variiert die subjektive Bewertung **unter sonst gleichen Bedingungen**
(Kontrollvariablen: Exposition, Alter, Geschlecht, beruflicher Status) in
Abhängigkeit vom Ausmaß von

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

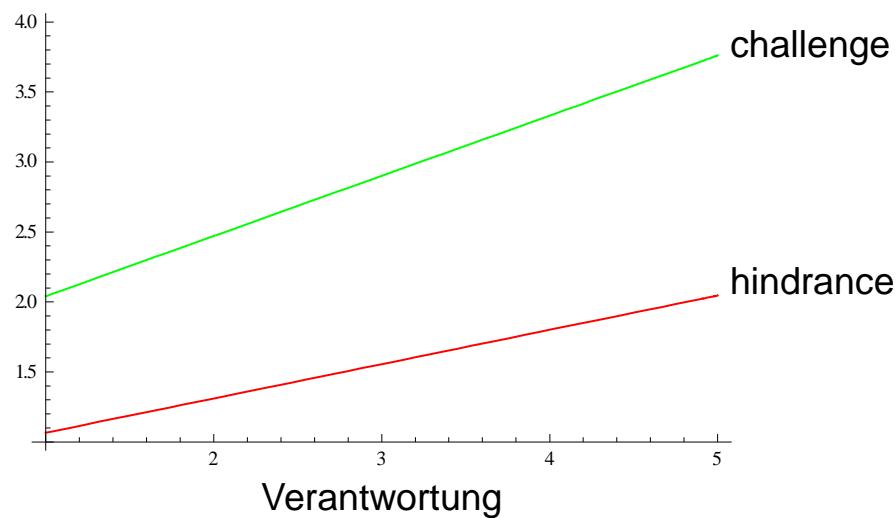
	Social support	Gratifikation	Bürokratie	SOC	Arbeitsplatzunsicherheit
wechselnde Tätigkeiten					
Challenge	,18*	,21*	-,09*	,20*	-,02
Hindrance	-,38*	-,36*	,27*	-,28*	,12*
Zusammenarbeit					
Challenge	,23*	,23*	-,08*	,15*	-,06
Hindrance	-,31*	-,26*	,18*	-,27*	,09*
neues lernen					
Challenge	,16*	,18*	-,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.

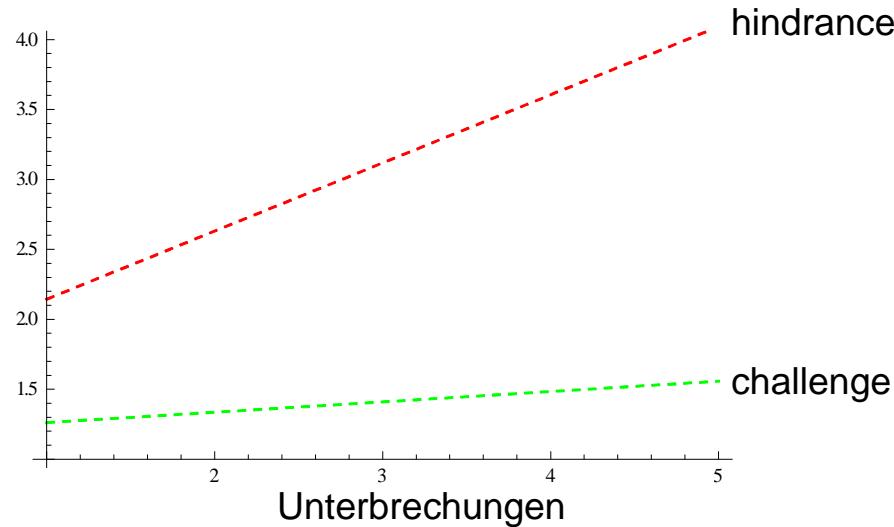
Gratifikation gering



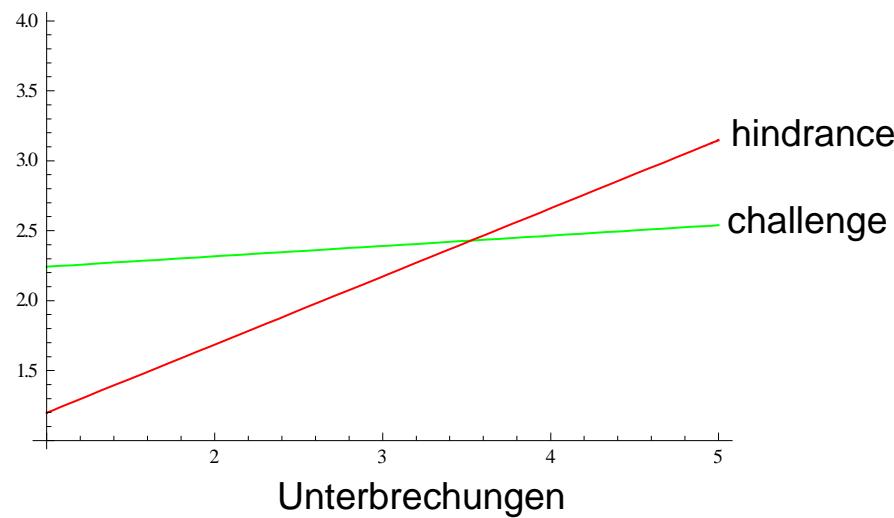
Gratifikation hoch



Support gering



Support hoch



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

	Direkte Effekte (β)			Erklärte Varianz (ΔR^2)	
	Exposition	Challenge	Hindrance	Exposition	Exposition + Appraisal
Variabilität	-,06	-,04	,40*	,00	,17
Zusammenarbeit	,04	-,09	,26*	,00	,08
Neues lernen	,04	-,07	,30*	,00	,10
Unterbrechungen	,08	-,17*	,28*	,05	,16
Zeitdruck	,21*	-,13*	,34*	,16	,27
Handlungsspielraum	-,02	-,07	,34*	,03	,14
Ganzheitlichkeit	,02	-,04	,25*	,01	,06
Komplexität	,13*	-,09	,36*	,02	,16
Verantwortung	,17*	-,22*	,32*	,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 (β)			Erklärte Varianz (ΔR^2)	
	Exposition	Challenge	Hindrance	Exposition	Exposition + Appraisal
Variabilität	-,11*	-,05	,33*	,02	,14
Zusammenarbeit	,04	-,10*	,25*	,00	,08
Neues lernen	-,04	-,02	,29*	,00	,09
Unterbrechungen	,03	-,14*	,22*	,02	,09
Zeitdruck	,05	-,11*	,30*	,05	,14
Handlungsspielraum	-,05	-,03	,33*	,04	,13
Ganzheitlichkeit	,00	-,03	,23*	,01	,06
Komplexität	,02	-,06	,33*	,00	,12
Verantwortung	,10	-,15*	,30*	,01	,12

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

Arbeitszufriedenheit (Weyer; Alpha=0,73)

	direkte Effekte (β)			Erklärte Varianz (ΔR^2)	
	Exposition	Challenge	Hindrance	Exposition	Exposition + Appraisal
Variabilität	,12*	,23*	-,35*	,06	,26
Zusammenarbeit	,04	,17*	-,24*	,01	,10
Neues lernen	,18*	,27*	-,23*	,11	,24
Unterbrechungen	-,02	,16*	-,23*	,02	,10
Zeitdruck	,04	,19*	-,26*	,01	,11
Handlungsspielraum	,02	,22*	-,27*	,07	,17
Ganzheitlichkeit	,10	,22*	-,16*	,09	,14
Komplexität	,09	,20*	-,21*	,02	,11
Verantwortung	,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 mediert**.
- **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 **abgedämpft 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