

Alice Nöh

Wuppertaler Institut für Unternehmensforschung und Organisationspsychologie (WIFOP) der Bergischen Universität Wuppertal

# **Arbeitsgestaltung, Ressourcenverfügbarkeit während der Arbeit und Gesundheit**

## **1 Einleitung**

Es ist keine Neuigkeit, dass die Art, wie die Arbeit und ihre Ausführungsbedingungen gestaltet sind, maßgeblich das Wohlbefinden während der Arbeit sowie die körperliche und psychische Gesundheit beeinflussen (Rau & Buyken, 2015). Gerade mit der Digitalisierung haben sich die psychischen Anforderungen in der Arbeitswelt rasant geändert (Mache & Harth, 2020). Das im Zuge der COVID-19-Pandemie in vielen Unternehmen sehr schnell eingeführte Homeoffice beispielsweise ändert zwar wenig an den Aufgabeninhalten selbst, kreiert jedoch neue Rahmenbedingungen (Wieland & Groenewald, 2021). So kostet es z. B. Energie, Ablenkungen zu widerstehen und erschwert die Konzentration auf die Arbeitsaufgabe. Konzentrationsfähigkeit ist Teil der psychophysischen Ressourcen, die der Menschen für zur Erledigung seiner Aufgaben benötigt (Miller et al., 1973; Wieland-Eckelmann, 1992). Ziel dieses Beitrags ist, die Funktion der Verfügbarkeit psychophysischer Ressourcen während der Arbeit als Indikator risikoreicher bzw. ressourcenförderlicher Arbeitsgestaltung sowie als Prädiktor gesundheitlicher Folgen nachzuweisen.

## **2 Theoretischer Hintergrund**

Drei wesentliche Merkmale psychologischer Arbeitsgestaltung werden untersucht: Aufgabenanforderungen, Tätigkeitsspielraum und Regulationsbehinderungen. Vielfältige kognitive Aufgabenanforderungen sowie Möglichkeiten für die Beschäftigten, bei der Aufgabenbewältigung selbst zu entscheiden und zu gestalten (Tätigkeitsspielraum), sprechen für vollständige Tätigkeiten (Hacker & Sachse, 2014). Regulationsbehinderungen hingegen gelten als Risikofaktoren: Sie stören oder erschweren den Arbeitsablauf, verunsichern durch unklare Aufgabenstellungen oder fehlendes Feedback und erzwingen somit einen nicht vorgesehenen zusätzlichen Bewältigungsaufwand von den Beschäftigten, der Zeit und Ressourcen für die Erledigung der eigentlichen Arbeitsaufgabe raubt (Leitner, 1999; Zapf & Semmer, 2004). Die drei Arbeitsgestaltungsmerkmale sind mit einer Veränderung der langfristigen psychischen und körperlichen Gesundheit assoziiert (Greiner et al., 1987; Leitner, 1999, Rothe et al., 2017). Sie beeinflussen auch das momentane psychische und physische

Befinden der Beschäftigten während der Arbeit – das Korrelat für die Verfügbarkeit ihrer psychophysischen Ressourcen. Mit einer günstig gestalteten Arbeitssituation sind mehr der zur Aufgabenbewältigung nötigen Ressourcen abrufbar (Wieland, 2004). So beanspruchen Arbeitsplätze mit monotonen Aufgaben, wenig Handlungsspielraum und vielen Regulationsbehinderungen die Ressourcen häufig dysfunktional, d. h. bei den Mitarbeitenden überwiegen negative emotionale und physische (wie nervös, körperlich unwohl) die positiven mentalen und motivationalen Befindlichkeiten (wie aufmerksam, konzentriert; Wieland, 2013). Diese aktuellen Befindlichkeiten hängen wiederum mit der Häufigkeit psychophysischer Beschwerden zusammen: je mehr Anstrengung erforderlich ist, um den für die Aufgabenausführung nötigen Zustand zu erreichen, desto erschöpfter wird das Individuum (Bakker & Demerouti, 2007; Hockey, 1986). Überwiegen die positiven Befindlichkeiten, treten psychophysische Beschwerden deutlich seltener auf (Hammes, 2015). Es gibt Hinweise darauf, dass eine hohe individuelle Gesundheitskompetenz, also die Zuversicht, mit der eigenen Gesundheit umgehen zu können (gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeitserwartung) die Bewältigung ungünstiger Arbeitsbedingungen erleichtern kann (Hammes & Wieland, 2012b; Wieland & Hammes, 2010).

Anlehnend an das Fünf x Fünf Wirkungsmodell von Wieland und Hammes (2014) wird angenommen, dass die Verfügbarkeit psychophysischer Ressourcen im Arbeitsprozess den Einfluss von Aufgabengestaltung (Hypothese 1) und Regulationsbehinderungen (Hypothese 2) auf die Häufigkeit psychophysischer Beschwerden vermittelt. Die individuelle Gesundheitskompetenz sollte den Einfluss von Aufgabengestaltung (Hypothese 3) und Regulationsbehinderungen (Hypothese 4) auf die Ressourcenverfügbarkeit moderieren.

### 3 Methode

Die Daten wurden über Online- sowie Papierfragebögen in 12 verschiedenen deutschen Produktions- und Dienstleistungsunternehmen als Querschnittsstudie im Rahmen von Projekten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung erhoben ( $N = 2\,488$ ). Die Datenanalyse erfolgte über zwei moderierte Mediationsanalysen (Hayes). In der ersten bildeten Aufgabenanforderungen und Tätigkeitsspielraum (Aufgabengestaltung) den Prädiktor, in der zweiten Regulationsbehinderungen (SynBA, Wieland-Eckelmann et al., 1999). Der Mediator Ressourcenverfügbarkeit während der Arbeit wurde über die Subskala des WSIB (Hammes & Wieland, 2012a, 2012b; Wieland, 2013; Wieland & Hammes, 2014) erhoben, das Kriterium psychophysische Beschwerden wurde mithilfe der Subskala des HkB (Baumgart et al., 2002; Wieland et al., 2002; nach Fahrenberg, 1994 und Manz, 1998) erfasst und der Moderator Gesundheitskompetenz entstammt dem GKF (Wieland, 2010b; Wieland & Hammes, 2009, 2010; nach Schwarzer & Jerusalem, 1999).

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Aufgabengestaltung, Ressourcenbilanz und Gesundheit

Je günstiger die Aufgaben gestaltet waren, desto verfügbarer waren die psychophysischen Ressourcen ( $\beta = .143, p < .001$ ), und desto seltener traten psychophysische Beschwerden auf ( $\beta = -.594; p < .001$ ). Der direkte Zusammenhang von Aufgabengestaltung mit psychophysischen Beschwerden ( $r = -.09, p < .01$ ) verschwand bei Hinzunahme des Mediators Ressourcenverfügbarkeit ( $\beta = .010, p = .544$ ). Der Zusammenhang von Aufgabengestaltung und Beschwerden wurde durch die Ressourcenverfügbarkeit vermittelt ( $\beta = -.085; LL: -.107; UL: -.062$ ; Hypothese 1), allerdings kam keine Moderation durch Gesundheitskompetenz (Hypothese 3) zustande (Abb. 1).

### 4.2 Regulationsbehinderungen, Ressourcenbilanz und Gesundheit

Je mehr Regulationsbehinderungen vorlagen, desto weniger psychophysische Ressourcen waren verfügbar ( $\beta = -.296, p < .001$ ), was wiederum zu häufigeren psychophysischen Beschwerden führte ( $\beta = -.548, p < .001$ ). Auch wenn zwischen Regulationsbehinderungen und psychophysischen Beschwerden ein direkter Zusammenhang bestand ( $\beta = .120, p < .001$ ), wurde er durch die Ressourcenverfügbarkeit vermittelt ( $\beta = .162; LL: 0.141; UL: 0.184$ ; Hypothese 2). Die Beziehung zwischen Regulationsbehinderungen und Ressourcenverfügbarkeit wurde durch Gesundheitskompetenz moderiert ( $\beta = 0.06, p = .001, \Delta R^2 = 0.004$ ; mit einem inkrementellen Zuwachs an Varianzaufklärung durch die Interaktion von 0.44 %; Abb. 1).

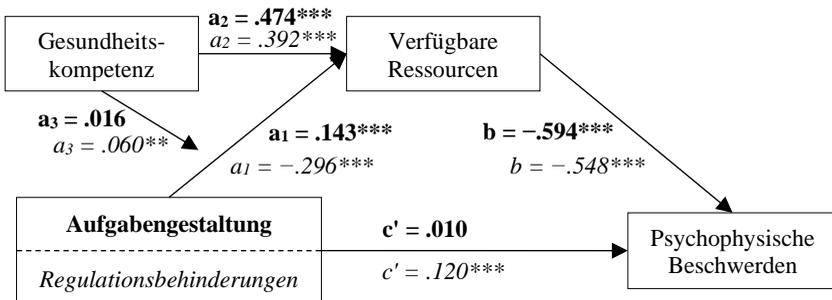


Abb. 1: Zusammengefasstes statistisches Modell der moderierten Mediation I (fett gedruckt) und II (kursiv gedruckt); \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

Eine hohe Gesundheitskompetenz konnte also den negativen Einfluss der Regulationsbehinderungen auf die Ressourcenverfügbarkeit abschwächen, sogar dann, wenn viele Regulationsbehinderungen vorlagen (Hypothese 4; Abb. 2).

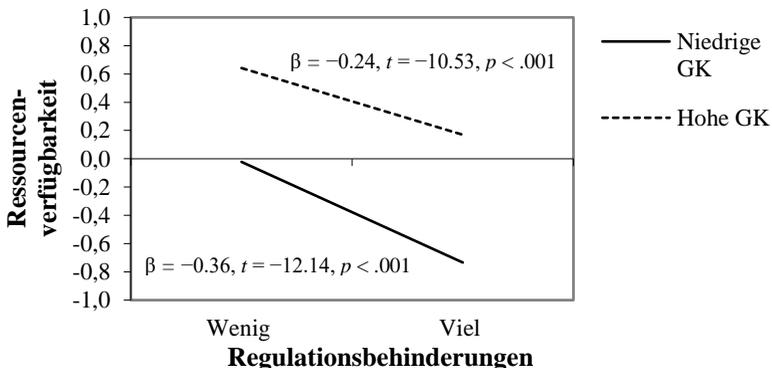


Abb. 2: Interaktionseffekte von Regulationsbehinderungen und Gesundheitskompetenz (GK) auf Ressourcenverfügbarkeit ( $N = 2\,409$ ).

## 5 Schlussfolgerungen

Sowohl fördernde als auch beeinträchtigende Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die psychophysische Gesundheit lassen sich maßgeblich darauf zurückführen, dass die Arbeitsbedingungen die Verfügbarkeit psychophysischer Ressourcen während der Arbeit stärken oder schwächen. Diese Befunde bestätigen wesentliche Wirkungszusammenhänge im Fünf x Fünf Wirkungsmodell (Wieland & Hammes, 2014) und sprechen dafür, dass die Ressourcenverfügbarkeit im Arbeitsprozess ein zuverlässiger Indikator für die Qualität der Arbeitsgestaltung ist. Sie sollte bei Untersuchungen zur Wirkung von Arbeitsgestaltung auf die psychische Gesundheit als Variable mit einbezogen werden: So scheint Aufgabengestaltung nur deshalb die psychische Gesundheit zu fördern, weil sie die Ressourcenverfügbarkeit stärkt (durch abwechslungsreiche Aufgaben, ausreichenden Gestaltungsspielraum; Nöh, 2021). Regulationsbehinderungen beeinträchtigen die psychische Gesundheit ebenfalls über geschwächte Ressourcen, aber auch auf direktem Wege. Während Aufgabenanforderungen und Tätigkeitsspielraum gefördert werden sollten, gilt es, Regulationsbehinderungen zu reduzieren. Zusätzlich ist es sinnvoll, die individuelle Gesundheitskompetenz zu stärken, um den Umgang mit „unvermeidbaren“ Regulationsbehinderungen wie Umbrüchen in Unternehmen zu erleichtern.

## Literatur

Nöh, A. (2021). *Arbeitsgestaltung, psychische Ressourcen und Gesundheit*, Unveröffentlichte Masterthesis: Bergische Universität Wuppertal.

In: Rehmer, S. & C. Eickholt (2022). (Hrsg.). Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Transfer von Sicherheit und Gesundheit 22. Workshop 2022 (S. 95 – 98). Kröning: Asanger.

---

Weitere Literatur kann bei der Autorin angefordert werden.