

Andrea Lohmann

bao – Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH Berlin

Jochen Prümper

FHTW – Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Der moderierende Einfluss direkter Partizipation auf den Zusammenhang zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und psychischer Beanspruchung

1 Hintergrund

Zahlreiche Untersuchungen weisen darauf hin, dass lange Arbeitszeiten zu erhöhten Stresssymptomen, erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie zu Ermüdungserscheinungen führen können (vgl. Luczak, 1983; Schmidtke, 1965). Dies liegt nicht nur in der Belastungsexpositionszeit und der in diesem Zusammenhang häufig zu beobachtenden Akkumulation von Stressoren begründet (vgl. Spurgeon, Harrington & Cooper, 1997), sondern auch in der knapper werdenden ‚Restzeit‘, die als ‚Erholzeit‘ notwendig ist (BAuA, 2002). Wenn die Länge der Arbeitszeit selbst jedoch kaum beeinflussbar ist, stellt sich die Frage, welche anderen Einflussfaktoren (Fehl-)Beanspruchungen von Vollzeitbeschäftigten, insbesondere aber auch von ‚Vielbeschäftigten‘ wirksam reduzieren können.

In der Literatur gibt es zahlreiche Hinweise, dass sich insbesondere bei hoher Arbeitsbelastung die Schaffung von Gestaltungsspielräumen beanspruchungsreduzierend auswirkt. So zeigte z.B. Karasek (1979) im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung, dass bei hohen Arbeitsanforderungen, in Verbindung mit hohem Entscheidungs- und Kontrollspielraum, kaum Stresssymptome auftreten. Möglicherweise hat auch Partizipation, über deren positive Wirkungen z.B. auf Arbeitszufriedenheit, Innovationserfolg, Produktivität und Leistung sowie Fluktuation und Fehlzeiten vielfach in der psychologischen Literatur berichtet wurde (vgl. Heller et al. 1998; Locke & Schweiger, 1979; von Rosenstiel et al., 1987), einen ähnlich wünschenswerten Effekt. Zwar gilt *Partizipation* zunächst als ein intrinsisch motiviertes, stets gegenwärtiges Bedürfnis nach kompetenter und selbstbestimmter Auseinandersetzung mit der Umwelt (vgl. Deci & Ryan, 1985); darüber hinaus kann Partizipation aber auch als externe Ressource aufgefasst werden (vgl. Hobfoll, 1998), die Belastung und Beanspruchung moderiert (vgl. Lazarus & Launier, 1978). So liegt der Schluss nahe, dass ein hohes Maß an Partizipationsmöglichkeiten bei hohen Arbeitsanforderungen einen ähnlich moderierenden Effekt auf Beanspruchungen zeitigt, wie dies für Entscheidungs- und Kontrollspielräume nachgewiesen wurde.

Insbesondere für Vielbeschäftigte wird erwartet, dass diese bei hoher Partizipation geringere (Fehl-)Beanspruchungen zeigen als Vielbeschäftigte, die wenig partizipieren. Darüber hinaus wird angenommen, dass Teilzeitbeschäft-

tigte mit hoher Partizipation sogar höhere (Fehl-)Beanspruchungen zeigen als Teilzeitbeschäftigte mit niedriger Partizipation, da für diesen Personenkreis Partizipation – in der sowieso schon knappen zur Verfügung stehenden Zeit – möglicherweise eine zusätzliche belastende Mehrarbeit bedeutet.

2 Methode

2.1 Stichprobe

Die Untersuchung wurde mittels einer standardisierten schriftlichen Befragung an einer Stichprobe von $n = 254$ Bürobeschäftigten in zehn verschiedenen Branchen durchgeführt. Von den Befragten waren ca. 55% Frauen und ca. 45% Männer. Das durchschnittliche Alter lag bei rund 36 Jahren.

2.2 Operationalisierung

Zur Messung der *Partizipation* kam der von Prümper et al. (2002) entwickelte „Fragebogen zur Erfassung der direkten Partizipation im Büro“ (FdP-B) zum Einsatz, der in acht Bereichen mittels 32 Items die Partizipationsmöglichkeiten und die diesbezüglich vorhandenen Veränderungswünsche von Beschäftigten der täglichen Arbeitsumwelt auf einer fünfstufigen Skala erfasst. Beispielitem: „Bei Entscheidungen, wie die Arbeitsabläufe in meinem Bereich verbessert werden können, werde ich ... (,gar nicht' bis ,sehr viel') ... beteiligt“ (zur genaueren Beschreibung der Skalen vgl. Lohmann & Prümper, in Vorb.). Für die vorliegende Untersuchung wurden die acht Subskalen der direkten Partizipation zu einem Durchschnittswert zusammengefasst und mittels Medianhalbierung eine Unterscheidung zwischen niedriger ($M \leq 2.31$) und hoher ($M > 2.31$) Partizipation getroffen.

Zur Messung der *Beanspruchung* wurde die aus acht Items bestehende, siebenstufige Skala zur Irritation (ehemals Gereiztheit/Belastetheit) von Mohr (1986) eingesetzt. Beispielitem: „Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will“ (Antwortpole: ,trifft überhaupt nicht zu' bis ,trifft fast völlig zu').

Die *Arbeitszeit* wurde als wöchentliche Arbeitszeit erfasst. Für die vorliegende Untersuchung wurde eine Unterscheidung zwischen ‚bis zu 30 Stunden‘ (Teilzeitbeschäftigte, $n = 43$), ‚über 30 bis 40 Stunden‘ (Vollzeitbeschäftigte, $n = 92$) und ‚über 40 Stunden‘ (Vielbeschäftigte, $n = 119$) vorgenommen.

Die Auswirkung der Partizipation auf die Beanspruchung bei unterschiedlicher wöchentlicher Arbeitszeit wurde in einer zweifaktoriellen Varianzanalyse untersucht. Einzelne Mittelwertsdifferenzen wurden in einer einfaktoriel- len Varianzanalyse anhand von a priori-Kontrasten überprüft.

3 Ergebnisse

Bei Betrachtung der unabhängigen Variablen *wöchentliche Arbeitszeit* und der intervenierenden Variable *Partizipation* ist ein signifikanter Haupteffekt 338

für die wöchentliche Arbeitszeit festzustellen ($F = 9.84$; $p < .001$), für die Partizipation hingegen nicht ($F = .22$; $p = .64$). Dies bedeutet, dass die Irritation mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit steigt, die Partizipation jedoch keinen direkten Einfluss auf die Irritation hat.

Bei simultaner Betrachtung von *wöchentlicher Arbeitszeit* und *direkter Partizipation* zeigt sich, wie erwartet, eine signifikante Interaktion ($F = 5.16$; $p < .01$). In Abhängigkeit vom Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit wirkt die Partizipation moderierend auf das Ausmaß der Irritation (vgl. Abbildung 1). Personen, die mehr als 40 Std./Woche arbeiten und von einer hohen Partizipation berichten ($n = 80$), weisen eine signifikant *geringere* Irritation auf ($t = -2.17$; $df = 248$; $p < .05$) als die Personen, die mehr als 40 Std./Woche arbeiten und eine niedrige Partizipation berichten ($n = 39$). Im Gegensatz dazu weisen Personen, die 30 Std. und weniger pro Woche arbeiten und von einer hohen Partizipation berichten ($n = 21$), eine signifikant *höhere* Irritation auf ($t = 2.42$; $df = 248$; $p < .05$) als die Personen, die 30 Std. und weniger pro Woche arbeiten und eine niedrige Partizipation berichten ($n = 22$). Bei den Personen, die zwischen 31 und 40 Std./Woche arbeiten (n – hohe Partizipation = 51; n – niedrige Partizipation = 41) hat die Partizipation *keinen* Einfluss auf die Irritation ($t = -.57$; $df = 248$; $p = .57$).

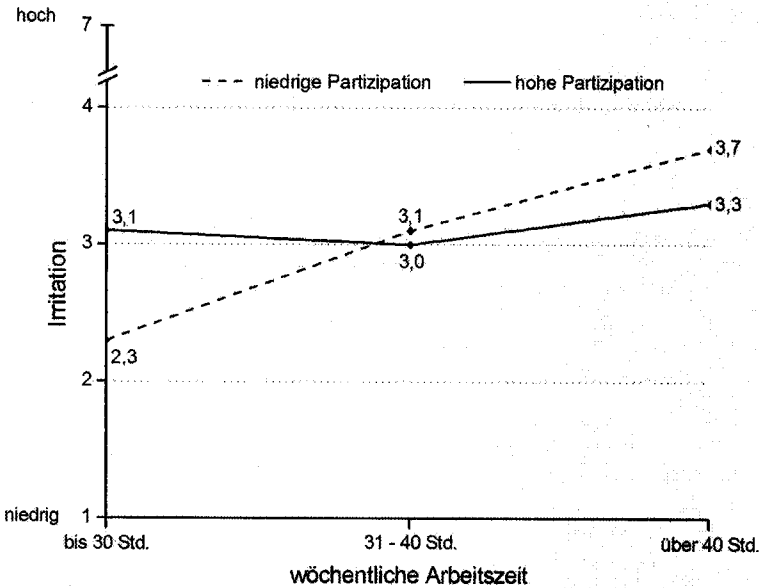


Abbildung 1: Einfluss der direkten Partizipation auf den Zusammenhang zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und Irritation

4 Fazit

Mit den Ergebnissen konnte gezeigt werden, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Beanspruchung durch direkte Partizipation in Abhängigkeit vom Umfang der Arbeitszeit moderiert wird. Bei Vielbeschäftigten, die mehr als 40 Std. arbeiten, wirkt Partizipation beanspruchungsmindernd. Damit wird die Annahme bestätigt, dass – analog zu den von Karasek (1979; 1990) berichteten positiven Effekten von Entscheidungs- und Kontrollspielräumen auf den Zusammenhang von Belastung und Beanspruchung – auch direkte Partizipation einen ebensolchen wünschenswerten Einfluss auf Gesundheit zeitigt.

Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit bis zu 30 Std. profitieren hingegen nicht von einer Zunahme an Partizipationsmöglichkeiten – im Gegenteil – ihre Beanspruchung nimmt sogar zu. Partizipation stellt für diese Personengruppe nicht nur, wie bei Vielbeschäftigten, eine Ressource dar, sondern wird – wohl aufgrund der zusätzlichen Arbeit, die Partizipation bei der ohnehin schon knapperen Arbeitszeit mit sich bringt – zu einer zusätzlichen Belastungsquelle.

Für die betriebliche Praxis sollte dies nicht bedeuten, Teilzeitbeschäftigte von Entscheidungsmöglichkeiten auszuschließen, denn damit würden viele andere positive Effekte der Partizipation für diesen Personenkreis nicht genutzt. Statt dessen sollte grundsätzlich, insbesondere für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme an ‚partizipativem Tun‘ in Form von ‚Partizipationszeit‘ fester Bestandteil jeglicher Aufgabenbeschreibung sein und damit von vornherein eingeplant werden.

Literatur

- BAuA (2002). *Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten*. [Onlinedokument]. Verfügbar unter: <http://www.bmwi.de/Homepage/download/Arbeit/Arbeitszeiten.pdf> [16.05.2003].
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Heller, F., Pusic, E., Strauss, G. & Wilpert, B. (1998). *Organizational participation: Myth and reality*. Oxford: Oxford University Press.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture and community*. New York: Plenum Press.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for a job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285- 308.
- Karasek, R. A. (1990). Lower health risk with increased job control among white collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 171-185.
- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1978). Stress related transactions between person and environment. In L. Pervin & M. Lewis (Eds.), *Perspectives in international psychology* (S. 287-327). New York: Plenum.
- Locke, E. A. & Schweiger, D. M. (1979). Participation in decision-making: One more look. In B. M. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior*, Vol I, (S. 265-339). Greenwich: JAI Press.

- Lohmann, A. & Prümper, J. (in Vorb.). *Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro (FdP-B) – Ergebnisse zur Reliabilität und Validität.*
- Luczak, H. (1983). Ermüdung. In W. Rohmert & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Praktische Arbeitspsychologie* (S. 71-86). Stuttgart: Thieme.
- Mohr, G. (1986). *Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern.* Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Prümper, J., Lohmann-Haislah, A., Dresenkamp, A. & Drömmer, C. (2002). *Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro – FdP-B.* Unveröffentlichtes Manuskript, Berlin: FHTW-Fachhochschule für Technik und Wirtschaft/bao-Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH.
- Rosenstiel, L. v., Einsiedler, H. E., Streich, R. K. & Rau, S. (1987). *Motivation durch Mitwirkung.* Stuttgart: Schäffer.
- Schmidtke, H. (1965). *Die Ermüdung. Symptome – Theorien – Messversuche.* Bern: Huber.
- Spurgeon, A. Harrington, J. M & Cooper, C.L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. *Occupational and Environmental Medicine*, 54, 367-375.

ⁱ Der Fragebogen wurde im Rahmen des Projektes CCall, gefördert durch das BMA (heute: BMWA) und durchgeführt im Auftrag der VBG, im Projektzeitraum von Oktober 2000 bis Juni 2002 entwickelt.

Quelle: □

Lohmann, A. & Prümper, J. (2003). Der moderierende Einfluss direkter □
 Partizipation auf den Zusammenhang zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und □
 psychischer Beanspruchung. In H. G. Giesa, K. P. Timpe & U. Winterfeld □
 (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit* (S. 337-341). □
 Kröning: Asanger.