

**Tatjana Fuchs**

**Soziologin am Internationalen Institut für empirische  
Sozialforschung**

**„Qualität der Arbeit“**

**Literaturstudie**

**soeb-Arbeitspapier 2008-5**

**Herausgeber:**

Forschungsverbund Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung der  
Bundesrepublik Deutschland: Arbeit und Lebensweisen

Internet: <http://www.soeb.de>

Koordination: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI)

Friedländer Weg 31

D-37085 Göttingen

Projektleitung: Dr. Peter Bartelheimer

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
1. Einleitung: „Qualität der Arbeit“ als Thema der sozioökonomischen Berichterstattung .....	4
2. Begriffsbestimmung .....	6
2.1 Krankheit .....	6
2.2 Gesundheit .....	7
2.3 Salutogenetische und pathogenetische Perspektiven in der arbeitswissenschaftlichen Gesundheitsforschung .....	8
2.4 Belastung und Beanspruchung .....	10
2.5 Ressourcen .....	11
3. Überblick über den Forschungsstand .....	13
3.1. Stressoren und Gefährdungsfaktoren in der Arbeitswelt: Was macht krank? .....	13
3.1.1 Belastungs-Beanspruchungs-Konzept .....	13
3.1.2 Demand-Control-Modell .....	15
3.1.3 Stress-Konzepte .....	16
3.1.3.1 Soziale und emotionale Belastungen .....	19
3.1.3.2 Arbeitsbelastungen und technologischer Wandel .....	22
3.1.3.3 Arbeitsbelastungen und der Wandel der Arbeitsverhältnisse .....	23
3.1.4 Zusammenfassung .....	25
3. 2. Gesundheitsförderliche Ressourcen: Was erhält gesund? .....	27
3.2.1 Klassifizierung von Ressourcen .....	27
3.2.2 Modell der Salutogenese – Konzept des Kohärenzsинns .....	29
3.2.3 Konzepte des Handlungsspielraums und der vollständigen Tätigkeit .....	30
3.2.4 Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt .....	32
3.2.5 Zusammenfassung .....	33
3.3 Bewertungskriterien zur Bewertung von Arbeit(stätigkeiten) .....	35
3.3.1 Arbeitspsychologische Bewertung von Arbeitstätigkeiten .....	35
3.3.2 Sozialwissenschaftliche Ansätze zur Bewertung von Arbeit .....	38
3.4 Subjektives Erleben von Arbeit: Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsemotionen .....	39

3.4.1 Inhalts- bzw. bedürfnisorientierte Konzepte .....	40
3.4.2 Verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit.....	42
AZ = Arbeitszufriedenheit; AZU= Arbeitsunzufriedenheit .....	45
3.4.3 Arbeitseemotionen .....	46
Literatur:.....	49

# 1. Einleitung: „Qualität der Arbeit“ als Thema der sozio-ökonomischen Berichterstattung

Im Zentrum der sozioökonomischen Berichterstattung stehen die Veränderungen in der Gestaltung des Alltagslebens der Menschen im Spannungsverhältnis von Arbeit und Lebensweise (vgl. SOFI/IAB/ISF/INIFES 2005). Der Erwerbsarbeit kommt als zentrale Schnittstelle zwischen Wirtschaftssystem und Lebensweise eine zentrale Bedeutung zu. Vieles deutet darauf hin, dass sich deren Bedeutung für die Lebensweise in den letzten Jahrzehnten entscheidend verändert hat: zum einen durch die Zunahme von Dienstleistungstätigkeiten, die veränderte Anforderungsstrukturen mit sich bringen. Zum anderen wurde die Regulierung von Erwerbsarbeit in einer Weise verändert, dass die arbeitenden Personen tendenziell stärker mit Marktmechanismen (und zwar von Gütermärkten) konfrontiert werden. Drittens scheint es einen Wandel der Wertorientierungen zu geben, der sich zum Beispiel in einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, bzw. besser gesagt von Frauen mit Kindern ausdrückt.

Diese Veränderungen, ihre Dynamik und Wechselwirkungen zu beobachten ist Aufgabe der Berichterstattung. Ein wichtiger Indikator hierfür ist neben der Erwerbsbeteiligung die „Qualität der Arbeitsbedingungen“. Damit sind zunächst eine Beschreibung der verbreiteten Arbeitsbedingungen und deren Klassifizierung gemeint. Einige spezielle Bereiche, etwa die Entwicklung von Arbeitszeiten, die Verbreitung von Gruppenarbeit, etc. wurden bereits in der ersten Ausgabe der Berichterstattung aufgegriffen. Die Herausforderung besteht nun darin, diese Einzelbefunde zu einem sinnvollen Ganzen zu verbinden. Das heißt, auf Basis eines integrierten Konzepts über Arbeitszeiten, Autonomiegrade, physische und psychische Belastungen, usw. zu berichten. Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Literaturstudie arbeitswissenschaftliche Forschungsstand referiert, in dessen Zentrum die Analyse von Arbeitsbedingungen und die Wirkung von Arbeitsbedingungen auf die arbeitende Person und deren Wohlbefinden steht.

## **„Qualität von Arbeit“ oder „Was schädigt und was fördert das Wohlbefinden der arbeitenden Person?“**

Der Erkenntnisstand zu den Themenbereichen „Arbeit und Gesundheit“<sup>1</sup> sowie zur Entwicklung von „Humankriterien der Arbeit“ steht mittlerweile auf einer breiten theoretischen Basis. Dieses Fundament wurde insbesondere im Zuge der salutogenetischen Gesundheitsfor-

---

<sup>1</sup> Gesundheit wird hier und im Folgenden immer im umfassenden Sinn verstanden, d.h. als physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden. Im Zusammenhang mit Arbeit bedeutet dies, dass keineswegs nur auf die gesundheitskritischen Folgen von Arbeit Bezug genommen wird, sondern stets auch auf die gesundheitsförderlichen Potentiale.

schung sowie der ressourcenorientierten Belastungs- und Stressforschung ausgebaut. Der Stand der Theoriebildung erlaubt weitgehend, die Qualität der vorhandenen Arbeitsplätze – im Hinblick auf deren negative wie positive Gesundheits- bzw. Entwicklungspotentiale – aus arbeitswissenschaftlicher Sicht zu analysieren bzw. zu beurteilen und gleichzeitig begründete Anforderungen an die Arbeitsgestaltung zu stellen (vgl. zusammenfassend: Ulich 2001). Für die sozioökonomische Berichterstattung ist dieser Forschungsstand im hohen Maße relevant: Er ermöglicht, auf Basis von repräsentativen Befragungen, *die wahrgenommene Arbeitssituation zu klassifizieren*. Tendenziell lässt sich auf diese Weise etwas über das qualitative Niveau des realisierten Gestaltungszustands menschlicher Arbeit sagen. Doch allein auf Basis des Forschungsstandes zur Arbeitsanalyse (vgl. 3.1. und 3.2) und zu den Kriterien der Arbeitsbewertung, der in den nächsten Abschnitten (vgl. 3.3) vorgestellt wird, lässt sich noch keine Untersuchung konzipieren, die der Komplexität des *Arbeitserlebens* auch nur annähernd gerecht wird. Die Ermittlung des *Belastungsempfindens*, wie es insbesondere in der psychosozialen Belastungsforschung gängig ist, stellt lediglich einen kleinen – wenn auch sicher nicht zu vernachlässigenden Teil – der subjektiven Bewertung und des Erlebens von Arbeit. Andere Befindensurteile wie *Zufriedenheit, Unzufriedenheit, Arbeitsfreude, Arbeitsstolz, Resignations-, Frustrationsgefühle, etc.* sind in der Regel keine systematisch integrierten Konstrukte gesundheitssensibler Arbeitsforschung, sondern werden eher im Kontext der Motivations-, Emotions- bzw. Arbeitszufriedenheitsforschung thematisiert. Der Forschungsstand dieser Forschungsfelder wird in Kapitel 3.4 dargestellt.

## 2. Begriffsbestimmung

Die arbeitswissenschaftliche Forschung bietet ein breites Arsenal von Analysekonzepten, die geeignet sind, die Beschaffenheit des Arbeitsumfelds, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsaufgabe und deren Wirkung auf den arbeitenden Menschen zu untersuchen. Diese Konzepte fußen auf einer spezifischen Vorstellung von Gesundheit bzw. Krankheit, die es – bezogen auf die arbeitende Person - zu erhalten bzw. zu vermeiden gilt. Da jedoch auch die Konzepte von Krankheit und Gesundheit einem gesellschaftlichen Wandel unterliegen, werden diese im Folgenden zunächst definiert (2.2 und 2.2) und ihre grundsätzliche Bedeutung in der arbeitswissenschaftlichen Forschung erläutert (2.3). Von ebenfalls grundlegender Bedeutung in der arbeitswissenschaftlichen Bestimmung von Arbeitsqualität ist das Auftreten von Belastungen und Beanspruchungen sowie von arbeitsbezogenen Ressourcen. Die Kurzdefinition dieser Konzepte wird in Abschnitt 2.4. und 2.5. vorgestellt.

### 2.1 Krankheit

*Krankheit* wird im engeren medizinischen Sinn als

*„das Vorliegen von Symptomen und/oder Befunden bezeichnet, die als Abweichung von einem physiologischen Gleichgewicht oder einer Regelgröße (Norm) interpretiert werden können und die auf definierte Ursachen innerer oder äußerer Schädigungen zurückgeführt werden können.“ (Schmidt & Unsicker, 2003)*

Besondere Relevanz erhält die Kategorisierung „Krank“ im Regelwerk der Sozialversicherungen: So bildet Krankheit im Sinne eines regelwidrigen Körper- bzw. Geisteszustands im Leistungsrecht der Gesetzlichen Krankenversicherungen die Voraussetzung für Krankenpflege bzw. eine Heilbehandlung oder kann Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben. Danach ist ein Mensch dann durch Krankheit *arbeitsunfähig*, wenn dieser nicht oder nur unter der Gefahr, seinen Zustand zu verschlimmern, fähig ist, seiner bisher ausgeübten Erwerbstätigkeit nachzukommen. Ein ebenfalls enger Zusammenhang zwischen Krankheit und geminderter Erwerbsfähigkeit existiert im Leistungsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung, die den Bereich der *Erwerbsminderung* in Folge einer Krankheit abdeckt, unabhängig davon, ob der oder die Versicherte behandlungsbedürftig ist oder nicht.

Im Rahmen der Medizinsoziologie hat sich in den letzten Jahrzehnten eine dreiteilige Differenzierung von Krankheit durchgesetzt, die auf die jeweils beteiligten persönlichen und gesellschaftlichen Bewertungsprozesse abhebt. Im einzelnen wird unterschieden:

***Krankheit im Sinne von „disease“:*** hier steht die biomedizinische Beobachtung und Diagnostik im Vordergrund. Ziel ist es, veränderte, „abnorme“ Zustände und Funktionsweisen des menschlichen Organismus zu identifizieren. Die identifizierten Krankheitsbilder und – syndrome können entsprechend der International Classification of Disease (ICD) klassifiziert werden.

**Krankheit im Sinne von „illness“:** in dieser Betrachtung steht die subjektive Beobachtung und das persönliche Erleben von veränderten, „abnormen“ Zuständen bzw. Funktionsweisen des Organismus im Vordergrund. Entsprechende Selbst-Beobachtungen und Zuschreibungen werden z.B. in regelmäßigen Umfragen über das Gesundheitsempfinden der Bevölkerung erhoben.

**Krankheit im Sinne von „sickness“:** im Vordergrund steht die gesellschaftliche Zuschreibung von Krankheit, die in dieser Sicht als soziales Phänomen definiert wird, das mit einer Veränderung der sozialen Interaktionsmuster einher geht.

Die analytische Bedeutung dieser dreiteiligen Differenzierung liegt darin, dass im Zuge der Beobachtung einer Erkrankung und ihrer persönlichen, sozialen und medizinischen Bewältigung der Fokus nie nur allein auf einzelne Akteure oder Betroffene gelegt wird, bzw. Verantwortung nicht einfach auf die Betroffenen überwältigt wird. Darüber hinaus werden soziale Konsequenzen der Zuschreibungen von Krankheit bzw. auch „Nicht-Krankheit“ ins Bewusstsein gerückt.

## 2. 2 Gesundheit

Die Weltgesundheitsorganisation hat bereits 1946 in Ihrer Verfassung Gesundheit, als *„Zustand völligen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen“* definiert. Anfang der 90er Jahre knüpfte die Organisation an dieser grundlegenden Begriffsbestimmung an, und konkretisierte Gesundheit als *„positiver funktioneller Gesamtzustand im Sinne eines dynamischen biopsychologischen Gleichgewichtszustandes, der erhalten bzw. immer wieder hergestellt werden muss“* (zit. n. Quaas, 1994). Damit wurde Gesundheit entgültig aus dem rein medizinisch definierten Kontext genommen und als umfassendes Konzept verstanden. Diesem Verständnis von Gesundheit liegt *erstens* eine Prozessorientierung zu Grunde, d.h. Wohlbefinden ist ein immer wieder aufs Neue herzustellendes *Gleichgewicht des physischen, psychischen und sozialen Befindens* und aufs engste mit den spezifischen Entwicklungsmöglichkeiten, Zielvorstellungen und den jeweils gegebenen äußeren Lebensbedingungen verknüpft. Eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustands resultiert somit aus Anforderungen in einem oder mehreren der genannten drei Bereiche, die von einer Person in der jeweiligen Phase des Lebensverlaufs nicht erfüllt bzw. bewältigt werden können (vgl. Hurrelmann 1990). Diese Beeinträchtigung kann sich – muss sich aber nicht - in Symptomen der sozialen, psychischen und physischen Auffälligkeit manifestieren. *Zweitens* entziehen sich damit sowohl Gesundheit wie auch Krankheit einer eindimensionalen, monokausalen Erklärung, sondern müssen als ein *Ergebnis eines von mehreren Faktoren beeinflussten Prozesses* verstanden werden. *Drittens* liegt diesem Konzept eine *subjektive Dimension* zu Grunde, denn Wohlbefinden ist auch subjektiv bestimmt und nicht – wie in der vorherrschenden medizinischen Sicht – ausschließlich an eine (zumindest scheinbar) objektivierbare Diagnose gebunden.

Diese umfassende Konzeption von Gesundheit hat sich sowohl aus politischer wie aus wissenschaftlicher Sicht als anschlussfähig erwiesen: So betont beispielsweise das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1997 erneut die Notwendigkeit, Gesundheit als mehrdimensionales Phänomen zu verstehen, dass über den „Zustand der Abwesenheit von Krankheit“ hinaus reicht (bmb&f 1997; vgl. auch die konzeptionellen Beiträge aus der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, z.B. BAUA 1999;). Und auch von wissenschaftlicher Seite wird – unter vielfacher Bezugnahme auf die WHO-Bestimmung, v.a. der bereits genannte Prozesscharakter, die erforderlichen subjektiven Bezüge sowie die Mulikausalität von Gesundheit aufgegriffen und sind insbesondere in der medizinsoziologischen Forschung und in den Arbeitswissenschaften in die Modell- und Theoriebildung eingeflossen (vgl. u.a. Ducki 2000, Hurrelmann 1990, Kuhn 2000; Udris, Kraft & Mussmann, 1991; Rimann & Udris, 1998)

### **2.3 Salutogenetische und pathogenetische Perspektiven in der arbeitswissenschaftlichen Gesundheitsforschung**

Eine weit verbreitete Perspektive in der medizinischen Forschung und Praxis wird als *pathogenetisch* bezeichnet, da im Zentrum des Interesses die Erklärung des Zustandekommens von Krankheiten (Pathogenese) und ihre Heilung steht. Das heißt, es wird die Frage gestellt: „*Warum und woran werden Menschen krank?*“ Im Rahmen der Arbeitswissenschaft, der Arbeitsmedizin und des Arbeitsschutzes orientieren sich pathogenetische Modelle und Ansätze an der Leitfrage: „*Was macht bei der (betrieblichen) Arbeit krank?*“ und streben danach, arbeitsbedingte Gefährdungen der Gesundheit zu identifizieren, damit Krankheitsrisiken abgebaut und potentielle Schädigungen der Gesundheit durch Unfallgefahren und Arbeitsbelastungen vermieden und verringert werden können. Dem Paradigma der reaktiven Korrektur und der vorausschauenden Prävention arbeitsbedingter Gefährdungen folgt im wesentlichen der klassische Arbeits- und Gesundheitsschutz, der in der Vergangenheit erhebliche Erfolge zu verzeichnen hatte. Beispiele dieser Perspektive sind das Berufskrankheiten-Modell, Dosis-Wirkungs-Vorstellungen in der Gefahrstoffforschung, Belastungs-Beanspruchungs-Modelle und einige Stress-Modelle (2.2.1). Pathogenetische Ansätze besitzen auch weiterhin erkenntnistheoretischen und praktischen Wert, in dem sie nach den Ursachen von gesundheitlichen Risiken bei der Arbeit fragen und vor allem kurzfristig die Identifizierung und Kontrolle bestimmbarer Störgrößen und negativer Einflussfaktoren ermöglichen.

Eine zweite Perspektive ist allerdings, nicht zuletzt im Gefolge der Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation zur Gesundheitsförderung<sup>2</sup>, als Ergänzung zunehmend wichtig

---

<sup>2</sup> Mit der Ottawa-Charta stellte die WHO 1986 das *Programm zur Gesundheitsförderung (Health Promotion)* vor, dessen zentrale Merkmale mit dem Begriff des Lebensweisenkonzepts charakterisiert werden können (Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, 1983). Gesundheitsförderung als ein sozial-ökologisches Gesundheits- und Präventionsmodell betrachtet Gesundheit nicht als Ziel, sondern als Mit-



und relevant geworden: Der *salutogenetische Ansatz* fragt primär nach den gesundheitsstiftenden Faktoren menschlicher Existenz und kehrt die Richtung der Hypothesenbildung um: „*Warum und wie können Menschen trotz z.T. extremer Belastungen gesund bleiben? Was erhält gesund?*“ Damit notwendig verknüpft ist eine analytische Perspektive, die die Schaffung gesundheitsförderlicher Lebens- und Arbeitswelten sowie die Entwicklung von Gesundheitspotentialen, die von der Arbeit ausgehen können, in den Blick nimmt (vgl. zur Begründung dieser Ansätze: Antonovsky 1997; und zur Anwendung und Weiterentwicklung: Franke & Broda, 1993; Wydler, Kolip & Abel, 2000)<sup>3</sup>. Kennzeichen dieses Ansatzes ist demnach die Identifikation und Förderung von personalen sowie kontextbezogenen Entstehungs- und Erhaltungsbedingungen von Gesundheit. Dazu gehören u.a.:

- die aktive Vermeidung von Stressoren durch präventives Gesundheits- und Vorsorgeverhalten;
- Intelligenz und geistige Flexibilität, um sich an Lebensbedingungen anpassen zu können oder diese gegebenenfalls aktiv zu verändern;
- Die Verfügung über materielle Ressourcen zur Sicherung von Schutz, Ernährung, Wohnung, etc.
- Soziale Unterstützung in vielfältigen sozialen Netzwerken;
- Soziale Integration und aktive Teilnahme an Entscheidungs- und Kontrollprozessen, die die eigene Lebensgestaltung betreffen;
- „Sinnfälligkeit“ des eigenen Handelns, d.h. weitest mögliche Kontrolle über die Ziele, Ausführung und Konsequenzen persönlichen Handelns;

Diese als „Widerstands-“, bzw. als „salutogenen Ressourcen“ bezeichneten Faktoren sind für den Erhalt physischer und psychischer Gesundheit entscheidend. Sie ermöglichen es – so Antonovsky - das von ihm so bezeichnete Kohärenzgefühl (sense of coherence) zu entwi-

---

tel, um Individuen zu befähigen, individuelles und gesellschaftliches Leben positiv zu gestalten. Präventive Maßnahmen zielen auf die aktive und selbstverantwortliche Beteiligung der Laien an der Herstellung gesundheitsfördernder Bedingungen und auf den Dialog und die Interaktion zwischen Laien und Professionellen. Der Ansatz der Gesundheitsförderung greift die obengenannten Entwicklungen im Gesundheits- und Krankheitsverständnis auf, legt einen komplexen, mehrdimensionalen Gesundheitsbegriff zugrunde und baut auf einem biopsychosozialen Krankheitsmodell auf. Neben individuumsbezogenen Ansätzen betont das Konzept der Gesundheitsförderung vor allem die Notwendigkeit struktureller Veränderungen.

<sup>3</sup> Salutogenetische Ansätze wurden von ihrem Begründer Antonovsky ursprünglich in erster Linie für körperliche Gesundheit entwickelt. In den letzten Jahren konnten sie jedoch Erfolg vor allem auf das Gebiet der psychosozialen Gesundheit übertragen werden.

ckeln. Dieses Kohärenzgefühl, das als Kernstück der salutogenetischen Theorie bezeichnet werden kann - setzt sich aus drei Komponenten zusammen: dem Gefühl von Verstehbarkeit (sense of comprehensibility), d.h. der Fähigkeit von Menschen, Stimuli als geordnete, konsistente und strukturierte Informationen verarbeiten zu können, dem Gefühl von Handhabbarkeit (sense of manageability), d.h. der Erwartung, geeignete Ressourcen zur Bewältigung kritischer Anforderungen zur Verfügung zu haben und drittens dem Gefühl von Sinnhaftigkeit (sense of meaningfulness), d.h. dem Ausmaß, in dem man das Leben als emotional sinnvoll empfindet (Antonovsky 1979, 1997).

Eng verknüpft mit dem salutogenetischen Paradigma sind arbeitswissenschaftlichen Konzepte, die die Qualität und Variabilität von Arbeitsanforderungen mit dem Ziel untersuchen, den Erhalt und den Ausbau von beruflichen Kompetenzen sowie die Arbeits- und Lernmotivation zu fördern (vgl. u.a. das Konzept der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen: Frieling & Sonntag 1992). Und ebenso gilt dies für jene Ansätze, die die Verfügbarkeit und Nutzung von gesundheitsschützenden und wiederherstellenden Faktoren in der Person und in der Umwelt untersuchen.

## 2.4 Belastung und Beanspruchung

Abweichend von der Umgangssprache, die den Belastungsbegriff negativ auslegt, wird der Begriff der Belastung in der arbeitswissenschaftlichen Forschung überwiegend neutral gefasst (grundlegend: Rohmert & Rutenfranz, 1975). In Analogie zur technischen Mechanik werden *Belastungen* als „*objektive, von außen her auf den Menschen einwirkende Faktoren*“ und *Beanspruchungen* als „*deren Auswirkungen im Menschen und auf den Menschen*“ (ebenda: 8) definiert. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Belastungen Individuen unterschiedlich stark beanspruchen können.

Auch im Rahmen der Bemühungen um eine Normierung des Konzepts der Psychischen Belastung, hält man an der neutralen Belastungs-/Beanspruchungsdefinition fest: In der gültigen DIN EN ISO 10075-1<sup>4</sup> wird der Begriff *Psychische Belastung* definiert als „*die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn wirken*“. Auch psychische Belastungen lassen sich demnach personenunabhängig messen bestimmen und messen. In der ISO-Norm werden verschiedene Gruppen von Anforderungen unterschieden, die belastungswirksam werden können:

- Arbeitsaufgabe und ihr organisatorischer Rahmen (z.B. Dauer, zeitlicher Verlauf),
- physikalische Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Beleuchtung, Lärm, Klima),

---

<sup>4</sup> DIN EN ISO 10075-1 = Ergonomic principles related to mental work load – Part 1: General terms and definitions / German version);

- sozialer Kontext und Organisationsbedingungen (z.B. Betriebsklima, Zusammenarbeit, Konflikte),
- gesellschaftliche Bedingungen (z.B. wirtschaftliche Lage).

Die Wirkung von Belastungen manifestiert sich in der Psychischen Beanspruchung. Diese ist definiert als „die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“. Psychische Beanspruchung ist demnach das Resultat der bewussten oder unbewussten Verarbeitung der Belastung. Sie kann positive Wirkungen bei den Beschäftigten hervorrufen, z.B. in Form einer Aktivierung und Weiterentwicklung körperlicher und geistiger Fähigkeiten, Wohlbefinden und verbesserter Motivation. Zu den möglichen negativen Effekten psychischer Beanspruchung gehören u.a. Erhöhung des Unfallrisikos durch nachlassende Aufmerksamkeit und Konzentration, sowie kurz- und längerfristige Gesundheitsbeeinträchtigungen wie psychischer Ermüdungsgefühle, Sättigungserleben, psychosomatische Störungen und Erkrankungen sowie Erhöhung des Infarkt- und Suchtrisikos. Ein und dieselbe Anforderung kann grundsätzlich zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen. Somit beeinflusst die Beschäftigung mit bzw. die Wahrnehmung von Belastungen, wie beanspruchend die Situation erlebt wird. Die konzeptionelle Abgrenzung von psychischer Belastung und Beanspruchung hat den Vorteil, dass z.B. zwischen den Einflüssen an einem Arbeitsplatz (Belastungen) und dem Erleben dieser Einflüsse durch die arbeitende Person (Beanspruchung) unterschieden wird. Werden Ursache und Wirkung erkannt, ermöglicht es diese „Doppelrolle“, Risiken einer Fehlbeanspruchung bzw. einer gesundheitlichen Gefährdung zu ermitteln, zu minimieren und positive Beanspruchung zu fördern. Auf diese Weise sollte es auch praktisch möglich werden, die Wirkungsweise von gezielten Veränderungen zu ermitteln (z.B. gezielte Änderung der Arbeitsorganisation, Qualifizierung, etc).

## 2.5 Ressourcen

Im Sinne der weiter oben skizzierten salutogenetischen Gesundheitskonzepte stehen in etlichen Forschungsansätzen vor allem entlastende, gesundheitsschützende und -förderliche Bedingungen im Vordergrund. Dabei lassen sich zum einen allgemeine gesundheitsförderliche Bedingungen, die langfristig und unabhängig von der Belastungssituation am Arbeitsplatz wirken, von solchen Bedingungen unterscheiden, die speziell bei arbeitsbezogenen Belastungen eine stress- bzw. gefährdungsreduzierende Wirkung entfalten und die Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit schaffen. Mit den letztgenannten Faktoren beschäftigen sich *Ressourcenorientierte Konzepte*, wobei mit Ressourcen jene Faktoren bezeichnet werden, die sich stressmindernd und gesundheitsförderlich auswirken. D.h. Ressourcen sind das *gesamte Potential von gesundheitsschützenden und -fördernden Kompe-*

*tenzen und äußeren Handlungsmöglichkeiten*, das einer (arbeitenden) Person zur Verfügung steht, von ihr genutzt oder auch beeinflusst werden kann (vgl. u.a. Udris, Kraft, Mussmann & Rimann, 1992). Kernaussage der ressourcentheoretischen Ansätze ist, dass eine erfolgreiche Aufgabenbewältigung davon abhängt, inwieweit es einer Person möglich ist, Ressourcen zur Bewältigung ihrer Arbeitsanforderungen zu nutzen. Sind genügend Ressourcen vorhanden, und die Person in der Lage, darauf zurückzugreifen, ist eine erfolgreiche und gesunde Aufgabenbewältigung wahrscheinlich. In diesem Sinne werden Ressourcen auch als „*Moderatorvariablen*“ bezeichnet, denen eine „*Pufferfunktion*“ zugeschrieben wird (ebenda).

### 3. Überblick über den Forschungsstand

Zu den arbeits- und organisationspsychologischen Theorien gehören die *Belastungs- und Beanspruchungsforschung* (vgl. u.a. Kirchner 1986; Rohmert/Ruthenfranz 1975), die *Stressforschung* (vgl. u.a. Lazarus 1980) sowie die *Handlungsregulationstheorie* (vgl. u.a. Hacker 1980; Ulich 2001; Volpert 1990)<sup>5</sup>. In diesen Theorien steht die analytische Betrachtung der *Arbeitsaufgabe*, ihrer *Voraussetzungen*, *Ausführungsbedingungen* und *Konsequenzen*, sowie darauf aufbauend die *Aufgabengestaltung* im Mittelpunkt. Insbesondere im Zuge der Humanisierungsforschung und der Fortentwicklung dieser drei Theoriestränge wurde der Blickwinkel stärker von der Abkehr schädigender Bedingungen auf die Entwicklung fördernder erweitert. Das heißt, neben die Fragen ‚*Was macht krank?*‘ oder ‚*Was schädigt die Person?*‘, die in Abschnitt 3.1 aufgegriffen werden, sind die Fragen ‚*Was hält gesund?*‘ und ‚*Was fördert das Wohlbefinden der arbeitenden Person?*‘ (vgl. 3.2) getreten. Dabei wurde die Forschungsperspektive zunehmend von der Suche nach Fehlbelastungen am Arbeitsplatz auf die Suche nach gesundheitsförderlichen Ressourcen erweitert

#### 3.1. Stressoren und Gefährdungsfaktoren in der Arbeitswelt: Was macht krank?

In den letzten Jahrzehnten wurde eine Reihe von Konzepten entwickelt, die den Zusammenhang von betrieblichen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Folgen thematisieren. Belastungen und Beanspruchungen (im oben skizzierten Sinne) spielen darin eine zentrale Rolle (Überblick vgl. Oesterreich 1999). Gemeinsam ist den verschiedenen Konzepten, dass sie sich mit dem Gefährdungspotential von Anforderungen, die aus Arbeitsinhalten und Arbeitsbedingungen resultieren, beschäftigen. Im Mittelpunkt steht dabei vor allem die Frage, welche Anforderungen bzw. Belastungen einen negativen Effekt auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. Darüber hinaus wird geht es auch darum, Anforderungen bzw. Rahmenbedingungen zu ermitteln, die in Form einer Kompensationsfunktion wirksam werden können.

##### 3.1.1 Belastungs-Beanspruchungs-Konzept

Traditionelle *Belastungs-/Beanspruchungs-Ansätze* gehen davon aus, dass eine Belastung, in Form einer Ursache-Wirkungs-Beziehung, zu einer Beanspruchung führt, wobei insbesondere der Dauer und Intensität der Belastung ein zentraler Stellenwert beigemessen wird. So nimmt beispielweise Kirchner (1986) an, dass sich sowohl zu hohe als auch zu

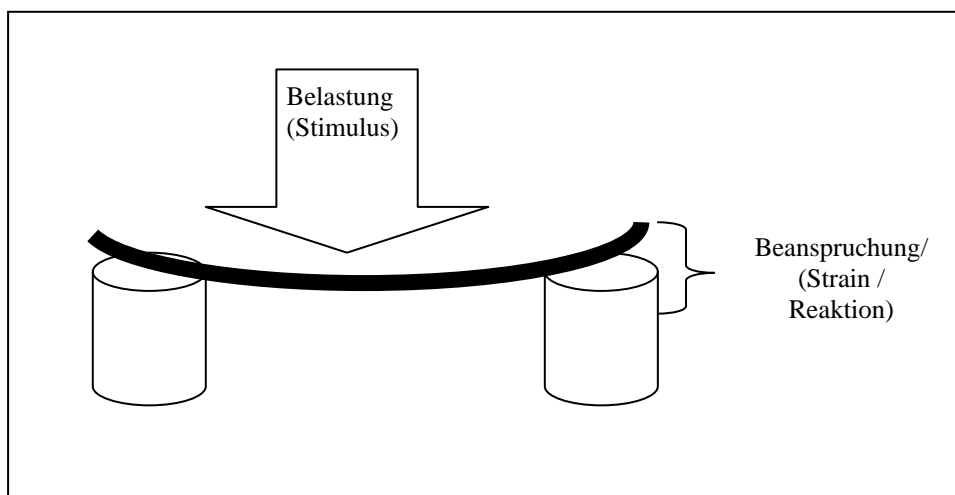
---

<sup>5</sup> Darüber hinaus existieren etliche weitere theoretische Konstrukte aus dem Bereich der Persönlichkeits- und Sozialpsychologie sowie der Soziologie, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaft, auf die jedoch an dieser Stelle nicht weiter eingegangen wird.

niedrige Belastungen gesundheitsschädlich auswirken, eine mittlere Belastung ist dagegen als optimal anzusehen. Auch Leitner (1999), der zwischen gesundheitsförderlichen Anforderungen und negativen Belastungen unterscheidet, geht davon aus, dass höhere psychische Belastungen das Gesundheitsrisiko erhöhen.

Das Belastungs-/Beanspruchungs-Konzept hebt vor allem auf leistungs- und gesundheitskritischen Folgen von Arbeit ab, die in der Arbeit liegenden Entwicklungspotentiale bleiben hingegen unterbelichtet. Zudem unterstellen die darauf basierenden Ansätze zwischen der Belastung am Arbeitsplatz und der erlebten Beanspruchung einen relativ einfachen und linearen Zusammenhang, der sich vor allem im Hinblick auf die Erforschung von psychischen Belastungen als nicht ausreichend tragfähig erwiesen hat. Nichtsdestoweniger wird die Grundannahme des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts zum Beispiel in der Stressforschung aufgegriffen und – unter Berücksichtigung von weiteren Einflussfaktoren – fortentwickelt (vgl. 2.2.1.3).

Abb. 1: Beziehung zwischen Belastung und Beanspruchung



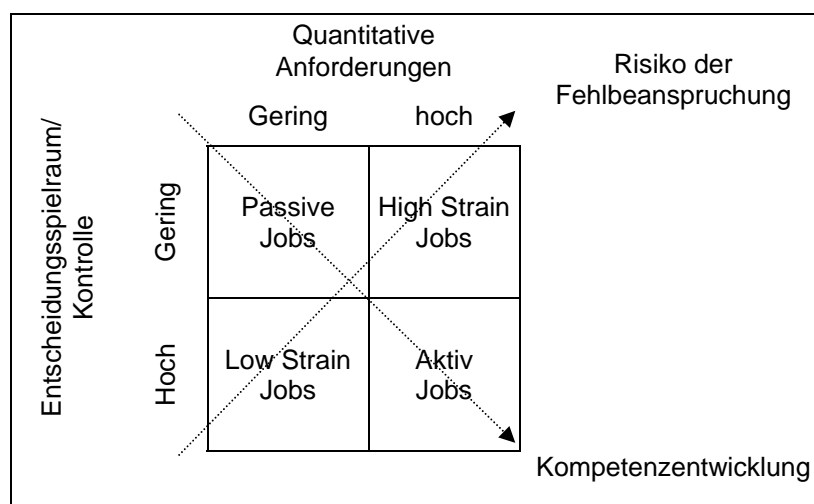
Im Rahmen seiner empirischen Anwendung wurde das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept insbesondere zur Erforschung von körperlichen und Umgebungsbelastungen genutzt. Dabei lässt sich – vor allem bis in die 80er Jahre – eine deutliche Konzentration des Forschungsfokus auf die Belastungskumulationen im Rahmen der Industriearbeit feststellen, was sich u.a. auch auf inhaltliche Verengungen bei der Anwendung des Modells zurückführen lässt: So wurden insbesondere Muskelbelastungen auf *schwere dynamische Muskelarbeit* reduziert, wie sie charakteristischer Weise mit bestimmten Arbeiten beim Herstellen, Verarbeiten und Verladen von schweren Stückgütern verbunden ist. Umgekehrt wurden körperliche Fehl- bzw. Überbeanspruchungen durch *einseitige (aber nicht schwere) dynamische* oder durch *statistische Muskelarbeit* häufig aus einer differenzierten Betrachtung ausgeklammert. Auf diese Weise wurden überwiegend von Männern ausgeübte Arbeit im Industriebereich als „hoch belastend“, eingestuft, während etwa die Arbeit von vielen Frau-

en sowohl im Industrie- wie im Dienstleistungsbereich oft als „leichte Frauenarbeit“ eingestuft wurden. Erst die Untersuchungen über Belastungskumulationen von Einzelhandelsbeschäftigten, Krankenpflegepersonal, etc. im Verlauf der 80er Jahre konnten diese Fehlannahmen wieder etwas relativieren (vgl. zusammenfassend Oppolzer 1992).

### 3.1.2 Demand-Control-Modell

Ein im Zusammenhang mit der Erklärung arbeitsbezogener Erkrankungen wichtiges und einflussreiches Konzept wurde von Karasek (1979) konzipiert und von Karasek und Theorell (1990) weiterentwickelt. Die Grundidee ihres Demand-/Control-Modells besteht darin, Belastungserfahrungen (Beanspruchungen) aus der Kombination zweier entscheidender Dimensionen von Arbeitsinhalten abzuleiten: der Dimension der *Anforderungsqualität* und der Dimension der Arbeitsteilung und der damit verbundenen *Kontrolle über den Arbeitsprozess*. Die beiden Dimensionen erschienen den Autoren insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender psychosozialer Anforderungen in der Arbeitswelt (z.B. Leistungsverdichtung) sowie den gängigen Formen der Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitsteilung) zentral. Sie gehen davon aus, dass mit geringer Kontrolle über Arbeitsinhalte und –prozesse zwei, für den arbeitenden Menschen folgenreiche Konsequenzen einhergehen: die Erfahrung geringer Entscheidungsspielräume und damit geringer Autonomie der arbeitenden Person, und die Erfahrung mangelnder bzw. einseitiger Nutzung der Fähigkeiten, über welche die arbeitende Person verfügt. Nach der Hypothese dieses Modells, *ist chronischer Distress (negativer Stress) bei jenen Personen zu erwarten, die an Arbeitsplätzen mit quantitativ hohen psychomentalen Belastungen und zugleich niedrigen Kontrollmöglichkeiten sowie geringen Einsatzmöglichkeiten ihrer Fähigkeiten arbeiten*. Umgekehrt konnten die Autoren in zahlreichen Untersuchungen zeigen, dass bei ausreichendem Entscheidungsspielraum hohe und schwierige Anforderungen zu weniger negativer Beanspruchung führen als bei eingegrenzten Kontroll- und Entscheidungsmöglichkeiten.

Abb.2: Das Demand-Control-Modell (Karasek & Theorell, 1990)



Dieser *Interaktionseffekt zwischen Anforderung und Kontrolle* wird damit begründet, dass unter eingeschränkten Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten nur wenig Anforderungen erfolgreich bearbeitet werden können, da das aktive Lernen, d.h. die wirksame Auseinandersetzung mit der Aufgabe, verhindert wird. Auf Dauer führt dies zu mentalen und emotionalen Spannungszuständen, die vor allem längerfristig nicht nur gesundheitsgefährdend sind, sondern auch die Lernfähigkeit der betroffenen Person herabsetzen. Umgekehrt fördern Arbeitsaufgaben mit hohen Anforderungen und Entscheidungsmöglichkeiten die Lernfähigkeit sowie das Gesundheitsbefinden von Personen, da neue Kompetenzen und Verhaltensmuster entwickelt und trainiert werden können. Mit Hilfe eines Vier-Felder-Schemas, in dem die kombinierten Wirkungen der Dimensionen „Anforderungen“ und „Entscheidungsspielraum“ abgetragen sind, erläutern Karasek und Theorell die jeweils zu erwartenden Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden (vgl. Abb.2): Demnach stellen geringe Anforderungen bei guten Kontrollmöglichkeiten nur eine geringe Beanspruchung dar und beeinträchtigen die Herz-Kreislaufgesundheit ebenso wenig wie der eher passive Zustand mit geringen Anforderungen und geringer Kontrolle.

Im Zug der Weiterentwicklung ihres Grundmodells betonen Karasek & Theorell neben der Bedeutung von Entscheidungsspielräumen immer stärker die *Bedeutung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz* für das Beanspruchungserleben und das Arbeitsverhalten. Beide Autoren betrachten soziale Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte als „one of the most important factors ameliorating stress in the working environment“ (Karasek & Theorell 1990: 135f), was schließlich zur Erweiterung ihres Modells um diese Dimension führt. Ihre empirischen Befunde unterstreichen die herausragende Wichtigkeit von sozialen Faktoren im Erwerbsleben für das Beanspruchungserleben und dabei wiederum die zentrale Bedeutung der Arbeitsorganisation als Determinante für innerbetriebliche Unterstützungssysteme. Insbesondere durch diese Weiterentwicklung hat das Demand-Control-Modell wichtige Impulse für die Präventionsforschung gesetzt und eine Vielzahl empirischer Untersuchungen fundiert. Jedoch ist es – gemessen am aktuellen theoretischen Forschungsstand – von eher geringer Komplexität und wurde zudem vor allem auch wegen seiner Arbeitsplatzfixierung und seiner Schwächen in der emotions- und motivationstheoretischen Grundlegung kritisiert (vgl. u.a. Siegrist, 1996: 68ff).

### 3.1.3 Stress-Konzepte

Die primär im deutschsprachigen Raum entstandene Belastungs-/ Anforderungs-/Beanspruchungsforschung und die angelsächsisch geprägte Stressforschung weisen vielfältige Gemeinsamkeiten auf. Mittlerweile wurde auch ein Minimalkonsens in der Begriffsverwendung entwickelt (vgl. u.a. Udrys & Frese, 1988; Oesterreich 1999): Demnach resultiert Stress aus einer *psychischen Fehlbeanspruchung*, z.B. in Folge einer Unter- bzw. Überforderungssituation. Stress ist das negativ erlebte Resultat einer Diskrepanz zwischen Be-



lastungen und individuell wahrgenommenen Bewältigungsmöglichkeiten und -fähigkeiten (Lazarus & Launier, 1981). Die von außen kommenden Belastungen werden in den meisten Stresskonzepten als *Stressoren* bezeichnet, wohingegen mit *Stress*, *Stressfolge* bzw. *Stressreaktion* in der Regel die Reaktion der betroffenen Person auf den Stressor gemeint ist. Auf Grund der Vielfalt von Modellen und Konzepten in der Stressforschung werden von Hacker und Richter (1998) drei Klassen von Stresskonzeptionen unterschieden, die hier der Vollständigkeit halber genannt werden sollen:

- Reizorientierte Modelle,
- reaktionsorientierte Modelle und
- transaktionsorientierte Modelle.

Sowohl reiz- wie reaktionsorientierte Modelle greifen auf ein einfaches Ursache-Wirkungs-Schema zurück, wobei erstere Belastungsfaktoren bzw. Stress als unabhängige Variable definieren, die auf Personen einwirkt, und letztere Stress als abhängige Variable definieren, d.h. als Folge eines bestimmten Reiz. Der aktuelle Stand der Forschung lässt jedoch den Schluss zu, dass die ausschließlich reiz- bzw. die ausschließlich reaktionsorientierten Betrachtungsweisen für heutige Modellbildungen an Bedeutung verloren haben.

Das *transaktionale Stressmodell*, maßgeblich entwickelt von der Forschungsgruppe um Lazarus (1991; 1995), gilt gegenüber den beiden genannten Modellen als deutlicher Fortschritt, da es sowohl kognitive, emotionale und motivationale Analysen als auch die Bewertungsprozesse von Anforderungen und Ressourcen ins Zentrum der Betrachtung rückt. *D.h. Stress entsteht aus der wechselseitigen Auseinandersetzung einer Person mit ihrer Umwelt wobei dabei den psychischen Bewertungsprozessen – dem Coping - eine besondere Bedeutung zukommt.* Sie sind einer der wesentlichen Faktoren, warum sich psychische Belastungen nicht gleich auf alle Menschen auswirken. Lazarus unterscheidet sogenannte *primäre und sekundäre Bewertungsprozesse*. Als primäre Bewertung bezeichnet man die Bewertung eines Ereignisses, beispielsweise eines außergewöhnlichen Arbeitsauftrages, hinsichtlich des Wohlbefindens einer Person. Dabei kann das Ereignis als irrelevant, positiv oder negativ eingeschätzt werden. Wird ein Ereignis als irrelevant oder gar als positiv eingeschätzt, braucht die Person nicht zu reagieren, da kein Schaden zu befürchten ist. Wird die Situation jedoch als stressauslösend bewertet, zwingt dies zum Handeln. Stressende Bewertungen treten in drei Formen auf, als *Schädigung*, z.B. in Form einer schweren Verletzung oder eines zwischenmenschlichen Verlust, als *Bedrohung*, d.h. in Form einer zu befürchtenden Schädigung, oder als *Herausforderung*. Die sekundäre Bewertung bezieht sich darauf, welche Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten in bezug auf den Umgang mit den Stressoren vorhanden sind. Beide Bewertungen beeinflussen sich stark wechselseitig.

Nach den Bewertungsprozessen kommt es zum Bewältigungsverhalten. Das Bewältigungsverhalten bezieht sich zum einen auf das stressauslösende Problem, beispielsweise auf die Bewältigung eines kurzfristigen zusätzlichen Arbeitsauftrages unter Zeitdruck und zum anderen auf die dadurch ausgelösten Stresseemotionen, zum Beispiel Angst oder Anspannung. So gesehen erzeugt Stress eine Zusatzaufgabe.

Für die betroffene Person bedeutet das Erleben von Stress einen Verlust an Wohlbefinden und Lebensqualität, vor allem mittel- bis langfristig muss zudem mit Beeinträchtigungen der körperlichen und psychischen Gesundheit gerechnet werden. Zudem zeigen die umfangreichen Längsschnitt- und Tagebuchstudien von Sonnentag (2001), dass sich die Folgen von Stress nicht nur auf die arbeitende Person beschränken lassen: Arbeitsbedingungen, die durch ein hohes und langanhaltendes Stresserleben gekennzeichnet sind, beeinflussen Partnerschaften negativ. Udris und Frese (1999) haben kurz-, mittel- und langfristige Stressfolgen zusammengestellt und nach physiologischen, psychischen und verhaltensbezogenen Aspekten differenziert (vgl. Tab.1).

Tab. 1: Beispiele für Stressreaktionen (Udris & Frese 1999)

	<b>Kurzfristige, aktuelle Reaktionen</b>	<b>Mittel- bis langfristige chronische Reaktionen</b>
<b>physiologisch, somatisch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhte Herzfrequenz</li> <li>- Erhöhter Blutdruck</li> <li>- Ausschüttung von Cortisol und Adrenalin („Stresshormone“)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen</li> <li>- Unzufriedenheit</li> <li>- Resignation</li> <li>- Depression</li> <li>- Burnout</li> </ul>
<b>psychisch, kognitiv-emotional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anspannung, Nervosität, innere Unruhe</li> <li>- Frustration</li> <li>- Ärger</li> <li>- Ermüdungs-, Monotonie-, Sättigungsgefühle</li> </ul>	
<b>Verhalten, individuell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leistungsschwankungen</li> <li>- Nachlassen der Konzentration</li> <li>- Fehlhandlungen</li> <li>- Schlechte sensumotorische Koordination</li> <li>- Hastigkeit und Ungeduld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermehrter Nikotin-, Alkohol-, Tablettenkonsum</li> <li>- Fehlzeiten (Krankheitstage)</li> <li>- Innere Kündigung</li> </ul>
<b>Verhalten, sozial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhte Reizbarkeit</li> <li>- Konflikte</li> <li>- Mobbing</li> <li>- Streit</li> <li>- Aggressionen gegen andere</li> <li>- Rückzug (Isolierung) innerhalb und außerhalb der Arbeit</li> </ul>	

In neueren Ansätzen der psychologischen Stressforschung (vgl. u.a. Cox & Cox, 1996; Semmer & Mohr, 2001) wird ein weiter Blickwinkel eingenommen, der auch über die Grenzen des Arbeitsplatzes reicht. Neben dem Einfluss von potentiellen Stressfaktoren am Arbeitsplatz, d.h. der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsrolle, der materiellen Umgebung und den sonsti-

gen Rahmenbedingungen sowie dem individuellen Verhalten betonen die AutorInnen die Notwendigkeit, *den Gesamtkontext der Belastungen aus verschiedenen Rollen und Lebensbereichen zu berücksichtigen*. So wird beispielsweise von Cox und Cox (1996) darauf hingewiesen, *die Anforderungsqualitäten von beruflicher und privater Arbeit sowie des sozialen Zusammenlebens im Hinblick auf mögliche stressverursachende Konfliktpotentiale zu betrachten*. So vermuten sie etwa in der doppelten Berufstätigkeit beider PartnerInnen, den damit verbundenen Aushandlungsprozessen und Mehrfachbelastungen mögliche Stressoren und ebenso in der mangelnden Unterstützung sozialen oder praktischen Unterstützung durch die Familie. Eine empirische Überprüfung dieser geforderten umfassenden Erweiterung steht jedoch noch aus. Jedoch haben Kalveram & Kracke (2003) im Rahmen des Projekts „Stresskompetenzentwicklung als Instrument der Gesundheitsförderung bei Organisationsangehörigen eines Automobileherstellers mit familialer und beruflicher Doppelbelastung“ (StrAFF) die Wirkung von beruflicher Belastung und partnerschaftlicher Unterstützung bei überwiegend männlichen Automobilarbeitern mit Kindern untersucht. Dabei konnten die ForscherInnen zeigen, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und psychosomatischen Beschwerden u.a. durch partnerschaftliche Ressourcen (gemeinsames Bewältigungshandeln) abgeschwächt werden kann. Jedoch gilt dies nur in dem Maße, in dem das Familienleben nicht ebenso durch Arbeitsbelastungen beeinträchtigt wird: die Erfahrung, dass das Familienleben durch die berufliche Arbeit beeinträchtigt wird, ist ein eigener Stressor, den es als potentielles Gesundheitsrisiko zu beachten gilt - und der kaum durch individuelle oder partnerschaftliche Bewältigungsstrategien abgefedert werden kann.

### *3.1.3.1 Soziale und emotionale Belastungen*

Die Gefährdungswirkung *sozialer Faktoren* wurde lange Zeit sowohl in der Theoriebildung, insbesondere jedoch in der empirischen Forschung vernachlässigt. Nur wenige Publikationen zum Thema Stress thematisieren die soziale Situation in der betrieblichen Organisation, z.B. in Form von Konflikten mit Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden, als potentiellen Stressoren (z.B. Zapf & Frese, 1991, Zapf, Dormann & Frese, 1996, Siepe 1998). Die große Bedeutung dieser Belastungsdimension wird jedoch von den vorliegenden Untersuchungen belegt. So wurden etwa in einer Tagebuchstudie von Siepe (1998) erwerbstätige Personen gebeten, das jeweils am meisten belastende Arbeitsereignis zu protokollieren. Von erhobenen Ereignissen bezogen 71% auf negative emotionalen Interaktionen mit Arbeitskollegen, Vorgesetzten und Kunden. In den vorhandenen Zusammenhangstudien wurden in der Regel hohe Korrelationen zwischen sozialen Stressoren und Variablen psychischen Befindens gefunden (Zapf & Frese, 1991), was die relative Bedeutung sozialer Belastungen für die psychische Gesundheit unterstreicht.

Eine soziale Belastung, der fast ausschließlich Frauen ausgesetzt sind, ist die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Darunter wird jedes sexuelle bestimmte Verhalten gefasst, das von

den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Hierzu gehören körperliche Übergriffe, Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, Vorzeigen pornographischer Darstellungen und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen (BMFSFJ 1997). Über die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt repräsentative Befragung von erwerbstätigen Frauen Auskunft, in der 70 % der Befragten angaben, bereits ein- oder mehrmals mit anzüglichen Witzen, Hinterherpfeifen, taxierenden Blicken oder „zufälligen“ Körperberührungen konfrontiert worden zu sein, 15% gaben an, Küsse aufgedrängt bekommen zu haben (vgl. Beermann/Meschkat 1995). Überdurchschnittlich häufig sind Frauen in ungeschützten oder Aushilfsarbeitsverhältnissen in leicht austauschbaren Positionen von sexueller Belästigung betroffen, sowie Frauen in männerdominierten Berufen (v.a. Frauen bei der Polizei).

Etwas intensiver hat sich die Forschung in den letzten Jahren einem besonderen Phänomen von sozialen Belastungen gewidmet - dem *Mobbing*. Mobbing kann als eine extreme Form sozialer Belastung betrachtet werden (Neuberger, 1994; Zapf & Leymann, 1996; Meschkat, 1999; Zapf, 1999), wobei die zwischenmenschlichen Konflikte langanhaltende gesundheitliche Schäden für das Mobbing-Opfer haben können. In Abgrenzung zu sonstigen sozialen Stressoren definiert Zapf (1999) Mobbing wie folgt:

*„Mobbing beinhaltet, dass jemand am Arbeitsplatz von Kollegen, Vorgesetzten oder Untergebenen schikaniert, belästigt, drangsaliert, beleidigt, ausgegrenzt oder beispielsweise mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird und der oder die Mobbing-betroffene unterlegen ist. Wenn man etwas als Mobbing bezeichnen möchte, dann muss dies häufig und wiederholt auftreten (z.B. einmal pro Woche) und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken (mindestens ein halbes Jahr). Es handelt sich nicht um Mobbing, wenn zwei gleich starke Partner in Konflikt geraten.“*

Die vorliegenden Untersuchungen konnten folgende Mobbing-Strategien identifizieren, die u.a. auch wichtige Hinweise auf soziale Stressoren im Allgemeinen liefern: Mobbing kann über organisationale Maßnahmen erfolgen, die schwerpunktmäßig die Arbeitsaufgaben und den Entzug von Entscheidungskompetenzen betreffen. Ebenfalls verbreitet sind Strategien der sozialen Isolierung, d.h. die betroffene Person wird gemieden und ausgegrenzt. Darüber hinaus sind Angriffe auf die Person und ihre Privatsphäre, verbale Drohungen bzw. verbale Aggression, Androhung oder Ausübung körperlicher Gewalt sowie das Verbreiten von Gerüchten verbreitete Mechanismen im Mobbing-Prozess.

Bezogen auf Deutschland ist Mobbing im Sozial- und Gesundheitsbereich, im Erziehungsbereich, im Verkaufsbereich und im Kreditgewerbe sowie im Bereich Technik und Informatikbereich deutlich stärker verbreitet, als in anderen Branchen. Im Gegensatz zu den Ergebnissen großer skandinavischer Untersuchungen, die eine deutlich höhere Betroffenheit von Frauen unter den Mobbingopfern konstatieren, sind die Befunde für Deutschland uneinheitlich: Während Zapf (1999) auf der Basis von betrieblichen Untersuchungen von einer vergleichbaren Betroffenheitsquote beider Geschlechter ausgeht, kommen Meschkat,

Stachelbeck & Langenhoff (2003) im Rahmen einer repräsentativen Befragung zu dem Ergebnis, dass das Mobbingrisiko von erwerbstätigen Frauen um ca. 75% höher ist, als das von erwerbstätigen Männern.

Neben der Erforschung von psychosozialen Gefährdungen erhalten auch *emotionale Belastungen* bei der Arbeit stärkere Aufmerksamkeit. In diesem Zusammenhang werden Arbeitsbelastungen danach unterschieden, ob sie die Regulation von Emotionen erfordern, d.h. im Mittelpunkt stehen die emotionalen Anforderungen, die ein Arbeitsplatz an den Arbeitnehmer stellt. Dies beinhaltet, dass der Betrieb von Beschäftigten fordert, dass sie bei der Arbeit im Umgang mit Kunden, Klienten etc. bestimmte Emotionen zeigen. Arlie Hochschild (1983, 1990) hat dazu das Konzept der *Emotionsarbeit* eingeführt und erstmals an Flugbegleiterinnen untersucht. Flugbegleiterinnen sind normalerweise sehr aufmerksam und freundlich zu den Fluggästen. In der Regel bedienen sie die Fluggäste mit einem Lächeln im Gesicht. Hochschild argumentiert, dass dieses Lächeln und diese Freundlichkeit nicht nur aus reiner Freude, sondern dass dieses Lächeln im Interesse des Unternehmens erbracht wird. Das Zeigen positiver Emotionen wird vom Unternehmen erwartet und gleichbleibende Freundlichkeit wird somit zu einer Arbeitsanforderung und ist nichts, was im freien Ermessen der Beschäftigten liegt. Hochschild (1983) hat den Begriff Emotionsarbeit oder "emotional labor" definiert als die Arbeitstätigkeit, bei der ein Management der eigenen Gefühle erforderlich ist, um nach außen in Mimik, Stimme und Gestik ein bestimmtes Gefühl zum Ausdruck zu bringen, unabhängig davon, ob dies mit den inneren Empfindungen übereinstimmt oder nicht.

Die emotionalen Anforderungen spielen insbesondere im Dienstleistungsbereich eine große Rolle. Es fallen alle Tätigkeitsfelder darunter, in denen der oder die Arbeitende Kontakt mit Kunden, Patienten, Klienten, Schülern, etc. hat. Emotionale Anforderungen können sehr unterschiedlich und vielfältig sein, z.B. sehen die Anforderungen an Bankkaufleute im Umgang mit Kunden anders aus als die Anforderungen an das Kabinenpersonal im Kontakt mit Fluggästen oder an Krankenpflegepersonal bei der Betreuung von Pflegebedürftigen.

Bisher gibt es nur wenige empirische Untersuchungen, in denen Emotionsarbeit als Stressor betrachtet wird und entsprechende Stressreaktionen untersucht werden (Hochschild 1983, Zapf 2002; Bruhn 2003): Diese Untersuchungen sehen eine Quelle von Stress darin, dass die zu zeigenden Emotionen nicht mit der aktuellen tatsächlichen Gefühlslage übereinstimmen müssen. In diesem Fall liegt eine emotionale Dissonanz vor – d.h. ein Widerspruch zwischen den beruflich bzw. von der Organisation geforderten Gefühlsdarstellungen und den erlebten Gefühlen. Die vorliegenden Studien bezeichnen emotionale Distanz als genuines Merkmal beruflicher Tätigkeiten, die den direkten Kontakt mit Menschen erfordern. Sie stellt eine spezifische psychische Belastung in personenbezogenen Dienstleistungen dar, die zu Fehlbeanspruchungen führen kann: So konnte bereits Hochschild (1983) in qualitativen Untersuchungen über Flugbegleiterinnen und FahrkartenkontrolleurInnen belegen,

dass Emotionsarbeit mit Substanzenmissbrauch, Kopfschmerzen, Absentismus und sexuellen Störungen verbunden war.

Intensiver ist der emotionale Bereich als Stressreaktion oder Beanspruchungsfolge unter dem Stichwort "*Burnout*" untersucht worden (Büssing & Schmitt, 1998; Maslach & Leiter, 1997). Burnout bezeichnet das Gefühl des „Ausgebranntseins“. In dem am weitesten verbreiteten Konzept von Maslach und Leiter (1997) beinhaltet Burnout drei Komponenten: *emotionale Erschöpfung*, d.h. das Gefühl, vollständig ausgelaugt zu sein; *Depersonalisation*, d.h. die betroffene Person distanziert sich innerlich von den Menschen, mit denen man berufsmäßig zu tun hat, also von den Patienten, Schülern, Kindern etc. und behandelt diese wie Objekte; Und schließlich das *Gefühl reduzierten Leistungsvermögens und reduzierter Erfüllung*, d.h. bei den Betroffenen verstetigt sich das Gefühl, nicht mehr leistungsfähig zu sein und den gestellten Ansprüchen nicht mehr zu genügen. Etwaige Anforderungen an das Zeigen von Gefühlen werden in der Regel in Burnout-Untersuchungen nicht erhoben, aber dies wird implizit vorausgesetzt, indem man Berufsgruppen untersucht, bei denen dies als gegeben angenommen werden kann. Obwohl es keineswegs untypisch ist, Belastungen über die Erhebung einer Beanspruchungsfolge zu erfassen, bleibt es bei diesem Vorgehen ungeklärt, *was* die negative Beanspruchungsfolge ausgelöst hat. Lee und Ashforth (1996) konnten zeigen, dass in den meisten Studien zu Burnout eher klassische Stressoren erhoben wurden, besonders häufig Rollenambiguität und Rollenkonflikt, d.h. unklare und widersprüchliche Arbeitsanforderungen, die nach den Ergebnissen ihrer Metaanalyse am stärksten mit Burnout zusammenhängen. Welche Aspekte des Zeigens bzw. Umgehens mit Emotionen aber belastend sind, kann auf diese Weise nicht erhoben werden.

### *3.1.3.2 Arbeitsbelastungen und technologischer Wandel*

Strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt schlagen sich auch in einem veränderten Anforderungs- und Risikospektrum nieder, mit dem arbeitende Menschen alltäglich konfrontiert werden. Zu den wichtigsten Veränderungsprozessen gehören der technologische Wandel, die zunehmende Bedeutung von Dienstleistungsarbeit und der Wandel der Arbeitsverhältnisse (vgl. Bamberg 2004).

Der Einfluss von Informations- und Kommunikationstechnologie hat die Arbeit sowohl im Produktions- wie auch im Verwaltungsbereich aber auch die Schnittstelle zum außerbetrieblichen Leben tiefgreifend verändert: Aktuell arbeiten im Bürobereich nahezu alle Beschäftigten mit einem Computer und rund zwei Dritteln arbeiten dabei in bzw. mit externen Netzwerken. Mit der Notwendigkeit täglich mit Soft- und Hardware zu arbeiten, verändert sich das Anforderungsprofil dieser Arbeitsplätze und ebenso das Belastungsspektrum mit dem die arbeitenden Personen konfrontiert werden. Neben dem Erlernen von spezifischen Soft- und Hardwarekenntnissen ist es insbesondere erforderlich, vielfältige Informations- und Kommunikationsquellen zu kennen, relevante von irrelevanten Informationen

unterscheiden zu können und räumlich verteilte Kooperationen aufbauen zu können (z.B. mit TeleheimarbeiterInnen, KollegInnen oder KundInnen in anderen Betrieben bzw. Ländern). Mit diesem gewachsenen Anforderungsspektrum steigt die Gefahr der Überlastung, vor allem durch qualitative Überforderung und durch Zeitdruck (vgl. ebenda). Vor diesem Hintergrund kommt neben der Aufgabengestaltung, der Arbeitsteilung und der Arbeitsgestaltung insbesondere der Qualität der Einführungsstrategie eine besondere Bedeutung zu. Mit der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien wurden jedoch nicht nur bestehende Arbeitsplätze im Produktions-, Büro- und Verwaltungsbereich massiv verändert, sondern es sind neue Arbeitsbereiche mit spezifischen Belastungen entstanden. Ein Beispiel hierfür ist die rasante Verbreitung von Call-Centern, deren Arbeitsbedingungen Gegenstand neuerer Untersuchungen gewesen ist (vgl. Busch 2003; Isic, Dormann & Zapf 1999,

Die Einführung neuer Techniken beeinflusst aber auch das Verhältnis von beruflicher Arbeit und privater Freizeit. Bisher liegen dazu überwiegend Untersuchungen zu den Wirkungen von (alternierender) Teleheimarbeit vor (vgl. Konradt & Schmook 1999), die einerseits von eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten, höheren Anforderungen an die Selbstregulation – v.a. im Sinne einer aktiven Einhaltung des Aufgabenziels gegenüber häuslichen Ablenkungen – berichten, andererseits aber auch auf weniger (ungewollte) Arbeitsunterbrechungen und höhere Zeitspielräume verweisen. Jedoch ermöglicht die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien nicht nur neue, relativ hoch regulierbare Arbeitsformen wie alternierende Teleheimarbeit, sondern ebenso ein recht unreguliertes „Eindringen“ von erwerbsgebundener Arbeit in private Lebensbereiche – sei es durch fast ständige Erreichbarkeit via Email und Handy in der Freizeit oder durch die „Möglichkeit“, unerledigte Arbeit noch schnell am Wochenende oder am Feierabend von zu Hause aus zu erledigen. Die möglichen Gefährdungen durch diese Formen der quantitativen Ausweitung von Arbeitstätigkeiten, bei gleichzeitig quantitativ und – durch ständige Erreichbarkeit – auch qualitativ reduzierten Erholungszeiten, sind bislang nicht erforscht.

### *3.1.3.3 Arbeitsbelastungen und der Wandel der Arbeitsverhältnisse*

Die Erforschung von flexiblen Arbeits- und Beschäftigungsformen und die damit verbundenen spezifischen Belastungen und Beanspruchungsmomente steht noch Anfang (vgl. Europäische Stiftung 1997, Badura, u.a. 2000, Dörre, u.a. 2000, Wieland 2000, Fuchs & Conrads 2003). Die Dimensionen der Flexibilisierung beziehen sich auf den häufigen Wechsel von Arbeitsorten, -zeiten und -beziehungen. Trotz der insgesamt noch lückenhaften Befundlage deuten die bislang vorliegenden Untersuchungen darauf hin, dass in den neuen, flexiblen Arbeitsformen (wie etwa Zeitarbeit, befristete Beschäftigung, Arbeit auf Abruf, usw.) mit einer Zunahme psychomentaler Belastungen zu rechnen ist. Diese resultieren vor allem aus den raum-, zeit- und personenbezogenen Flexibilitätsanforderungen, sich an wechselnde Tätigkeiten, Kollegen, Vorgesetzte oder an wechselnde Arbeitsorte anzupassen, sowie mit einem hohen Maß an arbeitsvertraglicher Unsicherheit umzugehen (vgl. Wieland & Krajewski 2002). Darüber hinaus zeigen die genannten Untersuchungen, dass neben diesen spezifischen Belastungen durch die Art des Beschäftigungsverhältnisses auch die Risiken *durch körperlich und psychisch belastende Arbeitsbedingungen* berücksichtigt werden müssen, die häufig Kennzeichen flexibler Randbelegschaften sind, die in keiner dauerhaften betrieb-

lichen Bindung zum Unternehmen stehen (vgl. u.a. Dörre, u.a. 2000, Fuchs & Conrads 2003).

Wieland und Krajewski (2002) haben in diesem Zusammenhang ein integratives Konzept von potentiellen Belastungen und Folgenwirkungen der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen vorgeschlagen, das eine zusammenhängende Betrachtung von Arbeit, Freizeit, Familie bzw. sozialer Beziehungen beinhaltet (vgl. Tab. 2):

**Tabelle 1: Individuelle, organisatorische und gesellschaftliche Auswirkungen der Flexibilisierungsbelastungen neuer Arbeitsformen**

Flexibilisierungsfelder	Potentielle Belastungsmomente & negative Beanspruchungsfolgen
Arbeitsort <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soziale Verarmung und Vereinsamung</b> durch Verlust persönlicher Bindungen und sozialer Netze (Sennet, 1998); Unvereinbarkeit von beruflichen Mobilitätsanforderungen und Pflege freundschaftlicher, partnerschaftlicher und familiärer Beziehungen (Schneider, u.a. 2001)</li> <li>• <b>Soziale und emotionale Entwurzelung</b>; Verlust von Ortsidentität und des Heimatgefühls nach Wechsel des Wohnortes (Schneider, 1992); Regionale Deidentifikation mit Verlust des lokalen Engagements</li> <li>• <b>Direkte Mobilitätsbelastungen</b> durch wechselnde Anfahrtswege oder Wohnsitzwechsel (Wieland, 2001)</li> <li>• <b>Familiale Regulationsanforderungen</b> bei Telearbeit; zusätzliche innerfamiliäre Abschirmungs- und Koordinationsaufgaben (Treier, 2000)</li> </ul>
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desynchronisation von Lebensrhythmen</b> Isolation und soziale Desintegration des               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) privat-persönlichen Umfelds (Sennet, 1998) Anpassung der Zeitrhythmen an Erfordernisse der Erwerbsarbeit erschwert die Koordination synchronisierter Freizeit</li> <li>b) öffentlich-gesellschaftlichen Umfelds (Mutz, 2001) Verlust gesellschaftlich-sozialer Kohäsion und Wir-Gefühl durch die Reduktion gemeinsamer Freizeit. Geringere Beteiligung am öffentlichen Leben.</li> </ol> </li> <li>• <b>Fragmentierung und Entgrenzung der Arbeitszeit</b> (Jurczyk &amp; Voß, 2000) Verwischen der Grenzen zwischen Arbeits- und Lebenswelt führt zu Beeinträchtigung von Erholungsverläufen durch mangelnde physische und psychische Distanzierung (Almer, 1996)</li> <li>• <b>Überforderung</b> durch permanente Selbstorganisation und komplexe Koordination der Lebensbereiche</li> </ul>
Arbeitsbeziehungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interaktionsstress-unsicherheit und Emotionsarbeit</b> in kurzfristigen Oberflächenbeziehungen ohne Authentizität, Vertrautheit und Stabilität (vgl. Rastetter, 1999)</li> <li>• Fehlender Rückhalt aus loyalen sozialen Netzwerken erleichtert <b>mikropolitische Machtspiele</b> ((Neuberger, 1996)</li> <li>• <b>Ausbeutende Kooperationsverweigerung</b> in Arbeitsbeziehungen ohne langfristige Austauschgarantie (Sottong, 2001)</li> </ul>

Quelle: Wieland & Krajewski 2002

Die Autoren verweisen – unter Rekurs auf einen breiten, interdisziplinären Forschungsstand – darauf, dass die raum-, zeit- und personenbezogenen Flexibilitätsanforderungen die Gefahr einer vollständig erwerbsgerichteten Durchgestaltung des Lebensalltags bergen:

<sup>6</sup> Gemeint ist neben dem Abbau fester Grenzen zwischen dem Arbeits- und Privatorten (Teleheimarbeit und Home-Office-Work), der durch berufliche Mobilitätsanforderungen erzwungene Wechsel des Arbeits- und Wohnortes (Anm. Wieland & Krajewski 2002).



„Die dadurch provozierte Erosion der alltäglichen Lebensführung (vgl. Jurczyk & Voß, 2000) äußert sich bezüglich der zeitlichen Flexibilisierung in einer Fragmentierung und Entgrenzung der Arbeit (z.B. bei Telearbeit, Selbständigkeit, Freelancing, temporärer Projektarbeit). Die damit zusammenhängende Desynchronisation der Lebensrhythmen erschwert die Bildung und Aufrechterhaltung befriedigender Sozialkontakte“ (ebenda).

Darüber hinaus können Mobilitätsanforderungen, wie z.B. häufige Wohnortwechsel, die Vereinbarkeitserfordernisse von Erwerbsarbeit und Privatleben erschweren und die Bildung und Aufrechterhaltung von stabiler und qualitativ hochwertiger familiärer und freundschaftlicher Beziehungen behindern (ebenda).

### 3.1.4 Zusammenfassung

Die bisher skizzierten Konzepte richten ihren Fokus auf die Identifizierung von *gesundheitsgefährdenden* Faktoren im Erwerbsleben. Abschließend werden nun - in Anlehnung an eine Systematisierung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (1998), Cox und Cox (1996) und von Hacker und Richter (1998) - Stressoren sowie Anforderungen und Belastungen, die die Qualität von Stressoren annehmen können, in einem Überblick zusammengefasst:

Tab.2: *Potentielle Gefährdungen in der Arbeitswelt*

<b>Belastungen aus der Arbeitsaufgabe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu hohe quantitative Anforderungen</li> <li>- Unvollständige, partialisierte Aufgaben</li> <li>- Zeit- und Termindruck</li> <li>- Informationsüberlastung</li> <li>- Unklare Aufgabenübertragung, widersprüchliche Anweisungen</li> <li>- Unerwartete Unterbrechungen, Störungen</li> </ul>
<b>Belastungen aus der Arbeitsrolle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verantwortung</li> <li>- Konkurrenzverhalten unter den Mitarbeitern (Mobbing)</li> <li>- Fehlende Unterstützung und Hilfeleistung</li> <li>- Enttäuschung, fehlende Anerkennung</li> <li>- Konflikte mit Vorgesetzten und Mitarbeitern</li> <li>- Verantwortung für andere oder ständiger Kontakt mit anderen</li> </ul>
<b>Belastungen aus der materiellen Umgebung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lärm</li> <li>- Mechanische Schwingungen</li> <li>- Kälte, Hitze</li> <li>- Toxische Stoffe</li> </ul>
<b>Belastungen aus der sozialen Umgebung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebs-, Arbeitsklima</li> <li>- Wechsel der Umgebung, der Mitarbeiter, des Aufgabenfeldes</li> <li>- Strukturelle Veränderungen im Unternehmen</li> <li>- Mangelnder sozialer Rückhalt</li> <li>- Zwischenmenschliche Konflikte und (sexuelle) Gewalt</li> <li>- Informationsmangel</li> </ul>
<b>Belastungen aus dem behavior-setting</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Isolation</li> <li>- Dichte, Physische Einengung (Pferchung)</li> </ul>
<b>Belastungen aus dem Person-System</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angst vor Aufgaben, Misserfolg, Kritik und Sanktionen</li> <li>- Ineffiziente Handlungsstile</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fehlende Eignung, mangelnde Berufserfahrung</li><li>- Familiäre Konflikte</li></ul>
<b>Belastungen durch die Schnittstelle Privatsphäre/ Beruf</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Widersprüchliche Anforderungen von Arbeit und Privatsphäre</li><li>- Geringe soziale und praktische Unterstützung durch die Familie</li><li>- Probleme durch die Berufstätigkeit beider Partner</li></ul>

## 3. 2. Gesundheitsförderliche Ressourcen: Was erhält gesund?

### 3.2.1 Klassifizierung von Ressourcen

Konzepte zur Förderung von Gesundheitsressourcen in der Arbeitswelt berücksichtigen *bedingungsbezogenen (externe)* und *personenbezogene (interne)* Möglichkeiten der Intervention: Bedingungsbezogene Interventionen – die sogenannte *Verhältnisprävention* – fokussieren die Gestaltung der Arbeitsorganisation und der sozialen Verhältnisse am Arbeitsplatz, personenbezogene Interventionen (*Verhaltensprävention*) zielen auf Verhaltensveränderungen der arbeitenden Person<sup>7</sup>.

Die Struktur und Funktion von externen Ressourcen wird insbesondere im Rahmen der Analyse von Arbeitstätigkeiten und -bedingungen untersucht. Die exakte Klassifikation bestimmter Arbeitsmerkmale als Ressourcen bzw. Belastung/ Anforderung bleibt jedoch in der arbeitspsychologischen Forschung ein bisher ungelöstes Problem (Ducki, 1998): So wird etwa das Vorhandensein bestimmter Merkmale (z.B. Partizipation) als Ressource eingeschätzt, während das Fehlen dieser Merkmale als wertneutrale Belastung bzw. Rahmenbedingung des Arbeitsplatzes eingestuft wird.

Tab. 3: Systematisierung von Ressourcen (nach Richter & Hacker 1998)

Externe Ressourcen		Interne Ressourcen
Organisationale Ressourcen	Soziale Ressourcen	Personale Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgabenvielfalt</li> <li>- Vollständige Tätigkeitsstruktur</li> <li>- Handlungs- bzw. Tätigkeitsspielraum</li> <li>- Qualifikationspotential</li> <li>- Partizipationsmöglichkeiten</li> <li>- Zeitelastizität</li> <li>- .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soziale Unterstützung durch:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Vorgesetzte</li> <li>o KollegInnen</li> <li>o PartnerIn/ Familie</li> <li>o Andere Personen</li> </ul> </li> <li>- Positives Sozial- und Arbeitsklima</li> <li>- ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kognitive Kontrollüberzeugungen               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Kohärenzerleben</li> <li>o Optimismus</li> <li>o Kontaktfähigkeit</li> <li>o Selbstwirksamkeit</li> </ul> </li> <li>- Handlungsmuster/ Bewältigungsstile</li> <li>- Wissen/ Kompetenz</li> <li>- .....</li> </ul>

Trotz dieser Einschränkung werden vor allem dem *Handlungs- und Kontrollspielraum* sowie der *sozialen Unterstützung* stressreduzierende und gesundheits- vor allem jedoch entwicklungsförderliche Wirkungen zugesprochen (vgl. u.a. Mohr & Udris, 1997). Diese beiden Dimensionen, die bereits in Zusammenhang mit dem Demand-Control-Model erläutert wurden ( vgl. Abschnitt 2.2.1.2) lassen sich in organisationale und soziale Ressourcen unterteilen.

<sup>7</sup> In der betrieblichen Praxis sind personenbezogene Maßnahme (z.B. Rücken-, Ernährungsschulen, Entspannungstraining) deutlich häufiger anzutreffen als bedingungsbezogene Präventionen (vgl. Schwager & Udris, 1998).

*Organisationale Ressourcen* beziehen sich auf die betrieblichen und berufsbezogenen Arbeitsbedingungen, die es der arbeitenden Person erleichtern können, mit den Anforderungen zurecht zu kommen (Udris & Rimann, 2000). Beispiele hierfür sind Partizipationsmöglichkeiten, Tätigkeitsspielraum, Aufgabenvielfalt und individuelle Zeitsouveränität, etc. Neben der genannten Pufferfunktion liegt in der Gestaltung der Arbeitsorganisation auch der zentrale Ansatzpunkt für die Entwicklung von persönlichkeitsförderlicher Arbeit, d.h. Arbeit, die die menschliche Fähigkeit unterstützt und fördert, eigene Ziele selbst zu bestimmen und sie allein, oder gemeinsam mit anderen, unter sich verändernden Rahmenbedingungen zu erreichen (vgl. dazu auch Abschnitt 2.2.2.3).

*Soziale Ressourcen* gründen auf Interaktionen zwischen zwei oder mehreren Personen, die entweder das Ziel haben, einen leiderzeugenden Zustand zu verändern oder bei objektiver Unveränderbarkeit die negativen Beanspruchungsfolgen abzumildern (vgl. Gusy, 1995), oder die den Wunsch nach Kooperation, Kontakt und sozialer Anerkennung erfüllen. So kann z.B. soziale Unterstützung auch direkt das Befinden positiv beeinflussen. Unter sozialen Ressourcen versteht man bezogen auf den betrieblichen Arbeitskontext sowohl konkrete Hilfeleistungen bei der Lösung von Problemen oder Hilfestellungen bei der Bewältigung von Aufgaben, aber auch emotionale und bewertungsbezogene Unterstützung. Insgesamt ist das Gefühl, geschätzt und für kompetent gehalten zu werden und ein wichtiges Mitglied der Gruppe zu sein, von besonders hoher Bedeutung (Holz, Zapf & Dormann 2004). Dies bedeutet auch, dass die wahrgenommene Verfügbarkeit der sozialen Unterstützung das eigentlich wichtige ist und weniger die konkrete Hilfeleistung.

Die Träger sozialer Unterstützung können KollegInnen, Vorgesetzte, LebenspartnerInnen, FreundInnen oder Verwandte sein. Die bisher durchgeführten Untersuchungen weisen darauf hin, dass innerhalb der betrieblichen Organisation insbesondere die Vorgesetzten von zentraler Bedeutung für die Wahrnehmung von sozialer Unterstützung sind; außerhalb des Betriebs sind es vor allem die LebenspartnerInnen (vgl. ebenda; Kalveram & Kracke 2004). Zu den *internen* oder *personalen Ressourcen* zählen zum Teil habitualisierte Handlungsmuster und kognitive Überzeugungen der Person, in Form von Kontrollüberzeugungen und Bewältigungsstilen, aber auch Kompetenz und Wissen (vgl. dazu auch 2.2.2.2).

Entgegen der schematischen Trennung, die die Übersicht (Tabelle 3) suggeriert, zeigt sich in der alltäglichen Praxis eine sehr enge Verknüpfung von individuellen und umweltbezogenen Ressourcen: denn für die erfolgreiche Bewältigung von Belastungen, müssen nicht nur ausreichende Ressourcen vorhanden sein, sondern es bedarf auch der Fähigkeit von Personen, diese zu nutzen. Beispielsweise können jene Personen ein höheres Maß an sozialer Unterstützung erhalten, die in der Lage sind, ihre Probleme und Gefühle anderen Personen mitzuteilen, die also die dafür notwendigen sozialen Fähigkeiten besitzen (vgl. u.a. Hobfoll 1988, Mohr & Udris (1997)).

### 3.2.2 Modell der Salutogenese – Konzept des Kohärenzsinnns

Die Ressourcenforschung ist eng mit der eingangs erläuterten salutogenetischen Perspektive auf Gesundheit verbunden (vgl. 2.1.3). Besondere Bedeutung erhält darin das Konzept des Kohärenzsinnns<sup>8</sup>, den Antonovsky (1997) als entscheidende personale Ressource für Gesundheit beschreibt. Zur Messung dieser damit verbundenen Einstellungen wurde vom Autor ein Fragebogeninstrument entwickelt, auf Basis dessen in rund 200 zum Teil umfangreiche Untersuchungen (v.a. in den skandinavischen Ländern) durchgeführt wurden. Im Wesentlichen konnten diese Untersuchungen einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Erleben von Kohärenz und einer positiven, psychischen Gesundheit bestätigen (vgl. BzgA 2001).

Arbeitswissenschaftliche Relevanz erhielt Antonovskys Modell der Salutogenese im Rahmen der betrieblichen Gesundheitspräventionsforschung. Vor allem im Rahmen des Forschungsprojekts *„Personale und organisationale Ressourcen der Salutogenese (SALUTE)“* wurde von der Forschungsgruppe um Udris das Modell aufgegriffen, um Mechanismen und Bedingungen von Gesundheit zu erforschen (vgl. Udris, Kraft & Mussmann 1991; Udris & Rimann 1999). Sie gelangte zu der Erkenntnis, dass die Entwicklung eines ausgeprägten Kohärenzsinnns erstens davon abhängig ist, dass Belastungen für die arbeitende Person vorhersehbar sind und eingeordnet werden können, zweitens müssen Möglichkeiten des Eingreifens und der Einflussnahme auf diese Belastungen vorhanden sein und drittens, soll die Möglichkeit bestehen, unter diesen Bedingungen individuelle und kollektive Ziele anzustreben und zu erreichen. (vgl. ebenda). Ein zentraler Aspekt des SALUTE-Projekts war die Entwicklung von Messverfahren zur Erhebung und Bewertung von Ressourcen. In diesem Zusammenhang wurde das Befragungs- und Auswertungsverfahren *„Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse“* (SALSA) entwickelt, welches mittels eines Fragebogens nach den salutogenetischen Ressourcen in der Arbeit fragt, d.h. nach jenen Bedingungen, die dazu beitragen, dass Menschen trotz Belastungen gesund bleiben (vgl. Rimann & Udris 1998). Konkret wird im Verfahren SALSA außer nach Belastungen vor allem nach personalen, organisationalen und sozialen Ressourcen von Gesundheit gefragt (s.o.). Im Gegensatz zu vielen anderen Verfahren der Arbeitsanalyse stehen hier nicht Beobachtungen durch externe Experten im Vordergrund, sondern es soll explizit die *subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation durch die Beschäftigten* erfasst werden. Auf diese Weise liegt der Fokus auf den interindividuellen Unterschieden in der Wahrnehmung von Ressourcen bei der Aufgabenbewältigung und deren Auswirkungen auf das Beanspruchungserleben.

---

<sup>8</sup> Kohärenzsinn/ Kohärenzerleben wird als ein überdauerndes, dynamisches Gefühl von Vertrauen beschrieben, das Anforderungen aus der inneren und äußeren Umwelt verstehbar, handhabbar und sinnhaft macht und dass eine große Wahrscheinlichkeit besteht, dass sich die Dinge so gut entwickeln werden, wie vernünftiger Weise erwartet werden kann. Damit drückt der Kohärenzsinn den Glauben an ein verständliches, bedeutungsvolles und beeinflussbares Leben aus (vgl. Antonovsky 1997 sowie Kap.2.1.4).

Zur Frage, ob der Kohärenzsinn von Männern und Frauen unterschiedlich stark ausgeprägt ist, liegen heterogene Befunde vor: Entgegen der Annahme von Antonovsky deuten etliche, teilweise großer repräsentative Untersuchungen darauf hin, dass Frauen durchschnittlich ein weniger stark ausgeprägtes Kohärenzerleben aufweisen, wie Männer (vgl. u.a. Anson, Paran, Neumann & Chernichovsky et al. 1993; Larsson & Kallenberg 1996, Schmidt-Rathjens et al. 1997). Die AutorInnen sehen in der Sozialisation von Frauen, die nach wie vor häufiger zu einer finanziell abhängigen Position, einem geringeren beruflichen Ansehen und einer niedrigeren sozialen Positionierung führt, eine Barriere für die Entwicklung eines ausgeprägten Kohärenzgefühls. Darüber hinaus verhindern – so die AutorInnen – häufigere Arbeitslosigkeitserfahrungen, schlechtere Berufschancen, eine geringere Einbettung in enge soziale Netzwerke und eine höhere Unzufriedenheit mit dem Familienklima die Entwicklung eines überdauernden, dynamischen Gefühl von Vertrauen, das die Anforderungen aus der inneren und äußeren Umwelt verstehbar, handhabbar und sinnhaft macht.

Keine direkten Geschlechtsunterschiede finden dagegen Hood, Beudet & Catiin (1996) und Rimann und Udris (1998). Jedoch weisen die ForscherInnen auf deutliche Zusammenhänge zwischen den beruflichen und betrieblichen Tätigkeitsspielräumen sowie der beruflichen Statusposition und dem Kohärenzerleben hin – zwei Merkmale die wiederum hochgradig mit dem Geschlecht korrelieren. D.h. Beschäftigte mit Managementfunktionen bilden einen deutlich stärkeren Kohärenzsinn aus, als ungelernte ArbeiterInnen. Die Wahrscheinlichkeit zur ersten Gruppe zu zählen, ist jedoch für Frauen erheblich geringer als im Hinblick auf die zweitgenannte Gruppe. Zusammenfassend weisen die bisherigen Untersuchungen daraufhin, dass ein direkter bzw. ein indirekter (über berufliche Arbeitsbedingungen vermittelter) Einfluss des Geschlechts auf die Ausbildung des Kohärenzsinnns zumindest weiterhin in Betracht gezogen werden muss (vgl. BzGA 2001).

### 3.2.3 Konzepte des Handlungsspielraums und der vollständigen Tätigkeit

Auch die *Handlungsregulationstheorie*<sup>9</sup> bleibt nicht, wie die weiter oben vorgestellten belastungsorientierten Konzepte auf die gesundheitskritische Folgen von Arbeit beschränkt, sondern stellt insbesondere die Begriffe des *gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Handlungsspielraums* und der *vollständigen Tätigkeit* (Hacker 1986, 1998) in den Mittel-

---

<sup>9</sup> Zu den Grundgedanken der Handlungstheorie gehört es, dass Handlungen zielgerichtet sind. Im Kontext von Erwerbsarbeit – in diesem wurde die Theorie der Handlungsregulation entwickelt (vgl. Hacker 1973, 1998) - können Ziele in der Regel nicht vollkommen frei gewählt werden, vielmehr werden Ziele meist von außen übernommen, und zwar in Form von betrieblichen Arbeitsaufträgen. Diese betrieblichen Arbeitsaufträge werden von den Beschäftigten individuell redefiniert und stellen sich der Person dann subjektiv als Arbeitsaufgabe dar. In den Arbeitsaufgaben sind die Handlungsziele enthalten. In der Arbeitspsychologie wird sehr häufig das Modell der hierarchisch-sequentiellen Handlungsregulation von Hacker verwendet. Dieses Modell beinhaltet, dass Ziele Handlungen steuern, indem diese zunächst von der arbeitenden Person in Teilziele aufgebrochen werden. Diese Hierarchie von Teilzielen wird dann in eine sequentielle Abfolge von Handlungen umgesetzt. Aufgabenmerkmale werden nun dahingehend unter-

punkt. Unter *Handlungsspielraum* wird jener Freiraum verstanden, der es den Beschäftigten erlaubt, ihre Aufgaben im Bezug auf die Wahl der Arbeitsmittel und zeitliche Organisation eigenverantwortlich zu bewältigen. Diese Möglichkeiten zu unterschiedlichem auftragsbezogenen Handeln und zu selbständigem Handeln sind nach Hacker nicht nur elementare Voraussetzungen für die Entwicklung eigener Ziele und von Lernkompetenz sondern auch für das Wohlbefinden und positive Erleben der Arbeit.

Von *sequentiell vollständigen* Tätigkeiten spricht Hacker immer dann, wenn sie neben dem *Ausführen* auch *Vorbereitungsfunktionen*, wie das Aufstellen von Zielen oder die Entwicklung von Vorgehensweisen, *Organisationsfunktionen*, z.B. Kooperation mit anderen Menschen, und *Kontrollfunktionen* umfasst. *Hierarchisch vollständig* sind Tätigkeiten, die abwechselnde Anforderungen aus unterschiedlichen Ebenen umfassen, wie etwa intellektuelle Problemlösungsvorgänge und sensumotorisch regulierte Bewegungsvorgänge, bzw. stark vereinfacht gesagt, wenn man von qualifizierter Mischarbeit sprechen kann.

Die Handlungsregulationstheorie geht davon aus, dass sich sowohl vollständige Arbeitstätigkeiten als auch der (erweiterte) Handlungsspielraum bei der Aufgabenbewältigung potentiell gesundheits- und persönlichkeitsfördernd auswirken (vgl. dazu auch Ulich, 1998). Diese Annahme wurde in einer Vielzahl von Untersuchungen bestätigt und konkretisiert: So verwiesen etwa Büssing und Glaser (1998) auf einen positiven Zusammenhang zwischen einem erweiterten Handlungsspielraum bei Krankenschwestern einerseits und einer hohen Arbeitszufriedenheit sowie einer reduzierten Erschöpfungssymptomatik andererseits (vgl. dazu auch Karasek, 1990; Frese & Semmer, 1991). D.h. auf Basis etlicher empirischer Untersuchungen wurden die Annahmen der Handlungsregulationstheorie vielfach bestätigt und auch die zentrale Rolle von vollständigen Tätigkeiten und Handlungsspielräumen (oder Situationskontrolle) belegt.

Bisher weist eine Vielzahl der vorliegenden Einzelstudien darauf hin, dass in unterschiedlichen beruflichen Segmenten (z.B. Sachbearbeitung im Büro, Industriearbeitsplätze) und selbst innerhalb einer Berufsgruppe sowie der selben betrieblichen Hierarchieposition Frauen häufiger als Männer an Arbeitsplätzen mit deutlich geringeren Handlungsspielräumen eingesetzt werden. D.h. Frauen und Männer führen in identischen Berufsfeldern andere Tätigkeiten aus und Frauen haben – gemessen an den genannten arbeitspsychologischen Kriterien – schlechtere Arbeitsbedingungen (vgl. u.a. Notz 1989, Rothe 1993; Lüders & Resch 1995). Repräsentative Untersuchungen, die angemessene Aussagen über die geschlechtsspezifische Verteilung von arbeitsorganisatorischen Ressourcen in der Erwerbsbevölkerung liefern könnten, liegen jedoch bislang nicht vor. Jedoch geben die Untersuchungen von Fuchs & Conrads 2003 und Fuchs 2004 auf der Basis der BiBB/IAB-Erhebungen Hinweise darauf, dass die Arbeitsplätze von Frauen – über alle Branchen und Berufsgruppen

---

schieden, wie sie sich auf dieses hierarchisch-sequentielle Handlungsmodell auswirken, d.h., welche Handlungsstruktur erforderlich ist, um eine bestimmte Aufgabe auszuführen.

hinweg – erheblich häufiger durch monotone, repetitive Arbeitsanforderungen mit geringen Gestaltungs- und Handlungsspielräumen gekennzeichnet sind als die Arbeitsplätze von männlichen Beschäftigten. In noch höherem Maße trifft dieser Befund auf die Arbeitssituation von teilzeitbeschäftigten Frauen zu (ebenda).

### 3.2.4 Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt

Auch bei dem von Resch 1999 entwickelten Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt (AVAH) stand das Anliegen im Vordergrund, die im Haushalt geleistete Arbeit umfassend zu analysieren. D.h. neben der Ermittlung von möglichen Gefährdungen wird vor allem auch nach dem Beitrag dieser Arbeit für die persönliche Entwicklung, das psychosoziale Wohlbefinden bzw. die Gesundheit gefragt. Theoretisch basiert das Verfahren AVAH ebenfalls auf der Handlungstheorie und fokussiert insbesondere die Frage, ob die Arbeitstätigkeit im Haushalt die menschliche Fähigkeit, eigene Ziele selbst zu bestimmen, diese Ziele allein oder gemeinsam mit anderen Menschen und unter flexiblen Umweltbedingungen zu erreichen, fördert oder behindert. Vor diesem Hintergrund entwickelt Resch ein Verfahren, das sechs Analyseschritte umfasst:

- (1) Ermittlung der Alltagstätigkeiten,
- (2) Ermittlung der Haushaltsarbeit,
- (3) Ermittlung des Regulationsniveaus der Planungs- und Entscheidungsprozesse,
- (4) Ermittlung der Kooperationsformen,
- (5) Analyse der Betreuungstätigkeiten,
- (6) Analyse der Flexibilität der Zeitnutzung.

Auf Basis des Verfahrens zur Analyse von Arbeit im Haushalt (AVAH) und unter Verwendung der verbreiteten arbeitswissenschaftlichen Bewertungskriterien *Schädigungsfreiheit*, *Beeinträchtigungsfreiheit*, *Persönlichkeitsförderlichkeit* und *Zumutbarkeit* (vgl. ausführlicher: Abschnitt 2.2.3) formuliert Resch folgende Anforderungen an Humane Arbeit im Haushalt (vgl. auch Resch 2002):

*„Hausarbeit, die einen positiven Beitrag für das Wohlbefinden und die Entwicklung der arbeitenden Person leistet, ist demnach durch ein hohes Regulationsniveau bzw. längerfristige Entscheidungen und Planungen gekennzeichnet, die in Kooperation mit anderen getroffen und umgesetzt werden. Zudem ist sie in bezug auf den Zeitraum und Zeitpunkt ihrer Ausführung wenig festgelegt“ (Resch 1999:138).*

Die Ergebnisse der durchgeführten Analysen zeigen (jedoch) ein sehr heterogenes Bild von Arbeitsplatz Haushalt, da etwa der Umfang der erforderlichen Entscheidungsprozesse stark mit der materiellen Ausstattung des Haushalts variieren kann, ebenso der Umgang mit den



daraus resultierenden Denk- und Planungsanforderungen sowie die spezifischen Kooperationsformen. Potentiale der Kompetenzentwicklung liegen vor allem im Bereich der Haushaltsführung sowie in den Bereichen Betreuung, Erziehung und Pflege. Andererseits enthält Haushaltsarbeit jedoch eine Vielzahl von zeitlich umfassenden Arbeitsaufgaben, die kaum Entwicklungsmöglichkeiten bieten und in der Regel allein ausgeführt werden. Im Gegensatz zu vielen erwerbsförmig organisierten Arbeitsbereichen hängt das geringe Entwicklungspotential von Arbeitsaufgaben wie Aufräumen, Waschen, Hol- und Bringdiensten nicht mit einer restriktiven Arbeitsteilung zusammen sondern mit ihrem Charakter als vor- oder nachbereitende Resttätigkeit. In diesen Bereichen sind kaum Änderungen denkbar, die auf eine Anreicherung dieser Arbeitsaufgaben im Sinne des Kriteriums der Persönlichkeitsförderlichkeit zielen. Zusammengenommen zeigt sich, dass Haushaltsarbeit keineswegs verallgemeinernd als persönlichkeitsfördernd bewertet werden kann, gleichwohl jedoch beschreibbare Potentiale dazu enthält. Im wesentlichen deuten die (wenigen) bisherigen Ergebnisse darauf hin, dass es bei der Gestaltung von Haushaltsarbeit notwendig ist, eine erträgliche Balance zwischen human gestalteten bzw. gestaltbaren Arbeitstätigkeiten und den Routineaktivitäten zu erhalten und auszubauen.

Der wissenschaftliche Erkenntnisgewinn des Verfahrens AVAH liegt zum einen in der Erforschung des Arbeitsplatz Haushalts, über den bislang wenig bekannt war. Mit dem vorliegenden Instrument lassen sich nicht nur die Risiko- und Entwicklungspotentiale von unbezahlter Haushaltsarbeit ermitteln sondern auch von speziellen Arbeitsaufgaben, die (meist marktvermittelt) an Dritte – meist ebenfalls weibliche Personen – abgegeben werden. In diesem Zusammenhang weist Resch (2002) zurecht auf die Gefahren der derzeit forcierten Strategie der erwerbsförmigen Auslagerung von Haushaltstätigkeiten hin: Es handelt sich dabei überwiegend um jene anforderungsarmen Tätigkeiten, die wenig Entwicklungspotentiale bergen.

Darüber hinaus liegt mit dem Verfahren ein Instrument vor, das an arbeitswissenschaftliche Verfahren zur Analyse von Erwerbsarbeit anknüpft und das derzeit für die Analyse von gemeinnütziger Arbeit außerhalb des persönlich-familiären Bereichs übertragen und angepasst wird (Resch 2000). D.h. es liegt nun ein Instrumentarium vor, mit dem sich eine ganzheitliche Analyse von erwerbsförmiger sowie von Haushaltsarbeit (und bald auch ehrenamtlicher Tätigkeiten) realisieren lässt, unter Berücksichtigung von Risiko- und Entwicklungspotentialen bzw. Gefährdungsfaktoren und Ressourcen.

### **3.2.5 Zusammenfassung**

Im vorangegangenen Abschnitt wurden arbeitswissenschaftliche Konzeptionen vorgestellt, die anstelle passiv erlittener Belastungen und ihren Folgewirkungen die aktive Auseinandersetzung des arbeitenden Menschen mit seiner Arbeitsaufgabe und den vorgefundenen Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt der Betrachtung stellen. Ihnen liegt einerseits die salutogenetische Perspektive von Antonowsky und somit die Frage, was den Menschen

trotz Belastungen gesund erhält, zugrunde bzw. die Frage nach dem Beitrag von Arbeit für die persönliche Entwicklung und das Wohlbefinden, die im Rahmen der Handlungsregulationstheorie und den darauf basierenden Konzepten eine zentrale Stellung einnimmt. Der Arbeitsprozess wird als aktive, zielgerichteten Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Aufgabe, ihren möglichen Ausführungsbedingungen, den verfügbaren Leistungsvoraussetzungen und den kognitiven wie emotionalen Bewertungen des Arbeitenden analysiert. In dieser tätigen Auseinandersetzung verändert der arbeitende Mensch sich selbst und sein Umfeld. Auf Basis dieser handlungs- bzw. tätigkeitstheoretischen Modellvorstellungen der Bewältigung von Anforderungen und Belastungen lässt sich nun auch ein angemesseneres Verständnis von Gesundheit, auch von Gesundheit in der Arbeit, gewinnen. Gesundheit wird in dieser Perspektive nicht einfach als die Abwesenheit von Krankheit definiert, sondern als ein Prozess verstanden, in dem eine dynamische Balance – ein „Fließgleichgewicht“ – zwischen gegebenen Anforderungen der Arbeit und verfügbaren Leistungsvoraussetzungen des arbeitenden Menschen ständig wieder neu hergestellt und aufrecht erhalten wird. Zusammenfassend lassen sich auf Basis der bislang vorgestellten Modelle – in Anlehnung an Semmer und Mohr (2001) - folgende gesundheitsrelevanten Aspekte der Arbeit identifizieren:

*Tab.4: Gesundheitsrelevante Aspekte der Arbeit*

<b>Qualität der Aufgaben</b>	<u>Anforderungen:</u> – Komplexität (qualitative Unter-/Überforderung) – Variabilität – Soziale Anforderungen – Kooperationserfordernisse <u>Optionen (Ressourcen):</u> – Kontrolle – Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten
<b>Hindernisse bei der Aufgabenerfüllung</b>	<u>Intensität:</u> – Zeitdruck – Daueraufmerksamkeit <u>Arbeitsorganisatorische Probleme:</u> – Qualität und Verfügbarkeit von: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Material/Werkzeug</li> <li>o Informationen/Unterlagen</li> <li>o Unterbrechungen/ Ablenkungen</li> </ul> <u>Unsicherheit:</u> – Unklare oder zu Konflikten führende Ziele – Schlecht vorhersehbare Resultate – Unklares Feedback <u>Unfallgefahr</u>
<b>Physische Bedingungen</b>	<u>Umgebungsbedingungen</u> (z. B. Lärm, Zugluft, schlechte Beleuchtung etc.) <u>Gefährdende körperliche Belastung</u>
<b>Soziale Bedingungen</b>	Konflikte und andere soziale Stressoren Soziale Unterstützung Kooperationszwänge
<b>Organisationale Bedingungen</b>	Status und Anerkennung (z. B. ausbildungsgemässe Beschäftigung) Unternehmenspolitik (z. B. Informationspolitik) Kontrolle und Einfluss (z. B. Entscheidungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten)

	Zukunftsaussichten (z. B. Aufstiegsschancen, Arbeitsplatzsicherheit)
--	--

Quelle: Semmer & Mohr (2001)

### **3.3 Bewertungskriterien zur Bewertung von Arbeit(stätigkeiten)**

#### **3.3.1 Arbeitspsychologische Bewertung von Arbeitstätigkeiten**

In den bisher vorgestellten Modellen zur Analyse von Erwerbsarbeit sind bereits implizite und meistens auch explizite Kriterien der Bewertung enthalten. Dennoch existieren in der Arbeitspsychologie einige Systematisierungen von Bewertungskriterien, die gerade im Hinblick auf jene Entwicklungen in der Arbeit, die derzeit prominent unter den Stichworten „Ambivalente Autonomie“ oder „Mehr Druck durch Freiheit“ verhandelt werden, erneut Aktualität gewinnen könnten.

Das differenzierteste System zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten wurde von Hacker und Richter (1980) vorgestellt. Es wurden vier Kriterien vorgeschlagen, und zwar Ausführbarkeit (1), Schädigungslosigkeit (2), Beeinträchtigungsfreiheit (3) und Persönlichkeitsförderlichkeit (4): Unter dem Kriterium „Ausführbarkeit“ wird die Frage gestellt, ob die Voraussetzungen für ein zuverlässiges, forderungsgerechtes, langfristiges Ausführen der Tätigkeit gegeben sind. Unter dem Aspekt „Schädigungslosigkeit“ geht es darum physische Gesundheitsschädigungen auszuschließen, und das Kriterium „Beeinträchtigungsfreiheit“ bezieht sich auf den Ausschluss von psychischen Befindensbeeinträchtigungen. Die Frage, ob sich die Arbeitstätigkeit auf den Erhalt bzw. auf die Weiterentwicklung spezieller Fähigkeiten und Einstellungen auswirkt, wird unter dem Bewertungskriterium „Persönlichkeitsförderlichkeit“ verhandelt:

Abb. 3: Hierarchisches System zur psychologischen Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen (Hacker & Richter 1980)

Realisierung	Bewertungsebene	Unterebene	Mögliche Kriterien (Beispiele)
(4) ↑	<b>Persönlichkeitsförderlichkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Weiterentwicklung v. sp. Fähigk. /Einst.</li> <li>o Erhaltung v. sp. Fähigk./Einst.</li> <li>o Rückbildung von speziellen Fähigkeiten und Einstellungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zeitanteil für: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbständige Verrichtungen</li> <li>▪ Schöpferische Verrichtungen</li> </ul> </li> <li>▪ Erforderliche Lernaktivitäten</li> </ul>
(3) ↑	<b>Beeinträchtigungsfreiheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Ohne bzw. mit zumutbaren Beeinträchtigungen</li> <li>o Bedingt zumutbare Beeinträchtigungen</li> <li>o Nicht zumutbare Beeinträchtigungen (funktionelle Störungen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Negative Veränderungen psycho-physiologischer Kennwerte (EKG, EEG)</li> <li>▪ Befindensbeeinträchtigungen</li> </ul>
(2) ↑	<b>Schädigungslosigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Gesundheitsschäden ausgeschlossen</li> <li>o Gesundheitsschäden möglich</li> <li>o Gesundheitsschäden hochwahrscheinlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berufskrankheiten-Morbidität</li> <li>▪ Unfälle</li> </ul>
(1) ↑	<b>Ausführbarkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Uneingeschränkte Ausführbarkeit</li> <li>o Bedingte, eingeschränkte Ausführbarkeit</li> <li>o Zuverlässige Ausführbarkeit nicht gewährleistet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Normwerte</li> </ul>

Dieses Bewertungsmodell ist hierarchisch. Das heißt, es müssen die Mindestanforderungen der untersten Ebene erfüllt sein (gegebenenfalls durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes), um zur nächsthöheren Ebene fortzuschreiten. So sollte vor dem Bewerten der Persönlichkeitsförderlichkeit geprüft und gesichert sein, dass keine Gesundheitsschäden wie Wirbelsäulenschäden und keine Befindensbeeinträchtigungen wie arbeitsbedingte Ermüdung vorliegen. Fehlendes Erfüllen untergeordneter Merkmale schließt die Möglichkeit zum Erfüllen nachgeordneter Merkmale aus. Das heißt, Arbeitstätigkeiten, die gesundheitsschädigend sind, können per Definition nicht als persönlichkeitsförderlich charakterisiert werden – selbst wenn die Arbeitsplätze mit hohen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen ausgestattet sind.

Im Unterschied zu dem vorgestellten Bewertungsmodell von Hacker und Richter entwickelt Ulich (1984) ein ausdrücklich *nicht hierarchisch* konzipiertes Modell vor, das jedoch hinsichtlich der Bewertungsebenen große Ähnlichkeiten aufweist. Ulich unterscheidet physische oder psychische *Schädigungslosigkeit*, *Beeinträchtigungsfreiheit*, *Persönlichkeitsförderlichkeit* und *Zumutbarkeit*. Mit dem Kriterium der Zumutbarkeit führt Ulich explizit ein gruppenspezifisches, von gesellschaftlichen Normen und Werten bestimmtes Kriterium ein. Seine Anwendung zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten erfordert die Berücksichtigung des Qualifikations- und des subjektiven Anspruchsniveaus der Beschäftigten. Die genannten

Bewertungskriterien führen – in Anlehnung an Ulich (2001) – zur folgender Definition humaner Arbeitstätigkeiten:

*„Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potentiale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen“.*

Die Abkehr von einem hierarchischen Bedingungsmodell um persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeiten zu beurteilen, begründet Ulich mit der notwendigen Möglichkeit einer partizipativen Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme. Diese Möglichkeit stellt bereits ein genuines Merkmal im Prozess der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung dar – auch wenn weiterhin schädigende Arbeitsbedingungen existieren (Ulich 2001). Er argumentiert, dass die Veränderung von schädigenden Arbeitsbedingungen unter Einbezug der Beschäftigten erfolgen kann - dann wäre dies bereits ein Prozess persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung. Wenn jedoch Schädigungen oder Beeinträchtigungen lediglich „von oben“, nach der Maßgabe von Expertenurteilen abgeschafft würden, würde dies die Bereitschaft zu autonomieorientierter Arbeitsgestaltung nicht ohne weiteres stimulieren. Grundsätzlich erlaubt es das Bewertungsmodell von Ulich, Arbeitstätigkeiten mit großen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen (z.B. im Rahmen (teil-)autonomer Gruppenarbeit) als im hohen Maße persönlichkeitsförderlich zu klassifizieren, selbst wenn Schädigungen der arbeitenden Personen nicht ausgeschlossen sind.

Seit Ende der 90er Jahre wird jedoch der Annahme einer ausschließlich positiven Korrelation zwischen Handlungsspielraum und humaner Arbeit vermehrt widersprochen. Kritisch wird darauf verwiesen, dass erhöhte Spielräume auch mit negativen Erlebensqualitäten – etwa mit Gereiztheit und verminderter Belastbarkeit – verbunden sein können (vgl. u.a. Moldaschl, 2003): So fordert Moldaschl (2003) zurecht, die widersprüchlich anmutende Entwicklung von *mehr Autonomie und mehr kontingenten Handlungszwängen*, die sich gerade unter den Bedingungen von teilautonomer Arbeit in dezentralen Organisationen beobachten lässt, zur Kenntnis zu nehmen und ein differenzierteres Verständnis von Autonomie und Handlungsspielraum zu entwickeln. „'Handlungsspielraum', Möglichkeiten ‚planner Strategie‘ oder ‚Qualifikation‘, die bisher als Generalindikator humaner Arbeit konzipiert waren, schließen Schädigung nicht mehr aus, und Persönlichkeitsförderlichkeit nicht mehr a priori ein“ (ebenda: 88). Damit werden keinesfalls die bisherigen Einsichten der Arbeitswissenschaft über die negativen Folgen von arbeitsinhaltlich entfremdeter, partialisierter Arbeit obsolet, aber die Annahme eines linearen Zusammenhangs nach dem Muster, je größer der Handlungsspielraum desto besser ist die Qualität der Arbeit oder je mehr Verantwortung desto größer ist die Motivation usw., wird aufgegeben. Im Gegensatz schlägt

Moldaschl (2001) ein vielversprechendes *Konzept der Widersprüchlichen Arbeitsanforderungen* vor, das kritisch an der Ressourcenforschung ansetzt. Danach erzeugen potentiell vor allem die *Widersprüche zwischen Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten*, bzw. die *Diskrepanzen zwischen Zielen, Regeln und Ressourcen* psychische Fehlbelastungen. Ob eine – von arbeitswissenschaftlicher Seite stets begrüßte – Aufgabenintegration einen Beitrag zu ‚guter Arbeit‘ leistet, kann demnach erst dann beurteilt werden, wenn dem Arbeitenden genügend Zeit zur Ausführung und Einarbeitung zur Verfügung steht, die Aufgaben in ihrer Zeitstruktur nicht konfliktieren, der kompetenzerweiternde Einsatz für die übernommene Arbeitsaufgaben nicht mit der Aufrechterhaltung der Sozialbeziehungen außerhalb der Arbeit in Widerspruch gerät, etc. (Moldaschl, 2003).

### 3.3.2 Sozialwissenschaftliche Ansätze zur Bewertung von Arbeit

Bislang wurden überwiegend im Rahmen der arbeitspsychologisch orientierten Arbeitswissenschaft Kriterien zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten entwickelt. Diese zum Teil sehr systematischen Bewertungsmodelle beziehen sich auf die – meist unmittelbaren - Wirkungen der Arbeitsbedingungen auf die arbeitende Person. Weitgehend außerhalb dieser Bewertungskriterien bleibt die Wirkung von Arbeit auf Dritte (z.B. Schädigungen durch den Konsum des Arbeitsprodukts, betriebsexterne Schädigungen durch die Herstellung, etc.) oder auch die längerfristigen mittelbaren Wirkungen von Arbeit (z.B. die kulturellen oder politischen Wirkungen von Angst/ Unsicherheit, wenn diese dauerhaft als betriebliches Rationalisierungsinstrument eingesetzt wird). Bisher liegen nur vereinzelt soziologische bzw. politikwissenschaftliche Befunde vor, die keine systematische Bewertung von Arbeit erlauben. Erste Ansätze wurden vor allem von jenen ForscherInnen vorgelegt, die sich auf Basis der theoretischen Arbeiten von Bourdieu (1976,1983) sowie von Castell (2000) mit der Entwicklung von (Erwerbs-)Arbeit und Arbeitslosigkeit beschäftigen. Zu nennen wären hier die Untersuchungen von Vogel (2003), Dörre, u.a. (2000) sowie für die vergleichende europäische Forschung zur sozialen Prekarität und sozialen Integration von Gallie und Paugam (2002). Diese Arbeiten gehen davon aus, dass erwerbsförmige Beschäftigung allein noch keinen Beitrag zur sozialen Integration leistet und fragen nach dem Prekaritätspotential von verschiedenen Beschäftigungs- und Arbeitsorganisationsformen und dessen mittelbaren und unmittelbaren Folgen. Das Bewertungskriterium dieser Arbeiten ist soziale Integration und der Forschungsfokus liegt auf der Frage, welchen Beitrag Arbeit – und vor allem die Qualität von Arbeit – dazu leistet. In diesem Zusammenhang werden (insbesondere bei Gallie & Paugam 2002) auch fruchtbare Verknüpfungen zum Themenbereich Arbeit und Gesundheit vorgelegt: So weisen die Autoren anhand repräsentativer Erhebungen für die europäische Bevölkerung im erwerbsfähigem Alter nach, dass bestimmte qualitative Merkmale der Arbeit – etwa die subjektiv wahrgenommenen Beschäftigungsunsicherheit - nicht nur einen starken negativen Einfluss auf das gesundheitlichen Wohlbefinden haben, sondern auch in einem hohen Maß die Unzufriedenheit mit der Gesellschaft und der Funkti-

onsweise der Demokratie sowie eine geringere Bereitschaft zu Solidarität erklärt. Demgegenüber korrespondiert eine hohe Arbeitsqualität (i.S. von Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen, etc.) mit einer starken Zufriedenheit mit den genannten Bereichen. Unter Kontrolle der Arbeitsqualität hat das Geschlecht keinen Einfluss auf die sozialen Einstellungen und Bewertungsmuster, gleichwohl belegen auch die Autoren der genannten europäischen Untersuchung deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen unter den weiblichen Erwerbstätigen. Dieser Umstand hat sich im Zeitverlauf weiter verstärkt. Zusammenfassend haben Gallie & Paugam für den europäischen Raum bestätigt, dass Personen, die aufgrund ihrer instabilen Beschäftigungssituation oder schwieriger Arbeitsbedingungen am schlechtesten in das Berufsleben integriert sind, auch jene sind, die am wenigsten stabil in das gesellschaftliche Leben integriert sind und das politische Leben und öffentliche Einrichtungen ganz allgemein als sehr entfernt erleben.

Trotz einiger innovativer Untersuchungen, die durchaus geeignet wären, gesellschaftswissenschaftlichen Bewertungen von Arbeit zu liefern, bleiben die vorliegenden sozialwissenschaftlichen Studien bisher relativ unverbunden nebeneinander stehen – ein Versuch, zu einer ähnlich strukturierten Bewertung von Arbeit zu kommen, wie er in der psychologisch orientierten Arbeitswissenschaft vorgelegt wurde, fehlt bislang.

### **3.4 Subjektives Erleben von Arbeit: Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsemotionen**

Die bisher genannten arbeitswissenschaftlichen Modelle haben – auf Grundlage unterschiedlicher Forschungstraditionen – die Analyse der Wirkung von Arbeit auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der arbeitenden Person in den Vordergrund gestellt. Wenn nun im Folgenden ein kurzer Überblick über jene geleistet wird, die sich mit subjektiven Bewertungsurteilen über die aktuelle Arbeitssituation bzw. mit dem Erleben von Arbeit beschäftigen, so ist diese Zweiteilung pragmatischer Natur und greift natürlich in vielen Fällen zu kurz: Weder kann eine sinnvolle Anwendung von Arbeitszufriedenheits-, Motivations- oder Arbeitsemotionsforschung auf eine sensible Bestandsaufnahme der Kontextbedingungen verzichten – und dabei spielt die arbeitswissenschaftlich fundierte Analyse der Arbeitssituation eine tragende Rolle – noch können Konzepte zur Ermittlung und Beurteilung von (Fehl-)Beanspruchungen auf die subjektive Bewertung der arbeitenden Person verzichten. Erst durch die Einschätzung einer Arbeitsanforderung durch die Betroffenen als schädigend bzw. als förderlich wird eine zunächst neutral zu bewertende Belastung zur positiven oder negativen Beanspruchung. Die Trennung trägt jedoch der Tatsache Rechnung, dass zumeist die vorzufindende Arbeitsgestaltung als unabhängige Variable und das Befinden der arbeitenden Person als abhängige Variable konstruiert werden.

Der Stand der Theoriebildung zur Arbeitszufriedenheit und zur Arbeitsmotivation stammt größtenteils aus der Motivations- und der Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein nicht

unerheblicher Teil dieser Modelle möchte nicht nur Arbeitszufriedenheit erklären, sondern beschäftigt sich ebenso mit der Arbeitsmotivation und dabei vor allem mit der Frage, wie Menschen zu mehr und besserer Arbeit motiviert werden können. Nicht selten fließen die Begriffe Motivation und Zufriedenheit ineinander. Beginnen wir daher mit einer begrifflichen Unterscheidung:

Unter Motivation versteht man einen aktivierenden Prozess mit richtunggebender Tendenz, wobei das Augenmerk der Motivationspsychologen entweder mehr auf den aktivierenden Aspekten (Triebe, Erregung, Bedürfnisse etc.) oder aber verstärkt auf der kognitiven Komponente (Zielrichtung, Instrumentalität, Erwartungen etc.) liegt. D.h. um von dem gleichsam ruhenden, latenten Motiv zu einer zielgerichteten Handlung zu kommen, bedarf es eines Prozesses, der zwischen verschiedenen Handlungsmöglichkeiten auswählt, das Handeln steuert und auf die Erreichung spezifischer Zielzustände ausgerichtet ist. Dieser Prozess wird als Motivation bezeichnet. Unter Motivierung wird dagegen der (meist) von außen kommende aktive Versuch bezeichnet, den Prozess der Motivation in Gang zu setzen.

In Anlehnung an diesen Motivationsbegriff wird Arbeitszufriedenheit einerseits als „Bedürfnisbefriedigung“, als „angenehmer, emotionaler Zustand“ als „aufgehobene Soll-Ist-Differenz“, als das „Erreichen bestimmter Werte“, als „Gleichgewichtszustand“, als eine „positive Einstellung zur Arbeit bzw. zu bestimmten Aspekten der Arbeit“ oder andererseits als das „Ergebnis eines komplexen Informationsverarbeitungsprozesses“ begriffen (vgl. zum Überblick Neuberger/Allerbeck 1978). Die letztgenannte, prozessbezogene Definition von Arbeitszufriedenheit beschreibt somit den Grad, zu dem Arbeit und deren Konsequenzen es gestatten, hoch bewertete Motivziele zu erreichen. Dabei können verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit ermittelt werden.

Arbeitszufriedenheit ist zu unterscheiden von Berufszufriedenheit. Berufszufriedenheit ist die Zufriedenheit mit der Wahl des Berufes. Es stellt sich die Frage, ob man den richtigen oder falschen Beruf ergriffen bzw. erlernt hat. Arbeitszufriedenheit bezieht sich hingegen auf die Bewertung der aktuellen und konkreten Arbeitssituation.

### **3.4.1 Inhalts- bzw. bedürfnisorientierte Konzepte**

Inhaltsorientierte Konzepte zur Ermittlung von Arbeitszufriedenheit beruhen auf der Bedürfnispyramide von Maslow, unterscheiden zwischen Defizit- und Wachstumsbedürfnissen und sollen „inhaltliche Angaben darüber machen, welche Bedürfnisse befriedigt sein müssen, um Zufriedenheit zu bewirken“ (vgl. Fischer 1993: S. 47). Bekannteste Vertreter der inhaltsorientierten Motivationsforschung sind Herzberg, Mausner und Snyderman (1959), die Ende der 50er Jahre die sogenannte Zwei-Faktoren-Theorie entwickelt haben. Ihrer Forschung liegt die Frage zu Grunde, welche die Bedingungsfaktoren für Zufriedenheit sind und was somit auch als Motor oder Antrieb des Verhaltens gelten kann. Der Kern der „Zwei-Faktoren-Theorie“ besagt, dass es unterschiedliche Faktoren sind, die Zufriedenheit



und die Unzufriedenheit beeinflussen. Zum einen sind es „Hygiene-Faktoren“, die für das Fehlen bzw. Vorhandensein von Arbeitsunzufriedenheit verantwortlich sind. Ihnen liegt gewissermaßen das Problem des „Grenznutzens“ zu Grunde, d.h. das Problem, dass Anreize ab einer bestimmten Höhe oder Ausprägung nicht mehr wirken. Dazu gehören:

- die Gestaltung der äußeren Arbeitsbedingungen,
- die Beziehung zu den Arbeitskollegen,
- die Beziehung zu dem Vorgesetzten,
- die Firmenpolitik und die Administration,
- die Entlohnung und die Sozialleistungen sowie
- die Krisensicherheit des Arbeitsplatzes.

Herzberg geht also davon aus, dass das Fehlen bzw. die unzureichende Gestaltung der genannten „Hygienefaktoren“ zu dauerhafter bzw. starker Unzufriedenheit führt, jedoch der Ausbau dieser Faktoren keine dauerhafte oder steigende Arbeitszufriedenheit bzw. Motivation bewirken kann.

Im Gegensatz dazu konnten auf Basis empirischer Untersuchungen Faktoren identifiziert werden, die für die Entwicklung von Arbeitszufriedenheit und -motivation eine entscheidende Bedeutung haben. Dazu zählen:

- die Tätigkeit selbst,
- der positive Eindruck, etwas zu leisten,
- die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln,
- die Verantwortung bei der Arbeit,
- die Aufstiegsmöglichkeiten und
- die Anerkennung.

Der praktische Anwendungsbezug dieser Unterscheidung von verschiedenen Faktorenbündeln besteht in der Erkenntnis, dass die Verbesserung der Kontextfaktoren allenfalls geeignet ist, Unzufriedenheit abzubauen. Für den Aufbau von Zufriedenheit oder Motivation benötigt man demgegenüber weit mehr, als eine Verbesserung äußerer Rahmenbedingungen. Hierzu muss die Arbeit selbst – d. h. ihr Inhalt – attraktiv gestaltet werden. Damit wurde mit der Zwei-Faktoren-Theorie erstmals (wieder) prominent auf *die Bedeutung der Arbeitstätigkeit und des Arbeitsinhalts für die Arbeitszufriedenheit* aufmerksam gemacht<sup>10</sup> und – mit der Unterscheidung von Zufriedenheit und Unzufriedenheit als zwei voneinander unabhängige Faktoren – wurde der Grundstein für die Forschung über *extrinsische* und *intrinsische Motivation* gelegt (vgl. Kreikebaum u.a. 1988; Weinert 1992). In der betrieblichen und arbeitswissenschaftlichen Praxis führten die Ergebnisse von Herzberg u.a. zu der Diskussion über die *attraktive Gestaltung von Arbeitsplätzen durch Anreicherung des Arbeitsinhalts* (job-enrichment-Maßnahmen).

---

<sup>10</sup> Damit wurde an eine Forschungstradition aus den 20er und 30er Jahren angeknüpft (z.B. de Man 1927), die jedoch in den 50er Jahren weitgehend in Vergessenheit geraten war und damit wenig Einfluss auf die Gestaltung von Arbeit hatte.

Dennoch wurde die Zwei-Faktoren-Theorie stellvertretend für inhaltsorientierte Theorien vielfach und zu Recht kritisiert (vgl. u.a. Bruggemann u.a. 1975; Vroom u.a. 1964, Neuberger 1974). Die Kritik bezog sich zum einem darauf, dass etliche Faktoren Auswirkungen sowohl auf die Zufriedenheit als auch auf die Unzufriedenheit haben (z.B. Entgelt) und sich somit die Annahme von völliger Unabhängigkeit von extrinischer („Hygiene-Faktoren“) und intrinsischer Motivation (Motivatoren) nicht aufrecht erhalten lasse. Zum anderen verwiesen vor allem Bruggemann u.a. (1975) darauf, dass die Arbeitszufriedenheitsforschung nicht vom Individuum, das heißt von den individuellen Ansprüchen an Arbeit etc., abstrahieren dürfe, sondern dass diese systematisch und detailliert in die Untersuchung einbezogen werden müssten.

### 3.4.2 Verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit

Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975) entwickeln in der Auseinandersetzung mit der bestehenden Motivationsforschung einen bis heute fruchtbaren Ansatz der Arbeitszufriedenheitstheorie<sup>11</sup>, der auf motivationale und kognitive Prozesse des Individuums eingeht und *Arbeitszufriedenheit als längerfristige Einstellung gegenüber der Arbeit definiert, die aus verschiedenen Soll-Ist-Vergleichen resultiert*. Dabei bezeichnen die Ist-Werte die subjektiv wahrgenommene Arbeitssituation und die Soll-Werte das individuelle Anspruchsniveau. Innovativ gegenüber vielen anderen Ansätzen, die die Soll-Werte nicht explizit erheben<sup>12</sup>, ist dabei, dass Bruggemann u.a. das Anspruchsniveau *nicht* als konstant betrachten. D.h. sie gehen davon aus, dass sich die *Ansprüche der Beschäftigten verändern* bzw. dass *das Anspruchsniveau dynamisch* ist: Je nach dem, ob Personen in der Lage sind bzw. in die Lage versetzt werden Problemlösungsstrategien zu entwickeln oder aber eine Frustrationstoleranz zu entwickeln, bleibt das Anspruchsniveau konstant, sinkt oder steigt.

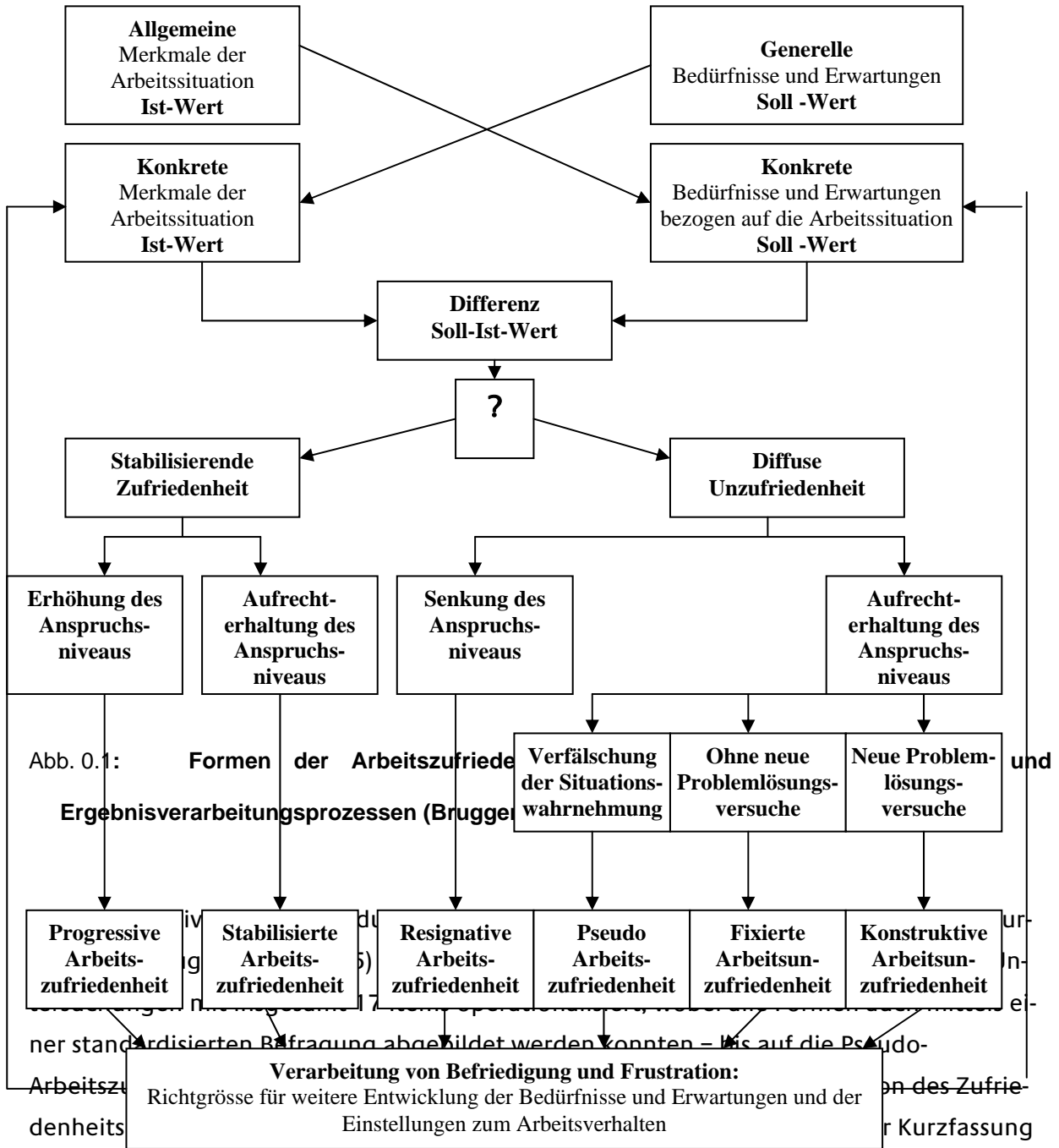
Im Zusammenhang mit der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitssituation lassen sich demzufolge vier verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und zwei Formen der Arbeitsunzufriedenheit unterscheiden, die schematisch in Abbildung 3.3.1 dargestellt werden (ebenda: 133f): einerseits die progressive, stabilisierte, resignative sowie die Pseudo-Arbeitszufriedenheit und andererseits die fixierte und konstruierte Arbeitsunzufriedenheit. Durch Präzisierung des konventionellen Konstrukts „Arbeitszufriedenheit“ als *qualitativ zu unterscheidende Formen der Arbeitszufriedenheit* haben die AutorInnen einen wichtigen, wenn auch wenig replizierten, Beitrag zur Erhebung von subjektiver Arbeitsbewertung ge-

<sup>11</sup> Der Ansatz von Bruggemann u.a. wird noch immer von vielen Autoren, die sich kritisch mit der Arbeitszufriedenheitsforschung auseinander gesetzt haben, als fruchtbar undentwicklungsfähig bezeichnet (vgl. u.a. Büssing 1991; Gebert/Rosenstiel 1992; Neuberger 1985; Ulich 1994).

<sup>12</sup> Bei einer Vielzahl von Befragungen zur Arbeitszufriedenheit werden die Ansprüche der Befragten (Soll-Werte) nicht explizit erhoben, sondern die Fragen zielen unmittelbar auf das Ergebnis des Soll-Ist-Vergleichs (d.h. auf die Zufriedenheit).

leistet, den sie im Zeitverlauf weiter präzisiert und für eine standardisierte Befragung operationalisiert haben (vgl. Bruggemann 1976): Demnach sind die erwähnten Formen der Arbeitszufriedenheit bzw. der Arbeitsunzufriedenheit folgendermaßen charakterisiert (vgl. ebenda: 71):

- *Progressive Arbeitszufriedenheit*: Ein Zufriedenheitsurteil, das auf der Befriedigung von Bedürfnissen und Erwartungen beruht und zusätzlich mit dem Wunsch und/oder der Erwartung verbunden ist, weitergehende, neue Ziele zu erreichen.
- *Stabilisierte Arbeitszufriedenheit*: Ein Zufriedenheitsurteil, das ebenfalls auf Befriedigung beruht und sich mit dem Wunsch nach Wahrung des Erreichten verbindet.
- *Resignative Arbeitszufriedenheit*: Im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Zufriedenheitsformen ist sie nicht befriedigungsbedingt, sondern beruht auf einer Senkung des Anspruchsniveaus und auf Resignation.
- *Pseudo-Arbeitszufriedenheit*: Eine theoretisch abzuleitende Form, bei der die Zufriedenheitsformulierung auf einer Wahrnehmungsverfälschung hinsichtlich der unbefriedigenden Situation beruht – also auf einem Abwehrmechanismus.
- *Fixierte Arbeitsunzufriedenheit*: Bei dieser Form handelt es sich um eine Unzufriedenheitsfeststellung, die fixiert und auswegslos erscheint, weil Möglichkeiten zur Veränderung der unbefriedigenden Aspekte des Arbeitsverhältnisses nicht sichtbar werden.
- *Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit*: Eine Unzufriedenheitsformulierung, die mit Vorstellungen und Initiativen zur Überwindung der unbefriedigenden Situation verknüpft ist.



wurden die Formen der Arbeitszufriedenheit mit folgenden Formulierungen abgebildet:

Tab. 0.1: Operationalisierung verschiedener Formen der Arbeits(un)zufriedenheit

	Ursprüngliche Itemformulierung & Ergänzung (vgl. Bruggemann 1976)	
Progressive AZ	"Ich bin (eher) zufrieden... Die Stelle hat meine Bedürfnisse und Wünsche bisher erfüllt, und ich kann mich in Zukunft noch verbessern..."	"Ich kann zufrieden sein, aber ich möchte es noch weit bringen..."
Stabile AZ	"Ich bin (eher) zufrieden... Die Stelle entspricht meinen Bedürfnissen und Wünschen, und ich möchte, dass alles so bleibt wie bisher..."	"Ich bin jetzt mit meiner Stelle restlos zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt wie es ist..."

Resignative AZ	„Ich bin (eher) zufrieden... Die Stelle entspricht nicht gerade meinen Bedürfnissen und Wünschen, aber es könnte viel schlimmer sein...“	„Früher wäre ich mit so einer Stelle nicht zufrieden gewesen, aber man wird bescheiden...“
Fixierte AUZ	„Ich bin (eher) unzufrieden... Es gibt auch keine Möglichkeiten für mich, etwas zu unternehmen und meine Lage zu verbessern ...“	
Konstruktive AUZ	„Ich bin (eher) unzufrieden... Ich versuche, durch eigene Anstrengung und mit der Hilfe anderer da etwas zu ändern...“	„Ich bin (eher) unzufrieden... Wenn sich da nicht bald etwas ändert, suche ich mir eine andere Stelle...“

AZ = Arbeitszufriedenheit; AUZ= Arbeitsunzufriedenheit

An diese Forschungsergebnisse wurde vielfach angeknüpft und *die prinzipielle Brauchbarkeit der Annahme qualitativ verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit* belegt. Insbesondere konnte gezeigt werden, dass in der Gruppe der Arbeitszufriedenen ein hoher Anteil resignativ zufriedener Personen (mit gesenktem Anspruchsniveau) enthalten ist. Die Messung der Formen bleibt jedoch insofern weiter problembehaftet, da nicht nur der im theoretischen Modell konzipierte Typus der Pseudo-Arbeitszufriedenheit kaum zu erfassen ist, sondern auch die feinen Unterschiede in der Dynamik der Anspruchsniveaus v.a. zwischen den Formen fixierter und resignativer Unzufriedenheit sowie zwischen stabilisierter und progressiver Arbeitszufriedenheit nur bedingt mit einfachen Konstrukten abzubilden sind. Als taugliche, unabhängige Faktoren wurden zunächst die Dimensionen *Zufriedenheit* und *Resignation* bestätigt (vgl. Fischer/Eufinger 1991; Semmer/Baillod 1991). Darüber hinaus konnte ein Zusammenhang zwischen Resignation und schlechtem Wohlergehen und psychosomatischen Symptomen nachgewiesen werden.

Büssing/Bissels/Krüsken (1997), die ebenfalls an das Modell von Bruggemann anknüpfen, leisten einen weiteren Beitrag zu dessen Operationalisierung: Sie können in einer computergestützten Laborstudie auf Basis von Mehrfachbefragungen mit unterschiedlichen Methoden den Typ der *resignativ Arbeitszufriedenen* und der *konstruktiv Arbeitsunzufriedenen* plausibel von einander abgrenzen: Zum einen zeigt sich, dass diese beiden Gruppen sich signifikant in ihrer durchschnittlichen Zufriedenheit im Hinblick auf die Gesamtheit der Einzelaspekte ihres Arbeitsplatzes unterscheiden. Darüber hinaus unterscheiden sich resignativ Arbeitszufriedene und konstruktiv Arbeitsunzufriedene als Vertreter grundsätzlich unterschiedlicher Arbeitszufriedenheitsformen durch ihre unterschiedliche Qualität von Handeln bei vergleichbaren Tätigkeitsspielräumen: *Konstruktiv Arbeitsunzufriedene informieren sich aktiver und es gelingt ihnen besser, diese Informationen in Handeln umzusetzen.* Darüber hinaus wurde in diesem Zusammenhang der *Einfluss von verschiedenen Merkmalen auf das Anspruchsniveau* untersucht. Dabei konnte gezeigt werden, dass v.a. subjektive Kontrollerwartungen, objektive Tätigkeitsspielräumen und subjektive Vorstel-

lungen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit Einfluss auf die Qualität der Arbeitszufriedenheit haben (vgl. Büssing/ Bissels/ Herbig/ Krüsken 1997).

### 3.4.3 Arbeitseemotionen

Für die weitere Verfeinerung des Bewertungskonstrukts „Arbeitszufriedenheit“ kann die Emotionspsychologie, deren Themen die *Entstehung* und die *feinen Qualitäten des Erlebens* sind, einen wichtigen Beitrag leisten: In der Arbeitswelt erleben Menschen schließlich sehr verschiedene Gefühle – von Stolz, Freude und Begeisterung angefangen, über Spannung oder Langeweile bis hin zu Wut, Ärger oder Angst (vgl. Temme/ Tränkle 1996). Das Erleben dieser Gefühle ist situationsabhängig und zeigt somit, wie Menschen ihre aktuelle Arbeitssituation erleben. Darüber hinaus konnten in neueren Untersuchungen wichtige Erkenntnisse über die Entstehungsbedingungen von positiven wie negativen Emotionen in der Arbeit gesammelt werden (vgl. u.a. Becker 1995; Temme/Tränkle 1996; Triemer/Rau 2001). Es zeigen sich mittlerweile zahlreiche Zusammenhänge zwischen verschiedenen Dimensionen der Arbeit und den erlebten Stimmungszuständen bzw. -änderungen. Die Forschung auf diesem Gebiet wurde weitgehend parallel zur Arbeitszufriedenheitsforschung und deren Weiterentwicklung (siehe oben) betrieben. Die Ergebnisse weisen auf vielfältige Anknüpfungspunkte für eine emotionspsychologische Verfeinerung der verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit hin.

Die meisten Anstrengungen, die *Entstehungsbedingungen von Arbeitszufriedenheit* zu untersuchen, konzentrieren sich auf die Erforschung der kognitiven und motivationalen Bedingungen, aber Arbeitszufriedenheit – darauf hat vor allem die Emotionsforschung in den letzten Jahren aufmerksam gemacht – impliziert auch *emotionale Aspekte* (vgl. Temme/Tränkle 1996). Das heißt, es geht u.a. um die Fragen: *Wird Arbeitszufriedenheit überhaupt erlebt – und wenn ja, wie? Lassen sich konkrete emotionale Arbeitsereignisse identifizieren, die für die Entwicklung der subjektiven Arbeitsbewertung konstitutiv sind?* Vor allem Frese (1990), Izard (1994), Kannheiser (1992) und Temme/Tränkle (1996) werfen – motiviert durch die noch immer problembehaftete Arbeitszufriedenheitsforschung – diese Fragen auf und leisten damit einen weiteren wichtigen Beitrag, die Formen der Arbeitszufriedenheit zu operationalisieren und empirisch zu messen. Die Erforschung *differenzierter Emotionen*, die mit dem Erleben, Wahrnehmen und Bewerten von Arbeit verbunden sind, wie Freude, Stolz, Wut, Angst, Hoffnung, Erleichterung, Vertrauen, Verbitterung, Zweifel, usw., *ihre Entstehung* durch konkrete Situationen und Ereignisse und deren *Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit* als Einstellung wird von den genannten ForscherInnen ins Zentrum des Interesses gerückt.

Konzeptionell knüpfen die Arbeiten über Arbeitseemotionen an einer Forschungstradition aus den 20er und 30er Jahren an, die *tätigkeitsbezogene Arbeitsfreude* bzw. *Arbeitsunlust*

und *ergebnisbezogene Arbeitszufriedenheit* kategorial von einander getrennt haben (vgl. de Man 1927; Lipmann 1932; Friedmann 1953). Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass diese Untersuchungen übereinstimmend zu dem Ergebnis kommen, dass das *Erleben von Arbeitsfreude* eine *auf den Prozess der Ausübung der Tätigkeit bezogene Empfindung* ist, die von den befragten Arbeitern besonders häufig mit *vollständigen Arbeitsaufgaben* und *Handlungsspielraum* in Verbindung gebracht wird. Arbeitstätigkeiten mit geringen Handlungsspielräumen können demgegenüber nur sekundär, etwa durch Belohnung, zufriedenstellend gemacht werden. Arbeitsfreude ist demnach prozessbezogen und eng mit der Tätigkeit verbunden, Arbeitszufriedenheit ist eine ergebnisbezogene Emotion, die sich einstellt, wenn Ziele (im Sinne von Soll-Werten) erreicht werden.

An diese Arbeiten knüpft die heutige Emotionsforschung an<sup>13</sup> (vgl. Brehm 2001; Izard 1994; Pekrun/Frese 1992; Temme/Tränkle 1996; Triemer/Rau 2001), die ebenfalls auf die qualitative Vielfalt des emotionalen Erlebens von Arbeit verweist und zu dem Ergebnis kommt, dass prozessbezogene Arbeitsfreude bzw. Arbeitslust kaum durch eigene oder fremde Anstrengung, d.h. willentlich herbeigeführt, sehr wohl jedoch *gehemmt* werden kann (vgl. Izard 1994: S. 271). Bestätigt wurde, dass unvollständige Aufgaben und eingeschränkte Aufgaben die größten Hindernisse für das Erleben von Freude in Arbeitssituationen darstellen. Als prototypische Bedingungen für Arbeitsfreude werden Tätigkeiten genannt, die  *kreatives Denken und Problemlösen* sowie *selbständiges und selbstverantwortliches Handeln* erfordern. Darüber hinaus darf das *personenspezifische Interesse für die zu erledigende Arbeitsaufgabe* nicht vergessen werden:

*Unter bestimmten Bedingungen (klar strukturierte Aktivitäten, unmittelbare Prozessrückmeldungen, hohes Fertigniveau) kann ein Zustand des ‚optimalen Erlebens‘ festgestellt werden, der zu einem beglückenden ‚selbstvergessenen Handeln‘ führt. [...] Lefevre (1991) hat zeigen können, dass derartige Spitzenerlebnisse, die bei einer erlebten Passung wahrgenommener Herausforderungen durch eine Aufgabe mit wahrgenommener Bewältigungskompetenz auftreten, in der Arbeit sehr viel häufiger vorkommen als in selbstgewählten Freizeit-Beschäftigungen (Triemer/Rau, 2001: S. 10).*

Durch verschiedene qualitative Befragungen wurde ein Set von Emotionen ermittelt, denen man eine spezifische Relevanz für den Arbeitsbereich beimessen kann (vgl. Pekrun/Frese 1992). Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass die Befragten sowohl für die als angenehm empfundenen Emotionen (Freude, Lust, Stolz, etc.) als auch für die unangenehmen (Angst, Neid, Enttäuschung, Verletzung, etc.) bestimmte *Ursachenfaktoren* zuschreiben, die auf ein *implizites Interaktionsmodell* verweisen: „Auf Seiten der *Arbeitssituation* wurde vor allem

<sup>13</sup> Es soll jedoch nicht unterschlagen werden, dass sich neben der Emotionsforschung auch die klassische Arbeitswissenschaft mit Emotionen bei der Arbeit beschäftigt hat. So wurde im Rahmen einiger Arbeits-

die Arbeitsaufgabe und der Vorgesetzte sowie die Kollegen als Mitauslöser von Emotionen betrachtet. Auf Seiten der *Person* wurden verschiedene Aspekte genannt wie eigene Kompetenzen, Behinderungen oder auch Persönlichkeitseigenschaften.

Im Hinblick auf die Erforschung von negativen Emotionen in bestimmten Arbeitssituationen, deren Entstehungsbedingungen und Wechselwirkungen mit negativen Gesundheitsfolgen, verbindet und verknüpft sich der Erkenntnisstand der Emotionsforschung mit der weiter oben vorgestellten psychosozialen Belastungs- und Stressforschung.



## Literatur:

- Allmer, H. (1996): Erholung und Gesundheit: Grundlagen, Ergebnisse und Maßnahmen, Göttingen.
- Antonovsky, A. (1979): Health, Stress and Coping, San Francisco, California
- Antonovsky, A. (1987): Unrevealing the mystery of health. How people manage stress and stay well. San Francisco, California
- Badura, B. (1981): Soziale Unterstützung und chronische Krankheit. Zum Stand sozialepidemiologischer Forschung. Frankfurt a.M.
- Badura, B. (2000): Psychische Belastung am Arbeitsplatz. Berlin
- Bamberg, E. (2004): Stress bei der Arbeit und Maßnahmen der Stressreduktion, in; Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 3/2004, S. 264 -278.
- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (1998, Hrsg.), Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Bechtold, S. (2002): Ein Access-Panel für die amtliche Statistik – Weiterentwicklung des methodischen Instrumentariums, in: Allgemeines Statistische Archiv, 86: 203-212
- Bengel, J.; Strittmatter, R.; Willmann, H. (1998): Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 6, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Köln
- Bielenski, H. u.a. (1998): Arbeitsbelastung in der Erwerbsbevölkerung. Bonn
- Bielenski, H., Hartmann; J. (2000): Combining Family and Work. The Working Arrangements of Women and Men. Dublin
- Bielenski, H.; Bosch, G.; Wagner, A. (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen. Frankfurt, New York
- Brehm, M. (2001): Emotionen in der Arbeitswelt. Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme; in: Arbeit, Heft 3. Jg. 10, S. 205-218
- Bruggemann, A. (1976): AZK – Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit. Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 30, 71-75
- Bruggemann, A.; Groskurth, P. (1977): Probleme der Arbeitszufriedenheit. Übersichtsreferat. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft e.V. Frankfurt
- Bruggemann, A.; Groskurth, P.; Ulich, E. (1975): Arbeitszufriedenheit. Bern
- Bruhn, M. (2003): Qualitätsmanagement von Dienstleistungen. Grundlagen, Konzepte und Methoden, Berlin.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (1998): Toolbox Version 1.0. Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen;  
download: [http://www.baua.de/down/toolbox\\_handbuch.pdf](http://www.baua.de/down/toolbox_handbuch.pdf)

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Gesundheit und allgemeine Weiterbildung. Beitrag zu einer neuen Perspektive der Gesundheitsförderung. Bonn 1997
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2001): Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert, Köln.
- Bunz, A./ Jansen, R./ Schacht, K. (1974): Qualität des Arbeitslebens – Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen. Bonn
- Büssing, A. (1987): Untersuchungen zur Unterscheidung und Entstehung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit anhand quantitativer und qualitativer Methoden im Längsschnitt. Antrag an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, bewilligt unter BU 581/2-1, RWTH. Aachen
- Büssing, A. (1989): Arbeitszufriedenheit, in: Greif, S.; Holling, H.; Nicholson, N. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie: Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. München, 137-141
- Büssing, A. (1991): Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit; in: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Stuttgart, 85-114
- Büssing, A./ Bissels, T./ Herbig, B./ Krüsken, J. (1997): Der Einfluss von Arbeitszufriedenheitsformen und Tätigkeitsspielräumen auf die Beziehung von Wissen und Handeln: Ergebnisse einer computergestützten Laborstudie, erschienen in: Berichte aus dem Lehrstuhl für Psychologie der TU München, Bericht 42.
- Büssing, A./ Bissels, T./ Herbig, B./ Krüsken, J. (2000). Formen der Arbeitszufriedenheit im Experiment: Differentielle Auswirkungen auf die Beziehung von Wissen und Handeln. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, S. 27-37.
- Büssing, A./ Bissels, T./ Krüsken, J. (1997): Die Untersuchung von Arbeitszufriedenheitsformen und Tätigkeitsspielräumen in einer computergestützten Laborstudie: Methodenentwicklung, erschienen in: Berichte aus dem Lehrstuhl für Psychologie der TU München, Bericht 40.
- Büssing, A./ Glaser, J. (1998): Managerial Stress and Burnout. A Collaborative International Study (CISMS). Die deutsche Untersuchung. Berichte aus dem Lehrstuhl Nr. 44, TUM. München.
- Büssing, A./ Schmitt, S. (1998). Arbeitsbelastung als Bedingungen von emotionaler Erschöpfung und Depersonalisation im Burnoutprozess. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 42 (2), S. 76-88.
- Clark, A.E. (1998): Measures of Job Satisfaction. What makes a Good Job? Evidence from OECD Countries, in: OECD (Hrsg.): Labour Market and Social Policy – Occasional Papers No. 34. Paris
- Cox, T./ Cox, S. (1996) : Psychosoziale und organisatorisch bedingte Gefahren bei der Arbeit. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Übersetzung 6); Bremerhaven.
- De Man, H. (1927): Der Kampf um die Arbeitsfreude. Jena

- Deutscher Bundestag (2002): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, BT Drs. 14/8952. Berlin
- Dörre, K. (2001): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus.
- Ducki, A. (1998): Ressourcen, Belastungen und Gesundheit. In: E. Bamberg, A. Ducki, A.-M. Metz: Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung, Göttingen.
- Ducki, A. (2000). Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit. Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse. (Schriftenreihe MTO, Bd. 25, Hrsg. E. Ulich) Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Economic Council of Canada (1990): Good Jobs, Bad Jobs: Employment in the Service Economy – Highlights. Ottawa.
- Euler, H.P. (1991): Das ergonomische und sozialwissenschaftliche Belastungsbeanspruchungs-Konzept – Ein Versuch der Integration, in: Rühmann, H. (Hrsg.): Die Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis. Dokumentation Arbeitswissenschaft, Bd. 29. Köln, 129-136
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (1997): Arbeitsbedingungen bei Atypischer Arbeit, Dublin.
- Fahrenberg, J. (1967): Psychophysiologische Persönlichkeitsforschung. Göttingen
- Fischer, L. (1989): Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme. Göttingen
- Fischer, L. (1993): Arbeitsmotivation, -leistung und -zufriedenheit. Kurseinheit: Arbeitszufriedenheit und Leistung (Fernstudienkurs 0475). Fernuniversität Hagen
- Fischer, L./ Eufinger, A. (1991): Zur Differenzierung von Formen der Arbeitszufriedenheit mit unterschiedlichen Messverfahren, in: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Beiträge zur Organisationspsychologie, Bd. 5. Stuttgart, S. 115-132
- Fischer, M./ Lück, H. (1972): Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ), in: Psychologie und Praxis, 16, S. 64-76
- Franke, A./ Broda, M. (Hg.): Psychosomatische Gesundheit. Tübingen 1993.
- Frei, F. (1981): Psychologische Arbeitsanalyse – Eine Einführung zum Thema, in: Frei, F.; Ulich, E. (Hrsg.): Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse. Bern, S. 11-36
- Frei, F./ Udris, I. (1990): Das Bild der Arbeit. Bern
- Frese, M. (1990): Arbeit und Emotion – Ein Essay, in: Frei, F., Udris, I.: Das Bild der Arbeit, Bern, S. 285-301.
- Frese, M./ Semmer, N. (1991): Streßfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluß von Kontrolle und sozialer Unterstützung, in: Greif, S./ Bamberg, E./ Semmer, N. (Hrsg): Psychischer Streß am Arbeitsplatz. Göttingen, S. 135-153
- Friedmann, G. (1953): Zukunft der Arbeit. Köln
- Frieling, E./ Facaoaru, C./ Benedix, J./ Pfaus, H./ Sonntag, K.-H. (1993): Tätigkeits-Analyse-Inventar: Theorie, Auswertung, Praxis, in: Institut für Arbeitswissenschaft, Universität – Gesamthochschule Kassel (Hrsg.): Handbuch und Verfahren. Landsberg

- Frieling, E./ Hoyos, C. Graf (Hrsg.) (1978): Der Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA): Handbuch. Bern
- Frieling, E.; Sonntag, K. (1999): Lehrbuch Arbeitspsychologie, 2. Auflage. Bern
- Fuchs, T. (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen?, in: Peters, J., Schmitthenner, H. (Hrsg.): ‚Gute Arbeit‘. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg.
- Fuchs, T./ Conrads, R. (2003): Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Gebert, D./ Rosenstiel, L. von (1992): Organisationspsychologie, 3. Auflage. Stuttgart
- Greif, S./ Bamberg, E./ Semmer, N. (1991): Psychischer Streß am Arbeitsplatz. Göttingen
- Gusy, B. (1995). Stressoren in der Arbeit, soziale Unterstützung und Burnout (Prävention und psychosoziale Gesundheitsforschung (Reihe Forschungsberichte, Bd. 1)). München.
- Hacker, W. (1980): Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten, 3. Auflage. Berlin
- Hacker, W. (1986): Arbeitspsychologie. Bern
- Hacker, W. (1998): Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern
- Hacker, W./ Fritsche, B./ Richter, P./ Iwanowa, A. (1995): Tätigkeitsbewertungssystem. Verfahren zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten, in: Ulich, E. (Hrsg.): Mensch – Technik – Organisation, Bd. 7. Zürich
- Hacker, W./ Iwanowa, A./ Richter, P. (1983): Tätigkeitsbewertungssystem TBS. Handanweisung und Merkmale. Berlin
- Hacker, W./ Richter P. (1980): Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen - Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie (Hrsg. Hacker, W.), Lehrtext 1., Deutscher Verlag der Wissenschaften, Berlin: 1980
- Hacker, W./ Richter, P. (1984): Psychische Fehlbeanspruchung: Psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung und Streß, 2. Auflage. Berlin
- Hacker, W./ Richter, P. (1998). Belastung und Beanspruchung. Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Heidelberg: Asanger.
- Hackman, J.R./ Oldham, G.R. (1974): The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. New Haven
- Hackman, J.R./ Oldham, G.R. (1975): Development of the Job Diagnostic Survey, in: Journal of Applied Psychology, 60, S. 159-170
- Herzberg, F./ Mausner, B./ Snyderman, B. (1959): The Motivation to Work. New York
- Hobfoll, S.E. (1988): The ecology of Stress. New York.
- Hochschild, A.R. (1990): Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt a.M.
- Hochschild, A.R. (2002): Work-Life-Balance. Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen

- Hochschild, Arlie R. (1983): *The managed heart. Commercialization of Human Feelings*. Berkeley, CA.
- Hurrelmann, K. (1990): *Familienstress, Schulstress, Freizeitstress. Gesundheitsförderung für Kinder und Jugendliche*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Izard, C.E. (1994): *Die Emotionen des Menschen*. Weinheim
- Jurczyk, K./ Voß, G. (2000). *Flexible Arbeitszeit - Entgrenzte Lebenszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers*. In E. Hildebrandt (Hrsg.), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit* (S. 151-205). Berlin.
- Kalveram, A.B./ Trimpop, R./ Kracke, B. (2003). *Initiative Neue Qualität der Arbeit: Stressreduktion in Arbeit, Freizeit und Familie bei familialer und beruflicher Doppelbelastung - Das Projekt StrAFF bei VW*, in: B. Badura, H./Schellschmidt/ Vetter, C. (Hrsg.): *Fehlzeiten Report 2003. Zahlen Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben*. Berlin: S.195-211.
- Kannheiser, W. (1992): *Arbeit und Emotion. Eine integrierende Betrachtung*. München
- Kirchner, J.-H. (1986): *Belastungen und Beanspruchungen. Eine begriffliche Klärung zum Belastungs-Beanspruchungs-Konzept*, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 40, S. 69-74
- Körner, T./ Nimmermert, A. (2003): *Zu den Möglichkeiten der Nutzung einer Dauerstichprobe befragungsbereiter Haushalte in der amtlichen Statistik*, in: *Wirtschaft und Statistik*, Heft 5: S. 391-401
- Kreikebaum, H./ Herbert, K.-J. (1988): *Humanisierung der Arbeit. Arbeitsgestaltung im Spannungsfeld ökonomischer, technologischer und humanitärer Ziele*, Wiesbaden.
- Landau, K./ Stübler, E. (1990): *Arbeitswissenschaft der Dienstleistung. Grundzüge einer Arbeitswissenschaft personenbezogener Dienstleistung*. Stuttgart
- Lazarus, R.S. (1966): *Psychological stress and the coping process*. New York
- Lazarus, R.S./ Folkman, S. (1984): *Stress, appraisal and coping*. New York
- Leitner, K./ Lüders, E./ Greiner, B./ Ducki, A./ Niedermeier, R./ Volpert, W. (1993): *Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren*. Göttingen
- Lipmann, O. (1932): *Lehrbuch der Arbeitswissenschaft*. Jena
- Lowe, G.S./ Schellenberg, G. (2001): *What's a good job? The Importance of Employment Relationships*. Ottawa
- Maslach, C./ Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco.
- Mees, U. (1991): *Die Struktur der Emotionen*. Göttingen
- Mohr, G. (1991). *Fünf Subkonstrukte psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung*. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 91-119). Göttingen.
- Mohr, G. (Hrsg.) (1993). *Ausgezählt. Theoretische und empirische Beiträge zur Psychologie der Frauen-erwerbslosigkeit*. Weinheim.

- Mohr, G./ Semmer, N. (2002) Arbeit und Gesundheit: Kontroversen zur Person und Situation. Psychologische Rundschau, 53, 2; S.77-84
- Mohr, G./ Udris, I. (1997): Gesundheit und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt In: Schwarzer, Ralf: Gesundheitspsychologie. Göttingen. 2. Aufl. 1997, S. 553-573
- Moldaschl, M. (2001): Herrschaft durch Autonomie. Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen, in: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Entwicklungsperspektiven von Arbeit, Berlin, S. 132-164
- Moldaschl, M. (2003): Zehn Gebote für eine zukunftsfähige Arbeitsgestaltung, in: WSI-Mitteilungen 10/2003: S. 571 –577.
- Nerdinger, Friedemann W. (1994). Zur Psychologie der Dienstleistung. Stuttgart
- Neuberger, O. (1985): Arbeit: Begriff – Gestaltung – Motivation – Zufriedenheit. Stuttgart
- Neuberger, O. (1974): Theorien der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart.
- Neuberger, O. (1996). Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen. München und Mering.
- Neuberger, O.; Allerbeck, M. (1978): Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB). Bern
- Nordhause-Janz, J./ Pekruhl, U. (Hrsg.) (2000): Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland. München und Mering
- Oesterreich & Volpert, 1999;
- Oesterreich, R. (1981): Handlungsregulation und Kontrolle. München
- Oesterreich, R. (1992): Die Überprüfung von Gütekriterien bedingungsbezogener Arbeitsanalyseverfahren, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 3, S. 139-144
- Oesterreich, R./ Volpert, W. (1987): Handlungstheoretisch orientierte Arbeitsanalyse, in: Kleinbeck, U./ Rutenfranz, J. (Hrsg.): Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Serie III, Bd. 1. Göttingen, S. 43-73
- Oesterreich, R./ Volpert, W. (1999): Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen – Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung, Schriften zur Arbeitspsychologie Nr. 59. Bern
- Oppolzer, A. (1992): Kurzpausen für Kassiererinnen. Zur menschengerechten Gestaltung von Kassenarbeit. Köln.
- Oppolzer, A. (1999): Einbeziehung psychischer Belastungen in den gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, in: Die Berufsgenossenschaft, 12, S. 735-742
- Oppolzer, A.: Was sind psychische Belastungen? Auswirkungen und Gestaltungserfordernisse, in: Pickshaus, K., Schmitthenner, H., Urban, H.-J.: Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg 2001: S. 84-101.
- Pekruhl, U. (2000): Macht Gruppenarbeit glücklich? Arbeitsstrukturen, Belastungssituation und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten, in: Nordhause-Janz, J.; Pekruhl, U. (2000): Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland. München und Mering.

- Pekrun, R./ Frese, M. (1992): Emotions in Work and Achievement; in: International Review of Industrial and Organizational Psychology 7, S. 153-200
- Plath, H.E./ Richter, P. (1984): Ermüdung – Monotonie – Sättigung – Stress (BMS). Verfahren zur skalierten Erfassung erlebter Beanspruchungsfolgen. Berlin
- Polis (2001): Befragungen und Erhebungen zur Zukunft der Arbeit, der Gewerkschaften, der Gesellschaft, der Wirtschaft, der Politik. Zusammenfassender Bericht. München
- Quaas, W. (1994): Das arbeitsorientierte und kompetente Unternehmen - ein Leitbild mit Zukunft, Magdeburg.
- Rastetter, Daniela (1999): Emotionsarbeit. Stand der Forschung und offene Fragen; in: Arbeit, Heft4, 8. Jg.; S. 374-388
- Resch, M. (1988): Die Handlungsregulation geistiger Arbeit. Bestimmung und Analyse geistiger Arbeitstätigkeiten in der industriellen Produktion. Bern
- Richter, P./ Hacker, W. (1998): Belastung und Beanspruchung. Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Heidelberg
- Rimann, M./ Udris, I. (1997): Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA, in: Strohm, O.; Ulich, E. (Hrsg.): Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Zürich, S. 281-298
- Rimann, M./Uris, I. (1998): 'Kohärenzerleben' (Sense of Coherence): Zentraler Bestandteil von Gesundheit oder Gesundheitsressource?, in: Schüffel, W. u.a. (Hrsg.),Handbuch der Salutogenese. Konzept und Praxis, Wiesbaden, S. 351-373
- Rohmert, W. (1984): Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 38, S. 193-200
- Rohmert, W./ Landau, K. (1979): Das Arbeitswissenschaftliche Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse (AET). Bern
- Rohmert, W./ Rutenfranz, J. (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Bonn
- Rosenstiel, L. von (1975): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung. Zur Frage der Korrelation und der Kausalität; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 29, S. 72-78
- Schmidt, R.F/ nsicker, K. (Hrsg.) (2003) Lehrbuch Vorklinik (Teil D) Medizinische Psychologie und Medizinische Soziologie: Deutscher Ärzte - Verlag
- Schneider, Klaus (1992): Emotionen; in: Hans Spada (Hg.): Lehrbuch allgemeine Psychologie. Bern. 403-449, 2. Auflage
- Selye, H. (1981). Geschichte und Grundzüge des Streßkonzepts. In J.R. Nitsch (Hrsg.), Stress (S. 163-187). Bern: Huber.
- Semmer, N. (1984). Stressbezogene Tätigkeitsanalyse. Weinheim: Beltz.
- Semmer, N. (1990). Stress und Kontrollverlust. In F. Frei & I. Udris (Hrsg.), Das Bild der Arbeit (S. 190-207). Bern.
- Semmer, N. K./ Dunckel, H. (1991). Streßbezogene Arbeitsanalyse. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), Psychischer Streß am Arbeitsplatz (S. 57-90) Göttingen.

- Semmer, N. K./ Zapf, D./ Dunckel, H. (1998). Stress-orientierte Tätigkeitsanalyse ISTA. In H. Dunckel (Hrsg.), Handbuch zur Arbeitsanalyse. Zürich.
- Semmer, N./ Baillod, J./ Ruch, L. (1990). Das Modell verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit: Nach 15 Jahren kein Grund zur Resignation. In D. Frey (Hrsg.), Bericht über den 37. Kongress der DGPs in Kiel 1990, Bd. 1 (S. 648-649) Göttingen.
- Semmer, N./ Mohr, G. (2001): Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung. Psychologische Rundschau, 52, S. 150-158.
- Semmer, N./ Udris, I. (1993): Bedeutung und Wirkung von Arbeit, in: Schuler, H.: Lehrbuch der Organisationspsychologie (S.133-166) Bern.
- Semmer, N.: Streß, in: Asanger, R. & Wenninger, G. (Hrsg.): Handwörterbuch Psychologie. Weinheim (Psychologie Verlags Union) 1992: S. 744-752
- Sennett, Richard (1998). Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Siegrist, J. (1999): Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Herz-Kreislauf-Risiken: Internationale Erkenntnisse zu neuen Stressmodellen, in: Badura, B. u.a. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999. Berlin
- Siegrist, J. Soziale Krisen und Gesundheit: Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Göttingen: Hogrefe 1996. (Reihe Gesundheitspsychologie, 5).
- Siepe, C. (1998). Die Wirkung sozialer Unterstützung im Streßprozeß. Eine Tagebuchstudie. Unveröff. Diplomarbeit. J.W. Goethe-Universität: Institut für Psychologie.
- Sonnentag, S. (2001b). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. Journal of Occupational Health Psychology, 6, S. 196-210.
- Sottong, H. (2001): KooperationX: Neue Spielregeln in Wirtschaft und Gesellschaft, in: [www.chancex.de](http://www.chancex.de).
- Temme, G./ Tränkle, U. (1996): Arbeitseemotionen. Ein vernachlässigter Aspekt der Arbeitszufriedenheitsforschung; in: Arbeit. Heft 3. Jg. 5, S. 275-297
- Treier, Michael. (2000). Zu Belastungs- und Beanspruchungsmomenten der Teleheimarbeit unter besonderer Berücksichtigung der Selbst- und Familienregulation. Hamburg
- Triemer, A./ Rau, R. (2001). Positives Arbeitserleben: Psychophysiologische Untersuchungen zum Einfluß kognitiv-emotionaler Bewertung der Arbeitssituation auf Wohlbefinden und Gesundheit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (FB 907), Bremerhaven
- Udris, I. (1989): Soziale Unterstützung, in: Greif, S. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. München
- Udris, I./ Frese, M (1999): Belastung und Beanspruchung. In D. Frey, C. G. Hoyos (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch (S. 429-445). Weinheim: Psychologie Verlags
- Udris, I./ Frese, M. (1988): Belastungen, Streß, Beanspruchung und ihre Folgen, in: Hoyos, C. Graf; Frey, D.; Stahlberg, D. (Hrsg.): Angewandte Psychologie – Ein Lehrbuch. München, S. 427-447



- Udris, I./ Kraft, U./ Mussmann, C. (1991). Warum sind „gesunde“ Personen „gesund“? Untersuchungen zu Ressourcen von Gesundheit (Forschungsbericht SALUTE. Bericht Nr. 1). Zürich: Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, Institut für Arbeitspsychologie.
- Udris, I./ Kraft, U./ Mussmann, C./ Rimann, M. (1992): Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. In I. Udris (Hrsg.), Arbeit und Gesundheit. Psychosozial, Band 52, (S. 9-22). Weinheim.
- Udris, I./ Rimann, M. (2000): Das Kohärenzgefühl: Gesundheitsressource oder Gesundheit selbst? Strukturelle und funktionale Aspekte von SOC und ein Validierungsversuch. In H. Wydler, P. Kolip & T. Abel (Hrsg.), Salutogenese und Kohärenzgefühl . Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts (S. 129-147). Weinheim
- Ulich, Dieter/ Philipp Mayring (1992): Psychologie der Emotionen; in: Herbert Selg, Dieter Ulich (Hg.): Grundriß der Psychologie, Bd. 5. Stuttgart/Berlin/Köln 1992
- Ulich, E. (1981): Subjektive Tätigkeitsanalyse als Voraussetzung autonomieorientierter Arbeitsgestaltung, in: Frei, U.; Ulich, E. (Hrsg.): Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse. Bern, 327-347
- Ulich, E. (2001): Arbeitspsychologie. Stuttgart
- Ulich, E./ Frei, F./ Baitsch, C. (1980): Zum Begriff der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 34, S. 210-213
- Volpert, W. (1983): Das Modell der hierarchisch-sequentiellen Handlungsorganisation, in: Hacker, W.; Volpert, W.; Cranach, M. von (Hrsg.): Kognitive und motivationale Aspekte der Handlung. Berlin, S. 38-58
- Volpert, W. (1983): Emotion aus der Sicht der Handlungsregulationstheorie; in: Janssen, J.P.; Hahn, E. (Hrsg.): Aktivierung, Motivation, Handlung und Coaching im Sport. Schorndorf, S. 193-205
- Volpert, W. (1987): Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten, in: Kleinbeck, U.; Rutenfranz, J. (Hrsg.): Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 15. Göttingen, S. 1-42
- Volpert, W. (1990). Welche Arbeit ist gut für den Menschen? (Notizen zum Thema Menschenbild und Arbeitsgestaltung). In F. Frei, & I. Udris (Hrsg.), Das Bild der Arbeit (S. 23-40). Bern.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York.
- Weinert, A. (1992): Lehrbuch der Organisationspsychologie. 3.Aufl. Weinheim
- Wieland, R. & Krajewski, J (2002). Psychische Belastung, Arbeitsgestaltung und Qualifizierung in neuen Arbeitsformen I: Zeitarbeit. Wuppertaler Psychologische Berichte, Heft 1, 2002
- Wieland, R. (2000): Arbeit und Organisationsformen der Zukunft, in: R.Wieland & K. Scherer: Arbeitswelten von morgen: S. 27-39, Wiesbaden.
- Wieland, R. (2001): Anforderungen und Belastungen zukünftiger Erwerbsmodelle. In M. Kastner, K., Kipfmüller, W., Quaas, Kh., Sonntag, S. & R. Wieland: Gesundheit und Sicherheit in Arbeits- und Organisationsformen der Zukunft, S. 131-147.

- Wieland, R. (2002): Neue flexibilisierte Arbeitsformen – Randbedingungen und Gestaltungsanforderungen. Wuppertaler Psychologische Berichte. Heft 2. Wuppertal: Bergische Universität Wuppertal.
- Wieland, R./ Grüne, P./ Schmitz, U./ Roth, K. (2001). Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit. Bremerhaven.
- Wydler, H./ Kolip, P./ Abel, T. (2000): Salutogenese und Kohärenzgefühl. Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts. Weinheim.
- Zapf, D. (1991): Arbeit und Wohlbefinden In: Abele/Becker, Peter (1991), S. 227-244
- Zapf, D./ Dormann, C./ Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, S. 145-169.
- Zapf, D./ Frese, M. (1991). Soziale Stressoren am Arbeitsplatz und psychische Gesundheit. In Greif, S./ Bamberg, E./ Semmer, N. (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 168-184). Göttingen.
- Zapf, D./ Semmer, N. K. (2004). Streß und Gesundheit in Organisationen, in: H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band3 Organisationspsychologie* (2. Aufl.; S. 1007-1112).