

Vollständige Arbeitstätigkeiten

E. Bradtke & M. Melzer

Hintergrund und Fragestellung

Begriff

Das Verständnis von vollständigen Arbeitstätigkeiten basiert auf verschiedenen Theorien und Modellen. Eine konzeptionelle Strukturierung der Begriffe ist in der Abb.1 dargestellt.

Hintergrund

Handlungsregulationstheorien
Job Characteristics Model (JCM)
Arbeitsgestaltungskonzept

Facetten

Vollständigkeit (beobachtet)
Aufgabengeschlossenheit (task identity)
Job enrichment

Praktische Relevanz

Inhalt internationaler bzw. europäischer Normen

- DIN EN ISO 6385 (2004)
- DIN EN 614-2 (2000)
- DIN EN ISO 9241-2 (1993)

Fragestellung

In welcher Beziehung steht der Arbeitsbedingungsfaktor „vollständige Arbeitstätigkeiten“ zu Gesundheit, Befinden, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistung?

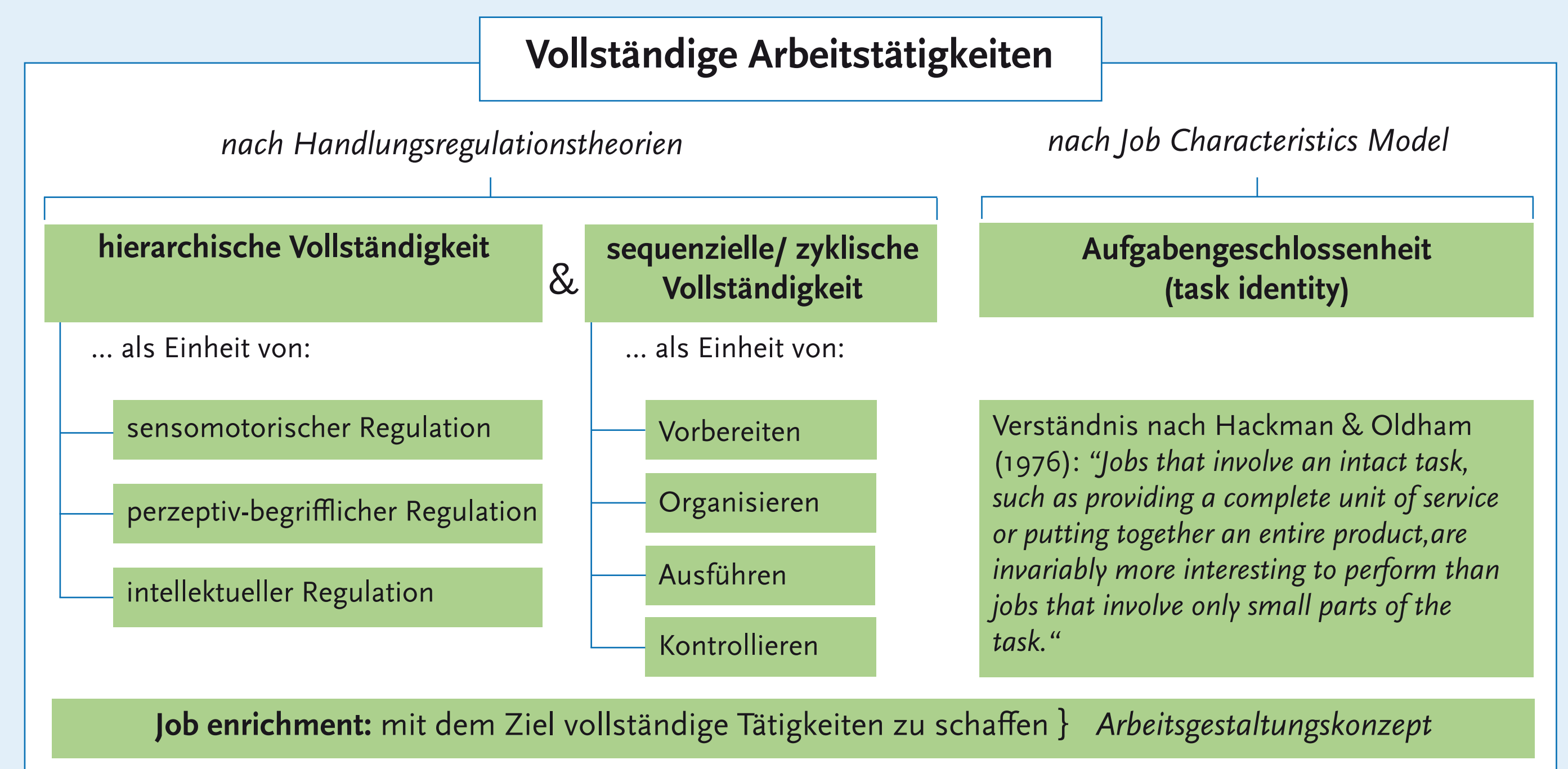


Abb.1: Theoretische Konzeption des Arbeitsbedingungsfaktors vollständige Arbeitstätigkeiten

Methode

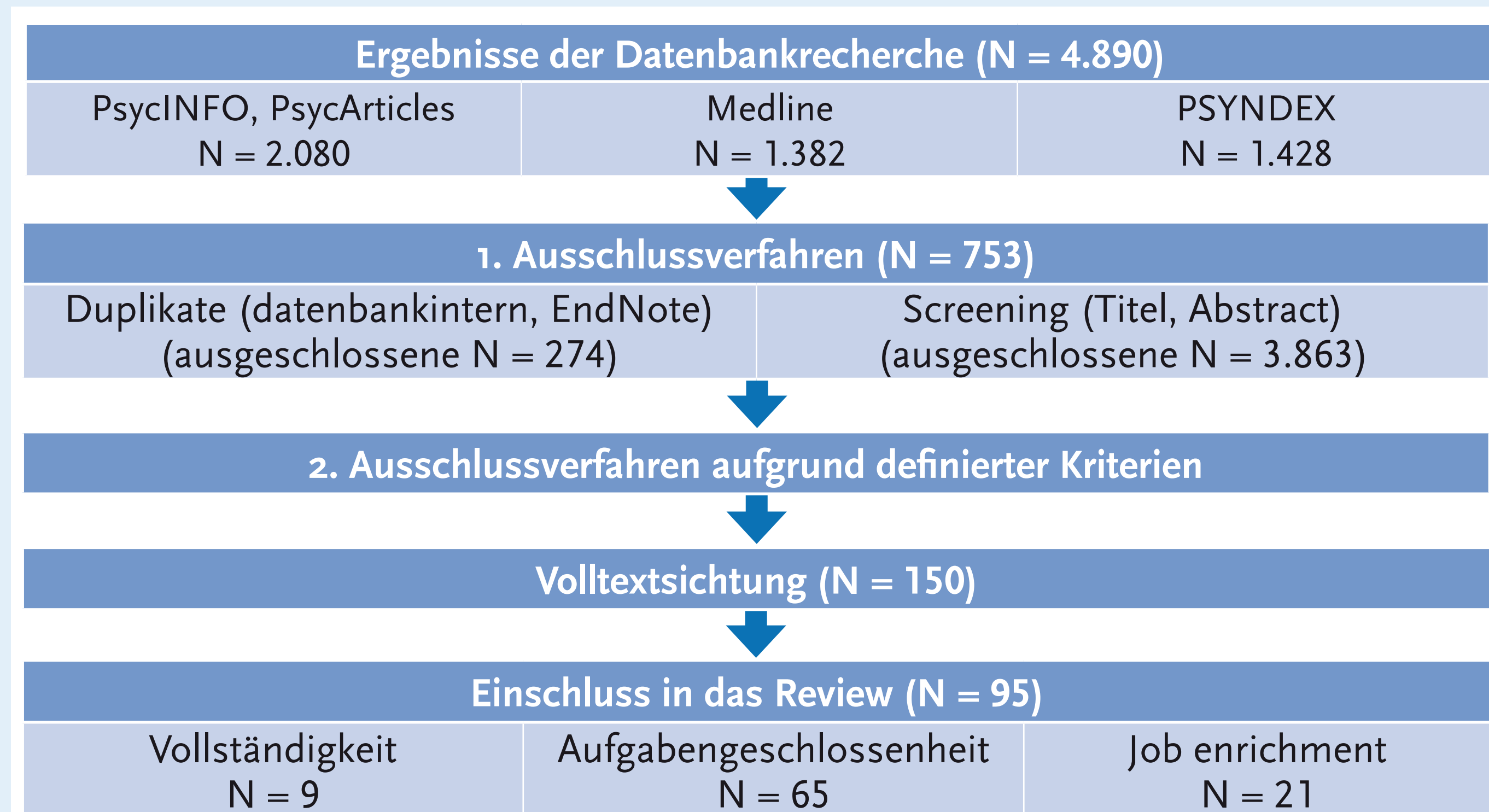


Abb.2: Flowchart Literaturrecherche zum Arbeitsbedingungsfaktor vollständige Arbeitstätigkeiten

Scoping Review

Recherche mit theoretisch hergeleiteten Suchstrings innerhalb der Fachdatenbanken (PsycINFO, PsycArticles und PSYINDEX [via EBSCO], Medline [via PubMed])

Einschlusskriterien

- Sprache:** deutsch, englisch
Zeitraum: keine Beschränkung
Population: erwerbstätige Bevölkerung
Design: prospektive Studien, Kohortenstudien, Fall-Kontroll-Studien, Längsschnittstudien, Interventionsstudien, Follow-up-Studien, Querschnittsstudien, Metaanalysen, systematische Reviews
Prädiktoren: Vollständige Arbeitstätigkeiten im Sinne von:
 - Handlungsregulationstheorien (gemeinsames Vorliegen sequenzieller und hierarchischer Vollständigkeit)
 - JCM als Aufgabengeschlossenheit
 - Job enrichment (Ziel: vollständige Arbeitstätigkeiten schaffen)**Ergebnisvariablen:** Gesundheit, Befinden, Motivation, Arbeitszufriedenheit, Leistung

Ergebnisse

Studienarten

- 79% Querschnittstudien
- 17% Längsschnitt- /Interventionsstudien
- 4% Sekundärstudien

Verteilung der Studien auf die Facetten

- Großteil der Studien (68%) untersucht Aufgabengeschlossenheit
- die Facetten Aufgabengeschlossenheit und Vollständigkeit zeigen überwiegend einheitliche Befunde

Gestaltungswissen

- 9% der Studien berichten betriebliche Maßnahmen mit dem Ziel vollständige Arbeitstätigkeiten zu schaffen
- aufgrund der Studienheterogenität sind keine allgemeingültigen Gestaltungsempfehlungen ableitbar

Tab.1: Verteilung der insgesamt 95 Studien und darin berichtete Effekte

	Vollständigkeit (N = 9)	Aufgabengeschlossenheit (N = 65)	Job enrichment (N = 21)
Gesundheit	klein bis mittel (n = 4)	klein bis mittel (n = 8)	uneinheitlich* (n = 9)
Befinden	klein bis mittel (n = 7)	klein (n = 6)	uneinheitlich* (n = 3)
Arbeitszufriedenheit/ Motivation	klein (n = 4)	klein bis groß (n = 58)	klein bis groß (n = 13)
Leistung	klein (n = 1)	uneinheitlich* (n = 10)	uneinheitlich* (n = 10)

Anmerkungen: N = Gesamtstudienzahl; n = Anzahl der Studien, die den Zusammenhang untersucht haben, * uneinheitliche Befunde basieren auf tlw. nicht-signifikanten bzw. gegensätzlichen Befunden

Diskussion

Fazit zum Konzept vollständige Arbeitstätigkeiten

- Zusammenhang mit den Ergebnisvariablen ist überwiegend positiv
- vollständige Arbeitstätigkeiten als Möglichkeit Arbeit im Wandel lernförderlich zu gestalten
- Erkenntnisstand weist jedoch Lücken auf (z. B.: geringe Anzahl an Längsschnitt-/Interventionsstudien, Sekundärstudien und Studien, die die Facette Vollständigkeit untersuchen)

Offene Forschungsfragen

- Verlauf des Zusammenhangs zwischen vollständigen Arbeitstätigkeiten und den Ergebnisvariablen
- Vollständigen Arbeitstätigkeiten zugrundeliegende Analyseeinheit
- Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsbedingungsfaktoren und personalen Faktoren
- Arbeitsbedingungsfaktor „wie jeder andere“ bzw. eher Faktor 2. Ordnung
- Wirksamkeitsnachweis betrieblicher Gestaltungsansätze