

Arbeitsanforderungen und Ressourcen als Prädiktoren für Erschöpfung und Arbeitsengagement der Beschäftigten im Arbeitsfeld Logopädie

Berg, J.¹, Gregersen, S.², Soellner, R.¹ & Benit, N.¹

¹ Universität Hildesheim

² Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Hintergrund

Die vorliegende Studie wurde von der Universität Hildesheim in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) durchgeführt. Auf Grundlage der Annahmen des Job Demands-Resources Modells (JD-R Modell; Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) wurde untersucht, inwieweit tätigkeitsrelevante Arbeitsanforderungen und Ressourcen die Erschöpfung und das Arbeitsengagement der Beschäftigten im logopädischen Arbeitsfeld erklären können.

Hypothese 1

Der Grad der Erschöpfung der Beschäftigten kann ausschließlich durch die untersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden.

Hypothese 2

Die Ausprägung des Arbeitsengagements der Fachkräfte kann ausschließlich durch die untersuchten Ressourcen und nicht durch die untersuchten Arbeitsanforderungen erklärt werden.

Methode

Aus dem Mitgliederdatensatz der BGW wurden per Zufall 2.000 Praxen aus dem logopädischen Heilmittelbereich ausgewählt und zu einer Online-Studie eingeladen. In einer Querschnitterhebung wurde im Herbst 2019 mit einem vollstandardisierten Fragebogen die Einschätzung der Fachkräfte zu folgenden Merkmalen erfasst:

Arbeitsanforderungen

Quantitative Anforderungen / Emotionale Anforderungen / Stressoren im Umgang mit Patienten und Angehörigen / Stressoren in der Kooperation mit Ärzten und Einrichtungen

Ressourcen

Autonomie / Partizipation / Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen / Abgrenzungsfähigkeit

Gesundheitsindikatoren

Erschöpfung / Arbeitsengagement

Es wurde mittels hierarchischer Regressionsmodelle geprüft, inwieweit die Arbeitsanforderungen und die Ressourcen einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz der jeweiligen Gesundheitsindikatoren der Fachkräfte leisten.

Ergebnisse

Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt beteiligten sich 486 Fachkräfte aus ca. 23% der angeschriebenen Unternehmen.

Untersuchung der Hypothesen

Hypothese 1

In Bezug auf den gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess des JD-R Modells konnte durch die hierarchische Regressionsanalyse insgesamt 44% der Varianz in Erschöpfung erklärt werden, welches nach Cohen (1988) einem starken Effekt ($f^2 = .79$) entspricht. Folgende der untersuchten Arbeitsanforderungen und Ressourcen leisteten einen signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung für die Erschöpfung:

Tabelle 1: Erklärung der Erschöpfung durch die Arbeitsanforderungen und die Ressourcen

	ΔR^2	β	95% KI
Schritt 1 (Arbeitsanforderungen)	.37		
Quantitative Anforderungen		.418***	[0.28, 0.46]
Emotionale Anforderungen		.162**	[0.10, 0.38]
Stressoren im Umgang mit Patienten und Angehörigen		.174**	[0.09, 0.39]

	ΔR^2	β	95% KI
Schritt 2 (Arbeitsanforderungen und Ressourcen)	.07		
Quantitative Anforderungen		.328***	[0.20, 0.38]
Emotionale Anforderungen		.137**	[0.06, 0.34]
Stressoren im Umgang mit Patienten und Angehörigen		.128*	[0.03, 0.32]
Abgrenzungsfähigkeit		-.276**	[-0.41, -0.20]

Anmerkungen. Kriterium Erschöpfung. $N = 341$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. Im ersten Schritt erfolgte die Aufnahme aller Variablen der Arbeitsanforderungen in das Modell. Im zweiten Schritt wurden zusätzlich alle Variablen der Ressourcen aufgenommen. Die Tabelle zeigt lediglich die signifikanten Prädiktoren der beiden Schritte.

Hypothese 2

In Bezug auf den motivationalen Prozess des JD-R Modells konnte durch die hierarchische Regressionsanalyse insgesamt 17% der Varianz im Arbeitsengagement erklärt werden, welches nach Cohen (1988) einem moderaten Effekt ($f^2 = .19$) entspricht. Folgende der untersuchten Ressourcen und Arbeitsanforderungen leisteten einen signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung für das Arbeitsengagement:

Tabelle 2: Erklärung des Arbeitsengagements durch die Ressourcen und die Arbeitsanforderungen

	ΔR^2	β	95% KI
Schritt 1 (Ressourcen)	.12		
Autonomie		.172**	[0.10, 0.43]
Abgrenzungsfähigkeit		.200***	[0.09, 0.31]
Schritt 2 (Arbeitsanforderungen und Ressourcen)	.05		
Autonomie		.128*	[0.02, 0.37]
Abgrenzungsfähigkeit		.120*	[0.01, 0.24]
Stressoren im Umgang mit Patienten und Angehörigen		-.165*	[-0.37, -0.05]

Anmerkungen. Kriterium Arbeitsengagement. $N = 341$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. Im ersten Schritt erfolgte die Aufnahme aller Variablen der Ressourcen in das Modell. Im zweiten Schritt wurden zusätzlich alle Variablen der Arbeitsanforderungen aufgenommen. Die Tabelle zeigt lediglich die signifikanten Prädiktoren der beiden Schritte.

Fazit

- Durch die vorliegende Studie stehen für Deutschland erstmalig differenzierte, empirisch gewonnene Erkenntnisse über die Zusammenhänge von tätigkeitsrelevanten Arbeitsanforderungen und Ressourcen mit der Gesundheit der Fachkräfte im logopädischen Arbeitsfeld zur Verfügung.
- Der hohe Anteil an aufgeklärter Varianz in dem Kriterium Erschöpfung legt nahe, dass wesentliche Bedingungsfaktoren der Erschöpfung der Fachkräfte in die Studie einbezogen wurden. Angesichts des vergleichsweise geringeren Anteils an aufgeklärter Varianz in dem Kriterium Arbeitsengagement sollten künftig noch weitere tätigkeitsrelevante Einflussfaktoren berücksichtigt werden.
- Die personale Ressource Abgrenzungsfähigkeit und Stressoren im Umgang mit Patienten und Angehörigen scheinen für die Gesundheit von besonderer Bedeutung zu sein, da die Arbeitsmerkmale (entgegen der Annahmen der JD-R Modells) sowohl in einem bedeutsamen Zusammenhang mit der Erschöpfung als auch mit dem Arbeitsengagement der Beschäftigten stehen.
- Das JD-R Modell bietet mit seiner breiten empirischen Evidenz eine fundierte Basis zur Einordnung der gewonnenen Erkenntnisse. Die auf Grundlage von Querschnittsdaten ermittelten Ergebnisse dieser Studie unterliegen jedoch den üblichen Einschränkungen hinsichtlich kausaler Interpretationen.

Literatur

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273. doi: 10.1037/ocp0000056
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. doi: 10.4324/9780203771587
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499