

Editorial

Fabian Christandl

Hochschule Fresenius für Wirtschaft und Medien GmbH, Köln

Unter dem Motto „20 Jahre Wirtschaftspsychologie“ fand vom 8. bis 10. März 2018 in Wernigerode die GWPs-Jahrestagung 2018 statt. Im Rahmen dieser Jubiläumstagung wurden zahlreiche Fachbeiträge und Poster zu aktuellen Studienergebnissen aus den Bereichen der Arbeits-, Organisations-, Personal-, Werbe-, Markt- und Medienpsychologie vorgestellt und deren praktische Implikationen für die Wirtschaft diskutiert. Insgesamt wurde dabei deutlich, dass sich die Wirtschaftspsychologie in den letzten 20 Jahren als eigenständige Wissenschaftsdisziplin substanziell weiterentwickelt hat, was sich auch in einer großen thematischen Vielschichtigkeit manifestiert. Dieses Themenheft der **Wirtschaftspsychologie** fasst verschiedene Artikel zusammen, die auf der Grundlage von Beiträgen zu dieser Jubiläumstagung der GWPs entstanden sind. Da dieses Themenheft ohne die großartige Unterstützung der Begutachtenden nicht möglich gewesen wäre, gilt unser Dank an dieser Stelle (alphabetisch nach Nachnamen sortiert) *Thomas Bäumer, Uta Bronner, Georg Felser, Petia Genkova, Gerhard Gros, Katharina Holl, Stephanie Huber, Sylvia Kraus, Katharina Lochner, Daniela Lohaus, Patrick Müller, Lisa Nowak, Ute Rademacher, Kerstin Rieder, Jessica Stemmann, Anke Weber, Pamela Zotz.*

Mobilität im Zusammenhang mit der Arbeit ist keineswegs ein neues Phänomen. Neben den klassischen mobilen Tätigkeiten, etwa von Vertriebsmitarbeitenden, Service-Technikern oder Unternehmensberatern, wird heute jedoch auch zunehmend in ehemals stationären Berufen Mobilität erwartet, beispielsweise in Form von Entsendungen oder Dienstreisen und Vor-Ort-Arbeit. Zudem können durch die Digitalisierung viele Arbeiten inzwischen ortsunabhängig erledigt werden, etwa mittels mobiler Informations- und Kommunikationstechniken. Mit der zunehmenden Verbreitung berufsbedingter Mobilität gewinnt die Frage nach ihren Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten an Bedeutung. *Kraus* und *Rieder* greifen diese Fragestellung in ihrem Beitrag auf, in dem sie 407 mobil Beschäftigte in vier Unternehmen schriftlich befragten. Ihre Ergebnisse weisen auf quantitative Belastungen sowie Ausdehnen der Arbeitszeit und Präsentismus als signifikante Prädiktoren für psychische Befindensbeeinträchtigungen hin. Demgegenüber wird Burnout durch qualitative und quantitative Belastungen, mobilitätsbezogenen Planungsspielraum, die Dauer der Einsätze sowie Präsentismus signifikant erklärt.

Im Zuge der Digitalisierung und Globalisierung der Arbeitswelt rücken Methoden zur Stressprävention zunehmend in den Fokus des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). In ihrem Beitrag fasst *Lochner* Studien zur Wirksamkeit verschiedener Meditationsarten zusammen und kommt zu dem Schluss, dass Meditation positive Wirkungen auf emotionales Erleben und Beziehungsqualität, auf Körpergewahrsein, Aufmerksamkeit und Gedankeninhalte sowie auf Metakognition und Achtsamkeit hat. Darüber hinaus ordnet sie die Methode

ins Instrumentarium des BGM ein und gibt konkrete Handlungsempfehlungen für ihren Einsatz im BGM.

Seit der öffentlichen Verfügbarkeit des mobilen Internets Mitte der 1990er Jahre haben elektronische Medien die Kommunikation im Berufs- und Privatleben revolutioniert. Obwohl moderne Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) viele Vorteile bringt, zeigt sich zunehmend auch, dass die Nutzung dieser Technologien nachteilige Konsequenzen haben kann, wie Produktivitätsverluste durch die ständigen Unterbrechungen durch Smartphones und Beeinträchtigungen der physischen und psychischen Gesundheit. In ihrem Beitrag untersuchen *Zinn* und *Rademacher* im Rahmen einer zehntägigen Tagebuchstudie erstmals den Zusammenhang zwischen bewusster Smartphone-Abstinenz und psychischer Erholung. Ihre Ergebnisse zeigen, dass bewusste Smartphone-Auszeiten dazu beitragen, Verlangen nach der Nutzung zu reduzieren, und im Gegenzug Erholungsprozesse unterstützen. Die dargestellten Befunde verdeutlichen die Wichtigkeit von Smartphone-Auszeiten in Bezug auf das individuelle Wohlergehen und die Gesundheit.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt in unserer Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. In ihrem Beitrag gehen *Klenk, Müller* und *Bronner* der Frage nach, welche Rahmenbedingungen und Unterstützungsformen geschaffen werden müssen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, auf welche Weise sowohl organisationale als auch familiäre Unterstützung auf die Lebenszufriedenheit von Karriereeltern einzahlen und welche Wirkungszusammenhänge zwischen diesen Konstrukten existieren. Im Rahmen einer Online-Befragung unter 142 Personen, die sowohl ihre Rolle als Eltern als auch ihre Karriere aktiv und mit hohem

Engagement leben und gestalten wollen, beleuchten sie den Einfluss verschiedener Variablen der organisationalen und familiären Unterstützung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ihre Ergebnisse unterstreichen die zentrale Rolle, die Arbeitgeber für den Erfolg dieses Lebensentwurfes spielen.

Diversity ist zu einem hoch aktuellen Thema in Deutschland und Europa geworden. Durch die wachsende Heterogenität müssen sich auch Organisationen vermehrt mit diversen Teams auseinandersetzen und ihr Human Resource Management den gegenwärtigen Herausforderungen der Arbeitswelt anpassen. In ihrem Beitrag widmet sich *Genkova* insbesondere der explorativen Auseinandersetzung mit den Problemfeldern der Personalauswahl und -entwicklung, welche die demografischen Veränderungen in Bezug auf Migration mit sich bringen. Zu diesem Zweck wurden 69 Interviews mit Führungskräften, Personalverantwortlichen und Diversity-Beauftragten sowie mit Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund aus großen, mittleren und kleinen Unternehmen durchgeführt und intervallskalierte Selbsteinschätzungsskalen quantitativ verglichen. Die Ergebnisse zeigen ein Spannungsfeld zwischen impliziten und expliziten Einstellungen sowie zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung der Relevanz von Einstellungen, Kompetenzen, Maßnahmen und deren Umsetzung in Bezug auf Diversity. Sie weisen ferner auf den Bedarf einer Förderung der interkulturellen Kompetenz hin, insbesondere bei Führungskräften.

Der nachfolgende Beitrag von *Weber, Stemann* und *Nowak* berücksichtigt ebenfalls, dass immer häufiger Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen und mit diversen Muttersprachen und Religionen in Teams zusammenarbeiten. Obwohl die Bevölkerung im Wirtschaftsraum Deutschland durch hohe kulturelle Vielfalt geprägt ist, fehlt es bislang kleinen und mittleren Organisationen an praktikablen Konzepten zur besseren Nutzung des Potenzials der diversen Belegschaft und insbesondere von multikulturellen Teams. Daher systematisieren *Weber, Stemann* und *Nowak* in ihrem Beitrag wissenschaftliche Erkenntnisse zu Erfolgsfaktoren von multikultureller Teamarbeit und stellen auf dieser Basis ein Drei-Ebenen-Modell vor, mit den Ebenen Organisation, Team, und Individuum. Sie identifizieren jeweils niederschwellige best practice Umsetzungsbeispiele für kleine und mittlere Organisationen aus der Praxis. So sind nach ihren Erkenntnissen auf Organisationsebene vor allem Organisationskultur, Führung, Wissensmanagement und interkulturelle Trainings zielführend. Auf Teamebene haben Aufgabenstruktur und Teamzusammensetzung sowie Teamidentifikation einen Einfluss auf erfolgreiche multikulturelle Teamarbeit. Auf individueller Ebene sind Sprache, Persönlichkeitsmerkmale und interkulturelle Kompetenz sowie interkulturelle Erfahrungen Erfolgsfaktoren.

Die Gewinnung von neuen Mitarbeitenden stellt eine zentrale Aufgabe des Human Resource Managements (HRM) dar. Das Personalmarketing, insbesondere das externe Personalmarketing, spielt dabei

eine wichtige Rolle. Auf Basis der Einschätzungen von 63 HR-Expert*innen, die im Personalmarketing tätig sind, stellen *Müller, Bronner, Lohaus, Baumann* und *Wallemann* in ihrem Beitrag dar, wie sich das Personalmarketing bis zum Jahr 2030 entwickeln könnte und welche strategischen Ableitungen sich aus diesen prognostizierten Entwicklungen ziehen lassen. Sie kommen zu dem Schluss, dass zu den strategisch bedeutsamen und anspruchsvollen Herausforderungen des Personalmarketings insbesondere die maßgeschneiderte Ansprache von Engpass-Zielgruppen gehört sowie die Pflege einer attraktiven Unternehmenskultur und die Schaffung einer stimmigen Arbeitgebermarke. Auch die Nutzung von automatisierten Software-Tools wird künftig noch relevanter, wobei sie nach Einschätzung der Befragten den persönlichen Kontakt im Rekrutierungsprozess nicht vollständig ersetzen werden. Die Studie zeigt wesentliche Herausforderungen für das Personalmarketing im Jahr 2030 auf und verdeutlicht, welche strategischen Neuorientierungsprozesse für deren Bewältigung notwendig sind.

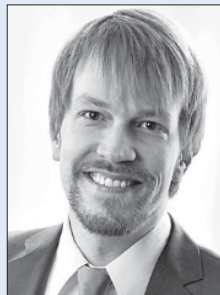
Bei der Bewertung der rechtlichen Belastbarkeit von Antwortformaten und Verrechnungsregeln setzt die Rechtsprechung einige Fragezeichen. Sie betreffen, obwohl im Zusammenhang mit Urteilen zu Hochschulkaufuren formuliert, auch Tests in der personalwirtschaftlichen Praxis. Verschiedene Gerichtsurteile haben neben der Malusverrechnung besonders in dem bei Wahlformaten unvermeidlichen Raterisiko eine Rechtsfehlerhaftigkeit der darauf beruhenden Beurteilungen gesehen. Mit Blick auf die personalpsychologische Praxis gehen *Gros* und *Dries* in ihrem Beitrag der Frage nach, ob sich rechtlich belastbare von rechtlich weniger belastbaren Antwortformaten auch in ihrem eignungsdiagnostischen Wert unterscheiden, d. h. ob ein Test mit geringerem Rechtsrisiko auch die bessere Testgüte aufweist und umgekehrt. Auf Basis der Untersuchung umfangreichen Datenmaterials mit verschiedenen Antwortformaten aus der Testpraxis der Autoren kommen sie zu dem Schluss, dass tatsächlich Antwortformate mit geringem Raterisiko die besseren Reliabilitäten und Validitäten aufzuweisen scheinen.

Konsumierende müssen beim Einkaufen im Supermarkt eine Vielzahl von Kaufentscheidungen treffen, viele davon in kurzer Zeit und meist mit einem geringen Involvement. Dies gilt insbesondere bei kleinen Konsumgütern, den Fast Moving Consumer Goods (FMCG), wie Zahnbürsten, Tütensuppen oder Joghurts. In ihrem Beitrag stellen *Bäumer, Leinberger, Beck, Kolb* und *Pfeiffer* Studien vor, die zeigen, dass das unauffällige Darbieten von Farben als Prime einen Einfluss auf Konsumententscheidungen am Point of Sale (POS) haben kann. Ihre Ergebnisse legen nahe, dass das Priming von bestimmten Farben insbesondere die Aufmerksamkeit und Verarbeitung von Reizen in derselben Farbe kurzfristig erhöht. Somit könnte Farbpriming eine neue, unauffällige Möglichkeit darstellen, um Produkte kurzfristig im Regal am POS herausstechen zu lassen.

In ihrem Variabeitrag beschäftigen sich Raff, Wombacher und Konrad schließlich mit dem Thema Bindungsmanagement bei Berufseinsteigenden. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass Arbeitgeber einerseits versuchen, Berufseinsteigende durch Maßnahmen der Zufriedenheitssteigerung, wie beispielsweise umfangreiche Aus- und Weiterbildungsprogramme, an die Organisation zu binden, während sich die Arbeitnehmer gleichzeitig vertraglich dazu verpflichten, die Organisation innerhalb eines bestimmten Zeitraums nicht zu verlassen. In diesem Zeitraum hat die Organisation die Möglichkeit, aus vertraglich gebundenen Mitarbeitenden auch der Organisation gegenüber emotional verbundene Mitarbeitende zu machen. Die Ergebnisse ihrer Studie zeigen, dass das affektive Commitment stärker als das normative Commitment auf die Wechselabsicht der untersuchten Mitarbeitendengruppe wirkt. Von den untersuchten Zufriedenheitsgrößen erweisen sich im Rahmen einer Strukturgleichungsanalyse insbesondere die Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt, mit der Kultur sowie mit den Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten als wichtige Einflussgrößen des affektiven Commitments.

Literatur

- Bäumer, T., Leinberger, S., Beck, K. et al. (2019). Wahl ohne Qual – Wie Farben unsere Entscheidungen färben. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 108–118.
- Genkova, P. (2019). Diversity Potentiale? – Eine explorative Studie über Einstellungen zu Diversity und Interkulturellen Stress im Unternehmen. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 50–63.
- Gros, G. & Dries, C. (2019). Testgüte bei verschiedenen Antwortformaten. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 95–107.
- Klenk, J., Müller, P. & Bronner, U. (2019). Wie kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen? Eine Analyse des Einflusses familiärer und beruflicher Unterstützung auf die Lebenszufriedenheit von Karriere-Eltern. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 40–49.
- Kraus, S. & Rieder, K. (2019). Mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen und interessierte Selbstgefährdung: Bedeutung für die psychische Gesundheit. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 6–16.
- Müller, P., Bronner, U., Lohaus, D. et al. (2019). Individueller, interdisziplinärer, digitaler – Die strategische Neuausrichtung des Personalmarketings aus Sicht des Human Resource Managements. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 81–94.
- Lochner, K. (2019). Durch Meditation bei der Arbeit weniger gestresst? Wirkungen von Meditation und Einsatzmöglichkeiten im BGM. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 17–27.
- Raff, T., Wombacher, T. & Konrad, J. (2019). Einfluss von Zufriedenheitsgrößen auf das Commitment von Berufseinsteigenden mit Vertragsgebundenheit. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 119–127.
- Weber, A., Stemann, J. & Nowak, L. (2019). Wann sind multikulturelle Teams erfolgreich? – Erkenntnisse aus Theorie und Praxis. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 64–80.
- Zinn, C. T. & Rademacher, U. (2019). Abschalten – Psychische Belastungen durch bewusste Smartphone-Auszeiten abbauen. *Wirtschaftspsychologie*, 21 (1-2), 28–39.



Prof. Dr. Fabian Christandl
Hochschule Fresenius für Wirtschaft
und Medien GmbH
Im MediaPark 4c
D-50670 Köln
fabian.christandl@hs-fresenius.de

Mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen und interessierte Selbstgefährdung: Bedeutung für die psychische Gesundheit

Sylvia Kraus & Kerstin Rieder

Hochschule Aalen

Zusammenfassung

Berufsbedingte Mobilität geht mit besonderen Arbeitsbedingungen einher, die zu Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit führen können. Es wurde untersucht, ob Arbeitsbedingungen sowie interessierte Selbstgefährdung im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit bei mobiler Arbeit stehen. Hierzu wurden $n = 407$ mobil Beschäftigte in vier Unternehmen (darunter auch KMU) schriftlich befragt. Die Ergebnisse der multiplen hierarchischen Regression zeigen, dass Burnout ($R^2 = .36$) insgesamt besser erklärt werden kann als psychische Befindensbeeinträchtigungen ($R^2 = .26$). Quantitative Belastungen sowie das Ausdehnen der Arbeitszeit und Präsentismus sind signifikante Prädiktoren für psychische Befindensbeeinträchtigungen. Demgegenüber wird Burnout durch qualitative und quantitative Belastungen, geringen mobilitätsbezogenen Handlungsspielraum, die Dauer der Einsätze sowie Präsentismus signifikant erklärt.

Schlüsselwörter: mobile Arbeit, Dienstreisen, psychische Gesundheit, interessierte Selbstgefährdung, Burnout, Coping, Stress

Conditions of mobile work and self-endangering work behavior: Relevance for mental health

Abstract

Mobile work is associated with certain specific working conditions that can lead to mental health problems. The relationship between working conditions, self-endangering work behavior and mental health was examined. Cross-sectional data relating to $n = 407$ mobile workers in four organizations (including SMEs) were analyzed. The results of the multiple hierarchical regression analysis confirm that the included predictors explain burnout ($R^2 = .36$) more accurately than short-term impairments of mental health ($R^2 = .26$). Quantitative stressors, extended working hours, and presenteeism (working when sick) are significant predictors of short-term impairments of mental health. In contrast, burnout is explained by qualitative and quantitative stressors, low mobility-related latitude, the duration of business trips, and presenteeism.

Keywords: mobile work, business trips, mental health, self-endangering work behavior, burnout, coping, stress

Mobilität in der Arbeit

Mobilität im Zusammenhang mit der Arbeit ist keineswegs ein neues Phänomen. So gab es beispielsweise bereits im 18. und 19. Jahrhundert Wandlungsbewegungen vom Land in die Stadt, da dort dank der Industrialisierung viele Arbeitsplätze entstanden. Allerdings hat sich die Spitzengeschwindigkeit für Reisen seit der präindustriellen Zeit mindestens verzehnfacht (Rosa, 2005). Heute spielt

Mobilität im Arbeitsleben in vielfältiger Weise eine Rolle.

Mit der Digitalisierung können viele Arbeiten ortsunabhängig erledigt werden. Beschäftigte können mittels mobiler Informations- und Kommunikationstechniken, etwa Notebooks, Tablets und Mobiltelefonen, vermehrt außerhalb des Unternehmens arbeiten (Roth, 2017). Zusätzlich können Unternehmen weltweit Kundschaft betreuen und vielfach werden kontinentübergreifend Niederlassungen

aufgebaut und Projekte von verschiedenen Orten aus bearbeitet (Kesselring & Vogl, 2010). Unter mobiler Arbeit werden aktuell dementsprechend vielfältige Arbeitsformen subsummiert, angefangen bei der Teleheimarbeit über Home-Office, Flex-Office und kurzfristigen Arbeiten nach dem eigentlichen Feierabend oder im Urlaub bis hin zu Dienstreisen und langfristigen Einsätzen beim Kunden vor Ort (Hupfeld, Brodersen & Herdegen, 2013). Eine einheitliche Definition mobiler Arbeit besteht bis dato nicht. Laut Vogl (2017, S. 6) findet mobile Arbeit dann statt, „wenn die Arbeitstätigkeit in erheblichem Maße mit räumlicher Mobilität einhergeht. Die Arbeit wird an verschiedenen Orten – unter Nutzung mobiler Endgeräte – erbracht“. Für die vorliegende Studie ist von essentieller Bedeutung, dass die Mobilität fester Bestandteil der Arbeitsaufgabe ist und somit aus den Anforderungen der Arbeitstätigkeit hervorgeht. Sie ist also keine selbstgewählte Mobilität, wie etwa im Home-Office. Ducki und Nguyen (2016) beschreiben sie daher auch als berufsbedingte Mobilität, welche etwa in Form von Entsendungen oder Dienstreisen und Vor-Ort-Arbeit im betrieblichen Alltag vorzufinden ist. Charakteristisch für diese Art von Arbeit ist, dass die Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit und Arbeitsmittel) betrieblicherseits geregelt sind und somit auch durch betriebliche Maßnahmen beeinflusst werden können.

Auswertungen des European Working Conditions Survey aus dem Jahr 2015 zeigen, dass in Deutschland knapp 20 Prozent der Beschäftigten mit überwiegender Computerarbeit mehrmals im Monat oder noch häufiger außerhalb des Betriebes arbeiten (Hammermann & Stettes, 2017, S. 7). Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich im Mittelfeld. Zugleich zeigen die Zahlen des Verbands deutsches Reisemanagement (VDR), eine jährlich steigende Zahl von Dienstreisen (vgl. VDR, 2018). Kesselring und Vogl (2010, S. 76) sprechen demgemäß auch von einer „Normalisierung von Mobilitätsanforderungen“. Mobilität ist nicht mehr länger ein Privileg hochqualifizierter Personen oder des Managements, sondern vielmehr eine zunehmend hierarchie- und qualifikationsübergreifende Leistungsanforderung (vgl. auch Nies, Roller & Vogl, 2017). Neben den klassischen mobilen Tätigkeiten, etwa von Vertriebsmitarbeitenden, Service-Technikern oder Unternehmensberatern wird heute auch zunehmend von ehemals stationären Berufen Mobilität erwartet. Zu diesen „Neu-Mobilen“ zählen Kesselring und Vogl (2010, S. 73 ff.) Labormitarbeiter, kaufmännische Angestellte, Facharbeiter und Techniker.

Mit der zunehmenden Verbreitung berufsbedingter Mobilität gewinnt die Frage nach ihren Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten an Bedeutung. Diese sind bislang noch unzureichend bekannt (Ducki & Nguyen, 2016). Das liegt unter anderem daran, dass Gefährdungsbeurteilungen bislang deutlich seltener bei mobil als bei stationär Beschäftigten durchgeführt werden (Prümper & Hornung, 2016).

Die im Folgenden vorgestellte Studie untersucht daher Risiken der berufsbedingten Mobilität für Be-

schäftigte. Sie wurde im Rahmen des Forschungsprojektes *Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit – prentimo*¹ durchgeführt.

Merkmale berufsbedingter Mobilität

Mit der Unterschiedlichkeit berufsbedingter Mobilität gehen auch unterschiedliche Belastungen und Ressourcen einher. Typische Belastungen bei berufsbedingter Mobilität in Form von Dienstreisen und Vor-Ort-Arbeit sind Zeitdruck, hohe Arbeitsintensität, Einzelarbeit mit fehlender sozialer Unterstützung, Stressoren im Kundenkontakt, häufige Unterbrechungen, lange Fahrzeiten, verkehrsbedingte Risiken sowie ungeeignete Arbeitsmittel und ergonomische Mängel (vgl. Ducki & Nguyen, 2016; Hupfeld et al., 2013; Mäkelä & Kinnunen, 2018). Diesen Belastungen stehen typische Ressourcen gegenüber, darunter insbesondere ein hoher Handlungsspielraum, Anforderungsvielfalt und eine zeitliche sowie örtliche Flexibilität (ebd.). In einer längsschnittlichen Studie wird auch von positiven Folgen von Dienstreisen in Form von Detachment von beruflichen Alltagsproblemen berichtet (Westman & Etzion, 2002). Zu prüfen ist, ob dies angesichts des aktuellen Trends zur ständigen Erreichbarkeit (Pangert, Pauls, Schlett & Menz, 2017) noch gültig ist.

Es wird angenommen, dass die Rahmenbedingungen mobiler Arbeit häufig mit einer Form der Leistungssteuerung, die als indirekte Steuerung bezeichnet wird, einhergehen (Hupfeld et al., 2013; Nies, Roller & Vogl, 2017; Peters, 2017). Mit indirekter Steuerung ist, kurz zusammengefasst, eine Form der Leistungssteuerung angesprochen, bei der Mitarbeitende angeregt werden, wie selbständige Unternehmer zu agieren (Krause & Dorsemagen, 2017; Peters, 2011; 2017). Dabei spielen erfolgsbezogene Zielvorgaben eine zentrale Rolle. Die Arbeitsbedingungen sind demnach gekennzeichnet durch vergleichsweise hohe Spielräume bei zugleich ausgeprägten Belastungen. Nicht selten kommt es zu so genannten Zielspiralen, bei denen die Zielvorgaben nach geleisteten Erfolgen regelmäßig erhöht werden (Menz, Dunkel & Kratzer, 2011). Es wird angenommen, dass diese Bedingungen vermehrt Selbstmanagementkompetenzen von den Beschäftigten verlangen und somit das Risiko der Entwicklung der so genannten interessierten Selbstgefährdung erhöhen. Unter interessierter Selbstgefährdung werden „Handlungen von Erwerbstätigen [verstanden], welche mit dem Ziel der Bewältigung arbeitsbezogener Stressoren ausgeübt werden, jedoch gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen und/oder notwendige Rege-

¹ Das Projekt *Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit – prentimo* wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ im Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ gefördert. Laufzeit des Projektes: 01.01.2016 bis 31.07.2019. Nähere Informationen zum Projekt finden sich unter: www.prentimo.de

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Handlungsspielraum	3.62	.77	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2 Führungsqualität	3.31	.93	.37***	1	–	–	–	–	–	–	–	–
3 quantitative Arbeitsbelastung	3.29	.92	–.11*	–.13**	1	–	–	–	–	–	–	–
4 qualitative Arbeitsbelastung	2.51	.91	–.26***	–.18***	.32***	1	–	–	–	–	–	–
5 mobilitätsbezogener Planungsspielraum	2.99	1.00	.39***	.23***	.03	–.10	1	–	–	–	–	–
6 mobilitätsbezogene technische und organisatorische Unterstützung	3.71	.79	.17**	.26***	–.09	–.15**	.23***	1	–	–	–	–
7 mobilitätsbezogene soziale Unterstützung	3.82	.83	.24***	.45***	–.18***	–.11*	.21***	.52***	1	–	–	–
8 Präsentismus	2.68	.92	–.12*	–.20***	.33***	.20***	–.16**	–.18***	–.19***	1	–	–
9 Ausdehnen der Arbeitszeit	2.91	.92	.06	–.07	.44***	.16**	.08	–.09	–.15**	.38***	1	–
10 psychische Befindensbeeinträchtigungen	2.79	.95	–.10*	–.17**	.37***	.23***	–.09	–.14**	–.17**	.42***	.31***	1
11 persönliches Burnout	3.02	.98	–.14**	–.19***	.35***	.32***	–.16**	–.11*	–.20***	.45***	.26***	.69***

Anmerkung: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tabelle 1

Deskriptive Statistiken

neration verhindern“ (Krause et al., 2015, S. 51). Beispiele hierfür sind Präsentismus, Intensivieren der Arbeitszeit, Vortäuschen, Ausdehnen der Arbeitszeit sowie Qualitätsreduktion (ebd.). Insbesondere Präsentismus und das Ausdehnen der Arbeitszeit zeigen einen Zusammenhang zu Bedingungen mobiler Arbeit (vgl. Tabelle 1).

Unter Präsentismus wird das Arbeiten trotz einer bestehenden Erkrankung verstanden. Eine Studie aus der Schweiz legt nahe, dass interessierte Selbstgefährdung in Form von Präsentismus bei mobiler Arbeit besonders häufig vorkommt (Strasser & Kager, 2018). Es wurden mobile Office Worker mit nicht mobilen verglichen. Dabei zeigt sich, dass Personen, die anteilig im mobile Office arbeiten, signifikant häufiger trotz Krankheit arbeiten.

Das Ausdehnen der Arbeitszeit meint regelmäßige überlange Arbeitszeiten oder das Arbeiten während der Regenerationszeit (z. B. in Pausen, im Urlaub, im Feierabend). Auch das Ausdehnen der Arbeitszeit tritt bei mobiler Arbeit deutlich häufiger auf als bei stationärer Arbeit (Hammermann & Stettes, 2017). Knapp 30 Prozent der überwiegend mobil beschäftigten Computerarbeiter geben an, mehrmals im Monat auch in der Freizeit zu arbeiten. Bei den nicht-mobilen Computerarbeitern sind es gerade einmal sechs Prozent (ebd.).

(Mobile) Arbeit und Gesundheit

Arbeit und Gesundheit im Überblick

Stress- und handlungstheoretische Modelle wie das Demand-Control-Modell (Karasek & Theorell, 1990), das Modell Anforderung und Belastung (Oesterreich & Volpert, 1999) sowie die Job Demands-Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2017) können herangezogen werden, um gesundheitsrelevante Merkmale der Arbeit zu beschreiben. Bei allen Unterschieden der Modelle ist eine zentrale Gemeinsamkeit die Unterscheidung von Belastungen, die die Gesundheit gefährden und Ressourcen, die positiv auf die Gesundheit wirken. Zentrale Stressoren sind entsprechend dieser Modelle Belastungen durch Zeitdruck, arbeitsorganisatorische Probleme oder Unterbrechungen. Dem stehen Ressourcen z. B. in Form von

Handlungsspielräumen, Vielseitigkeit der Tätigkeit sowie sozialer Unterstützung gegenüber. Es wird davon ausgegangen, dass Belastungen zu negativen Beanspruchungen und entsprechenden Beanspruchungsfolgen führen. Unterschieden werden kurzfristige (z. B. psychische Befindensbeeinträchtigungen wie Ärger oder Ermüdung) und mittel- bis langfristige Folgen (z. B. Depression; vgl. Kaufmann et al., 1982, S. 24). Von Ressourcen wird angenommen, dass sie die psychische Gesundheit einerseits direkt positiv beeinflussen können (vgl. Oesterreich & Volpert, 1999) und andererseits die negativen Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen von Belastungen abpuffern können (vgl. Bakker & Demerouti, 2017).

Es liegen zahlreiche Einzelstudien und Meta-Analysen zur Prüfung der genannten Annahmen vor. Angelehnt an die Forschung zum Job Demands-Resources-Modell (ebd.) wurde in einer Meta-Analyse untersucht, welche Zusammenhänge zwischen Anforderungen sowie Ressourcen und Burnout bei Beschäftigten bestehen (Crawford, LePine & Rich, 2010). Die Ergebnisse zeigen, dass neben zu komplexen oder schwierigen Arbeitsaufgaben auch Zeitdruck oder hohes Arbeitsaufkommen zu Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit beitragen. Im Gegensatz dazu haben positive Merkmale der Arbeitstätigkeit, wie Handlungsspielraum, soziale Unterstützung oder wertschätzende bzw. unterstützende Führung, eine positive Wirkung auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Diese Ressourcen gehen mit geringerem Burnout und besserem generellen Wohlbefinden einher (ebd.). Solche negativen Zusammenhänge zwischen Ressourcen und Burnout zeigen auch weitere Meta-Analysen (u. a. Aronson et al., 2017; Montano, Reeske, Franke & Hüffmeier, 2017). Demnach sind Merkmale ungünstiger Arbeitsgestaltung mit reduzierter psychischer Gesundheit assoziiert, während Ressourcen der Arbeit einen positiven Effekt haben.

Zur Bedeutung interessierter Selbstgefährdung für das Entstehen gesundheitlicher Beeinträchtigungen liegen erste Untersuchungen vor. In zwei querschnittlichen Studien wurden Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, interessierter Selbstgefährdung und Beeinträchtigungen der Gesundheit untersucht. Chevalier und Kaluza (2015)

befragten 487 abhängig Beschäftigte. Die Ergebnisse zeigen, dass in der multiplen Regression Zielspiralen jeweils positiv und Handlungsspielräume jeweils negativ mit interessierter Selbstgefährdung und mit Burnout zusammenhängen. Eine Mediationsanalyse ergab, dass die Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und Burnout teilweise vermittelt werden über interessierte Selbstgefährdung. In einer weiteren Querschnittstudie wurden 607 Erwerbstätige befragt (Knecht, Meier & Krause, 2017). Diese ergab ebenfalls, dass interessierte Selbstgefährdung den Zusammenhang zwischen Belastungen (darunter Zielspiralen) und Erschöpfung signifikant mediert. Der Mediationseffekt zeigt sich für Ausdehnen der Arbeitszeit, jedoch nicht für Präsentismus.

Mobile Arbeit und Gesundheit

Eine umfassend angelegte Erhebung bei 2 800 Mitarbeitenden im Außendienst widmete sich der Bedeutung von Sozialkapital und Arbeitsbedingungen für Gesundheit und Unternehmenserfolg (Lüdemann, 2016). In dieser Studie erwiesen sich die Arbeitsbedingungen als stärkste Prädiktoren für die Gesundheit. Signifikant positive Prädiktoren für das allgemeine Wohlbefinden sind demnach die Identifikation mit dem Unternehmen, der Handlungsspielraum sowie die Steuerung über Ziele. Hingegen hängt die zeitliche Überforderung negativ mit dem Wohlbefinden zusammen. Die Ergebnisse bestätigen unter anderem die Bedeutung allgemeiner (nicht mobilitätsbezogener) Arbeitsbedingungen für die Gesundheit mobil Beschäftigter.

Mit Blick auf die Besonderheiten mobiler Arbeit stellt sich die Frage, welche Befunde zu mobilitätsbezogenen Risikofaktoren und Ressourcen vorliegen. Hierzu wurden in einer weiteren Studie 517 Beschäftigte aus vier Unternehmen unterschiedlicher Branchen zu berufsbedingter Mobilität befragt. Neben allgemeinen Arbeitsbedingungen wurden in dieser Studie erstmals auch Reiseumfang und mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen auf Dienstreisen und bei Vor-Ort-Arbeit erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass quantitative Überforderung, arbeitsbezogene Erreichbarkeit, die Länge der Einsätze und die Notwendigkeit, vor Ort zu übernachten, zum Erleben von Belastung beitragen. Als wichtige Ressourcen, die das subjektive Belastungserleben verringern, erwiesen sich die Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden bei der Reiseplanung sowie Anerkennung (Vogl, Roller, Eichmann et al., 2014).

Insgesamt wird aus der Forschung zu Arbeit und Gesundheit die Bedeutung der Arbeitsbedingungen für die psychische Gesundheit deutlich. Es gibt außerdem Hinweise darauf, dass interessierte Selbstgefährdung zum Entstehen gesundheitlicher Beeinträchtigungen beitragen könnte. Hierzu fehlen allerdings Studien bei mobiler Arbeit. Offen ist somit die relative Bedeutung allgemeiner und mobilitätsbezogener Arbeitsbedingungen sowie interessierter

Selbstgefährdung für die Entwicklung von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit. Von Interesse sind dabei sowohl kurz- als auch mittel- und langfristige Beanspruchungsfolgen.

Fragestellungen und Hypothesen

Ziel der vorliegenden Studie ist, einen Beitrag zu einem besseren Verständnis der Bedeutung allgemeiner und insbesondere mobilitätsbezogener Arbeitsbedingungen sowie der interessierten Selbstgefährdung für die psychische Gesundheit mobil Beschäftigter zu leisten. Dabei sollen einerseits mit psychischen Befindensbeeinträchtigungen kurzfristige und andererseits mit Burnout mittel- bis langfristige Beanspruchungsfolgen untersucht werden. Es wird angenommen, dass sowohl allgemeine als auch mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen für Beanspruchungsfolgen mobil Beschäftigter bedeutsam sind. Im Mittelpunkt stehen im Hinblick auf die allgemeinen Arbeitsbedingungen der Handlungsspielraum und die quantitative Belastung, deren Bedeutung für die Gesundheit gut belegt ist. Zusätzlich werden mit qualitativen Belastungen und Führungsqualität ergänzende Bedingungen aufgenommen, die sich in ersten Auswertungen als bedeutsam für negative Beanspruchungen bei mobiler Arbeit gezeigt haben (vgl. Tabelle 1). Hinsichtlich mobilitätsbezogener Arbeitsbedingungen werden einerseits der Umfang der Mobilität und die mobilitätsbezogenen Planungsspielräume einbezogen, die sich in ersten Studien ebenfalls als bedeutsam erwiesen. Mit der mobilitätsbezogenen Unterstützung wird zusätzlich ein bislang in dieser Form noch nicht erfasster Aspekt berücksichtigt. Des Weiteren wird interessierte Selbstgefährdung (Ausdehnen der Arbeitszeit und Präsentismus) untersucht, da anzunehmen ist, dass diese über die Arbeitsbedingungen hinaus einen Beitrag zur Varianzaufklärung der Beanspruchungsfolgen leistet. Im Einzelnen liegen der Untersuchung die im Folgenden beschriebenen Hypothesen zugrunde.

Hypothese 1

Allgemeine Arbeitsbedingungen stehen mit Beeinträchtigungen psychischer Gesundheit in Zusammenhang:

- 1a) Allgemeine Ressourcen (Handlungsspielraum, Führungsqualität) stehen negativ mit kurzfristigen Beanspruchungsfolgen (psychischen Befindensbeeinträchtigungen) und mittel-/langfristigen Beanspruchungsfolgen (Burnout) in Zusammenhang.
- 1b) Allgemeine Belastungen (quantitative und qualitative Belastungen) stehen positiv mit kurzfristigen Beanspruchungsfolgen (psychischen Befindensbeeinträchtigungen) und mittel-/langfristigen Beanspruchungsfolgen (Burnout) in Zusammenhang.

Hypothese 2

Mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen stehen mit Beeinträchtigungen psychischer Gesundheit in Zusammenhang:

- 2a) Mobilitätsbezogene Ressourcen (mobilitätsbezogener Handlungsspielraum, mobilitätsbezogene Unterstützung) stehen negativ mit kurzfristigen Beanspruchungsfolgen (psychischen Befindensbeeinträchtigungen) und mittel-/langfristigen Beanspruchungsfolgen (Burnout) in Zusammenhang.
- 2b) Der Umfang der Mobilität (Dauer, Häufigkeit und Anzahl der Übernachtungen) steht positiv mit kurzfristigen Beanspruchungsfolgen (psychischen Befindensbeeinträchtigungen) und mittel-/langfristigen Beanspruchungsfolgen (Burnout) in Zusammenhang.

Hypothese 3

Interessierte Selbstgefährdung (Ausdehnen der Arbeitszeit, Präsentismus) steht positiv mit kurzfristigen Beanspruchungsfolgen (psychischen Befindensbeeinträchtigungen) und mittel-/langfristigen Beanspruchungsfolgen (Burnout) in Zusammenhang.

Methode

Stichprobe

Es wurden 407 Beschäftigte aus vier Unternehmen der IT- und Maschinenbau-Branche mit Mobilität in Form von Dienstreisen online befragt. Das mittlere Alter lag bei 43 Jahren ($SD = 9$ Jahre) und die mittlere Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen bei acht Jahren ($SD = 6$ Jahre). Insgesamt 85 Prozent waren männlich, dies erklärt sich durch die einbezogenen Branchen. Jeweils rund die Hälfte arbeitete in Gleitzeit (48%) und in Vertrauensarbeitszeit (52%). Die überwiegende Mehrheit (93%) war in Vollzeit tätig und 20 Prozent hatten Führungsverantwortung.

Hinsichtlich des Umfangs der Mobilität gaben 92 Prozent an, bis zu 20 Mal im Jahr außerhalb der zugeordneten Geschäftsstelle tätig zu sein. Weitere sechs Prozent waren 21- bis 50-mal jährlich mobil und zwei Prozent mehr als 50-mal. Rund ein Drittel (35%) der Befragten ist bis zu einem Tag unterwegs. Bei mehr als der Hälfte dauert die mobile Tätigkeit bis zu einer Woche und bei elf Prozent länger als eine Woche.

Operationalisierung der Konstrukte

Mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens wurden allgemeine und mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen, interessierte Selbstgefährdung sowie Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit erhoben.

Die Erfassung *allgemeiner Arbeitsbedingungen* erfolgte mit Skalen aus dem Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (Handlungsspielraum, quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen; Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995) und dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Führungsqualität; Nübling, Stöbel, Hasselhorn et al., 2005). In der vorliegenden Studie lag die Reliabilität der Skalen zwischen $\alpha = .62$ und $\alpha = .86$.

Zur Untersuchung der *mobilitätsbezogenen Arbeitsbedingungen* wurde ein neues Instrument entwickelt, der Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit (Amobil; Kraus & Rieder, 2018). Der Fragebogen erfasst Rahmenbedingungen der Mobilität wie Dauer, Häufigkeit und Übernachtungen jeweils als Einzelitems. Darüber hinaus werden mobilitätsbezogene Arbeitsbedingungen einbezogen. Hierzu gehört der mobilitätsbezogene Planungsspielraum. Die entsprechende Skala wurde aus dem Instrument von Vogl et al. (2014) übernommen. Sie umfasst drei Items und hat in der vorliegenden Studie eine Reliabilität von $\alpha = .89$. Ein Beispielitem lautet: „Ich kann den Zeitpunkt der mobilen Einsätze selbst bestimmen“. Zwei weitere Skalen wurden neu entwickelt: Die mobilitätsbezogene technische und organisationale Unterstützung wird etwa mit folgendem Beispielitem gemessen: „Wenn auf meinen mobilen Einsätzen Probleme mit mobiler Technik entstehen, erhalte ich unkompliziert Unterstützung“. Sie umfasst vier Items und hat in der vorliegenden Studie eine interne Konsistenz von $\alpha = .69$. Die mobilitätsbezogene soziale Unterstützung wird mittels zweier Items erhoben und hat eine Reliabilität von $\rho = .76$ (für zwei Items umfassende Skalen würde Cronbachs Alpha die Reliabilität unterschätzen, daher wurde Spearman-Rho als zuverlässigerer Schätzer verwendet; Eisinga, Te Grotenhuis & Pelzer, 2013). Ein Beispielitem lautet: „Ich kann unterwegs bei meinen mobilen Einsätzen anfallende Fragen unkompliziert mit Kollegen klären“.

Es wurden zwei Aspekte *interessierter Selbstgefährdung* erfasst, das *Ausdehnen der Arbeitszeit* und *Präsentismus*. Zur Erhebung von Präsentismus wurde die entsprechende Einzelfrage aus dem DGB-Index Gute Arbeit (2016) übernommen. Diese lautet: „Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten zwölf Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich krank gefühlt haben?“ Zur Untersuchung des Ausdehnens der Arbeitszeit wurden drei der sechs Items der entsprechenden Skala von Krause et al. (2015) übernommen. Ein Beispielitem lautet: „Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie während Ihrer Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet haben?“ In der vorliegenden Studie hat die Skala eine Reliabilität von $\alpha = .71$.

Hinsichtlich der *Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit* wurden einerseits mit den psychischen Befindensbeeinträchtigungen kurzfristige Beanspruchungsfolgen untersucht. Hierzu wurden drei von fünf Items der entsprechenden Skala von Ducki (2000) übernommen. Eine Beispielfrage für diese Skala lautet: „Wie oft haben Sie Schlafstörun-

gen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen)?“ Die Reliabilität lag in der vorliegenden Studie bei $\alpha = .77$. Zur Erfassung mittel- bis langfristiger Beanspruchungsfolgen wurden drei der sechs Items aus der Skala persönliches Burnout von Nübling et al. (2005) übernommen. Eine exemplarische Frage lautet: „Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?“ Die Reliabilität betrug in der vorliegenden Studie $\alpha = .86$.

Als Antwortformat war für die genannten Skalen eine fünfstufige Likertskala vorgegeben. Ausnahmen betreffen zwei Fragen zu Rahmenbedingungen der Mobilität mit jeweils drei- bzw. vierstufigen Antwortformaten.

Ergebnisse

Deskriptive Statistiken

Sämtliche Auswertungen wurden mit der Statistiksoftware SPSS 25 (IBM Corp., 2017) durchgeführt. In Tabelle 1 sind die deskriptiven Statistiken sowie die Interkorrelationen der Konstrukte aufgeführt. Die allgemeinen und mobilitätsbezogenen Arbeitsbedingungen weisen jeweils sehr geringe bis geringe Zusammenhänge untereinander auf. Diese sind mit wenigen Ausnahmen statistisch signifikant und liegen in der zu erwartenden Richtung. So zeigen sich positive Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Ressourcen (Handlungsspielraum, mobilitätsbezogener Spielraum, mobilitätsbezogene soziale sowie technische und organisatorische Unterstützung). Hingegen weisen allgemeine und mobilitätsbezogene Ressourcen negative Zusammenhänge mit allgemeinen Belastungen (qualitativer und quantitativer Art) auf.

Weiterhin wird deutlich, dass interessierte Selbstgefährdung (Präsentismus und Ausdehnen der Arbeitszeit) positiv mit allgemeinen Arbeitsbe-

lastungen (quantitative und qualitative) und negativ mit allgemeinen und mobilitätsbezogenen Ressourcen zusammenhängt. Die Zusammenhänge sind überwiegend gering. Eine Ausnahme zeigt sich bezüglich der quantitativen Belastungen. Diese weisen mittlere Korrelationen von $r = .33$ ($p < .001$) mit Präsentismus und von $r = .44$ ($p < .001$) mit Ausdehnen der Arbeitszeit auf.

Schließlich zeigt sich jeweils ein positiver Zusammenhang zwischen Präsentismus und psychischen Befindensbeeinträchtigungen ($r = .42$, $p < .001$) sowie persönlichem Burnout ($r = .45$, $p < .001$). Auch das Ausdehnen der Arbeitszeit hängt positiv mit den Indikatoren psychischer Beanspruchungsfolgen zusammen (psychische Befindensbeeinträchtigungen $r = .31$, $p < .001$; persönliches Burnout $r = .26$, $p < .001$).

Ergebnisse der Hypothesenprüfung

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden hierarchische Regressionsanalysen mit den psychischen Befindensbeeinträchtigungen und persönlichem Burnout als Kriterien berechnet. Die Ergebnisse dieser Analysen sind in den Tabellen 2 und 3 aufgeführt.

Im ersten Schritt wurden jeweils demografische Variablen und allgemeine Arbeitsbedingungen in das Modell aufgenommen. Für die psychischen Befindensbeeinträchtigungen zeigt sich ein positiver Effekt für quantitative ($\beta = .33$, $p < .001$) und qualitative Arbeitsbelastungen ($\beta = .13$, $p < .05$). Ähnliche Effekte zeigen sich für das Kriterium persönliches Burnout (quantitativ: $\beta = .29$, $p < .001$; qualitativ: $\beta = .18$, $p < .01$). Hinzu kommen negative Effekte für Führungsqualität ($\beta = -.13$, $p < .05$) und Geschlecht ($\beta = -.11$, $p < .05$).

In einem zweiten Schritt wurden die mobilitätsbezogenen Variablen in die Modelle aufgenommen. Für die psychischen Befindensbeeinträchtigungen

	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 3
	β	β	β
Geschlecht ^a	-.07	-.08	-.04
Alter	.03	.06	.13*
Führungsverantwortung ^b	.01	.04	.05
Arbeitszeitmodell ^c	.02	.05	.03
Handlungsspielraum	.03	.07	.05
Führungsqualität	-.09	-.04	-.03
quantitative Arbeitsbelastung	.33***	.33***	.18**
qualitative Arbeitsbelastung	.13*	.11	.11
Dauer der Einsätze		.07	.03
Häufigkeit der Einsätze		.06	-.00
Übernachtungshäufigkeit		-.04	-.06
mobilitätsbezogener Planungsspielraum		-.13	-.08
mobilitätsbezogene technische und organisatorische Unterstützung		-.08	-.06
mobilitätsbezogene soziale Unterstützung		.00	.02
Ausdehnen der Arbeitszeit			.16*
Präsentismus			.28***
korrigiertes R^2	.15	.15	.26
ΔR^2	.15***	.00	.11***

Anmerkung: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; β = standardisierter Regressionskoeffizient; ^a 0 = weiblich, 1 = männlich;

^b 0 = ohne Führungsverantwortung, 1 = mit Führungsverantwortung; ^c 0 = Gleitzeit, 1 = Vertrauensarbeitszeit

Tabelle 2

Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse mit psychischen Befindensbeeinträchtigungen als abhängiger Variable

Tabelle 3

Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse mit persönlichem Burnout als abhängiger Variable

	Schritt 1	Schritt 2	Schritt 3
	β	β	β
Geschlecht ^a	-.11*	-.11	-.05
Alter	-.03	.01	.07
Führungsverantwortung ^b	.09	.09	.10
Arbeitszeitmodell ^c	.04	.05	.03
Handlungsspielraum	.00	.09	.08
Führungsqualität	-.13*	-.04	-.03
quantitative Arbeitsbelastung	.29***	.29***	.15*
qualitative Arbeitsbelastung	.18**	.18**	.17**
Dauer der Einsätze		.19**	.16**
Häufigkeit der Einsätze		.02	-.04
Übernachtungshäufigkeit		-.00	-.00
mobilitätsbezogener Planungsspielraum		-.22**	-.22**
mobilitätsbezogene technische und organisatorische Unterstützung		.05	.08
mobilitätsbezogene soziale Unterstützung		-.10	-.08
Ausdehnen der Arbeitszeit			.10
Präsentismus			.35***
korrigiertes R^2	.18	.24	.36
ΔR^2	.18***	.06***	.12***

Anmerkung: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; β = standardisierter Regressionskoeffizient; ^a 0 = weiblich, 1 = männlich;

^b 0 = ohne Führungsverantwortung, 1 = mit Führungsverantwortung; ^c 0 = Gleitzeit, 1 = Vertrauensarbeitszeit

zeigt sich nun ausschließlich ein Effekt für quantitative Belastungen ($\beta = .33, p < .001$). Durch die Zunahme der mobilitätsbezogenen Variablen kann dementsprechend keine zusätzliche Varianz aufgeklärt werden. Wird hingegen persönliches Burnout als abhängige Variable betrachtet, gibt es neben Effekten von quantitativen Belastungen ($\beta = .29, p < .001$) auch Effekte der mobilitätsbezogenen Variablen Dauer der Einsätze ($\beta = .19, p < .05$) und mobilitätsbezogener Planungsspielraum ($\beta = -.22, p < .01$).

Schließlich wurden in einem dritten Schritt die interessierte Selbstgefährdung mit den beiden Prädiktoren Ausdehnen der Arbeitszeit und Präsentismus in das Modell aufgenommen. Demnach können psychische Befindensbeeinträchtigungen neben Alter ($\beta = .13, p < .05$) und quantitativen Belastungen ($\beta = .18, p < .01$) maßgeblich durch das Ausdehnen der Arbeitszeit ($\beta = .16, p < .05$) und Präsentismus ($\beta = .28, p < .001$) vorhergesagt werden. Bezogen auf persönliches Burnout sind im dritten Schritt neben quantitativen ($\beta = .15, p < .05$) und qualitativen ($\beta = .17, p < .01$) Belastungen die Dauer der Einsätze ($\beta = .16, p < .01$), der mobilitätsbezogene Planungsspielraum ($\beta = .22, p < .01$) sowie Präsentismus ($\beta = .35, p < .001$) von Bedeutung.

Damit können die Hypothesen teilweise bestätigt werden. In Hypothese 1 wurde die Annahme formuliert, dass allgemeine Arbeitsbedingungen mit Beeinträchtigungen psychischer Gesundheit in Zusammenhang stehen. Bezogen auf psychische Befindensbeeinträchtigungen als kurzfristige Beanspruchungsfolge und Burnout als mittel-/langfristige Beanspruchungsfolge kann kein Zusammenhang mit allgemeinen Ressourcen gezeigt werden. Hypothese 1a) kann damit nicht bestätigt werden. Es zeigt sich allerdings ein positiver Zusammenhang zwischen psychischen Befindensbeeinträchtigungen und quantitativen, nicht jedoch qualitativen Arbeitsbelastungen. Es bestehen des Weiteren signifikant positive Zusammenhänge zwischen quanti-

tativen und zusätzlich qualitativen Belastungen und Burnout. Somit lässt sich Hypothese 1b) in Bezug auf mittel-/langfristige Beanspruchungsfolge voll bestätigen und bezüglich kurzfristigen Befindensbeeinträchtigungen teilweise bestätigen.

In Hypothese 2 wurde angenommen, dass mobilitätsbezogene Bedingungen mit Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit in Zusammenhang stehen. Zwischen mobilitätsbezogenen Ressourcen (mobilitätsbezogener Planungsspielraum, mobilitätsbezogene Unterstützung) und psychischen Befindensbeeinträchtigungen konnte kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden. Hingegen steht der mobilitätsbezogene Planungsspielraum signifikant negativ mit Burnout in Zusammenhang. Hypothese 2a) kann somit teilweise bestätigt werden. Gleiches gilt für Hypothese 2b): Ein Zusammenhang zwischen mobilitätsbezogenen Belastungen und psychischen Befindensbeeinträchtigungen wurde nicht festgestellt. Jedoch steht die Dauer von geschäftlichen Reisen positiv mit Burnout in Zusammenhang.

Mit Hypothese 3 wurde geprüft, ob interessierte Selbstgefährdung (Ausdehnen der Arbeitszeit und Präsentismus) mit Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit in Zusammenhang steht. Bezogen auf die psychischen Befindensbeeinträchtigungen erweisen sich sowohl das Ausdehnen der Arbeitszeit als auch Präsentismus als signifikante Prädiktoren. Bezogen auf Burnout hat lediglich Präsentismus einen signifikant positiven Effekt. Somit kann Hypothese 3 bezogen auf psychische Befindensbeeinträchtigungen vollständig und in Bezug auf Burnout teilweise angenommen werden.

Diskussion

Ziel der Studie im Rahmen des Forschungsprojektes Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit –