

Heinrich Heine-Universität Düsseldorf, Institut für Medizinische Soziologie (Direktor: Univ.-Prof. Dr. phil. Johannes Siegrist)

## Gratifikationskrisen als psychosoziale Herausforderungen

J. Siegrist

### Abstract/Zusammenfassung

#### Effort-reward imbalance at work as a psychosocial challenge

Psychosocial stress at work is increasingly recognized as a health risk in modern working life. To assess such risks in a reliable way, quality-assured methods with a good theoretical basis are needed. One such approach is the model of effort-reward imbalance at work described in the present paper. This model is based on the claim that violation of the basic principle of fair exchange, the reciprocity of efforts spent and rewards received at work, elicits marked stress reactions in affected employees which, if sustained, increase the risk of stress-related disorders. Rewards include money, promotion prospects, job security and the non-material rewards of esteem and appreciation. Efforts reflect the external demands of the job, but are modified by personal motivation (e.g. coping patterns, overcommitment).

Testing the model with data from prospective epidemiological studies revealed an overall doubling of the risk of developing an incident depressive disorder over a 5-year period for those exposed to effort-reward imbalance at work relative to that for non-exposed employees. Finally, some theoretically based policy measures at the individual, in-

terpersonal and organisational level are proposed; they aim to promote good quality of work and working conditions which enhance the health of the majority of employees.

**Keywords:** Psychosocial adversity at work – effort-reward imbalance – depressive disorders – workplace health promotion

#### Gratifikationskrisen als psychosoziale Herausforderungen

Zur Erfassung psychosozialer Belastungen, denen in der gegenwärtigen Arbeitswelt wachsende Bedeutung zukommt, ist eine qualitätsgesicherte, theoretisch fundierte Messung erforderlich. Nur auf diese Weise lassen sich für die Praxis relevante wissenschaftliche Erkenntnisse zu Auswirkungen von belastenden Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten gewinnen. Das hier dargestellte Modell beruflicher Gratifikationskrisen stellt einen solchen Messansatz dar. Im Zentrum des Modells steht die Hypothese, dass Verstöße gegen das Prinzip der Tauschgerechtigkeit von Leistung und Belohnung im Erwerbsleben bei den Betroffenen intensive Stressreaktionen auslösen, die längerfristig

das Risiko stressassoziierter Krankheitsmanifestationen erhöhen. Gratifikationen betreffen neben der Bezahlung den beruflichen Aufstieg und die Arbeitsplatzsicherheit sowie die nichtmateriellen Aspekte der Anerkennung und Wertschätzung. Verausgabungsleistungen weisen eine extrinsische (betriebliche Anforderungen) und eine intrinsische (individuelle Verausgabungsneigung) Komponente auf.

Die Testung des Modells anhand prospektiver epidemiologischer Studien hat zusammenfassend eine Verdoppelung des Risikos ergeben, bei Vorliegen von Gratifikationskrisen in den nachfolgenden 5 Jahren eine depressive Störung zu entwickeln. Abschließend werden Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung auf individueller, interpersoneller und organisatorischer Ebene mit dem Ziel vorgeschlagen, „gute“ Arbeit einem möglichst großen Kreis von Beschäftigten zu ermöglichen.

**Schlüsselwörter:** psychosoziale Arbeitsbelastungen – Gratifikationskrisen – depressive Störungen – betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeitsmed.Sozialmed.Umweltmed. 2009 (44) 574–579

### ► Einleitung

Nach wie vor stellt „gute“, regelmäßig erbrachte Erwerbsarbeit eine wichtige Bedingung psychischer Gesundheit im Erwachsenenalter dar. Wer seinen Arbeitsplatz verliert oder ihn gegen einen schlechteren eintauschen muss, ist einer erhöhten gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt (Badura et al. 2006; Kasl u. Jones 2000). Die schützende Wirkung „guter Arbeit“ auf Gesundheit und Wohlergehen ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass das kontinuierliche Erwerbseinkommen die wesentliche Voraus-

setzung für eine autonome, von familiären und staatlichen Zwängen befreite Lebensführung bildet. Zum anderen wird mit dem sozialen Status der Erwerbstätigkeit ein wesentliches Ziel des Sozialisationsprozesses erreicht, das darin besteht, individuelle Leistungsbereitschaften und Begabungen mit in Berufsrollen ausdifferenzierten gesellschaftlichen Erwartungen zur Deckung zu bringen. Man kann diesen Gedanken auch so ausdrücken: In der Erwerbsarbeit fließen die gesellschaftliche und die persönliche Nutzenproduktion zusammen. Der persönliche Nutzen ist jedoch nicht nur von materiellen

Interessen, sondern in starkem Maße auch von emotionalen Bedürfnissen geprägt, v. a. von positiven Selbsterfahrungen und davon ausgehenden Belohnungen. Drei Aspekte positiver emotionaler Selbsterfahrung, die sich in beruflicher Arbeit wechselseitig ergänzen und verstärken, werden unterschieden:

1. das Selbstwirksamkeitsgefühl, d. h. die Erfahrung, aufgrund von Fähigkeiten erfolgreich handeln und Herausforderungen bewältigen zu können;
2. das Selbstwertgefühl, d. h. die Erfahrung von Anerkennung des eigenen Wirkens durch signifikante andere Personen;