

Gratifikationskrisen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Führungskräften

I.-A. Kuhnke-Wagner¹, J. Heidenreich²

(eingegangen am 10.04.2011, angenommen am 29.06.2011)

Abstract/Zusammenfassung

Effort-reward imbalance at work and work-privacy conflicts among managers

Aim: The main purpose of the study was to examine psychosocial work stress in the form of effort-reward imbalance at work in connection with the compatibility of professional and private life among managers. In addition, an intent to leave the profession was of particular interest.

Collective and Methods: In a cross-sectional study, 154 managers were questioned by means of standardized questionnaires measuring effort-reward imbalance at work, work-(family) privacy conflict and the intent to leave the profession. The model of effort-reward imbalance at work identifies an imbalance of effort and reward in working life. In addition to the effort-reward ratio, separate ratios of the three reward dimensions (esteem/appreciation, salary/promotion prospects, job security) were computed to analyze the effects of the three dimensions separately.

Results: The results indicate that the compatibility of professional and private life correlates negatively with the number of hours worked per week, with the effort-reward ratio, with the tendency to work-related over-commitment as well as with an intent to leave the profession during the last 12 months. A closer examination of the three reward dimensions indicates the strongest association between the compatibility of

professional and private life and the ratio of effort to esteem/appreciation.

Conclusions: The results indicate that the three reward dimensions differ in their relevance for the questioned managers. It may be assumed that a culture of esteem and appreciation in organizations has a positive influence on the avoidance of effort-reward imbalance at work.

Keywords: work-privacy conflict – psychosocial work stress – effort-reward imbalance – manager

Gratifikationskrisen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Führungskräften

Ziel: Ziel der vorliegenden Studie bei Führungskräften war die Untersuchung von psychosozialen Arbeitsbelastungen in Form von Gratifikationskrisen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zusätzlich war der Gedanke an eine Berufsaufgabe von Interesse.

Kollektiv und Methode: Im Rahmen einer Querschnittsstudie wurden 154 Führungskräfte mithilfe des Fragebogens zum Modell beruflicher Gratifikationskrisen, der Skala Work-(family) privacy conflict und der Frage zum Gedanken an eine Berufsaufgabe befragt. Mit dem Modell beruflicher Gratifikationskrisen wird ein Ungleichgewicht von Verausgabung und Belohnung in der Arbeits-

welt erfasst. Zusätzlich zum Gesamtquotienten von Verausgabung und Belohnung erfolgte eine getrennte Betrachtung der drei Belohnungsdimensionen (Wertschätzung/Anerkennung, Bezahlung/beruflicher Aufstieg, Arbeitsplatzsicherheit).

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben negativ mit der Wochenarbeitszeit, dem Quotienten von Verausgabung und Belohnung, einer übersteigerten beruflichen Verausgabungsneigung sowie dem Gedanken an eine Berufsaufgabe während der letzten 12 Monate korreliert. Bei einer getrennten Betrachtung der drei Belohnungsdimensionen weist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Quotient von Verausgabung und Wertschätzung/Anerkennung den stärksten Zusammenhang auf.

Schlussfolgerungen: Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die drei Belohnungsdimensionen für die befragten Führungskräfte unterschiedlich relevant sind. Es kann angenommen werden, dass eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung in Organisationen einen maßgeblichen Anteil zur Vermeidung von Gratifikationskrisen beitragen kann.

Schlüsselwörter: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – psychosoziale Arbeitsbelastungen – berufliche Gratifikationskrisen – Führungskräfte

Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2011; 46: 524–528

► Einleitung und Ziele

In ihrer Position zwischen dem Topmanagement und der Basis eines Unternehmens, die als Sandwichposition bezeichnet

werden kann, sind Führungskräfte des unteren und mittleren Managements häufig Rollenkonflikten oder Führungsdilemmata ausgesetzt. Dabei umfasst der Arbeitsalltag von Führungskräften fachliche Aufgaben

und Führungsaufgaben, die größtenteils zusätzlich übernommen werden müssen (della Picca 2006). Zu diesen für Führungskräfte spezifischen Arbeitsbelastungen kommen darüber hinaus tiefgreifende Veränderungen