

PROKRASTINATION AM ARBEITSPLATZ AUS SOZIAL-PSYCHOLOGISCHER PERSPEKTIVE

Stefan Roggenkamp (Hochschule Düsseldorf) | Betreuung: Prof. Dr. Gisela Steins (Universität Duisburg-Essen), Prof. Dr. Antje Hunger (Hochschule Düsseldorf)

AUSGANGSPUNKT

Wenn das Aufschieben von wichtigen oder notwendigen Aufgaben, Tätigkeiten oder Entscheidungen zum Problem wird, erleben Betroffene durch das irrationale, aber bewusste Vertagen negative Begleiterscheinungen, wie körperliche Beschwerden (z.B. Schlafstörungen, Magenschmerzen oder Anspannung) oder Beeinträchtigungen des psychischen Wohlbefindens (z.B. Ärger, Stress, innere Unruhe, Unzufriedenheit, Depressivität). Letztlich können diese Konsequenzen an Ausmaß so zunehmen, dass der Gesundheitszustand ernsthaft beeinträchtigt wird. Prokrastination wird auch

als eine eigenständige Lern- und Arbeitsstörung betrachtet, die in den letzten drei Jahrzehnten verstärkt die Aufmerksamkeit wissenschaftlicher Forschung weltweit erhielt.

Dabei fokussieren sich die Forschungsschwerpunkte vor allem auf die klinische und pädagogische Psychologie. So wurde in den letzten Jahrzehnten vor allem das Konstrukt akademische Prokrastination, extremes Aufschiebeverhalten in Lernkontexten, untersucht, ebenso wie Interventions- und erfolgreiche Therapiemethoden. In Kon-

texten von Arbeit und Organisationen hingegen finden sich verhältnismäßig immer noch wenige Forschungsberichte, wenngleich die Forschungsaktivitäten in diesem Bereich jüngst zunehmen. Vor allem findet bis heute die sozialpsychologische Perspektive innerhalb der Prokrastinationsforschung wenig Beachtung. Der bisherigen Unterscheidung von Alltagsprokrastination und akademischer Prokrastination steht nun also auch noch die Prokrastination am Arbeitsplatz als neues Forschungsfeld gegenüber.

FRAGESTELLUNGEN

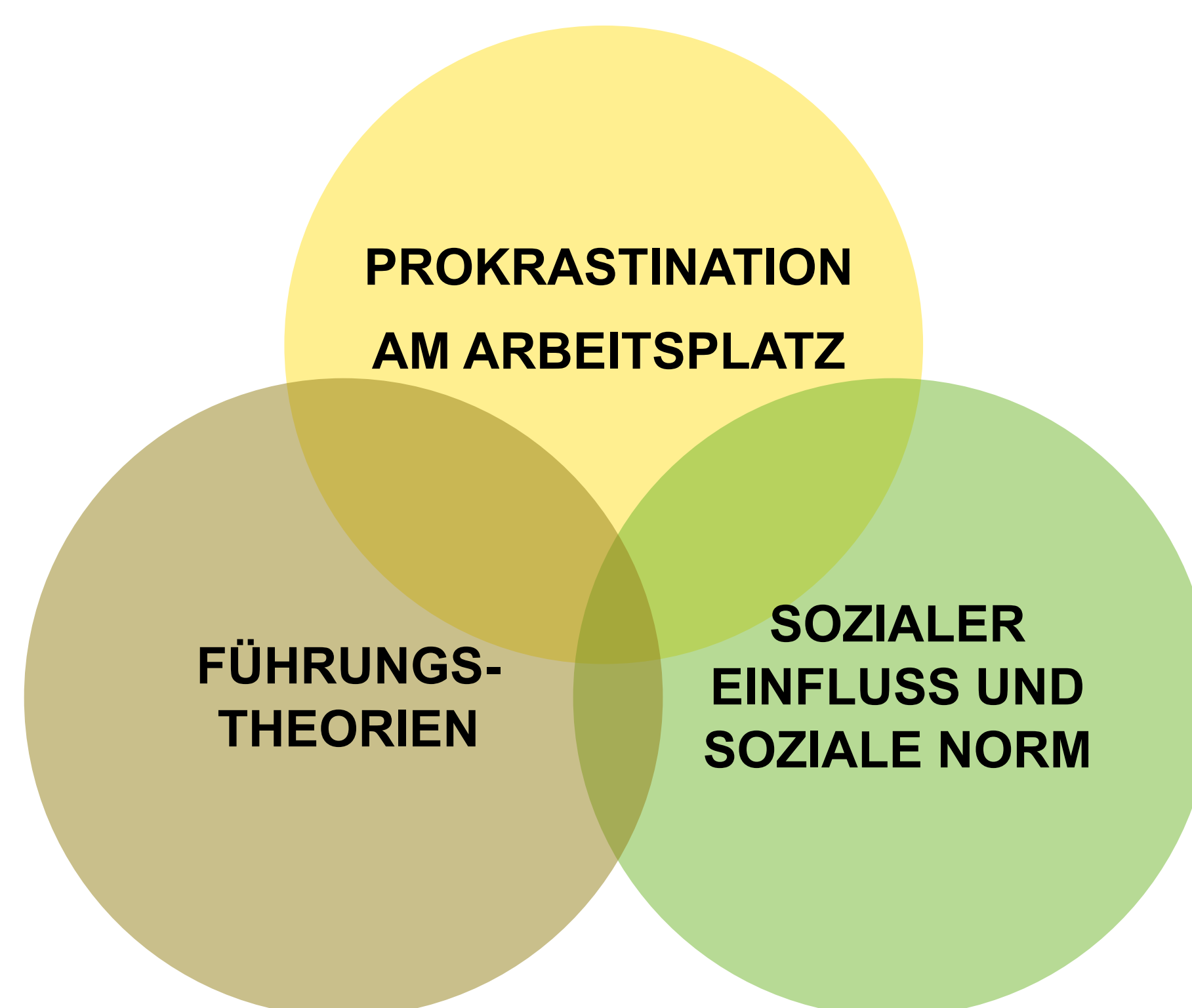
Welche sozialpsychologischen Einflussfaktoren begünstigen und hemmen das Auftreten von extremem Aufschiebeverhalten in Berufskontexten?

Um dieser Forschungsfrage nachzugehen werden unterschiedliche, arbeitsplatzbezogene Interaktionen untersucht, so dass implizit die Forschungsfrage unterteilt wird in:

Welchen Einfluss nehmen
— Kolleg*innen,
— das Arbeitsteam und/oder
— die Führungskraft

auf das Verhalten, Tätigkeiten und Aufgaben trotz des Wissens um negative Konsequenzen aufzuschieben?

THEORETISCHE RAHMUNG



Im Kontext der hier fokussierten Prokrastination am Arbeitsplatz erscheint es vor einem sozialpsychologischen Hintergrund zum einen besonders Gewinn bringend den Einfluss von Führungskräften und ihres Führungsstils auf das Aufschiebeverhalten in beruflichen Organisationen zu beleuchten und zum anderen Erkenntnisse über wesentliche kollegiale Einflussfaktoren (An-/Abwesenheit von Kolleg*innen, Teamwork vs. Einzelarbeiten; soziale Normen im kollegialen Arbeitsteam etc.) herauszuarbeiten.

METHODIK

Zur Annäherung an das Forschungsfeld wird einer Reihe explorativer Fragestellungen nachgegangen. Erste Datenerhebungen aus zwei qualitativen Studien, a) Interview in einer Fokusgruppe, b) problemzentrierte Einzelinterviews, liegen vor. Diese werden zweischrittig ausgewertet: Nach der induktiven Auswertung aller Interviews werden die gebildeten Kategorien mit sozialpsychologischen Theorien abgeglichen, um mögliche neue Erkenntnisse zu gewinnen. In einem deduktiven Auswertungsverfahren besteht dann die Möglichkeit ersten Hypothesen nachzugehen, die z.B. einen Zusammenhang sozialer Normen auf das extreme Aufschieben im Beruf untersuchen.

Alle bisherigen Interviewteilnehmenden konnten per Gelegenheitsstichprobe über eine Ausschreibung der Volkshochschule gewonnen werden. Insgesamt nahmen an der Fokusgruppe sieben interviewte und an den Einzelinterviews acht interviewte Personen teil. Die jeweiligen Samplings zeichnen sich durch hohe Differenzen in Lebensalter sowie Berufserfahrung aus. Die Berufskontexte aller interviewten Personen unterscheiden sich zufällig. Somit kann es gelingen berufskontextunabhängige sowie lebensalterunabhängige, sozialpsychologische Einflüsse zu identifizieren.

Basierend auf dem Erkenntnisstand aus den qualitativen Studien ist die Durchführung von hypothesentestenden quantitativen Anschlussstudien geplant.

KONTAKT

Stefan Roggenkamp, stefan.roggenkamp@hs-duesseldorf.de
Gebäude 3, Raum 03.2.025, Münsterstraße 156, 40476 Düsseldorf

LITERATUR

