

# Prokrastination am Arbeitsplatz aus sozialpsychologischer Perspektive

Procrastination at work from a social psychological perspective

Stefan Roggenkamp, M. A. | Hochschule Düsseldorf

Prof. Dr. Gisela Steins (Universität Duisburg-Essen) | Prof. Dr. Antje Hunger (Hochschule Düsseldorf)

## HINTERGRUND

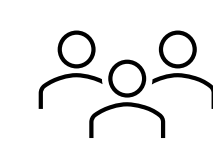
Prokrastination beschreibt das freiwillige Aufschieben von wichtigen oder notwendigen Aufgaben, Tätigkeiten oder Entscheidungen, welches mit negativen Begleitscheinungen wie körperlichen Beschwerden (z. B. Schlafstörungen, Magenschmerzen oder Verspannung) und/oder Beeinträchtigungen des psychischen Wohlbefindens (z. B. Ärger, Stress, innere Unruhe, Unzufriedenheit, Depressivität) einhergeht (Höcker, Engberding & Rist, 2022; Klingsieck, 2013). Diese Konsequenzen können den allgemeinen Gesundheitszustand einer Person ernsthaft beeinträchtigen (Sirois & Pychyl, 2016). Prokrastination kann als eine Lern- und Arbeitsstörung betrachtet werden, die bislang vor allem in Schule und Studium erforscht wurde (Klingsieck, 2013). Am Arbeitsplatz wird Prokrastination zunehmend systematisch erforscht und nach

bisherigem Kenntnisstand durch eine hohe Arbeitsbelastung, unklare Aufgabenstellungen oder einen Mangel an Ressourcen, bzw. Unterstützung mitbedingt (Metin, Taris & Peeters, 2016). Die Auswirkungen extremen Aufschiebens am Arbeitsplatz umfassen sowohl persönliche Konsequenzen (z. B. verminderte Arbeitsqualität, erhöhtes Stresserleben) als auch betriebliche Konsequenzen (wie z. B. Umsatzeinbußen; Nguyen, Steel & Ferrari, 2013; Sirois & Pychyl, 2016). Potenzielle sozialpsychologische Aspekte von Prokrastination am Arbeitsplatz sind weitestgehend unerforscht und werden in dieser Arbeit fokussiert.

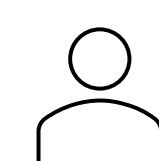
## FORSCHUNGSFRAGE

Inwiefern bedingen soziale Einflussfaktoren das individuelle Prokrastinationsverhalten am Arbeitsplatz?

## METHODISCHES VORGEHEN



- Fokusgruppeninterview (2019), 120 min.
- N = 7, w = 80 %, Altersrange 20-55 Jahre



- Problemzentrierte Einzelinterviews (2021), Ø 30 min.
- N = 8, w = 87,5 %, Altersrange 35-55 Jahre

- Gelegenheitsstichprobe über eine öffentliche Ausschreibung einer großen Volkshochschule in NRW, Deutschland
- Voraussetzungen der Teilnahme an beiden Interviewverfahren: mind. 5 Jahre Berufstätigkeit, Selbstauskunft über Schweregrad von eigenem Prokrastinationsverhalten
- Interviewpartner:innen aus diversen Berufskontexten (Profit-, Non-Profit-Organisationen, NGO)
- Auswertungsmethodik: Induktive Kategorienbildung nach Mayring (2022) mit 9 Transkripten, 210 Codes

## ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN ERHEBUNGEN

Kategorie	Merkmale	Zitat	Einflüsse
1. Soziale Normen	Das Verhalten erfolgt gemäß (impliziter) sozialer Normen, wie „Kollegialität hat Priorität“, z. B. in Form gemeinsamer Kaffeepausen oder das Vorziehen von Tätigkeiten, die anderen Kolleg:innen helfen, statt eigene Aufgaben zu erledigen.	„Und dann könnte es natürlich auch sein, dass in mir der Treiber [zum Aufschieben] ist, zu sagen, ich fühle mich da verantwortlich, weil ich zuständig bin für die Einarbeitung.“	Manifeste soziale Einflüsse
2. Führungsstil	Das Verhalten folgt einem entsprechendem Leitungsstil oder orientiert sich am Verhalten anderer mit Vorbildfunktion (Lernen am Modell).	„Bei mir spielt das auf jeden Fall eine sehr große Rolle, ob meine Führungskraft selbst am prokrastinieren ist oder nicht.“	
3. Andere Personen	Das Verhalten erfolgt aufgrund der Ablenkung durch andere Personen oder weil die Einstellung zu anderen als erlaubniserteilend (Aufgaben aufzuschieben) interpretiert wird.	„Und insofern spielen andere Menschen da eine Riesenrolle für mich. Also sie können ein Grund sein zu prokrastinieren [...], wenn ich einen Konflikt in Kauf nehmen muss. Sie können aber auch ein Schlüssel zur Lösung sein, also wie so ein Helfer, wie so eine Helferin fungieren.“	
4. Einstellungen im Team	Das Verhalten folgt einer im Team allgemein vorherrschenden (akzeptierenden oder ablehnenden) Einstellung gegenüber Prokrastination, die die eigene Handlungsorientierung prägt.	„also ich versuche eigentlich immer, das eher etwas geheim zu halten“ „Was denkt Ihr Team über Prokrastination? – Aufschieberitis ist pfui, bah!“	Latente soziale Einflüsse
5. Arbeitsatmosphäre	Das Verhalten wird z. B. durch die wahrgenommene Stimmung im Team beeinflusst.	„und in der zweiten Phase war es dann auch vor allem war der Anlass [zum Aufschieben] so eher der Widerstand aufgrund der Umstrukturierung und den neuen Vorgesetzten und auch einem (...) ein sehr negatives Betriebsklima, ja (...) und auch Mangel an Wertschätzung und ja vor allem dieser Neid.“	
6. Weitere Kontextbedingungen	Das Verhalten wird geprägt durch den weiteren sozialen Kontext, z. B. das Arbeiten im Großraumbüro, das diverse Störquellen beinhaltet und damit zur Ablenkung und zum Aufschieben beiträgt.	„seit einigen Jahren sitzen wir auch im Großraumbüro, da ist sowieso die Umgebung schon relativ ungünstig.“	

## AUSBLICK

Im Vergleich zur bisherigen Literatur konnte das Wissen zu Einflussfaktoren auf Prokrastination um diverse soziale Bedingungen erweitert werden. Im nächsten Schritt sollen die ermittelten sozialen Kategorien empirisch weiter untersucht und ausdifferenziert werden. Hierbei ist der Fokus nun auf eine quantitative Analyse zu legen, um Hinweise auf (manifeste und latente)

soziale Einflüsse zu validieren und zu präzisieren.

Die bisherigen Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich die bisher identifizierten sozialen Einflussfaktoren in das umfassende Themenfeld des Organisationsklimas einordnen lassen. Vor diesem Hintergrund ist auch der theoretische Blick auf die Bedingungen von Prokrastinationsverhalten um eine

bedeutsame Facette zu erweitern, um ein wirklich umfassendes Verständnis der (sozialen) Einflussfaktoren auf Prokrastination am Arbeitsplatz zu entwickeln. Diese Erweiterung kann langfristig auch dazu beitragen, effektivere Strategien zur Prävention und Intervention bzgl. problematischer Prokrastination in diversen beruflichen Kontexten zu entwickeln.

53rd DGPS-Congress, Vienna, Austria  
16.-19. September 2024

## KONTAKT

stefan.roggenkamp@hs-duesseldorf.de

## QUELLEN

