

# Grenzenlose Autonomie: Traum oder Albtraum?

## Einleitung

Seit Jahrzehnten gilt **Autonomie** als eine der wichtigsten Ressourcen in der Arbeitswelt. Mehr Autonomie soll demnach zu **mehr Arbeitsengagement** bzw. **Arbeitszufriedenheit** führen (z.B. Karasek, 1979). In der modernen Arbeitswelt hat die Autonomie im Berufsalltag stetig zugenommen. In diesem Zusammenhang werden jedoch nicht nur positive Auswirkungen beobachtet, sondern auch erhöhte psychische Belastungen und Krankheitsbilder berichtet (Kubicek, Korunka & Tement, 2014). Eine daraus resultierende Frage ist, ob die Annahme einer linearen Beziehung zwischen Autonomie und positiven Auswirkungen auf die Qualität des Arbeitslebens weiterhin gültig ist oder ob bei **zu hoher Autonomie** eher weniger positive Effekte zu verzeichnen sind, wie es beispielsweise das "Vitaminmodell" vorhersagen würde, welches von **kurvilinearen Beziehungen** ausgeht (Warr, 1990). Durch **Selbstkontrolle** kommt es zur Ich-Erschöpfung, welches eine weitere Selbstkontrolle erschwert und zu Entscheidungsmüdigkeit führt (Muraven & Baumeister, 2000). Da mit einer Zunahme der gewährten Autonomie erhöhte Selbstkontrolle nötig ist, vermuten wir steigende autonomiebedingte Zufriedenheitswerte nur bei Personen mit ausreichend hoher Selbstkontrolle. Wegen des Zusammenhangs von Selbstkontrolle und Engagement (Tangney, Baumeister, & Boone, 2004) wird eine moderierende Wirkung von Selbstkontrolle erwartet, welche sich auf den Einfluss der Autonomie/Arbeitsüberlastung auf Arbeitszufriedenheit/Arbeitsengagement auswirkt. Ziel unserer Studie ist es, die Beziehungen zwischen den unabhängigen Variablen Autonomie, Arbeitsüberlastung und die abhängigen Variablen Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit unter der moderierenden Wirkung der Selbstkontrolle zu erkunden.

Dimension	Instrument	Quelle	Items	Beispielitem
Autonomie	WDQ	Stegmann, et al. (2010)	9	<i>Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.</i>
Arbeitsüberlastung	JCQ	Karasek (1979)	3	<i>Meine Arbeit ist sehr hektisch.</i>
Arbeitszufriedenheit			1	<i>Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen in Ihrem Beruf?</i>
Arbeitsengagement	UWES 9	Schaufeli & Bakker (2006)	9	<i>Bei meiner Arbeit fühle ich mich fit und tatkräftig.</i>
Selbstkontrolle	BSCS	Tangney, Baumeister & Boone (2004)	7	<i>Ich bin gut darin, Versuchungen zu widerstehen.</i>

## Hypothesen

- H1a/b:** Arbeitszufriedenheit/Arbeitsengagement steht in einem kurvilinearen Zusammenhang mit der Autonomie, dessen Minimum bei einem sehr niedrigeren Niveau der Autonomie liegt.
- H2a/b:** Ein niedrigeres Niveau von Selbstkontrolle verringert den Einfluss von Autonomie auf Arbeitszufriedenheit/Arbeitsengagement.
- H3a/b:** Arbeitszufriedenheit/Arbeitsengagement steht in einem kurvilinearen Zusammenhang mit der Arbeitsüberlastung, dessen Minimum bei einem hohen Niveau der Arbeitsüberlastung liegt.
- H4a/b:** Ein niedrigeres Niveau der Selbstkontrolle verringert den Einfluss der Arbeitsüberlastung auf Arbeitszufriedenheit / Arbeitsengagement.

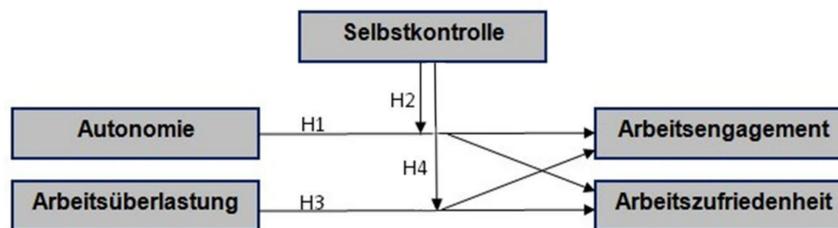


Abbildung 1: Arbeitsmodell

## Stichprobe

N= 712 (438 Clickworkers:  
*clickworker.com*; 25 Cent/Person)  
♂52.7% Männer  
Ø 33,4 Jahre (18-68 Jahre)  
mind. 30 Arbeitsstunden/Woche

## Methode

Erhebung im Herbst 2016 per Online-Fragebogen  
Analyseverfahren: hierarchische multiple Regressionsanalyse, Moderationsanalyse

## Ergebnisse

Die Hypothesen 3b( $b=-6.21$ ,  $\beta=-.60$ ,  $p<.01$ ) und 4b( $b=-3.88$ ,  $\beta=-.38$ ,  $p<.05$ ) konnten bestätigt werden.

Statistische Trends sind für die Hypothesen 1a ( $b=-0.59$ ,  $\beta=-.42$ ,  $p=.08$ ) und 3a ( $b=-0.48$ ,  $\beta=-0.35$ ,  $p=.10$ ) zu erkennen.

Die Hypothesen 1b, 2a/b und 4a konnten nicht bestätigt werden.

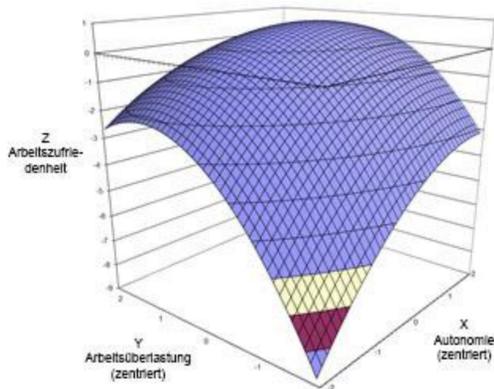


Abbildung 2: (H4a) Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit Autonomie und Arbeitsüberlastung (hohe Selbstkontrolle).

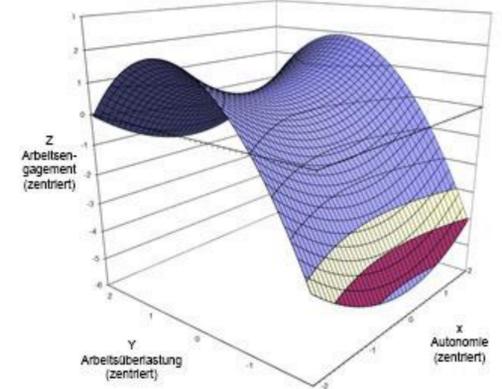


Abbildung 3: (H4b) Arbeitsengagement im Zusammenhang mit Autonomie und Arbeitsüberlastung (hohe Selbstkontrolle).

## Diskussion

Der erfolgreiche Nachweis eines kurvilinearen Zusammenhangs zwischen Arbeitsüberlastung und Arbeitsengagement zeigt entgegen der Annahmen von Karasek (1979), dass neben linearen Effekten auch **kurvilinearen Zusammenhängen eine entscheidende Rolle** zukommt (Abb. 3). Dabei wurde **Selbstkontrolle als wichtige Moderatorvariable** bestätigt: Bei durchschnittlicher Arbeitsbelastung steigert hohe Selbstkontrolle das Arbeitsengagement. Bei hohen bzw. geringeren Ausprägungen wurden umgekehrte Effekte gefunden, die gegen die häufig bestätigte Annahme von linearen Zusammenhängen hinsichtlich Selbstkontrolle sprechen (Tangney, Baumeister & Boone, 2004). Ein statistischer Trend ist hinsichtlich des kurvilinearen Zusammenhangs zwischen Autonomie und Arbeitszufriedenheit zu verzeichnen (Abb. 2). Der Autonomie kommt eine erhaltende Funktion zu: Vor allem bei geringen Ausprägungen waren Personen eher unzufrieden mit ihrer Arbeit. Als **Gestaltungshinweis** kann abgeleitet werden, dass die **Autonomie** im Zuge der Verbesserung von Arbeitsplätzen **erhöht** werden sollte. Hierbei sollte ein **gewisses Niveau jedoch nicht überschritten** werden, da durch ein Übermaß an Autonomie zusätzliche Belastungen entstehen. Aus methodischer Sicht hat sich zudem die kurvilineare Betrachtungsweise von Autonomieeffekten als angemessen erwiesen. Mögliche Einschränkungen sind das Querschnittsdesign und die Heterogenität der „Clickworker“-Stichprobe (TeilnehmerInnen aus 28 Ländern).

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.

Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247-259.

Kubicek, B., Korunka, C., & Tement, S. (2014). Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International journal of nursing studies*, 51(12), 1644-1653.

Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-324.

Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.