

Neue Ergebnisse zur Bedeutung und Wirkung von Autonomie

Dr. Anita Keller

Arbeits- und Organisationspsychologie

Universität Bern, Schweiz

Referat vom 16.6.2015

Universität Wien, Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit,
Bildung, Wirtschaft

Autonomie

- > In vielen Stress- und Arbeitsgestaltungstheorien als Ressource enthalten, z.B.:
 - Job-Demands-Resources Modell (JD-R)
 - Job Characteristics Modell (JCM)

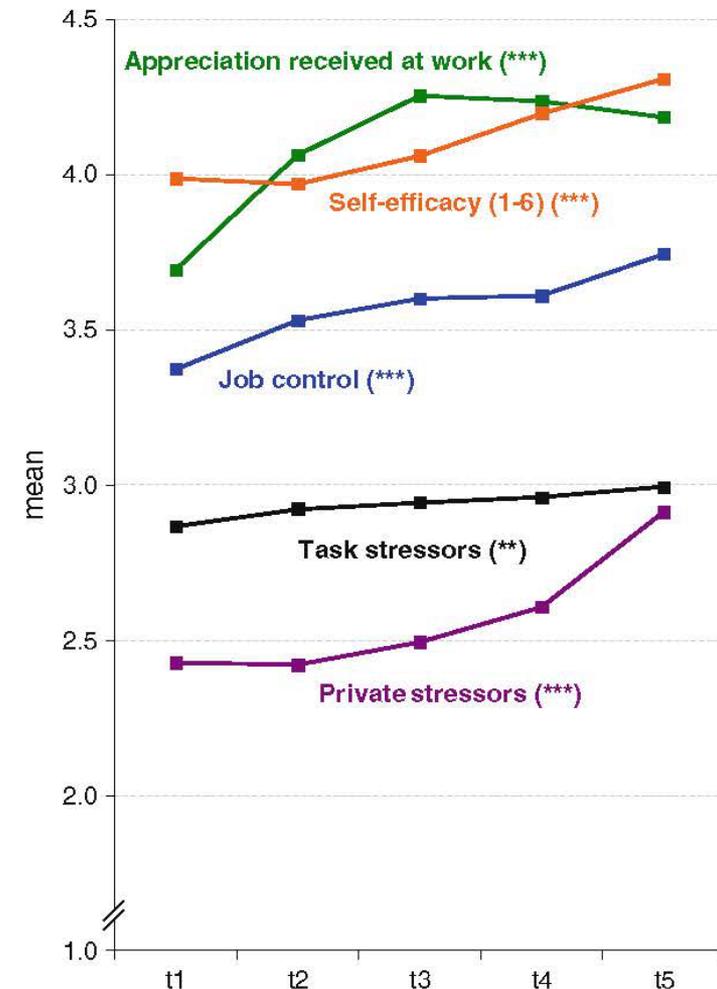
- > Autonomie...
 - wird in sich geschätzt,
 - ist funktional beim Erreichen von Arbeitszielen,
 - reduziert Stress oder ermöglicht Bewältigung,
 - stimuliert Bedürfnis zu persönlichem Wachstum und Lernen

- > Ist positiv verbunden mit Motivation, Wohlbefinden und Gesundheit

Entwicklung über Zeit

- > Arbeitsbedingungen verändern sich ebenfalls über Zeit
 - Mit Zeit ändern sich Einstellungen, Ziele, Bedürfnisse und Verhalten
 - Karrierestadien

- > Beispiel aus AEQUAS-Studie
 - Mittelwerte über 10 Jahre
 - 1997 (t1) – 2007 (t5)



Entwicklung über Zeit

- > Zunahme in Autonomie als
 - erfolgreiches Bewältigen von herausfordernden Aufgaben
 - Gewinn in Verantwortung,
 - eigenes Vorankommen,
 - Gewinn von organisationalem Vertrauen

Forschungsfragen

- 1) **Welche Bedeutung haben Veränderung in Autonomie für Erwerbstätige?**
- 2) **Gibt es Faktoren, die positive Entwicklung in Autonomie erleichtern?**

Autonomie und persönliche Ressourcen

- > Persönliche Ressourcen
 - Aspekte des Selbst (positive Selbstevaluationen)
 - Überzeugung die Umwelt zu kontrollieren und zu beeinflussen
 - Beispiele: Selbstwert, Core Self-Evaluations (CSE)

- > Personen mit persönlichen Ressourcen...
 - haben höhere Aspirationen
 - suchen eher Herausforderungen und Gelegenheiten zum Lernen
 - geben bei Schwierigkeiten seltener auf

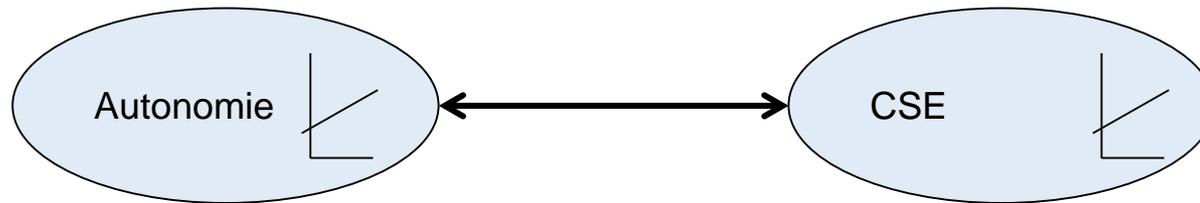
Autonomie und persönliche Ressourcen

- > Autonomie ermöglicht
 - Erfolgreiches bewältigen von Aufgaben
 - Erfolge auf sich selbst zu attribuieren
 - Kompetenzerleben
 - **Stärkt CSE?**

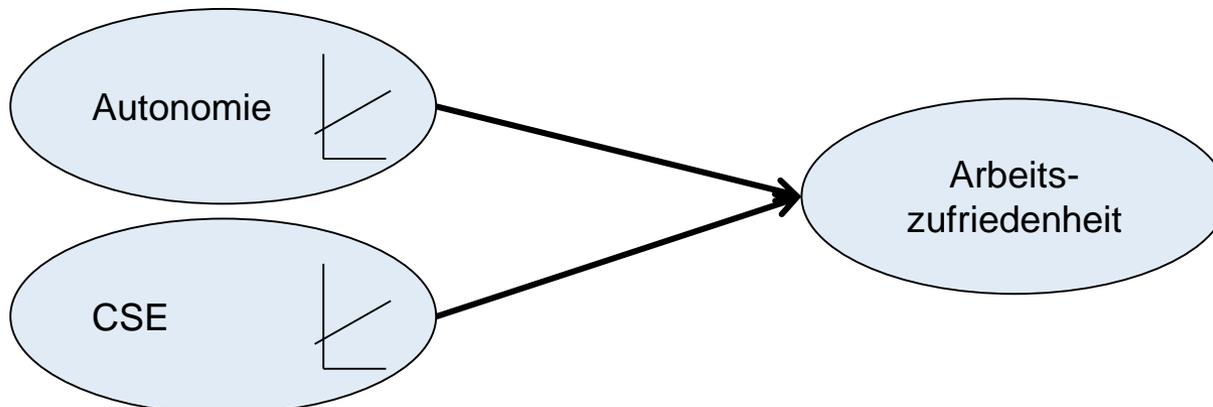
- > CSE fördert
 - Suchen nach Herausforderung & Verantwortung
 - Persistenz
 - **Aufbau von Autonomie?**

Hypothesen

- > **H1: *Veränderungen*** in Autonomie und CSE korrelieren miteinander



- > **H2: *Veränderungen*** in Autonomie und CSE sagen Arbeitszufriedenheit vorher



Design: Stichprobe

- > Längsschnittstudie TREE (Transition von Erstausbildung ins Erwachsenenleben)
 - 6 Messzeitpunkte (2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007)

- > Erwerbstätige Panelteilnehmer/innen
 - N=1'145 (52% Frauen)
 - Mittleres Alter in 2002: 17.1 Jahre
 - In 2002: 98% in Berufslehre → arbeiten 4 Tage im Betrieb
 - In 2007: 9% in Ausbildung

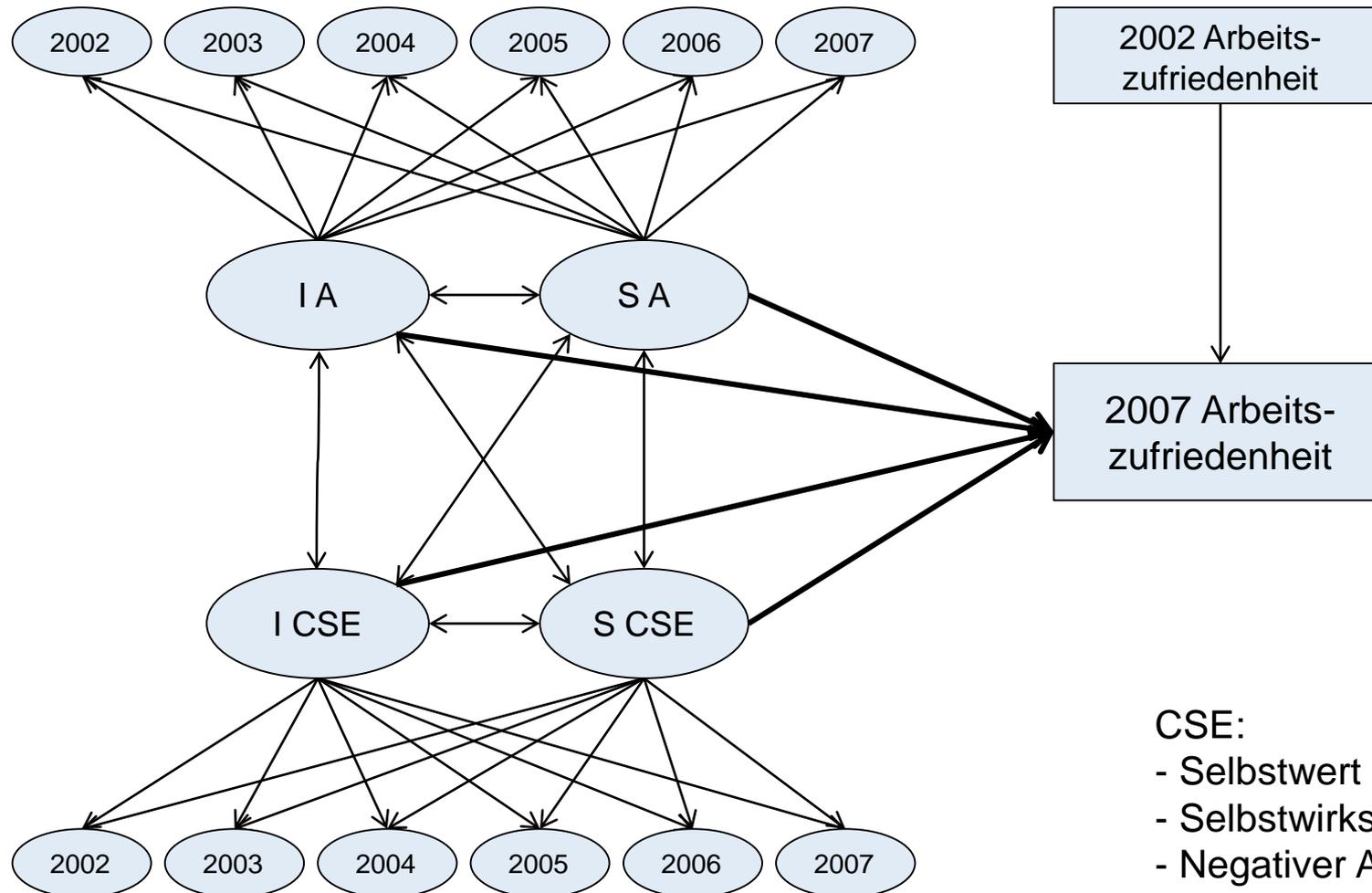
Design: Instrumente

- > Core Self-Evaluations
 - Selbstwert: Rosenberg Self-esteem Scale (1979); $\alpha = .83 - .86$
 - Selbstwirksamkeit: Schwarzer & Jerusalem (1999); $\alpha = .71 - .76$
 - Negativer Affekt: PANAS (Watson et al., 1988; Krohne et al. 1996); $\alpha = .83 - .86$

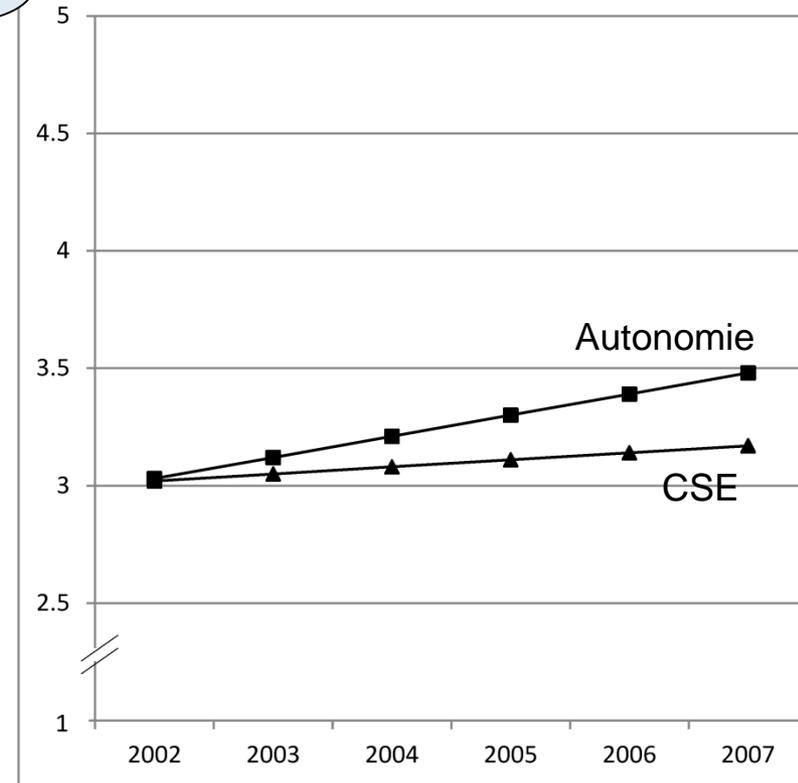
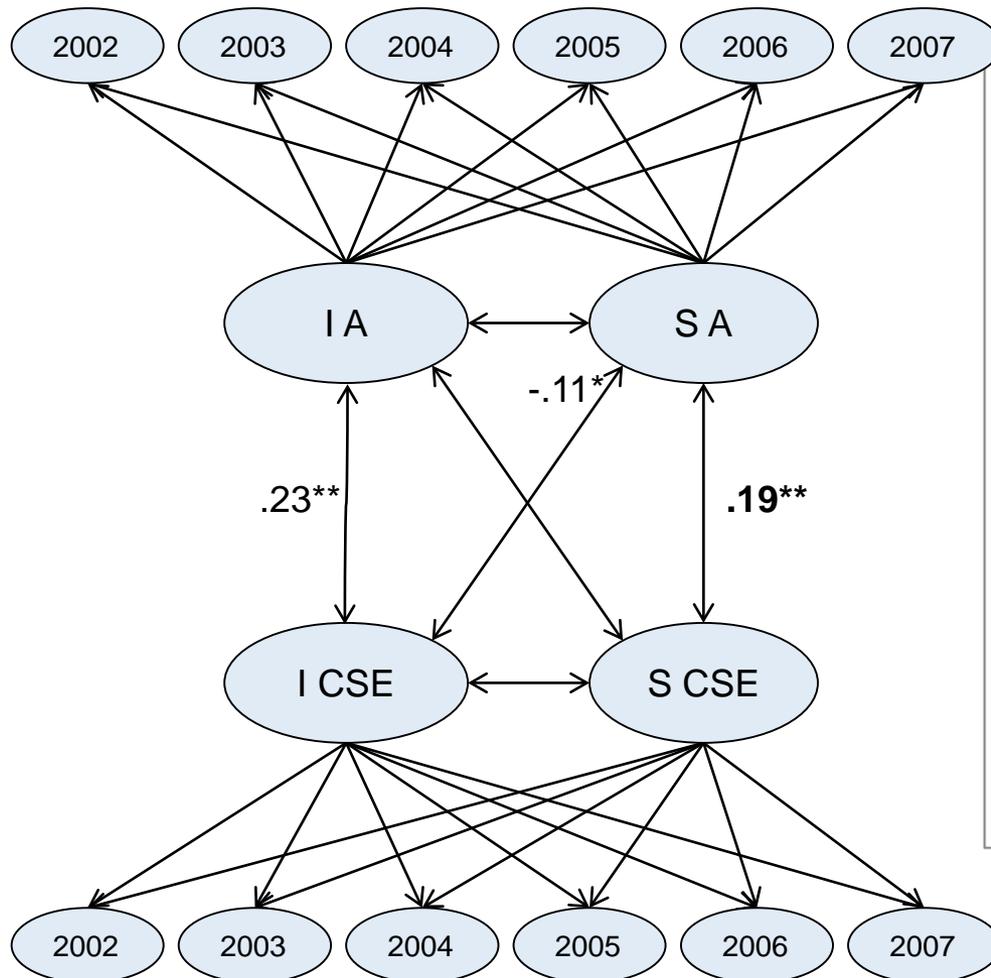
- > Autonomie
 - 3 Items aus KFZA (Prümper et al., 1995); $\alpha = .68 - .77$

- > Arbeitszufriedenheit
 - Einzelnes Kunin-Item

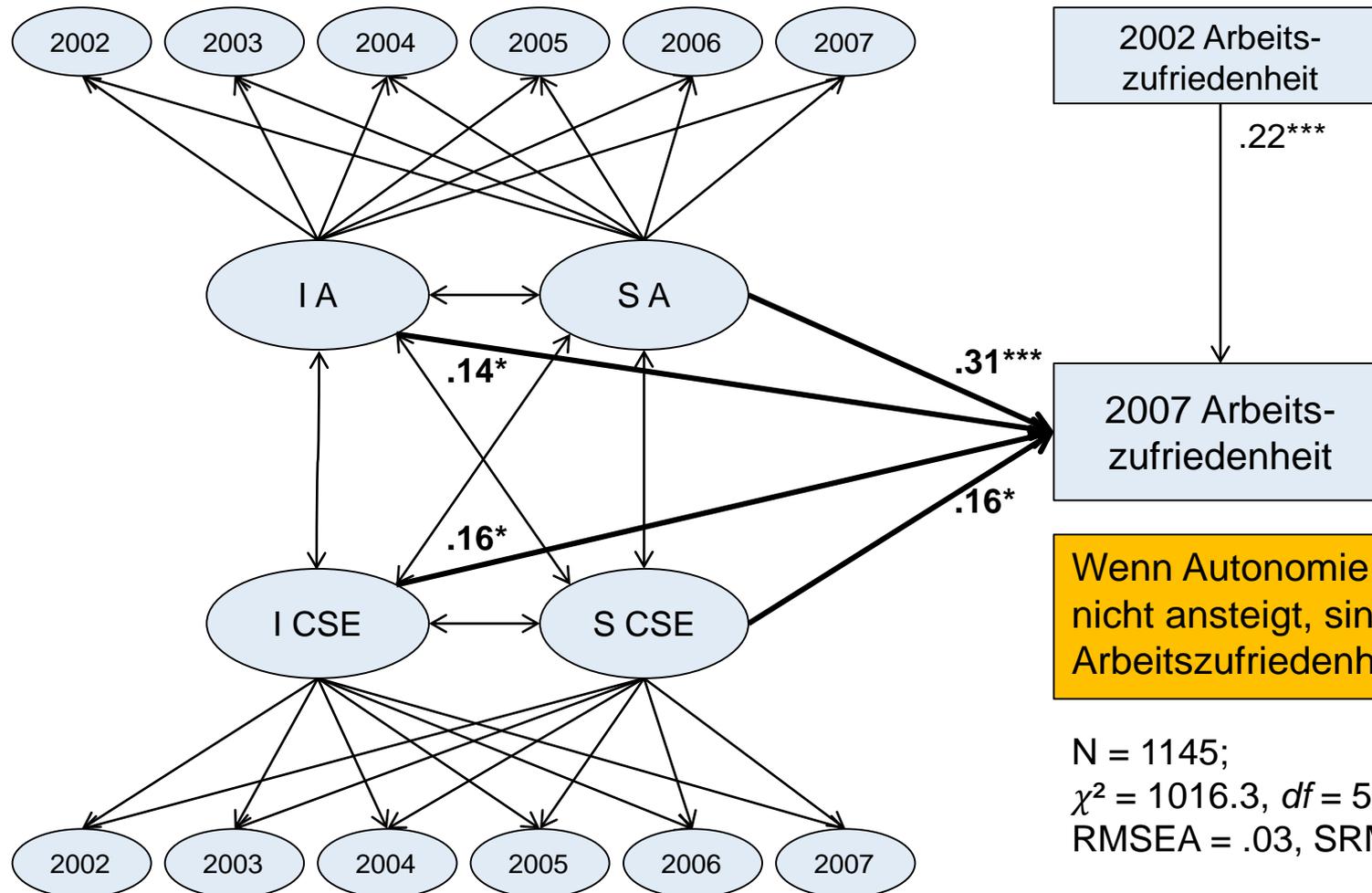
Geschätztes Modell



Resultate



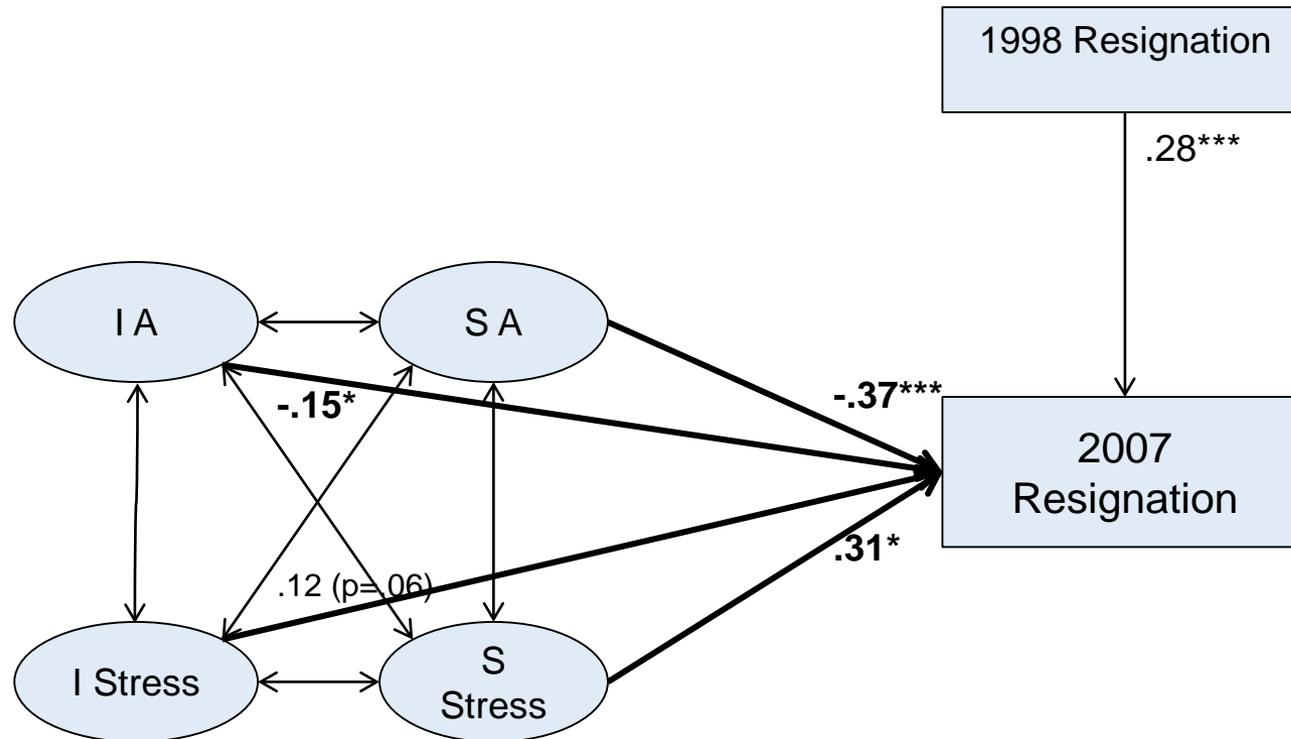
Resultate II



Wenn Autonomie über die Zeit nicht ansteigt, sinkt die Arbeitszufriedenheit!

N = 1145;
 $\chi^2 = 1016.3$, $df = 586$, TLI = .96,
 RMSEA = .03, SRMR = .05

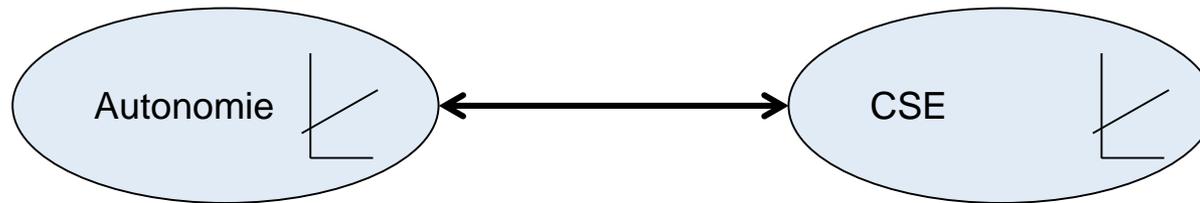
AEQUAS Stichprobe und Stressoren?



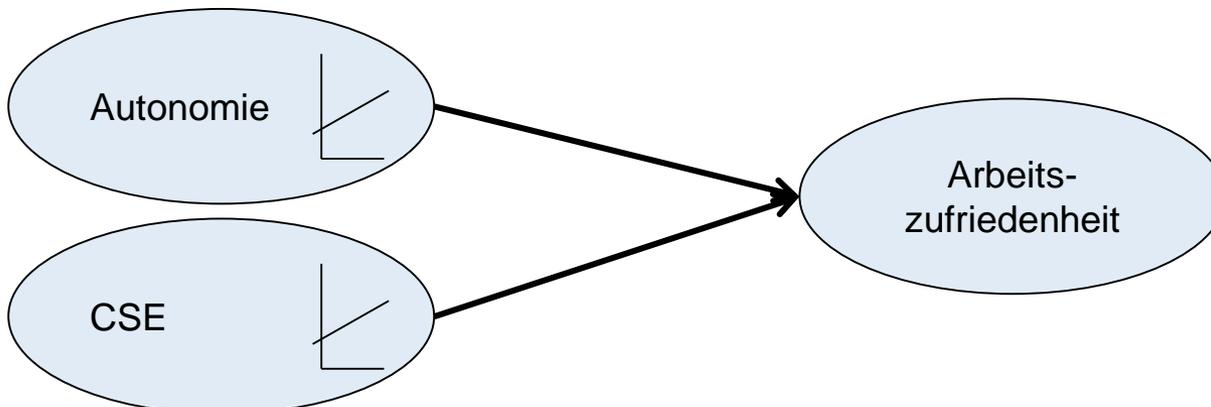
N = 356; *** $p < .001$; * $p < .05$
 $\chi^2 = 105.8$, $df = 34$, CFI = .92,
 RMSEA = .07, SRMR = .06

Hypothesen

- > **H1: Veränderungen** in Autonomie und CSE korrelieren miteinander



- > **H2: Veränderungen** in Autonomie und CSE sagen Arbeitszufriedenheit vorher



Zwischenfazit

- > Autonomie nimmt bei Erwerbseinsteigern in den ersten Jahren im Durchschnitt zu

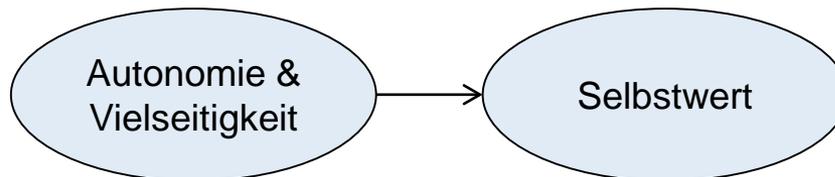
- > Veränderungen in Autonomie sind zentral für Erwerbseinsteiger
 - Zunahme in Autonomie hat stärkeren Effekt auf Wohlbefinden als Mittelwert an sich

- > Zunahme in Autonomie und Zunahme in CSE korrelierten miteinander
 - Arbeit gibt Gefühl von Kompetenz (erfolgreiches Bewältigen von Aufgaben) → CSE fördert Suche nach Herausforderung und Verantwortung

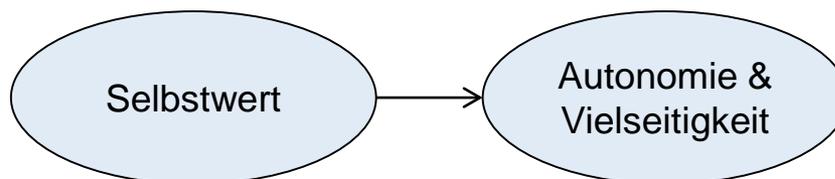
Studie 2

- > Gemeinsame Veränderung von Autonomie und CSE
 - Beeinflusst Autonomie persönliche Ressourcen?
 - Beeinflussen persönliche Ressourcen Autonomie?

- > **H1:**

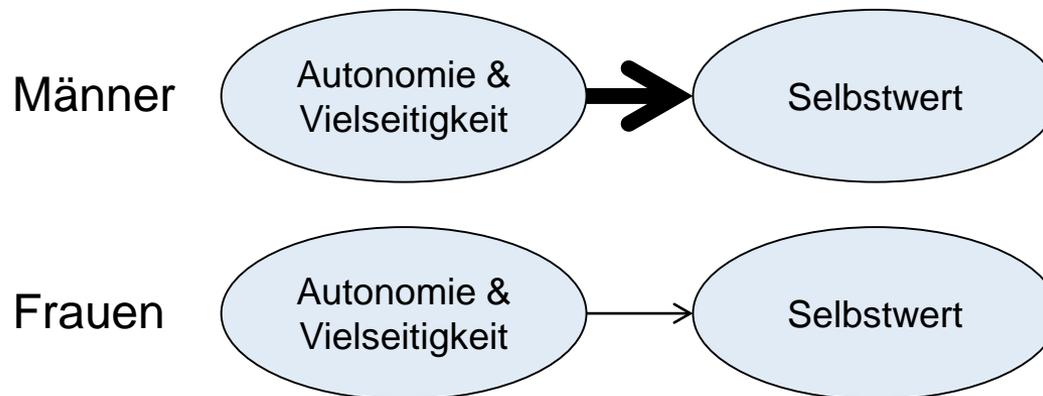


- > **H2:**



Unterscheiden sich Frauen und Männer?

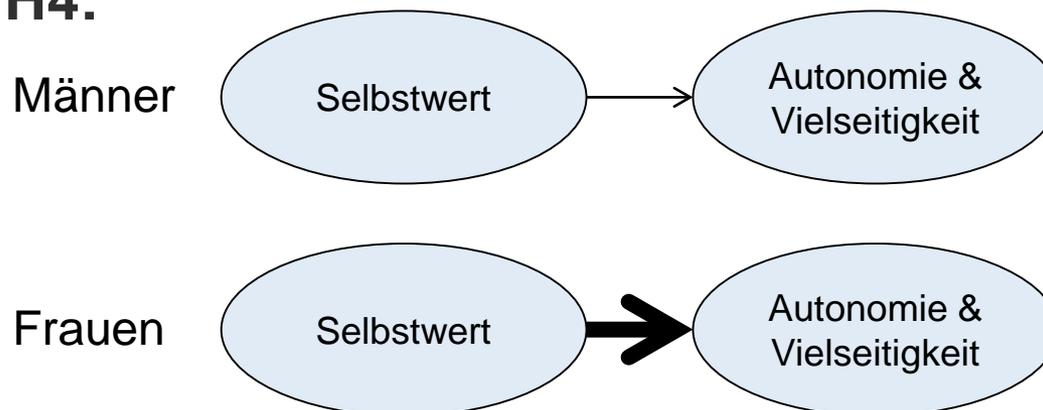
- > Geschlechtsstereotype:
 - Männer: dominant, wettbewerbsorientiert, leistungsorientiert, etc.
 - Frauen: sozial einfühlsam, unterstützend, sympathisch, etc.
- > Männer stützen Selbstwert eher auf Leistung, Frauen eher auf sozialen Beziehungen ab
- > **H3:**



Unterscheiden sich Frauen und Männer?

- > Stereotype führen zu externen Barrieren für Frauen
 - Stereotype über Fähigkeiten und Rollenverhalten
 - Entgegengesetztes Verhalten zum Stereotyp und Erfolg am Arbeitsplatz kann zu feindseligen Reaktionen gegenüber Frauen führen
- > Selbstwert kann bei Bewältigung von solchen Barrieren unterstützen

> **H4:**



Design: Stichprobe

- > Längsschnittstudie TREE (Transition von Erstausbildung ins Erwachsenenleben)
 - 4 Messzeitpunkte (2004, 2005, 2006, 2007)

- > Erwerbstätige Panelteilnehmer/innen
 - N=325 (62% Frauen)
 - Mittleres Alter in 2004: 19.6 Jahre
 - In verschiedene Berufen; am häufigsten in Handel (26%), Bank- und Versicherungswesen (11%) und Produktion (10%)
 - Ausbildung: 7% obligatorische Schule, 91% Berufslehre, 3% Bachelor

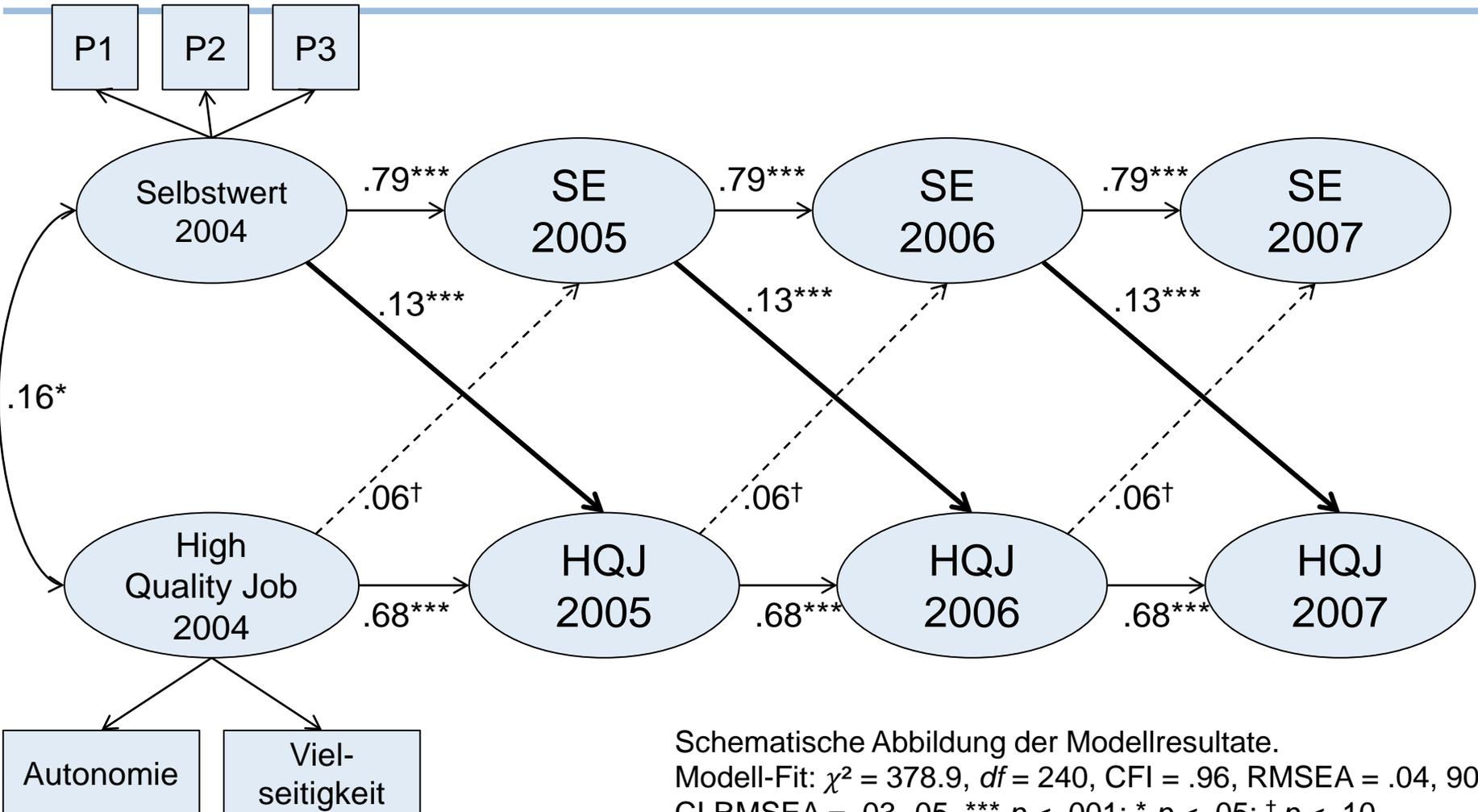
Design: Instruments

- > **Autonomie**
 - 3 Items aus KFZA (Prümper et al., 1995); ; $\alpha = .72 - .80$

- > **Vielseitigkeit**
 - 3 Items aus KFZA (Prümper et al., 1995); $\alpha = .76 - .79$

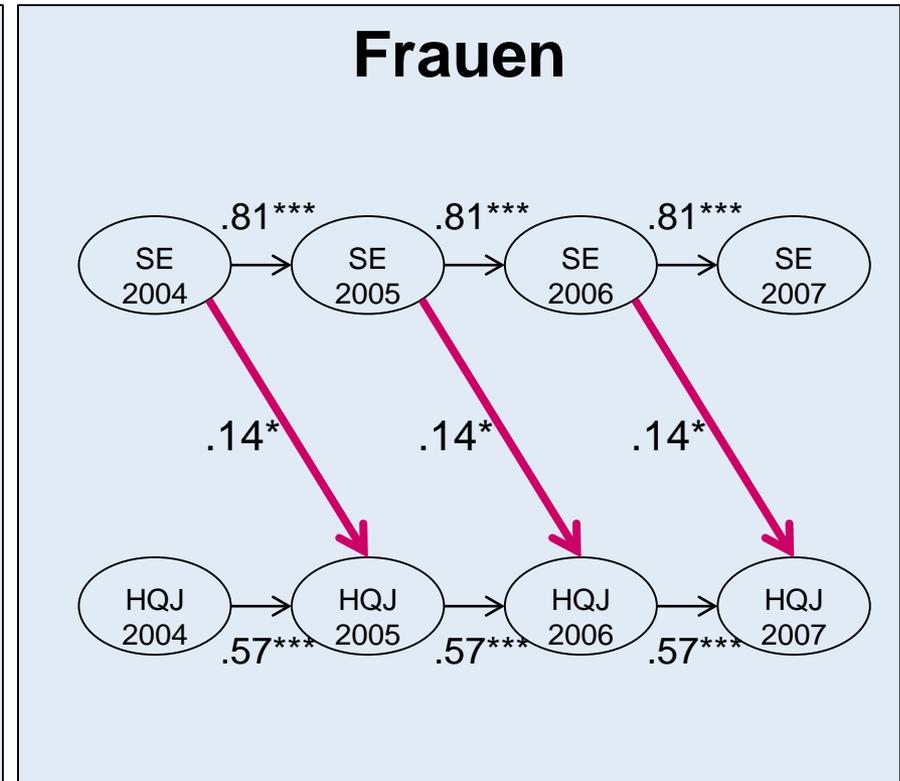
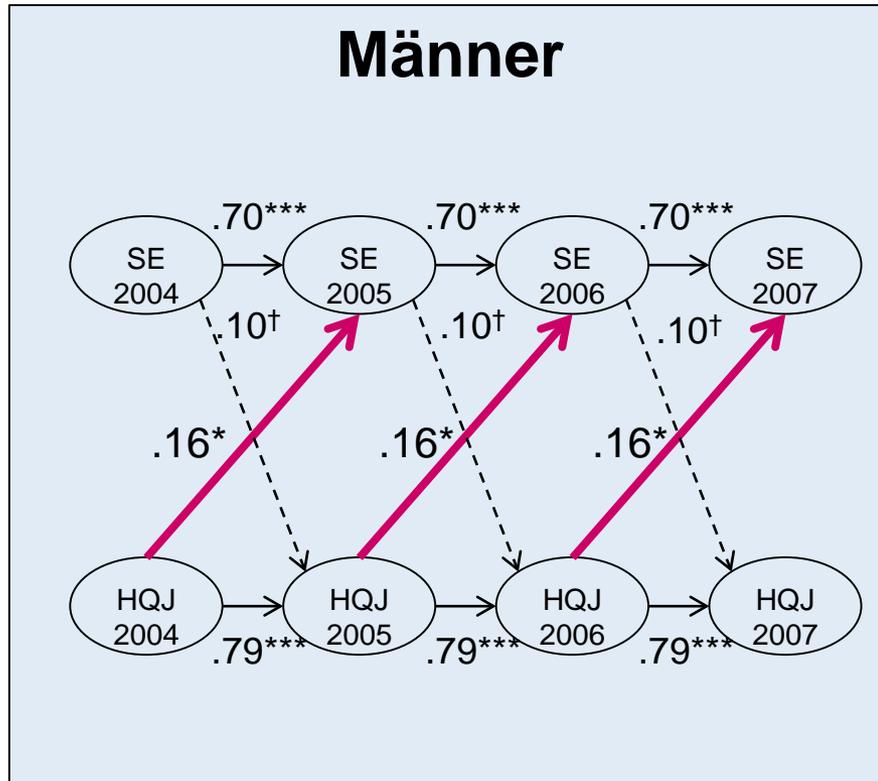
- > **Selbstwert**
 - Rosenberg Self-esteem Scale (Rosenberg, 1979); $\alpha = .84 - .87$

Selbstwert und Ressourcen in der Arbeit: Gesamtstichprobe



Schematische Abbildung der Modellresultate.
Modell-Fit: $\chi^2 = 378.9$, $df = 240$, CFI = .96, RMSEA = .04, 90%
CI RMSEA = .03-.05, *** $p < .001$; * $p < .05$; † $p < .10$.

Multi-Group Cross-Lagged Panel Analysis: Gender Modell



Modell Fit: $\chi^2 = 798.1$, $df = 502$, CFI = .91, RMSEA = .06, 90% CI RMSEA = .05-.07

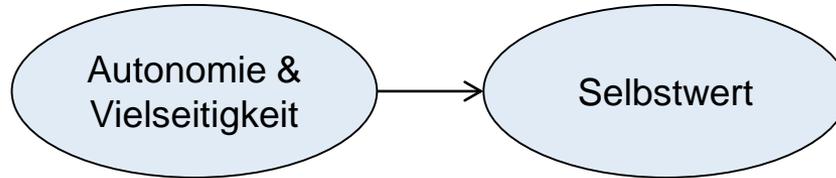
*** $p < .001$, † $p < .10$.

Hypothesen

X

>

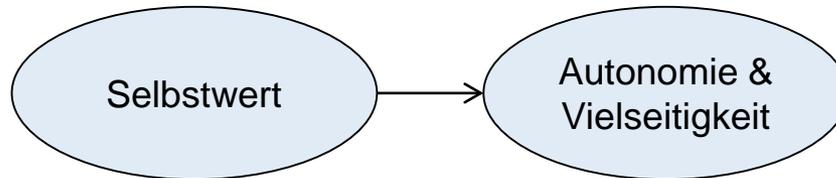
H1:



✓

>

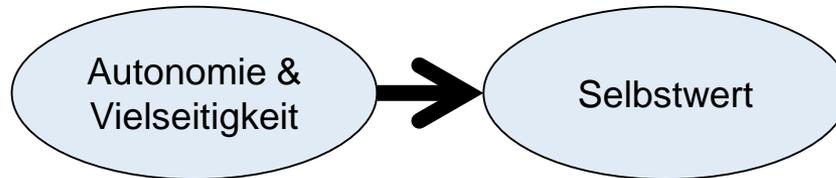
H2:



✓

>

H3:

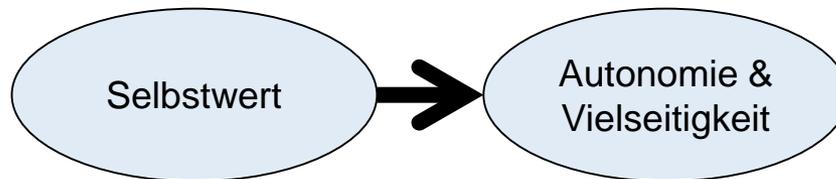


Männer

✓

>

H4:



Frauen

Zwischenfazit II

- > Selbstwert ist positiv mit Autonomie und Vielseitigkeit verbunden
 - In dieser Studie insgesamt nur Trend für wechselseitige Beeinflussung gefunden

- > Für Frauen:
 - Selbstwert scheint Voraussetzung für Gewinnen von Autonomie sein

- > Für Männer
 - Autonomie unterstützt Kompetenzerleben
 - Autonomie fördert Selbstwert
 - Trend, dass Selbstwert Autonomie positiv vorhersagt

Gesamtfazit

- > Autonomie und persönliche Ressourcen entwickeln sich über Zeit

- > Zunahme in Autonomie scheint relativ wichtige Rolle zu spielen
 - Gefühl des Vorankommens
 - Zunahme in Kompetenzerleben

- > Hinweise für Mechanismen um P-E-Fit zu erreichen:
 - Persönliche Ressourcen → Autonomie
 - (Selbst-)Selektion
 - Job Crafting
 - Weniger bestätigt:
Arbeitsressourcen → persönliche Ressourcen

Limitationen und praktische Implikationen

- > Limitationen
 - Selbstbericht
 - Junge Stichprobe von Erwerbseinsteigern

- > Arbeitsplätze sollten ermöglichen
 - Verantwortung zu übernehmen
 - Einfluss zu nehmen (z.B. Job Crafting)
 - neue Projekte, neue Verantwortungen, neue Fähigkeiten und Fertigkeiten ermöglichen

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!