

Die Bedeutung der persönlichen Ressourcen Hoffnung und Optimismus in der gegenwärtigen Arbeitswelt

FORSCHUNGSFRAGE und HINTERGRUND

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel, der durch Innovationen der Informations- und Kommunikationstechnologien in den letzten Jahrzehnten begleitet wird (z.B. Demerouti et al., 2013). Diese Forschungsarbeit konzentriert sich auf die Konsequenzen, welche sich aus der örtlichen (z.B. Heimarbeit und Telearbeit) und zeitlichen Flexibilität (z.B. Gleitzeit) für das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden ergeben. Flexibilität fordert die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber entweder von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern ein (Arbeitsanforderung) oder bietet sie ihnen als Möglichkeit zur autonomen Gestaltung ihrer Arbeit (Arbeitsressource) an. Der Umgang mit der steigenden Flexibilität, hängt unter anderem von den persönlichen Ressourcen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ab. In dieser Arbeit liegt der Schwerpunkt auf den persönlichen Ressourcen Hoffnung und Optimismus (Luthans et al., 2007). Die Forschungsfrage lautet demnach:

Welche Rolle spielen die persönlichen Ressourcen Hoffnung und Optimismus im Zusammenhang von flexiblen Arbeitsbedingungen und dem Wohlbefinden?

MESSINSTRUMENTE

Hoffnung:

ADHS – adult dispositional hope scale (Snyder et al., 1991)

- „Mir fallen viele Wege ein, wie ich aus einer misslichen Lage rauskomme.“
- „Mir fallen viele Wege ein, wie ich die Dinge, die ich mir vom Leben erwarte, erreiche.“
- „Auch wenn andere entmutigt sind, weiß ich dass ich einen Weg finde das Problem zu lösen.“

Optimismus:

LOT-R – Life orientation test – revised – deutsche Version (Glaesmerl, et al., 2008)

- „Auch in ungewissen Zeiten erwarte ich normalerweise das Beste.“
- „Meine Zukunft sehe ich immer optimistisch.“

STICHPROBE

Gelegenheitsstichprobe

N = 223 davon ♂ = 141

Alter

Min = 20

max = 63

MW = 35,2

SD = 9,9

STUDIENDESIGN

Online-Fragebogen

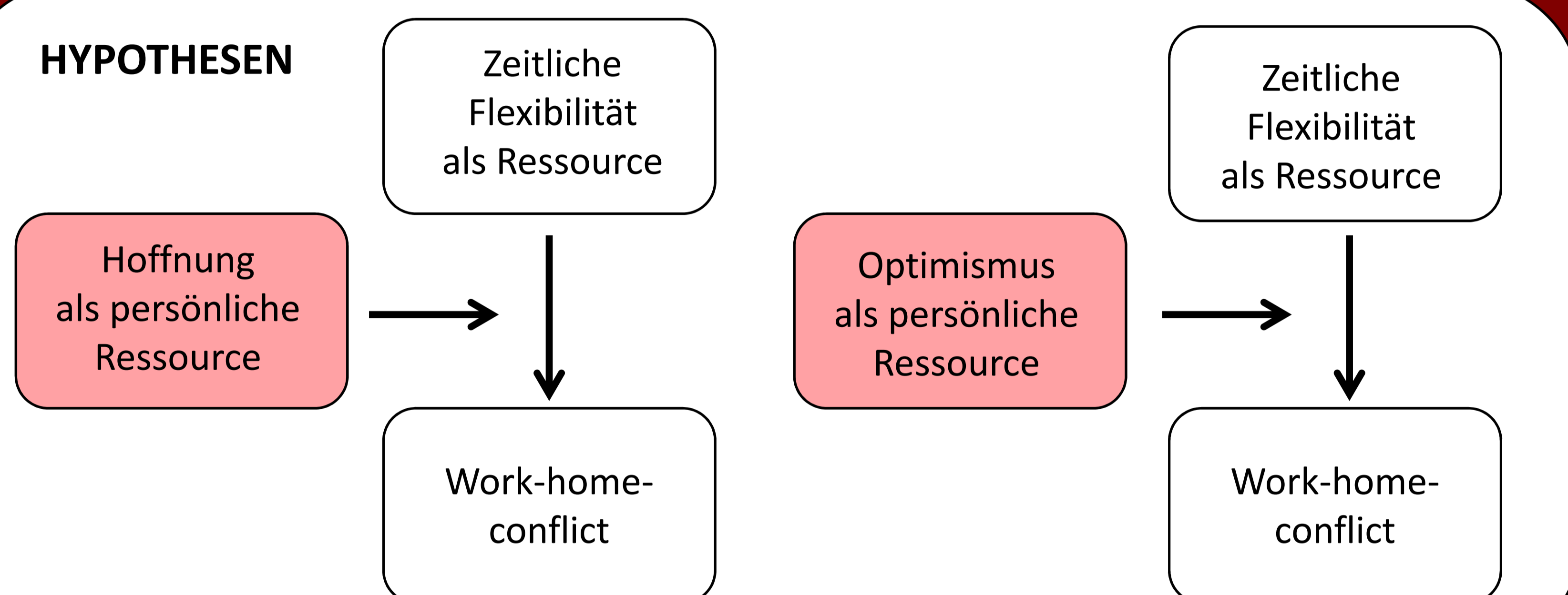
Dauer: ca. 20 Minuten

Analyseverfahren:

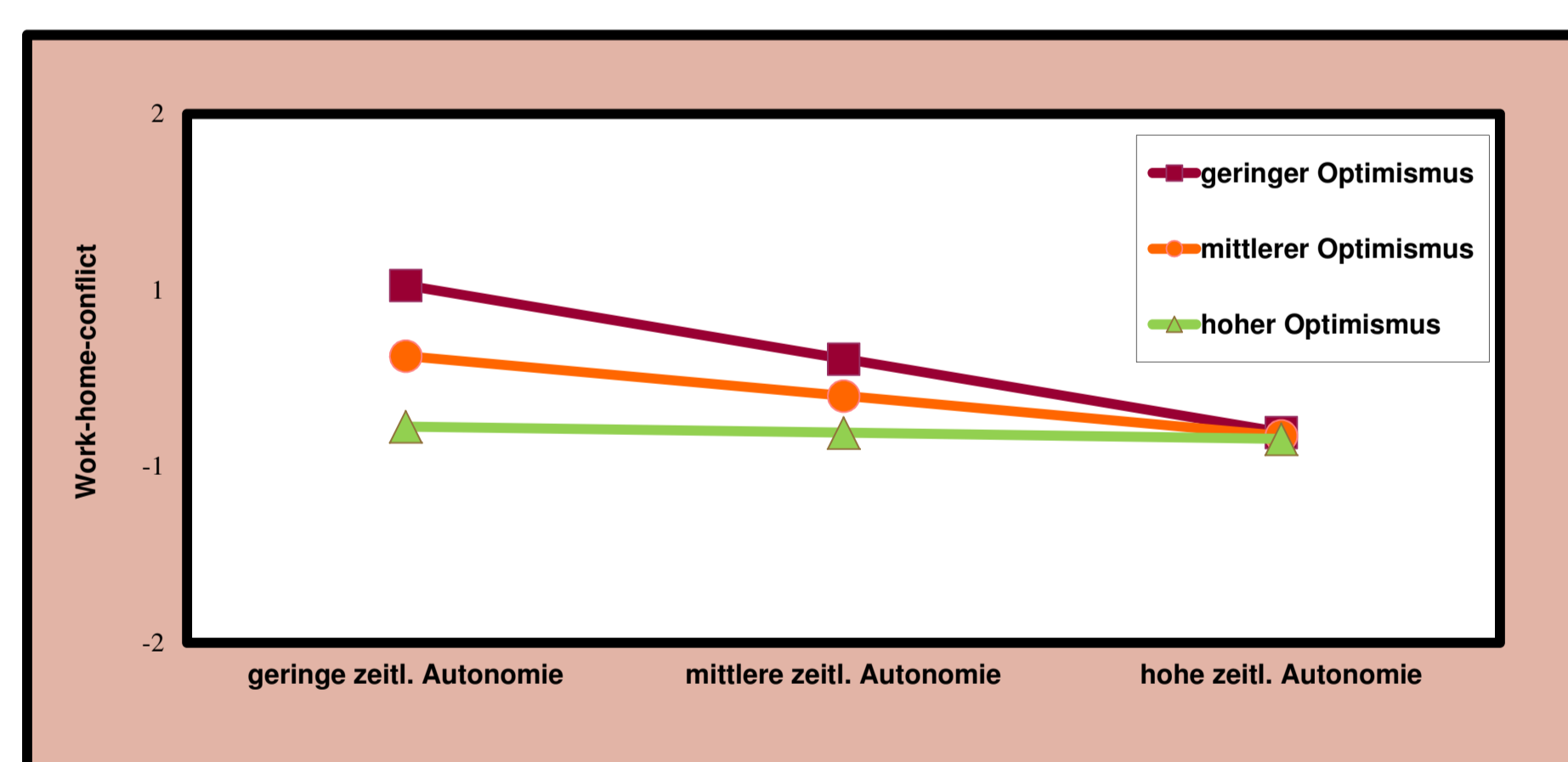
Regressionsanalyse mit

Moderatorvariable

HYPOTHESEN



MODELL	ÜBERSICHT	R Quadrat	BETA
1	Kontrollvariable	0,00	
	Alter		0,02
	Geschlecht		0,00
2	Unabhängige Variable	0,09	
	Ressource Zeitlich		-0,13*
	Hope		-0,28**
3	Interaktion	0,13	
	Ressource Zeitl X Hope		0,17*



ERGEBNISSE

Haupteffekte:

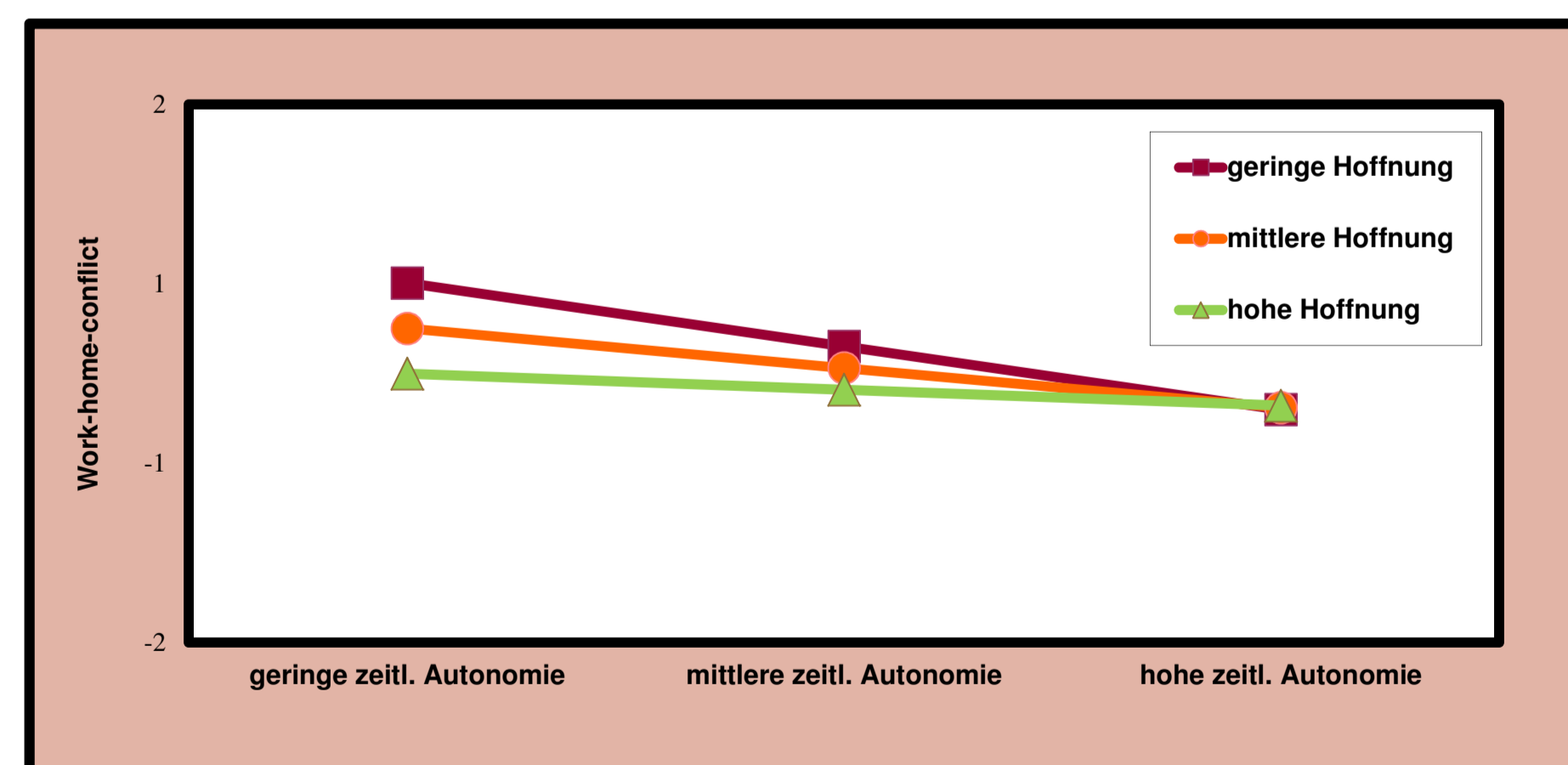
Je größer Flexibilität als zeitliche Ressource ist, desto geringer ist der Work-home-conflict.

Je optimistischer/hoffnungsvoller eine Person ist, desto geringer ist der Work-home-conflict

Interaktion:

Je stärker Optimismus/Hoffnung ausgeprägt ist, desto größer wird der Zusammenhang zwischen Flexibilität als zeitliche Ressource und Work-home-conflict.

MODELL	ÜBERSICHT	R Quadrat	BETA
1	Kontrollvariable	0,00	
	Alter		0,02
	Geschlecht		0,00
2	Unabhängige Variable	0,08	
	Ressource Zeitlich		-0,20**
	Optimismus		-0,21**
3	Interaktion	0,12	
	Ressource Zeitl X Hope		0,21**



DISKUSSION

Es wurde empirisch überprüft, ob sich Hoffnung und Optimismus mildernd auf den Zusammenhang von Flexibilität, sei es als Arbeitsressource oder als Arbeitsanforderung, und dem Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben auswirken. Diese Studie konnte frühere Ergebnisse bestätigen (Kattenbach et al., 2010). Der Zusammenhang von Flexibilität als Anforderung und dem genannten Konflikt wird nicht durch Hoffnung und Optimismus verändert. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass Hoffnung und Optimismus keine Rolle dabei spielen, wie wichtig Flexibilität als Anforderung für den Work-home-conflict ist. Wohl aber zeigen sie deren Bedeutung bei Flexibilität als Ressource und wie dieser Zusammenhang den Work-home-conflict lindert. Bei geringen Möglichkeiten zur autonomen Arbeitsgestaltung wirken sich Hoffnung und Optimismus lindernd auf den Work-home-conflict aus. Hohe zeitliche Flexibilität in der Arbeit hingegen wirkt sich unabhängig von Optimismus und Hoffnung positiv auf den Work-home-conflict aus.

Daraus kann abgeleitet werden, dass Verhältnisprävention (Gestaltung der Arbeitssituation) entscheidender ist als Verhaltensprävention (Veränderung der Person). Die Merkmale einer Person spielen offensichtlich dann eine Rolle, wenn die Arbeitsbedingungen ungünstig sind. Deshalb sollte man hohe Ressourcen zur Verfügung stellen, um für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gute Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L.L. & Bakker, A.B. (2013). New Ways of Working: Impacts on Working Conditions, Work-family Balance, and Well-Being. | Kattenbach, R., Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2010). Career Development International. Emerald Article: Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. Career Development International 15 (3), 279-295. Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. et Avey, J.B. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personal Psychology, 60, 541-572. | Scheier, M.F., Carver, C.S., Bridges M.V. (1994). Distinguishing Optimism from Neuroticism (and Trait-Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life-Oriented-Test. Journal of Personality and Social Psychology, 67, 1063-1078. | Snyder C. R., Harris C., (1991). The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. Journal of Personality and Social Psychology, 60, 570-585. |