

Autonome Arbeitsmotivation als Ressource für die psychische Gesundheit bei hohen Arbeitsanforderungen

Alina Schäfer, Hanna Raven & Jens Kleinert

Einleitung

Menschen in helfenden Berufen gelten aufgrund von häufigem Zeitdruck und hohen emotionalen Anforderungen als besonders belastet. Das Job Demands-Resources Modell (Bakker & Demerouti, 2013) nimmt an, dass chronisch hohe Anforderungen die psychische Gesundheit beeinträchtigen können. Dem Modell nach können Ressourcen eine puffernde Funktion übernehmen und diesem Prozess entgegenwirken. Parker et al. (2010) schreiben autonomer Motivation als Ressource keine schützende Wirkung im Zusammenhang von Arbeitsanforderungen und psychischer Gesundheit zu. Trépanier et al. (2013) und Fernet et al. (2004) belegen hingegen einen puffernden Effekt von autonomer Arbeitsmotivation im negativen Zusammenhang von Arbeitsanforderungen und psychischer Gesundheit. In der vorliegenden Studie wird geprüft, ob autonome Arbeitsmotivation als Ressource die negativen Auswirkungen von hohen Arbeitsanforderungen auf die psychische Gesundheit reduzieren kann, da der aktuelle Forschungsstand nicht eindeutig ist.

Methode

Die Stichprobe umfasst 96 Teilnehmende aus helfenden Berufen (78% Frauen) zwischen 23 und 61 Jahren ($M = 37.48$, $SD = 10.82$). Mithilfe einer modifizierten Skala nach Moran et al., (2012) wurde autonome ($\alpha = .90$) und kontrollierte Arbeitsmotivation ($\alpha = .85$) erfasst (Skala 1-5). Autonome Arbeitsmotivation wurde durch einen Index (autonome - kontrollierte Regulation) berechnet. Die Arbeitsanforderungen (qualitative und quantitative Arbeitsanforderung, Arbeitsunterbrechungen, Umgebungsbelastungen; $\alpha = .83$) wurden durch den KFZA (Prümper, 1995, Skala 1-5) erhoben. Wohlbefinden wurde mittels WH05 ($\alpha = .86$, WHO, 1998, Skala 0-5) und Missbefinden durch den PHQ-2 ($r = .44^*$, Löwe et al., 2005, Skala 0-3) operationalisiert. Durch die Differenz von Wohlbefinden und Missbefinden ergibt sich ein Index für die psychische Gesundheit. Mittels Regressionsanalyse wird überprüft, inwieweit autonome Motivation die Ausprägung psychischer Gesundheit bei hohen Arbeitsanforderungen vorher sagt.

* Da der PHQ-2 nur aus zwei Items besteht wurde r statt Cronbachs α berechnet

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnehmenden über eine hohe autonome Arbeitsmotivation verfügen ($M = 4.04$, $SD = .66$) und insbesondere quantitative Arbeitsanforderungen als eher hoch bewertet werden ($M = 2.97$, $SD = 1.11$). Die psychische Gesundheit beträgt im Mittel 13.82 ($SD = 5.39$). In einer Regressionsanalyse konnten die Arbeitsanforderungen und die autonome Arbeitsmotivation als Prädiktoren der psychischen Gesundheit belegt werden. Hingegen stellte sich der Interaktionsterm dieser Prädiktoren nicht als signifikanter Moderator heraus (Abb.1).

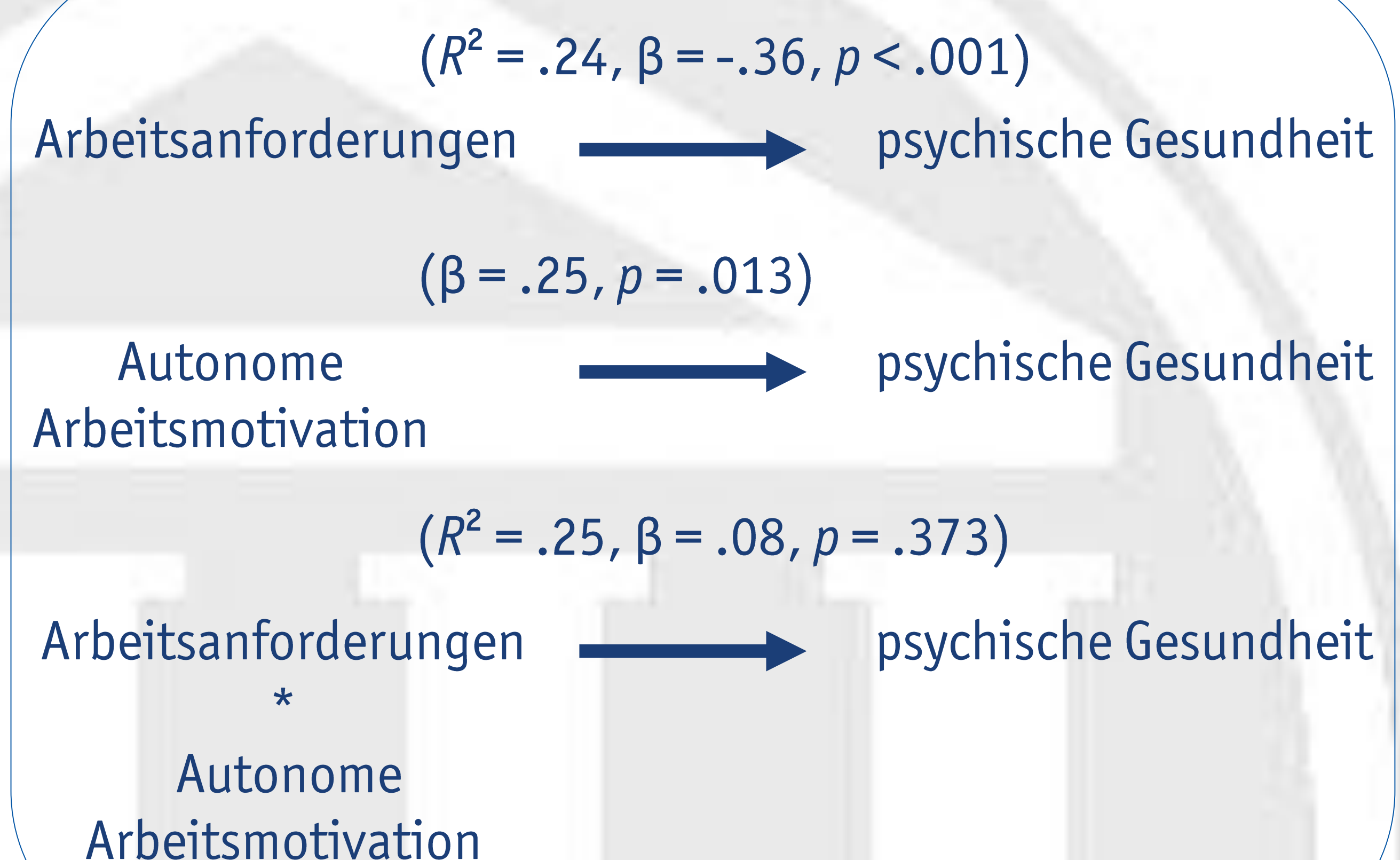


Abb.1: Ergebnisse der Regressionsanalyse mit Moderatorvariable



Diskussion

In der vorliegenden Studie konnte autonomer Arbeitsmotivation als Ressource keine puffernde Funktion im Sinne des Job Demands-Resources Modells nachgewiesen werden. Ressourcen haben vermutlich eher dann eine belastungsmindernde Wirkung, wenn sie aus anderen Kontexten stammen (wie z.B. Freizeit oder Familie). Allerdings scheint eine autonome Arbeitsmotivation unabhängig von der Höhe der Arbeitsanforderungen die Ausprägung psychischer Gesundheit vorhersagen zu können. Für den Arbeitsalltag bedeutet das, dass es autonome Arbeitsmotivation durch beispielsweise Entscheidungsfreiheit und Handlungsspielraum zu fördern gilt. Aufgrund des geringen und uneinheitlichen Forschungsstandes sollten die Ergebnisse in zukünftigen Studien (für andere Berufsgruppen und Ressourcen) überprüft werden. Des Weiteren könnten systematische Interventionsstudien zur Untersuchung des Wirkungsmechanismus durchgeführt werden.

Literatur

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107–115. Fernet, C., Guay, F., & Senécal, C. (2004). Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 39–56. Löwe, B., Kroenke, K., & Gräfe, K. (2005). Detecting and monitoring depression with a two-item questionnaire (PHQ-2). *Journal of Psychosomatic Research*, 58(2), 163–171. Moran, C. M., Diefendorff, J. M., Kim, T. Y., & Liu, Z. Q. (2012). A profile approach to self-determination theory motivations at work. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 354–363. Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39(3), 125–131. Trépanier, S.-G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation & Emotion*, 37, 93–105. World Health Organization, Regional Office for Europe. (1998). Use of well-being measures in primary health care - the DepCare project health for all.

Bilder

http://schule.mefa-saalfeld.de/wp-content/uploads/2013/12/Logo010_Krankenpflege-300x208.png
http://schule.mefa-saalfeld.de/wp-content/uploads/2013/12/Logo007_Physiotherapie-211x300.png
http://schule.mefa-saalfeld.de/wp-content/uploads/2013/12/Logo008_Altenpflege-261x300.png