



Autonomie- wozu?

Eine quantitative Studie

Was braucht es in der Beratungsbranche, um trotz hoher Anforderungen im Arbeitsalltag gesund zu bleiben? Im Rahmen einer Bachelorarbeit an der Johannes Kepler Universität Linz wurde diesem Thema auf den Grund gegangen.

Michael Auinger



Michael Auinger

Die psychische Gesundheit im Arbeitskontext ist ein Faktor, der nicht nur von den Belastungen des tagtäglichen Arbeitslebens abhängig ist, sondern darüber hinaus auch noch durch andere arbeitsspezifische Umstände determiniert wird. Der Faktor Autonomie am Arbeitsplatz beispielsweise gilt seit je-

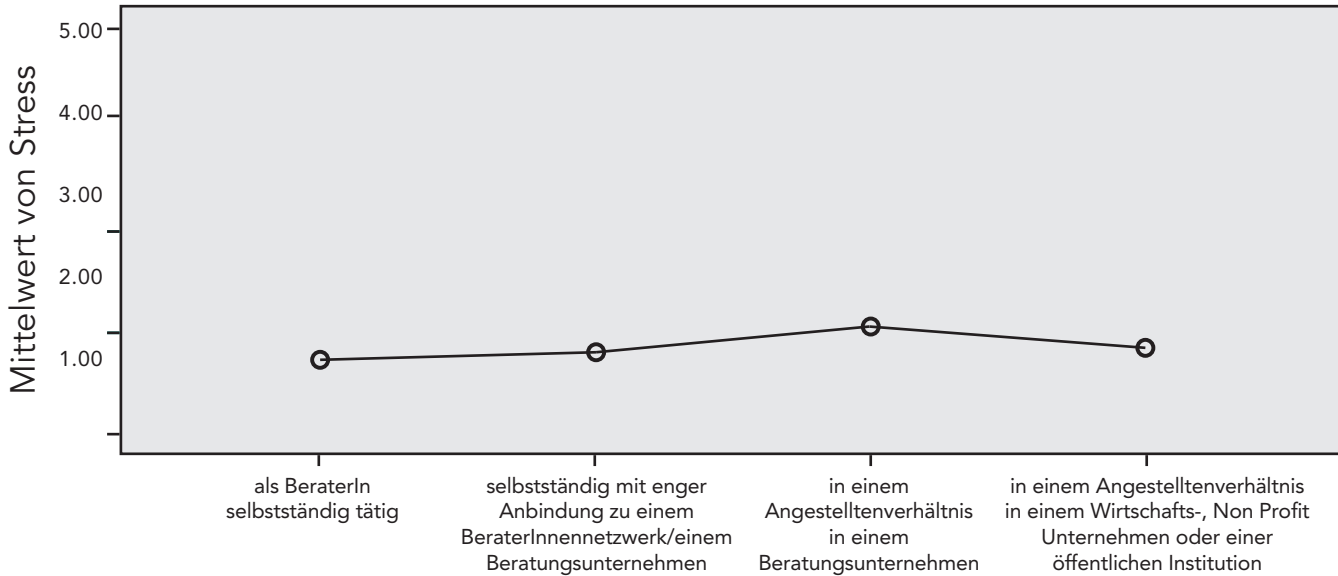
her als wichtige Variable, um negative Auswirkungen von anstrengenden, fordernden Jobs in Schach zu halten.

Doch nicht nur Autonomie spielt eine Rolle. Kann doch gerade dieses hohe Ausmaß an Selbstständigkeit bei Personen mit unausgereiften Fähigkeiten, hoch autonomen Situationen angemessen begegnen zu können, erst recht zu Stress und Überforderung führen. Schon Ryan und Deci (2000) vermuteten in ihren Studien zur Self Determination Theory, dass die Entfaltung des Menschen zu seiner/ihrer Zufriedenheit und Gesundheit vor allem dreier Faktoren bedarf:

» Entwicklung von Kompetenzen, um Ergebnisse von Handlungen

- » kontrollieren zu können
- » Interaktion und Sorge mit und für andere Menschen
- » Streben nach Autonomie in den getätigten Handlungen

Ebendiese drei Faktoren, veranschaulicht durch die Variablen „Überforderung“, „Social Support“ und „Autonomie“, wurden in einer quantitativen Studie gegenübergestellt und mit Stresswerten bei einer Befragung durch Fragebögen von 109 externen und internen HR-SpezialistInnen/BeraterInnen in Verbindung gebracht. Dabei konnten die positiven Effekte der Variablen „Autonomie“ und „Unterstützung durch KollegInnen“ auf die psychische Gesundheit durch niedrigere



Arbeitsverhältnis

Stresslevel bei den befragten Personen signifikant nachgewiesen werden.

Folgt man dieser Erkenntnis, so müsste die weiterführende Schlussfolgerung eigentlich lauten, dass angestellte BeraterInnen oder HR-SpezialistInnen in Beratungsorganisationen niedrigere Stresswerte ob der besseren Unterstützung durch ein soziales Umfeld aufweisen, als deren komplett selbstständige KollegInnen. Hier konnten jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen

den verschiedenen Berufsgruppen gefunden werden.

Dennoch, die Ergebnisse sprechen durchaus für die Beratungsbranche. Alle befragten Berufsgruppen (komplett selbstständige BeraterInnen, BeraterInnen mit Anbindung/Kooperation zu BeraterInnennetzwerken, angestellte BeraterInnen in Beratungsorganisationen und PersonalistInnen/PersonalentwicklerInnen in verschiedenen Unternehmen) konnten im

Rahmen der Befragung relativ niedrige Stresswerte, sowie hohe Werte bei den Faktoren Social Support und Autonomie verbuchen.

Realistische Selbsteinschätzung oder idealisiertes Selbstbild? Diese Frage bleibt offen.

Interesse an der vollständigen Arbeit?

Schreiben Sie mir auf:

auinger.michael@gmx.net