



Julia Seitz

Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser? **Eine Analyse der Ressourcen und Anforderungen** **bei Vertrauensarbeitszeit**

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe Psychologie

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe Psychologie
Band 30

Julia Seitz

Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser?

**Eine Analyse der Ressourcen und Anforderungen
bei Vertrauensarbeitszeit**

Tectum Verlag

<https://doi.org/10.5771/9783828869820-1>

Generiert durch IP '3.144.111.108', am 03.05.2024, 16:11:55.

Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Julia Seitz

Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser?

Eine Analyse der Ressourcen und Anforderungen bei Vertrauensarbeitszeit

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe: Psychologie; Bd. 30

© Tectum Verlag – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2019

ePDF: 978-3-8288-6982-0

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN 978-3-8288-4144-4 im Tectum Verlag erschienen.)

ISSN: 1861-7735

Zugleich: Dissertation an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Fachbereich 02 – Sozialwissenschaften, Medien und Sport, 2018

D77

Umschlaggestaltung: Tectum Verlag, unter Verwendung des Bildes # 64904317 von liseykina | www.shutterstock.com

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet

www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Danksagung

Ohne die folgenden Personen wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Zuerst möchte ich mich bei meinem Doktorvater Prof. Dr. Thomas Rigotti bedanken. Er hatte immer ein offenes Ohr für mich und hat von Anfang an die Herausforderung angenommen, über Fachgrenzen hinweg zusammenzuarbeiten. Ein besonderer Dank gilt ebenfalls allen, die mir geholfen haben, meine Umfrage zu erstellen und Teilnehmer für diese zu finden. Dies waren Kollegen, weitere Wissenschaftler aus ganz Deutschland, Vertreter von Verbänden, Gewerkschaften und Unternehmen sowie Freunde und Bekannte. Hervorheben möchte ich zudem die angenehme Zusammenarbeit mit den zuständigen Personen in dem nicht namentlich zu nennenden Unternehmen, welche meine Umfrage an ihre Mitarbeiter weiterleiteten. Ohne die stets gutgelaunte fachliche und emotionale Unterstützung meiner Freunde und meiner Kollegen aus der Soziologie, der Psychologie und aus dem LOB-Projekt wäre vieles sehr viel schwieriger und sehr viel weniger lustig gewesen. Dafür möchte ich mich herzlich bedanken. Ein großer Dank geht außerdem an meine ganze Familie und insbesondere meine Eltern, die mich auf meinem Weg immer mit Rat und Tat unterstützt haben. Der letzte, aber dafür umso wichtigere Dank gilt meinem Mann Markus Geimer: für seine unendliche Geduld, seine immer wieder aufs Neue motivierenden Worte und seinen Humor.

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Vertrauensarbeitszeit – Einführung zu Begriff, Verbreitung, Debatte und soziologischer Rahmung	9
2.1	„With great power comes great responsibility“ – wesentliche Charakteristika von Vertrauensarbeitszeit	9
2.2	Die Verbreitung der Vertrauensarbeitszeit	22
2.3	Die (polarisierte) Debatte um Vertrauensarbeitszeit	30
2.4	Soziologische Rahmung: Theoretische Anschlüsse an das Konzept der Vertrauensarbeitszeit	34
2.4.1	Der Arbeitskraftunternehmer – Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung	35
2.4.2	Der flexible Mensch – Flexibilisierung als Problem	41
2.4.3	Der Intrapreneur – Unternehmer im Unternehmen	44
2.4.4	Discretionary time – Zeitautonomie neu gedacht	46
2.4.5	Zusammenfassung und Folgerungen	49
3	Ressourcen und Anforderungen der Vertrauensarbeitszeit: Psychologische Fundierung und Forschungsstand	53
3.1	Die Handlungsregulationstheorie	54
3.2	Das Job Demands-Resources-Modell	59
3.2.1	Prinzipien, Elemente und Entwicklung des Job Demands-Resources Modells	59

3.2.2	Persönliche Ressourcen innerhalb des JD-R-Modells.....	63
3.2.3	Erweiterungen des Modells: Challenge und Hindrance Demands und das Triple Match Principle	65
3.2.4	Kritik des Modells und Einordnung in den Anwendungsfall Vertrauensarbeitszeit	69
3.3	Forschungsstand und theoretische Bezüge zu spezifischen Anforderungen der Vertrauensarbeitszeit	72
3.3.1	Autonomie in der Arbeit als Anforderung ...	73
3.3.2	Arbeitsvolumen	77
3.3.3	Entgrenzungsverhalten.....	80
3.3.4	Anwesenheitskultur	83
3.3.5	Anforderungen an die zeitliche Flexibilität – Primat betrieblicher Zeitinteressen.....	85
3.4	Forschungsstand und theoretische Bezüge zu spezifischen Ressourcen der Vertrauensarbeitszeit	86
3.4.1	Arbeitszeitautonomie	87
3.4.2	Handlungsspielraum	91
3.4.3	Soziale Unterstützung	93
3.4.4	Qualität der Beziehung zur Führungskraft... ..	98
3.4.5	Begrenzung der Arbeitszeit / Segmentation von Arbeit und Privatleben	101
3.4.6	Persönliche Ressourcen – Selbstwirksamkeit und Self-Leadership	104
3.5	Zusammenfassung der Anforderungen und Ressourcen der VAZ	109
4	Konsequenzen von Arbeitszeitsystemen mit hoher Autonomie – eine Studie mit Daten des sozio-ökonomischen Panels	113
4.1	Forschungsstand und theoretische Bezüge zu flexiblen Arbeitszeitmodellen.....	113

4.2	Studiendesign	122
4.2.1	Stichprobe	122
4.2.2	Operationalisierung	124
4.2.3	Datenanalyse	131
4.3	Ergebnisse	133
4.4	Diskussion	141
5	Mechanismen der Vertrauensarbeitszeit – eine Studie zu Ressourcen und Anforderungen	145
5.1	Hypothesen zum Zusammenwirken von Ressourcen und Anforderungen und Konsequenzen für das Wohlbefinden in der Vertrauensarbeitszeit	146
5.1.1	Grundmodell der VAZ: Autonomieanforderungen und Arbeitszeitautonomie...	149
5.1.2	Grundprozess 1: Arbeitszeitautonomie als Ressource.....	153
5.1.3	Grundprozess 2: Selbstorganisation als Anforderung	158
5.2	Studiendesign	164
5.3	Ergänzende Hinweise zur Unternehmensstichprobe	166
5.4	Fragebogen	168
5.4.1	Operationalisierung der Anforderungen	169
5.4.2	Operationalisierung der Ressourcen	173
5.4.3	Operationalisierung der abhängigen Variablen.....	178
5.4.4	Operationalisierung von Kontroll- und Kontextvariablen.....	181
5.5	Stichprobenmerkmale und deskriptive Auswertungen	183
5.6	Strategie der Datenanalyse	193
5.7	Ergebnisse der Strukturgleichungsmodelle	205
5.7.1	Ergebnisse zum Grundmodell der VAZ	206

5.7.2	Ergebnisse zum Grundprozess 1: Arbeitszeitautonomie als Ressource.....	208
5.7.3	Ergebnisse zum Grundprozess 2: Selbstorganisation als Anforderung.....	224
5.8	Diskussion.....	240
6	Schlussbemerkung.....	253
6.1	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.....	253
6.2	Limitationen der vorliegenden Arbeit.....	260
6.3	Ansätze für weitere Forschung auf dem Gebiet der Vertrauensarbeitszeit.....	262
6.4	Handlungsempfehlungen: Wie lässt sich eine mitarbeitergerechte Version der Vertrauens- arbeitszeit gestalten?.....	264
	Anhang.....	269
	Literaturverzeichnis.....	297

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Das Job Demands-Resources-Modell, entnommen aus Bakker & Demerouti, 2007: 313	62
Abbildung 2:	Anforderungen und Ressourcen der Vertrauensarbeitszeit	111
Abbildung 3:	Mobilität zwischen den verschiedenen Arbeitszeitsystemen 2003–2011; Quelle: SOEP, eigene Berechnungen	128
Abbildung 4:	Interaktionsplot des Wechsels auf selbst festgelegte Arbeitszeit mit Mehrarbeit, d. h. Differenz zw. vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit (zentriert um Personenmittelwert) auf die Freizeit-zufriedenheit	140
Abbildung 5:	Interaktionsplot des Verbleibs in selbst festgelegter Arbeitszeit mit Mehrarbeit, d. h. Differenz zw. vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit (zentriert um Personenmittelwert) auf die Freizeit-zufriedenheit	140
Abbildung 6:	Modellgrafik zum Grundmodell der Anforderungen und Ressourcen der VAZ.	152
Abbildung 7:	Modellgrafik zum Grundprozess 1 „Arbeitszeitautonomie als Ressource“	157
Abbildung 8:	Modellgrafik zum Grundprozess 2 „Selbstorganisation als Anforderung“	163
Abbildung 9:	Modell Hypothese 1 zum Einfluss von Arbeitszeit-autonomie und Selbstorganisation auf Work Engagement, Beanspruchung, Arbeits-zufriedenheit und Wohlbefinden; standardisierte Koeffizienten	207
Abbildung 10:	Modell Hypothese 2 zum Einfluss von Arbeitsstunden und subjektivem Workload auf Beanspruchung, Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden	210

Abbildung 11: Moderation des Effekts von Arbeitszeitautonomie auf Arbeitszufriedenheit durch subjektiven Workload (Modell Hypothese 2) 212

Abbildung 12: Modell Hypothese 2I zum Einfluss von subjektivem Workload und Leader-Member-Exchange auf Work Engagement, Beanspruchung und Wohlbefinden 214

Abbildung 13: Moderation des Effekts von subjektivem Workload auf Beanspruchung durch LMX (Modell Hypothese 2I) 215

Abbildung 14: Modell Hypothese 3 zum Einfluss von Arbeitszeitautonomie und Flexibilitätserwartungen auf Arbeitszufriedenheit, Beanspruchung und Wohlbefinden 217

Abbildung 15: Modell Hypothese 4 zum Einfluss von Anwesenheitskultur und Arbeitszeitautonomie auf Arbeitszufriedenheit, Beanspruchung, Negative work home interference, Wohlbefinden und Freizeitzufriedenheit. 220

Abbildung 16: Modell Hypothese 5 zum Einfluss von Arbeitszeitautonomie und Entgrenzungsverhalten auf Arbeitszufriedenheit, Beanspruchung, negative work home interference, Wohlbefinden und Freizeitzufriedenheit. 222

Abbildung 17: Modell Hypothese 6 zum Einfluss von Handlungsspielraum und Selbstorganisation auf Work Engagement, Beanspruchung und Wohlbefinden 225

Abbildung 18: Moderation des Effekts von Selbstorganisation auf Beanspruchung durch Handlungsspielraum (Modell Hypothese 6). 226

Abbildung 19: Modell Hypothese 7 zum Einfluss von sozialer Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte und Selbstorganisation auf Work Engagement, Beanspruchung und Wohlbefinden 228

Abbildung 20: Modell Hypothese 8 zum Einfluss von LMX und Selbstorganisation auf Work Engagement, Beanspruchung und Wohlbefinden unter Kontrolle von Arbeitszufriedenheit 230

Abbildung 21: Moderation des Zusammenhangs zwischen Selbstorganisation und Beanspruchung durch LMX (Modell Hypothese 8).	231
Abbildung 22: Modell Hypothese 9 zum Einfluss tatsächlicher und präferierter Segmentation (Faktor „Arbeit“) und Selbstorganisation auf Work Engagement, Beanspruchung und Wohlbefinden unter Kontrolle von Arbeitszufriedenheit	233
Abbildung 23: Modell Hypothese 10 zum Einfluss von Selbstwirksamkeit und Selbstorganisation auf Work Engagement, Beanspruchung und Wohlbefinden	235

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Prozentuale Anteile der Beschäftigten in den verschiedenen Arbeitszeitsystemen, nach Geschlecht	27
Tabelle 2:	Mittelwert, Standardabweichung und Fallzahl; Bildungsjahre und monatliches Erwerbseinkommen, Post-Hoc-Vergleiche der Variablen zwischen den Arbeitszeitsystemen.	28
Tabelle 3:	Mittelwert, Standardabweichung, Fallzahl; vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit, Differenz dieser; Post-Hoc-Vergleich der Differenz zwischen den Arbeitszeitsystemen.	29
Tabelle 4:	Absolute und relative Anzahl der Beschäftigten in den verschiedenen Arbeitszeitsystemen über die Erhebungszeitpunkte.	126
Tabelle 5:	Wechsel und Verbleib in den verschiedenen Arbeitszeitsystemen zwischen den Erhebungszeitpunkten (absolute und relative Anzahl)	127
Tabelle 6:	Dummy-Variablen in Bezug auf Wechsel und Verbleiben in Arbeitszeitsystemen	129
Tabelle 7:	Mehrebenenmodelle (random intercept) zum Einfluss verschiedener Arbeitszeitmodelle auf Arbeitszufriedenheit, Freizeitzufriedenheit und Gesundheit	134
Tabelle 8:	Mehrebenenmodelle zum Einfluss des Arbeitszeitsystems auf die Arbeitszufriedenheit, die Freizeitzufriedenheit und die subj. Gesundheit; Interaktionsterme mit Bildungsjahren auf Ebene 1 ..	136
Tabelle 9:	Mehrebenenmodelle zum Einfluss des Arbeitszeitsystems auf die Arbeitszufriedenheit, die Freizeitzufriedenheit und die subjektive Gesundheit; Interaktionsterme mit Mehrarbeit auf Ebene 1	138
Tabelle 10:	Absolute und relative Häufigkeiten demographischer und beschäftigungsbezogener Stichprobenmerkmale	186

Tabelle 11:	Mittelwerte und Standardabweichungen demographischer und beschäftigungsbezogener Stichprobenmerkmale	188
Tabelle 12:	Mittelwerte und Standardabweichungen, interne Konsistenz, Mittelwertunterschiede der erfassten Konstrukte zwischen den Stichproben	189
Tabelle 13:	Korrelationen zwischen den im Fragebogen erfassten Konstrukten in der Gesamtstichprobe	191
Tabelle 14:	Faktorstruktur, Messinvarianz und weitere Hinweise zur Messung der latenten Variablen.	203
Tabelle 15:	Vergleich der Mehrfaktor- und Einfaktor-Modelle mit Gruppen verwandter Konstrukte	204
Tabelle 16:	Modellgüte der Strukturgleichungsmodelle.	237
Tabelle 17:	Alle untersuchten Effekte der zweiten Studie im Überblick.	238
Tabelle 18:	Mittelwerte der verschiedenen Kontrollvariablen über die Erhebungszeitpunkte zur Studie in Kapitel 4.	269
Tabelle 19:	Mittelwerte der Kontrollvariablen über die unterschiedlichen Arbeitszeitsysteme; alle Erhebungszeitpunkte in Summe zur Studie in Kapitel 4.	270
Tabelle 20:	Mittelwerte der abhängigen Variablen über die Erhebungszeitpunkte zur Studie in Kapitel 4.	271
Tabelle 21:	Modellvergleiche der verwendeten Konstrukte in den beiden Stichproben S und U	272
Tabelle 22:	Parameter zu den Faktoren Präf. und Tats. Segmentation „Heim“ (Modell Hypothese 9, Studie Kapitel 5).	274