

LARA KUBE

# Flexible Arbeitsgestaltung und Job-Autonomie

Welche Anforderungen haben Arbeitnehmer an einen  
modernen Arbeitgeber?

**Lara Kube**

**Flexible Arbeitsgestaltung  
und Job-Autonomie**

**Welche Anforderungen haben  
Arbeitnehmer an einen modernen  
Arbeitgeber?**

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

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

**Impressum:**

Copyright © EconoBooks 2020

Ein Imprint der GRIN Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Covergestaltung: GRIN Publishing GmbH

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>IV</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>V</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>VI</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Begriffliche und Konzeptionelle Grundlagen</b> .....	<b>3</b>
2.1 Flexible Arbeitsgestaltung .....	3
2.2 Wahrgenommene Job-Autonomie .....	8
<b>3 Herleitung der Hypothesen</b> .....	<b>10</b>
<b>4 Empirische Analyse des Zusammenhangs zwischen örtlicher und zeitlicher Arbeitsflexibilisierung und wahrgenommener Job-Autonomie</b> .....	<b>16</b>
4.1 Datenerhebung.....	16
4.2 Beschreibung der Teilnehmer .....	20
4.3 Darstellung der Ergebnisse .....	25
<b>5 Diskussion</b> .....	<b>34</b>
5.1 Diskussion der Analyseergebnisse .....	34
5.2 Limitationen und weiterer Forschungsbedarf .....	41
5.3 Implikationen für die Praxis.....	43
<b>6 Fazit</b> .....	<b>45</b>
<b>7 Literaturverzeichnis</b> .....	<b>47</b>
<b>8 Anhang</b> .....	<b>55</b>

## Abkürzungsverzeichnis

a	Cronbachs Alpha
Abb.	Abbildung
ANOVA	Analysis of Variances
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Aufl.	Auflage
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
bspw.	beispielsweise
d.h.	das heißt
i.d.R.	in der Regel
M	Mittelwert
N	Stichprobengröße
p	Wahrscheinlichkeit
R	Korrelationskoeffizient
SD	Standardabweichung
SPSS	Statistical Packages for the Social Sciences
Tab.	Tabelle
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	und andere
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Übersicht der Arbeitsflexibilisierung .....	6
Abbildung 2: Modell zur Hypothesenherleitung .....	15
Abbildung 3: Aufbau des Fragebogens.....	16
Abbildung 4: Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der Variablen .....	27

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Demografisches Profil der Teilnehmer.....	22
Tabelle 2: Häufigkeiten der zeitlichen Flexibilitätsmodelle .....	24
Tabelle 3: Häufigkeiten der örtlichen Flexibilitätsmodelle .....	25
Tabelle 4: Einfaktorielle ANOVA; Job-Autonomie.....	30
Tabelle 5: Post-Hoc Test nach Scheffé-Prozedur: Mehrfachvergleiche.....	31

## 1 Einleitung

Mit den Veränderungen der gesellschaftlichen Werte sind die Lebensvorstellungen individueller und vor allem vielfältiger geworden. Damit einher gehen auch Veränderungen in den Ansprüchen und Erwartungen an das Arbeitsleben (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017, S. 75). So ist es Arbeitnehmern zunehmend wichtiger geworden, Arbeit, Freizeit und Familienleben in Einklang zu bringen (vgl. Kattenbach/Demerouti/Nachreiner 2010, S. 280). Auf diese veränderten Werte reagieren die Unternehmen mit verschiedenen Maßnahmen. Flexible Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Arbeitszeit und -ort werden durch Unternehmen eingesetzt, um den Einklang zwischen Berufs- und Privatleben zu fördern (vgl. Schlechter/Thompson/Bussin 2015, S. 275). Eine höhere Motivation und Bindung an das Unternehmen sowie eine höhere Arbeitgeberattraktivität sind weitere Auswirkungen (vgl. Rump/Wilms/Eilers 2014, S. 44; Gärtner/Garten/Huesemann 2016, S. 225). In diesem Zuge beabsichtigen Unternehmen, die Job-Autonomie und Selbstkontrolle der Mitarbeiter und die damit verbundene Entscheidungsfreiheit, wann, wo und wie viel sie arbeiten, zu erhöhen (vgl. Hill u. a. 2008, S. 151). Job-Autonomie wird dabei definiert als der Grad, in dem der Job dem Mitarbeiter wesentliche Freiheit, Unabhängigkeit und Diskretion bei der Planung der Arbeit und bei der Festlegung der Verfahren für die Durchführung der Tätigkeit bietet (vgl. Hackman/Oldham 1975, S. 162).

Es gibt bereits einige Studien, die sich mit dem Zusammenhang von örtlicher und zeitlicher Flexibilität und wahrgenommener Job-Autonomie befassen haben. Laut Gajendran und Harrison (2015) empfinden Mitarbeiter, die Telearbeit nutzen, ein höheres Maß an wahrgenommener Job-Autonomie als Mitarbeiter, die Telearbeit nicht nutzen (vgl. Gajendran/Harrison/Delaney-Klinger 2015, S. 374). Gleitzeit erhöht ebenso die wahrgenommene Job-Autonomie der Mitarbeiter, da sie selbst über ihre Anfangs- und Endarbeitszeit entscheiden können (vgl. Onken-Menke/Nüesch/Kröll 2018, S. 243). Einige Studien haben sich auch mit den Auswirkungen von wahrgenommener Job-Autonomie beschäftigt und fanden heraus, dass diese positiv mit Produktivität, Arbeitsqualität und Mitarbeiterzufriedenheit zusammenhängt (vgl. z. B. Barney/Elias 2010, S. 488).

Obwohl die Forschung zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und deren Auswirkungen bereits breit dokumentiert ist, finden sich bislang keine Arbeiten, die sich mit dem Grad der wahrgenommenen Job-Autonomie bei gleichzeitiger Verwendung von zeitlicher und örtlicher Flexibilität auseinandersetzen. Dies ist zu erforschen, da Unternehmen oft örtliche und zeitliche Flexibilitätsmodelle gleichzeitig anbieten