

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Tätigkeitsspielraum in der Arbeit

baua: Bericht

**Forschung
Projekt F 2353**

E. Bradtke
M. Melzer
L. Röllmann
U. Rösler

**Psychische Gesundheit
in der Arbeitswelt**

Tätigkeitsspielraum in der Arbeit

Dortmund/Berlin/Dresden 2016

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen des BAuA-Forschungsprojekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung“ erstellt und ist dem Themenfeld „Arbeitsaufgabe“ zugeordnet. Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.baua.de/psychische-gesundheit. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Autorinnen: Elisa Bradtke
Dr. Marlen Melzer
Laura Röllmann
Dr. Ulrike Rösler
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelbild: eckedesign, Berlin

Titelgestaltung: eckedesign, Berlin

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1 - 25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund
Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40 - 42, 10317 Berlin
Telefon: 030 51548-0
Telefax: 030 51548-4170

Dresden:
Fabricestr. 8, 01099 Dresden
Telefon: 0351 5639-50
Telefax: 0351 5639-5210

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

www.baua.de/dok/7923272

DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1a

ISBN 978-3-88261-179-3



Abstract

Hintergrund

Kontrolle oder Einfluss auszuüben stellt ein Primärmotiv menschlichen Handelns dar (Dörner, Reither und Stäudel, 1983; Oesterreich, 1981). In der Arbeitswelt spiegelt sich dies im Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum, welcher Bestandteil zahlreicher arbeitswissenschaftlicher Modelle und Theorien ist.

Ziel der vorliegenden Expertise ist, den Stellenwert von Tätigkeitsspielräumen in der Arbeit für die Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Erwerbstätigen herauszuarbeiten, die Schnittstelle zum Konzept vollständiger Tätigkeiten zu beleuchten und die Bedeutung von Tätigkeitsspielräumen in der modernen Arbeitswelt zu klären.

Methode

Um den derzeitigen Forschungsstand zu Tätigkeitsspielräumen zusammenfassend darzustellen, wurde eine Literatursuche nach systematischen Übersichtsarbeiten (Metaanalysen und systematische Reviews) in den Datenbanken PsycINFO/PsycARTICLES und PSYNDX sowie eine Handsuche durchgeführt. Diese identifizierte infolge mehrerer Screening-schritte 16 Studien, die den Einschlusskriterien entsprachen. Ergänzend wurden, ebenfalls im Rahmen einer Handsuche, Primärstudien recherchiert, welche erwartungskonträre Befunde zum Tätigkeitsspielraum berichten. Zusammen mit der einer Übersichtsarbeit zu Tätigkeitsspielräumen in der Produktion bilden die identifizierten Sekundär- und Primärstudien die Grundlage für die vorliegende Expertise.

Ergebnisse

Der Großteil der recherchierten Studien bestätigt den erwarteten Haupteffekt von Tätigkeitsspielräumen, d. h. hohe Tätigkeitsspielräume stehen im Zusammenhang mit positiven Folgen für Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit, während geringe Ausprägungen diese negativ beeinflussen. Auf Ebene der Primärstudien weisen einzelne empirische Befunde hingegen darauf hin, dass hohe Tätigkeitsspielräume nicht zwangsläufig mit positiven Beanspruchungsfolgen verbunden sein müssen. Möglicherweise verläuft der Zusammenhang zwischen Tätigkeitsspielräumen und gesundheitsbezogenen Ergebnisvariablen nicht-linear.

Mit Blick auf die Schnittstelle zum Konzept vollständiger Tätigkeiten bestätigte sich, dass Tätigkeitsspielräume zentrale Voraussetzung für die Gestaltung vollständiger Tätigkeiten sind.

Hinsichtlich der Aktualität des Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum wird deutlich, dass basierend auf dem derzeitigen Diskurs zu Subjektivierung und Autonomie in der Arbeitswelt eine weitaus differenziertere Betrachtung des Faktors in Theorie und Empirie erforderlich ist.

Schlussfolgerungen und Forschungsbedarf

Anhand der dieser Expertise zugrunde liegenden Literaturrecherche konnte bestätigt werden, dass Tätigkeitsspielraum im Arbeitskontext generell als Ressource betrachtet wird. Dies steht in gewissem Widerspruch zu den identifizierten Primärstudien, die von einem nicht-linearen Zusammenhang berichten. Sowohl (mess-) methodische als auch inhaltlich-konzeptionelle Überlegungen spielen hierbei eine Rolle und werden in der vorliegenden Expertise diskutiert. Empirische Untersuchungen, welche belastbare bzw. verallgemeinerbare Aussagen zu dieser Fragestellung erlauben, fehlen jedoch. Hieraus ergeben sich folgende offenen Punkte konzeptioneller und anwendungspraktischer Natur:

- Primärstudien, welche kurvilineare Auswertungen ermöglichen,
- eine aktuelle Metaanalyse, die vordergründig den Tätigkeitsspielraum betrachtet,
- Entwicklung eines Erhebungsinstrumentes, welches dem Anspruch einer differenziellen Skalierung gerecht wird,
- theoretisches Modell zur differenziellen Wirksamkeit von Tätigkeitsspielräumen – insbesondere vor dem Hintergrund der modernen Arbeitswelt (und dessen empirische Überprüfung).

Insgesamt wird deutlich, dass der Tätigkeitsspielraum einen bedeutsamen, jedoch nicht alleinigen Ansatzpunkt in der Arbeitsgestaltung darstellt. Möglicherweise kann das Vorhandensein von Tätigkeitsspielräumen bzw. deren individuelle Inanspruchnahme als eine Mindestanforderung betrachtet werden. Sie sind eine notwendige jedoch keine hinreichende Bedingung für eine lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung.

Mit Blick auf Tätigkeitsspielräume in der modernen Arbeitswelt gewinnen gewisse Grenzen bzw. zu definierende Rahmenbedingungen an Bedeutung, um einer möglichen Selbst- und damit Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz vorzubeugen. In diesem Zusammenhang ist zu fragen, inwiefern erweiterte Tätigkeitsspielräume mit neuen bzw. bisher wenig berücksichtigten Belastungen verbunden sein können.

Inhaltsverzeichnis

1.	Ziel der Expertise und zu Grunde liegende Fragestellungen.....	8
2.	Ursprung und Gegenwart eines vielschichtigen Konstruktes	10
3.	Forschungsstand.....	14
3.1.	Übersichtsarbeiten zum Zusammenhang von Tätigkeitsspielräumen mit Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit	14
3.2.	Tätigkeitsspielräume im Bereich der Produktion	19
3.3.	Erwartungskonträre Befunde zum Tätigkeitsspielraum	19
3.4.	Zusammenfassung Forschungsstand	21
4.	Tätigkeitsspielraum und vollständige Tätigkeiten	22
5.	Zusammenfassung, Diskussion und offene Fragen	24
5.1.	Zusammenfassung.....	24
5.2.	Diskussion.....	25
5.2.1.	Methodenkritische Betrachtung des Konstruktes Tätigkeitsspielraum.....	25
5.2.2.	Relevante Drittvariablen für den Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum.....	26
5.2.3.	Tätigkeitsspielraum im Kontext zum Arbeitsbedingungsfaktor Vollständigkeit	27
5.2.4.	Tätigkeitsspielraum und organisationale Rahmenbedingungen	27
5.2.5.	Tätigkeitsspielraum und individuelle Faktoren.....	28
5.3.	Tätigkeitsspielraum in der modernen Arbeitswelt.....	29
5.3.1.	Tätigkeitsspielraum als bedeutsamer Ansatzpunkt in der Arbeitsgestaltung – die Phase der Humanisierung von Arbeit.....	29
5.3.2.	Tätigkeitsspielraum vs. Autonomie in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts – zwischen Humanisierung und Subjektivierung	29
5.3.3.	Fazit	31
5.4.	Offene Fragen	32

6.	Literaturverzeichnis	34
7.	Tabellenverzeichnis.....	42

1. Ziel der Expertise und zu Grunde liegende Fragestellungen

Möglichkeiten der individuellen Einflussnahme und Kontrolle beeinflussen menschliches Erleben und Verhalten in bedeutsamer Weise. Dörner, Reither und Stäudel (1983) sowie Oesterreich (1981) sehen in dem Wunsch nach Kontroll- oder Einflussmöglichkeiten ein Primärmotiv, welches von entscheidender Bedeutung für Emotionen, Kognitionen und Verhalten ist. Auch die vielfältigen Arbeiten zu Attributionsprozessen zeigen den hohen Stellenwert der erlebten Beeinflussbarkeit von Situationen für die psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit (Heider, 1958; Rotter, 1954, 1966).

In arbeitswissenschaftlichen Theorien und Konzepten findet sich das Konzept der Einflussnahme bzw. Kontrollierbarkeit ebenfalls wieder. In diesem Zusammenhang wird oftmals vom Tätigkeitsspielraum gesprochen, dem Handlungs- und Entscheidungs- oder Gestaltungsspielraum, von Freiheitsgraden oder von Kontrolle, von Autonomie oder von Strukturierbarkeit¹.

Laut Semmer (1990, S. 190) bleibt, unabhängig von der konkreten Bezeichnung des Konzeptes, festzuhalten, „dass die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen, über möglichst viele Aspekte eines Lebens – und somit auch seiner Arbeit – selbst zu entscheiden oder zumindest mit zu entscheiden, zu den Kriterien einer menschenwürdigen Lebensführung im Allgemeinen wie einer persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung im Besonderen zu zählen ist“.

Ohne dies grundsätzlich in Frage zu stellen, wirft Sichler (2006) die Frage auf, ob der herausragende Stellenwert, den der Autonomiegedanke in zahlreichen arbeitswissenschaftlichen Modellen einnimmt², noch immer dem Zeitgeist entspricht. Er sieht das Konzept in der Tradition der Humanisierungsbestrebungen des vergangenen Jahrhunderts und dem damit verbundenen Menschenbild des „self-actualizing man“ verhaftet. Vor dem Hintergrund gegenwärtiger gesellschaftlicher Entwicklungen spricht er sich für ein verändertes bzw. erweitertes Autonomiekonzept aus, welches „...in weit höherem Maß als bislang das arbeitende Individuum in seinem subjektiven Bezug zur Arbeit...“ berücksichtigt (Sichler, 2006, S. 113).

Ziel dieser Expertise ist es, die Bedeutung von Tätigkeitsspielräumen im Arbeitskontext (genauer: in der Arbeitsaufgabe) für die Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Erwerbstätigen herauszuarbeiten.

Die folgenden Fragestellungen stehen dabei im Vordergrund:

1. Welcher Zusammenhang besteht zwischen Tätigkeitsspielraum und Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheit?
2. In welchem Verhältnis steht der Tätigkeitsspielraum zum Arbeitsbedingungsfaktor Vollständigkeit? Wie sind diese Konstrukte – ausgehend von einschlägigen Theorien und Konzepten – inhaltlich aufeinander bezogen?

¹ Ulich (2011) spricht vor diesem Hintergrund von einer „etwas verwirrenden Begriffsvielfalt“, Sichler (2006, S. 89) von „terminologischer Vagheit“ bzw. „konzeptioneller Offenheit des Autonomiegedankens“.

² Mit Blick auf die arbeitspsychologischen Konzepte und Modelle der vergangenen Jahrzehnte „...nimmt der Autonomiebegriff eine Art terminologische und metatheoretische Schlüsselposition ein“, so Sichler (2006, S. 88).

3. Wie sind die Aktualität und der Stellenwert des Konstruktes Tätigkeitsspielraum vor dem Hintergrund des gegenwärtigen wirtschaftlichen, sozialen und technologischen Wandels der Arbeitswelt zu bewerten?
4. Welche Fragen zum Tätigkeitsspielraum sind derzeit offen?

Zunächst werden Ursprung und Gegenwart des Konstruktes Tätigkeitsspielraum beleuchtet (Kapitel 2). Kapitel 3 trägt empirische Befunde zu Zusammenhängen zwischen Tätigkeitsspielräumen und Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheit zusammen. Ein Abschnitt dieses Kapitels widmet sich dem Tätigkeitsspielraum in den Bereichen Produktion und Montage. Hier werden die Ergebnisse einer Übersichtsarbeit zusammengefasst, welche im Rahmen des Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ entstanden ist. In Kapitel 4 wird die Schnittstelle zum Arbeitsbedingungsfaktor Vollständigkeit (ebenfalls eine im Rahmen des Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ entstandene Übersichtsarbeit) betrachtet. Kapitel 5 beinhaltet eine Zusammenfassung und Diskussion sowie eine Ableitung künftiger Fragestellungen. Der derzeitige Wandel der Arbeitswelt und damit die Frage nach der Aktualität bzw. dem Stellenwert von Tätigkeitsspielräumen finden dabei verstärkte Beachtung.

2. Ursprung und Gegenwart eines vielschichtigen Konstruktes

Bereits in den frühen Anfängen der Arbeitswissenschaft wurde darauf verwiesen, dass Arbeit menschenwürdig und lebenswert sowie reich an Wirkungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sein sollte (Lewin, 1920; Lipmann, 1932; Rupp, 1928). Dieser bis heute aktuelle Ansatz einer lern- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung wurde in nachfolgenden Theorien und Modellen der Arbeitswissenschaften dezidiert aufgegriffen – so auch in der soziotechnischen Systemgestaltung. Hier wird Tätigkeitsspielraum – definiert als Kontrolle über Arbeitsmittel und benötigte Hilfsmittel – als eine von zwei Bedingungen für die Aufgabenorientierung betrachtet (Emery, 1959).

Spielräume innerhalb der Arbeitstätigkeit, Möglichkeiten der Einflussnahme bzw. die Kontrollierbarkeit einer Situation sind ein wesentliches Bestimmungsstück lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung. Folglich finden sich entsprechende Ansätze in Normen (bspw. DIN EN ISO 9241-2, DIN EN ISO 6385) und zentralen arbeitswissenschaftlichen Modellen und Auffassungen wieder.

Das Ausmaß an Autonomie in einer Arbeitstätigkeit hat laut *Job-Characteristics Modell* (Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1974) bedeutsamen Einfluss auf die erlebte (Selbst-) Wirksamkeit, auf die wahrgenommene Verantwortung für die Arbeitsergebnisse und letztlich auf das Motivationspotenzial einer (Arbeits-) Aufgabe: „Only if what is accomplished is seen as one’s own can an individual experience a feeling of personal success and a gain in self-esteem“ (Hackman & Lawler, 1971). Für Hackman und Oldham (1974) ist Autonomie eine notwendige Bedingung für das Motivationspotenzial einer Tätigkeit. Sie verstehen unter Autonomie das Ausmaß an Freiheit, Unabhängigkeit bzw. den zeitlichen und inhaltlichen Ermessensspielraum (bspw. Wahl der Vorgehensweisen).

In seiner *Theorie der psychischen Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit* betont Hacker (u. a. 1978, 1985, 2005), dass ein angestrebtes Arbeitsergebnis grundsätzlich auf mehreren Wegen, d. h. durch verschiedenartige Tätigkeitsregulation, erreicht werden kann. Diese Möglichkeiten zum unterschiedlichen auftragsbezogenen Handeln bezeichnet Hacker als Freiheitsgrade (bzw. Tätigkeitsspielraum), welche auf vielfältige Aspekte bezogen sein können. So differenzieren Hacker und Sachse (2014, S. 83) zwischen Freiheitsgraden für selbständige Zielstellungen oder Vornahmen, Mengenvornahmen je Zeiteinheit, Festlegungen zur Abfolge von Teiltätigkeiten, Festlegungen über Vorgehensweisen und/ oder einzusetzende Mittel sowie der Aufgaben- bzw. Ergebniseigenschaften³.

Die *Handlungsregulationstheorie* bildet auch den Rahmen für Volperts Arbeiten zu persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung. Dem Tätigkeitsspielraum bzw. den Freiheitsgraden bei der Zielsetzung und -erreicherung misst er einen besonderen Stellenwert innerhalb dieser Theorie bei und sieht darin ein Grundmotiv: „...striving for such an autonomy in action is a basic need or motive of the personality...“ (Volpert, 1985, S. 8). Volpert spricht in die

sem Zusammenhang auch von Autonomie bzw. von der kontrollierten Freigabe von Handlungsspielräumen.

Die damit verbundenen Möglichkeiten der Handlungsregulation stehen laut Volpert in unmittelbarem Zusammenhang mit dem jeweiligen Regulationsniveau einer Tätigkeit. Ansät-

³ Hacker (2005, S. 133) sieht hierbei Parallelen zu der von Ulich (s. u.) vorgenommenen Unterteilung des Tätigkeitsspielraums in Entscheidungs-, Gestaltungs- und Handlungsspielraum.

ze der Arbeitsgestaltung sollten deshalb auf die Erhöhung der Regulationserfordernisse und auf die Erweiterung des Spielraums für komplexes Handeln abzielen⁴. Bezüglich der Regulationserfordernisse spricht Volpert auch von Regulationschancen und betont, dass diese von der Vollständigkeit einer Arbeitsaufgabe abhängig sind. Insbesondere letzteres, d. h. das Zugestehen von Tätigkeits- bzw. Entscheidungsspielraum, ist gemäß Dunckel und Volpert (1997) von besonderer Bedeutung für die Gestaltung persönlichkeitsförderlicher Arbeit.

Laut Ulich (2011) setzt sich der *Tätigkeitsspielraum, im Sinne eines übergeordneten, mehrdimensionalen Konstruktes*, aus dem Handlungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum zusammen⁵. In Anlehnung an Hacker (1978) beschreibt Ulich den Handlungsspielraum als Summe von Freiheitsgraden (bzgl. der Verfahrenswahl, des Mitteleinsatzes oder der zeitlichen Organisation von Aufgabenbestandteilen; Ulich, 2005, S. 183), welche unterschiedliches aufgabenbezogenes Handeln ermöglichen und damit das Ausmaß an Flexibilität bei der Tätigkeitsausführung beeinflussen.

Der Entscheidungsspielraum bestimmt hingegen über die Autonomie am Arbeitsplatz. Ulich versteht darunter das Ausmaß an Entscheidungskompetenz bzgl. der Festlegung und Abgrenzung von Tätigkeiten. Er greift in diesem Zusammenhang Überlegungen Volperts auf, wonach der Entscheidungsspielraum den Übergang zur Organisationsentwicklung markiert (Volpert, 1990 nach Ulich, 2011).

Der Gestaltungsspielraum beschreibt nach Ulich Möglichkeiten der selbständigen Gestaltung von Arbeits- und Vorgehensweisen. Dabei erfolgen auch die Zielsetzungen eigenständig. Diese Dimension des Tätigkeitsspielraums sieht Ulich in engem Bezug zum Merkmal der Strukturierbarkeit nach Volpert (1990, S. 29): „Intellektuelles Erfassen, handelndes Bewältigen auch sehr komplexer Probleme und persönliche Gestaltung kommen hier zusammen. Die Strukturierbarkeit als Situations-Merkmal ermöglicht ein solches Verhalten, indem sie verschiedene Formen der Aufgabeninterpretation und -bewältigung nicht nur zulässt (das wäre schon durch den Handlungsspielraum erfaßt), sondern in verschiedener Weise zu solcher persönlicher Strukturierung auffordert und ermuntert, also spezielle Angebote macht, die Gesamtsituation zu erfassen, eigene Interpretationsformen aus eigener Erfahrung entstehen zu lassen und persönlich geprägte Lösungswege zu gehen.“ Laut Ulich bestimmt der Gestaltungsspielraum die Variabilität einer Tätigkeit.

Von zentralem Stellenwert ist der Tätigkeitsspielraum auch im *Job-Demand Control Modell* (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Karasek und Theorell (1990) unterscheiden inhaltliche, zeitliche und dispositionelle Freiheitsgrade innerhalb der Tätigkeit (Decision Authority/ Entscheidungsbefugnisse) und Möglichkeiten der Vorbildungsnutzung und Weiterentwicklung von Leistungsvoraussetzungen (Skill Discretion/ Wissen- und Fertigkeitennutzung). Beide stehen in engem Zusammenhang, da Wissen und Fertigkeiten über das Ausmaß entscheiden, in dem Erwerbstätige Einfluss auf den Arbeitsprozess haben können und umgekehrt.⁶ Karasek und Theorell (1990, S. 14) gehen davon aus, dass „... the

⁴ In seinen späteren Arbeiten stellt Volpert (bspw. 2003) die Prämisse einer Erweiterung von Tätigkeitsspielräumen für eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit jedoch in Frage: „...damals war mir nicht klar, wie groß diese Freigabe und wie stark gleichzeitig die Kontrolliertheit sein kann; welche Zwänge man zu tragen bereit sein soll, um in der Arbeit Autonomie zu finden“ (Volpert, 2003, S. 283).

⁵ 1972 unterschied Ulich noch zwischen horizontalem Tätigkeitsspielraum (Umfang operativer Aufgabenelemente) und vertikalem Entscheidungs- und Kontrollspielraum (Ausmaß Vollmachtserteilung, eigenständige Gestaltung und Organisation von Arbeitstätigkeiten). Diese Unterteilung modifizierte er später zugunsten der im Text genannten.

⁶ In empirischen Untersuchungen werden beide Subskalen jedoch zumeist zu „control“ kombiniert.

true potential of our model lies in the centrality of the concept of control: influence by employees in the work process decision“.

Weniger zentral betrachtet das entstehungsgeschichtlich jüngere *Anforderungs-Ressourcen Modell* den Tätigkeitsspielraum (Job Demands and Resources Model/ JD-R Model; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003; Bakker & Demerouti, 2007). Es führt diesen als eine von mehreren Ressourcen auf, gibt jedoch in direktem Bezug auf das JDC zu bedenken: „...it is unclear why autonomy is the most important resource for employees“ (Bakker & Demerouti, 2007, S.311) und fokussiert dementsprechend weniger stark auf den Tätigkeitsspielraum. Das Modell berücksichtigt vielmehr eine Vielzahl arbeitsbezogener Ressourcen, d. h. Arbeitsbedingungsfaktoren, die in linear positivem Zusammenhang mit Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Motivation oder Leistung stehen. Der Tätigkeitsspielraum ist im JD-R-Modell lediglich eine dieser Ressourcen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass der Tätigkeitsspielraum in zahlreichen arbeitswissenschaftlichen Theorien und Modellen ein bedeutsamer Faktor zur Vorhersage von Beanspruchungsfolgen im Arbeitskontext ist. Charakteristisches Merkmal ist die Möglichkeit, Einfluss auf den Verlauf der Arbeitstätigkeit zu nehmen bzw. Entscheidungen zu treffen⁷. Es ist jedoch festzustellen, dass es sich nicht um ein homogenes Konstrukt handelt. Vielmehr ist das Konstrukt Tätigkeitsspielraum durch eine große Varianz gekennzeichnet. Die dem Tätigkeitsspielraum zuordenbaren Begriffe sind vielfältig⁸ bis uneinheitlich und setzen zum Teil unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte. Zum Beispiel kann davon ausgegangen werden, dass das Konzept der „Autonomie“ deutlich mehr Selbstbestimmung und Verantwortungsübernahme transportiert als das Konzept der „Kontrolle“ am Arbeitsplatz (bspw. Grote, 1997).

Gemeinsam ist den zahlreichen Konzepten das Verständnis von der Art des Zusammenhangs zwischen Tätigkeitsspielraum und Gesundheit: In den beschriebenen Theorien und Modellen wird Tätigkeitsspielraum grundlegend als Ressource gesehen und es wird von einem positiven linearen Zusammenhang ausgegangen.

Demgegenüber stehen differenziertere Sichtweisen des Tätigkeitsspielraumes, z. B. im *Vitaminmodell* von Warr (1987). Dieses Modell geht im Gegensatz zu den zuvor beschriebenen

von einer nicht-linearen Beziehung zwischen der Beeinflussbarkeit (opportunity for control) und psychischer Gesundheit aus. Warr nimmt an, dass eine geringe Ausprägung dieses Arbeitsmerkmals mit negativen Effekten für die psychische Gesundheit einhergeht. Für die Beeinflussbarkeit sowie einige andere Merkmale geht Warr weiterhin davon aus, dass eine zu hohe Ausprägung mit gesundheitsschädigenden Effekten zusammenhängt. Er beschreibt den Zusammenhang daher als eine umgekehrt u-förmige Beziehung. Eine moderate Ausprägung von Tätigkeitsspielräumen wird folglich als Optimum gesehen: „...however, too much autonomy as well as too little is often seen as undesirable.“ (Warr, 1987, S.30).

Diese Überlegungen korrespondieren mit einer in jüngerer Zeit zunehmend kritischen Betrachtung von (hohen) Tätigkeitsspielräumen (bspw. Gleißmann, 2003; Sichler, 2006; Volpert, 2003).

⁷ Wobei von einer großen Bandbreite des Entscheidungsumfanges bzw. -niveaus auszugehen ist.

⁸ Autonomie und Entscheidungsspielraum gehören ebenso dazu wie Freiheitsgrade, Gestaltungsspielraum, Handlungsspielraum, Kontrolle oder Regulationserfordernisse.

Abschließend sei noch einmal darauf hingewiesen, dass den oben genannten Modellen – mit Ausnahme der Überlegungen von Warr – der Gedanke eines linearen Zusammenhangs zwischen Tätigkeitsspielraum und Gesundheit, Befinden, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistung zu Grunde liegt. Damit geht eine zumeist unkritische Betrachtung von Tätigkeitsspielraum als Ressource einher. Dies zeigt sich auch in der zugehörigen empirischen Forschung, welche im folgenden Kapitel zusammengefasst wird. Nicht-lineare Zusammenhänge wurden hier nur vereinzelt berichtet bzw. untersucht.

3. Forschungsstand

Ausgehend von empirischen Befunden, Recherchen in einschlägigen Werken der Arbeitswissenschaften, in Publikationsverzeichnissen ausgewiesener Expertinnen und Experten sowie in psychologischen Datenbanken arbeitet diese Kapitel den derzeitigen Forschungsstand zu Tätigkeitsspielräumen in der Arbeitsaufgabe zusammenfassend auf.

3.1. Übersichtsarbeiten zum Zusammenhang von Tätigkeitsspielräumen mit Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit

Zur Abbildung des aktuellen Forschungsstandes wurde eine Literatursuche nach systematischen Übersichtsarbeiten (Metaanalysen und systematische Reviews) durchgeführt. Die Recherche erfolgte zunächst in den Datenbanken PsycINFO/PsycARTICLES und PSYINDEX. Hierfür wurden nachfolgender Suchstring⁹ sowie die Filterfunktionen der Datenbank für Metaanalysen und Reviews genutzt.

Tab. 1: Suchworte der systematischen Literatursuche

Suchstring
("decision latitude" OR "job control" OR "decision authority" OR "skill discretion" OR "job discretion" OR "job rotation" OR "job enlargement" OR "job enrichment" OR "job autonomy" OR "task variety" OR "task variability" OR monotony OR "work monotony" OR "repetitive work" OR "influence at work" OR "influence on task" OR "task order" OR Handlungsspielraum OR Entscheidungsspielraum OR Gestaltungsspielraum OR Entscheidungsautorität OR Tätigkeitsermessen OR Autonomie OR Arbeitsablaufgestaltung OR Aufgabenvariabilität OR Monotonie OR "repetitive Arbeit" OR Aufgabenvielfalt OR Kontrollerleben OR Tätigkeitswechsel OR Aufgabenerweiterung OR Aufgabenbereicherung)

Die Suche ergab 62 Referenzen. Weitere sechs Referenzen wurden anhand einer Hand-suche ergänzt. Im Rahmen einer Title-Abstract-Sichtung wurden die insgesamt 68 Referenzen anhand der in Tabelle 2 aufgeführten Kriterien einer ersten Bewertung unterzogen. Im Ergebnis wurden zunächst 25 Studien ausgeschlossen.

Tab. 2: Einschlusskriterien

Einschlusskriterien	
Population	erwerbstätige Bevölkerung
unabhängige Variable	Tätigkeitsspielraum wurde separat erhoben, analysiert und bewertet
abhängige Variable	Gesundheit, Motivation, Zufriedenheit, Leistung
Design	Metaanalysen, systematische Reviews
Sprache	deutsch, englisch

Die verbliebenen 43 Referenzen wurden in die Volltextsichtung einbezogen. Diese orientierte sich ebenfalls an den in Tabelle 2 genannten Kriterien und ergab 16 Übersichtsarbeiten, welche die Grundlage für den nachfolgenden Überblick zum aktuellen Forschungsstand hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsspielraum und Leistungsfähig-

⁹ Der Suchstring wurde von Rosen (2015) übernommen.

keit, Motivation, Arbeitszufriedenheit oder Gesundheit bilden.

Die gefundenen Übersichtsarbeiten (sechs Meta-Analysen, zehn systematische Reviews) wurden im Zeitraum 1986 bis 2014 veröffentlicht. Diese schließen eine Vielzahl von Studien ein, wobei ein Großteil die Wechselwirkung von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum, d. h. Job Strain entsprechend dem Job-Demand Control Modell (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990), betrachtet. Der Haupteffekt von Tätigkeitsspielraum auf die Ergebnisvariablen Gesundheit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit wurde - verglichen mit der Gesamtzahl der in die Übersichtsarbeiten einbezogenen Studien - in einer geringeren Anzahl einbezogener Studien untersucht. Die Mehrzahl der Studien nutzte für die Erhebung des Arbeitsbedingungsfaktors Tätigkeitsspielraum den Job Content Questionnaire oder entsprechende Abwandlungen.

Die Ergebnisse der Übersichtsarbeiten sind nachfolgend in Tabelle 3 zusammengefasst.

Tab. 3: Übersicht Sekundärstudien Tätigkeitsspielraum

AutorInnen	berücksichtigte Studien		Konstrukt Tätigkeitsspielraum	Ergebnis (Fokus Tätigkeitsspielraum)	Bewertung
	k	Zeitraum			
Meta-Analysen					
Luchman & González-Morales (2013)	106	1986 - 2011	Job Control	31 Studien untersuchten den Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung , $r = -.18$; 14 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Zynismus , $r = -.22$; 46 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit , $r = .31$	✓
Park, Jacob, Wagner & Baiden (2014)	67	1986 - 2010	Job Control	32 Studien untersuchten den Zusammenhang mit persönlicher Leistungsfähigkeit , $r = .27$ [CI .32, .40]; 71 Studien untersuchten den Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung , $r = -.16$ [CI -.23, -.17]; 42 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Depersonalisation , $r = -.22$ [CI -.34, -.24]; für den Dienstleistungsbereich war der Zusammenhang für Depersonalisation ($z = 1.91$, $p < .05$) und Leistungsfähigkeit ($z = 8.94$, $p < .01$) stärker	✓
Pieper, LaCroix & Karasek (1989)	5	1959 - 1980	Decision Latitude	5 Studien untersuchten nur bei Männern den Zusammenhang mit 4 Risikofaktoren für koronare Herzerkrankungen; signifikanter Zusammenhang mit systemolischem Blutdruck , $\beta = -.8$ [-1.16, -.44]; signifikanter Zusammenhang mit Rauchen , OR = .88 [.83,.93]; kein signifikanter Zusammenhang für Cholesterin , $\beta = -.11$ [CI -1.08, .86]; kein signifikanter Zusammenhang mit diastolischem Blutdruck , $\beta = -.03$ [-.26, .20]	!
Spector (1986)	88	1980 - 1985	Job Control	24 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Leistung , $r = .25$, $p < .05$; 15 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Motivation , $r = .38$, $p < .05$; 61 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Zufriedenheit , $r = .38$, $p < .05$; 7 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Absentismus , $r = -.22$, $p > .05$; 8 Studien untersuchten den Zusammenhang mit emotionalem Stress , $r = -.32$, $p > .05$; 9 Studien untersuchten den Zusammenhang mit physischen Symptomen , $r = -.34$, $p > .05$	✓
Sonntag (1996)	41	1984 - 1993	Handlungsspielraum	12 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit , $r = .32$ [CI .23, .41], getrennt für Männer $r = .37$ [CI .30, .43] und Frauen $r = .23$ [CI .11, .35], dieser Unterschied ist signifikant ($z = 3.35$, $p < .01$); 15 Studien untersuchten den Zusammenhang zur psychischen Gesundheit $r = .01$ [CI -.08, .10], getrennt für Männer $r = -.03$ [CI -.11, .05] und Frauen $r = .08$ [CI -.03, .19], dieser Unterschied ist nicht signifikant ($z = 1.76$; $p > .05$)	!
Standfeld & Candy (2006)	11	1994 - 2005	Decision latitude	6 Studien untersuchten den Zusammenhang mit mentaler Gesundheit , sie fanden einen protektiven Zusammenhang, OR = 1.23 [CI 1.08, 1.39]	✓
Systematische Reviews					
Adriaenssens, de Gucht & Maes (2014)	17	1987 - 2012	Job Control	5 Studien untersuchten nur bei NotfallhelferInnen den Zusammenhang mit Burnout ; 2 Studien fanden positiven Zusammenhang mit persönlicher Leistungsfähigkeit und negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung und Depersonalisation (Bestätigung in weiterer Längsschnittstudie für persönliche Leistung und emotionale Erschöpfung); 1 Studie bestätigte wahrgenommene Kontrolle als Moderator, 1 Studie fand keinen Zusammenhang	!

Tätigkeitsspielraum in der Arbeit

Bambra, Egan, Thomas, Petticrew, & Whitehead (2007)	19	1986 - 2006	Job Control	6 Studien fanden einen Zusammenhang zwischen abnehmender Job Control und schlechteren Gesundheitsindikatoren (Muskel-Skelett-Erkrankungen, Krankheitstage, Stress, Müdigkeit, Angst, Depression); 3 Studien fanden, zunehmende Kontrolle steht in Zusammenhang mit verbesserten Gesundheitsergebnissen (mentale Gesundheit, Krankheitstage, Schlaf- und gastrointestinalen Beschwerden)	✓
Bonde (2008)	16	1966 - 2007	Job Control	8 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Depression ; sie fanden einen protektiven Zusammenhang, OR = 1.20 [CI 1.08, 1.39]	✓
de Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers (2003)	19	1979 - 2000	Job Control	12 Studien untersuchten den Zusammenhang mit Gesundheit und Wohlbefinden ; 2/12 Studien berichteten positiven signifikanten Zusammenhang; 4 Studien untersuchten den Zusammenhang mit kardiovaskulären Erkrankungen , 1/4 Studien fand einen signifikanten Zusammenhang	!
Gilbert-Ouimet, Trudel, Brisson, Milot & Vézina (2014)	74	1982 - 2011	Job Control	insgesamt 31 Studien untersuchten Zusammenhang mit kardiovaskulären Erkrankungen ; 9/25 fanden protektiven Effekt für Blutdrucklevel; 3/6 protektiven Effekt für Bluthochdruck	!
Netterstrøm, Conrad, Bech, Fink, Olsen, Rugulies, & Stansfeld (2008)	14	1960 - 2007	Job Control	Zusammenhang mit Depressivität untersucht; 1 Studie fand einen signifikanten protektiven Zusammenhang für beide Geschlechter, OR = 1.4 [CI 1.2, 1.6]; 1 Studie fand einen signifikanten Zusammenhang nur für Männer ; 2 Studien fanden keinen signifikanten Zusammenhang	!
Nieuwenhuijsen, Bruinvels, & Frings-Dresen (2010)	7	1950 - 2008	Job Control	2 Studien untersuchten Zusammenhang mit stressrelevanten Krankheiten ; sie fanden einen protektiven Zusammenhang, OR = 1.22 [CI 1.10, 1.36], getrennt für Männer OR = 1.24 [CI 1.09, 1.41] und Frauen OR = 1.18 [CI 0.97, 1.44]	✓
Sobeih, Salem, Daraiseh, Genaidy, & Shell (2006)	8	1989 – 2002	Job Control	4 Studien untersuchten nur bei Bauarbeitern den Zusammenhang mit Muskel-Skelett-Erkrankungen ; 46% der untersuchten Zusammenhänge waren positiv signifikant, Kontrolle individueller und ökologischer Risikofaktoren führt zu Abnahme signifikanter Zusammenhänge (noch 27%)	!
Then et al. (2014)	17	2002 - 2012	Job Control	4 Studien untersuchen den Zusammenhang mit Demenz ; alle Studien berichten einen signifikanten positiven Zusammenhang mit kognitivem Status und geringem Risiko für Demenz	✓
Van Leathem, Beckers, Kompier, Dijksterhuis, & Geurts (2013)	20	/	Job Control	10 Studien untersuchen den Zusammenhang mit Schlafqualität ; 2 Studien fanden einen signifikanten positiven Zusammenhang mit Schlafqualität, 1 Studie fand einen signifikanten positiven Zusammenhang mit geringen Aufwachproblemen, Nachweis für einen positiven Zusammenhang zwischen Job Control und Schlafqualität wird insgesamt als moderat bewertet	!

Anmerkungen: k = Anzahl Studien, ✓ = erwartungskonform, ! = auch nicht signifikante Befunde

Sechs der identifizierten Übersichtsarbeiten sind Meta-Analysen. Diese beziehen sich auf Primärstudien, die zwischen 1959 und 2011 publiziert wurden. Alle sechs Meta-Analysen untersuchten den Zusammenhang von Tätigkeitsspielraum und Gesundheit. Spector (1986), Sonnentag (1996) sowie Luchman und González-Morales (2013) betrachteten in ihren Meta-Analysen weiterhin den Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit. Der Zusammenhang mit Leistungsfähigkeit wurde von Park, Jacob, Wagner und Baiden (2014) und Spector (1986) untersucht. Die Meta-Analyse von Spector berücksichtigt darüber hinaus Motivation als Ergebnisvariable.

Insgesamt zeigen die Meta-Analysen erwartungskonforme Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsspielraum und den betrachteten Ergebnisvariablen, d. h. der Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum wird als Ressource bestätigt: Die berichteten Zusammenhänge zeigen, dass höherer Tätigkeitsspielraum mit positiven Ausprägungen von Gesundheit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit der untersuchten Beschäftigten in Zusammenhang steht.

Park et al. (2014) fanden darüber hinaus, dass die Stärke des Zusammenhangs zwischen geringem Tätigkeitsspielraum und Depersonalisation sowie persönlicher Leistungsfähigkeit (zwei Facetten von Burnout) abhängig vom betrachteten Wirtschaftssektor ist. Der Zusammenhang fiel für den Dienstleistungsbereich stärker aus als für den Nicht-Dienstleistungsbereich (vgl. Tab 3). Die Autorinnen und Autoren führten dies auf die Tatsache zurück, dass bei Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich öfters eine emotionale Regulation aufgrund von geforderten Verhaltensregeln ausgeführt werden muss. Neben der Branchenzugehörigkeit gibt es in dieser Meta-Analyse Anzeichen dafür, dass nationale kulturelle Unterschiede ein möglicher Moderator des Zusammenhangs zwischen Tätigkeitsspielraum und Depersonalisation sein können. Hier besteht laut Park et al. (2014) Forschungsbedarf.

Die verbleibenden zehn Referenzen sind systematische Reviews. Diese beziehen sich auf Primärstudien, die zwischen 1950 und 2012 veröffentlicht wurden. Alle zehn Übersichtsarbeiten betrachten den Zusammenhang von Tätigkeitsspielraum mit Gesundheitsvariablen. Zusammenhänge mit Motivation, Arbeitszufriedenheit oder Leistungsfähigkeit wurden nicht berichtet.

Vier Reviews zeigen erwartungskonforme Befunde und bestätigen den protektiven Einfluss von Tätigkeitsspielraum auf die Gesundheit. Die anderen sechs Übersichtsarbeiten fanden keine signifikanten Befunde (vgl. Tab. 3).

Bei zwei Reviews fällt auf, dass der Zusammenhang zwischen Tätigkeitsspielraum und Gesundheit durch das Geschlecht beeinflusst werden könnte. Eine Primärstudie bei Netterstrøm et al. (2008) wies beispielsweise nur für Männer einen signifikanten Zusammenhang nach. Nieuwenhuijsen, Bruinvels und Frings-Dresen (2010) fanden bei der separaten Auswertung für Männer und Frauen einen höheren protektiven Zusammenhang für Männer (vgl. Tab. 3).

3.2. Tätigkeitsspielräume im Bereich der Produktion

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt der Forschungsstand aus Übersichtsarbeiten zum Tätigkeitsspielraum branchenübergreifend betrachtet wurde, folgt nun eine Schwerpunktsetzung im Bereich der Produktion. Der aktuelle Forschungs- und Wissensstand in diesem Bereich wird im Folgenden zusammengefasst dargestellt. Eine ausführliche Aufarbeitung bietet die Übersichtsarbeit von Rosen (2015).

Ausgehend von einer umfangreichen Literatursuche in den Datenbanken PubMed, PsycInfo (über Ebscohost) und Wiso (1960 bis Gegenwart) wurden Studien identifiziert, welche eine horizontale oder vertikale Tätigkeitsstruktur oder aber Merkmale der Arbeitsablauforganisation berichteten und diese im Zusammenhang mit Gesundheit, Befinden, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistung analysierten.

Der Großteil dieser Studien sind Querschnittsuntersuchungen. Weiterhin konnten einige Längsschnittstudien und vereinzelt Interventionsstudien identifiziert werden.

Die 106 Studien sprechen mehrheitlich für einen Haupteffekt von Tätigkeitsspielraum auf die berücksichtigten Ergebnisvariablen. Rosen kommt deshalb zu dem Ergebnis, dass Tätigkeitsspielräume in der Produktion „...mit einem gesundheitsförderlichen Effekt einhergehen bzw. dass deren Abwesenheit einen gesundheitsbeeinträchtigenden Effekt hat“ (S. 73).

Diesen Effekt können jedoch nicht alle Studien nachweisen. Teilweise werden nicht signifikante Befunde berichtet (bspw. die Längsschnittstudien von Alipour, Ghaffari, Shariati, Jensen & Vingard, 2009; Bonde et al., 2003; Ishizaki, Kawakami, Honda, Yamada, Nakagawa & Morikawa, 2013 oder die Querschnittstudien von Kerr et al., 2001; Nagami, Tsutsumi, Tsuchiya & Morimoto, 2010; Wang, Rempel, Harrison, Chan & Ritz, 2007).

Einen unerwarteten Befund beschreiben Joensuu, Väänänen, Koskinen, Kivimäki, Virtanen und Vahtera (2010) in ihrer Untersuchung von 13.868 Personen aus der Holzverarbeitenden Industrie. Hier zeigte sich bei hohem Tätigkeitsspielraum (decision authority) ein erhöhtes Risiko für diagnostizierte alkoholinduzierte Störungen und Depression. Bei mittlerem Tätigkeitsspielraum war ein erhöhtes Risiko für Depression nachweisbar. Hinsichtlich der ebenfalls erhobenen und separat analysierten Dimension der Fähigkeitsnutzung (skill discretion) fanden die Autorinnen und Autoren hingegen die erwarteten protektiven Zusammenhänge, d. h., Tätigkeiten mit einem hohen Maß an Fähigkeitsnutzung standen mit einem geringeren Risiko psychischer Störungen in Zusammenhang. Die Autorinnen und Autoren schlussfolgern: „Decision authority and taking responsibility at work may not only be a resource for the employee, but also a burden...“ (S. 122).

3.3. Erwartungskonträre Befunde zum Tätigkeitsspielraum

Neben Joensuu et al. (2010) berichten weitere Studien konträre Befunde zu der bisherigen Sicht auf den Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum.

Meyerding (2015) untersuchte den Zusammenhang von zwölf Arbeitsbedingungsfaktoren, darunter auch Job Control mit Arbeitszufriedenheit in der deutschen Gartenbaubranche. Die Ergebnisse zeigen für alle zwölf Arbeitsbedingungsfaktoren eine bessere Modellpassung für die vorhergesagten nicht-linearen Zusammenhänge. Im Fall des Tätigkeitsspielraums führt die Annahme eines nicht-linearen Zusammenhangs zu einer Verdoppelung der Varianzaufklärung (lineares $R^2 = .08$; nicht-lineares $R^2 = .16$). Auch die transformierten Korrelationskoeffizienten für den Tätigkeitsspielraum fallen bei der Annahme eines nicht-linearen Zusammenhangs höher aus ($r = .27$, $r_{\text{transformiert}} = .33$). Laut Warr (1987) zählt der Tätigkeitsspielraum zu den Arbeitsbedingungsfaktoren, die ab einer gewissen Ausprägung

das Wohlbefinden negativ beeinflussen können. Dies bestätigt Meyerding (2015).

Neben den beschriebenen Studien von Meyerding (2015) und Joensuu et al. (2010), welche von einem kurvilinearen Zusammenhang ausgehen, bekräftigen zwei weitere Studien die Annahme von Nicht-Linearität. Rydstedt, Ferrie und Head (2006) sowie de Jonge und Schaufeli (1998) berichten nicht-lineare Zusammenhänge, jedoch abweichend von der in den beiden vorherigen Studien angenommenen Form. Post-hoc Analysen von Rydstedt, Ferrie und Head (2006) ergaben beispielsweise einen eher j-förmigen Zusammenhang. De Jonge und Schaufeli (1998) hingegen fanden für moderat ausgeprägte Tätigkeitsspielräume die höchsten Werte für emotionale Erschöpfung, während geringe und hohe Ausprägungen mit niedrigen Erschöpfungswerten korrelierten.

Dies verdeutlicht zum einen, dass basierend auf den beschriebenen Primärstudien ein nicht-linearer Effekt von Tätigkeitsspielraum denkbar ist. Jedoch können auf Grund der begrenzten Anzahl an empirischen Befunden keine belastbaren Aussagen über die Form bzw. den Verlauf des Zusammenhangs getroffen werden.

Darüber hinaus scheinen weitere Faktoren Einfluss auf die Form des Zusammenhangs zwischen Tätigkeitsspielräumen und gesundheitsbezogenen Variablen zu haben. Ein solcher Faktor ist möglicherweise die jeweils betrachtete Kriteriumsvariable. Zum Beispiel bestätigen die Untersuchungen von de Jonge et al. (2000) für den Zusammenhang von Tätigkeitsspielraum mit Arbeitszufriedenheit, psychosomatischen Beschwerden und Abwesenheit eine bessere Passung des linearen Modells, wohingegen emotionale Erschöpfung und Depressivität besser mit einem kurvilinearem Modell erklärt werden konnten. Auch Fletcher und Jones (1993) fanden in einer Studie an erwerbstätigen Männern einen kurvilinearen Zusammenhang zwischen Tätigkeitsspielraum und Arbeitszufriedenheit sowie Lebenszufriedenheit. Dieser konnten für Angst und Depressivität jedoch nicht nachgewiesen werden.

Weiterhin können Personenvariablen wie beispielsweise das Geschlecht einen Einfluss auf die Form bzw. den Verlauf des Zusammenhangs haben. Fletcher und Jones (1993) fanden in einer Stichprobe erwerbstätiger Männer kurvilineare Zusammenhänge. Für die Gruppe der Frauen konnte dieser kurvilineare Zusammenhang hingegen nicht bestätigt werden. Wieclaw et al. (2008) wiederum berichten für Frauen ein höheres Risiko für Angststörungen und Depressionen bei hohem Tätigkeitsspielraum.

3.4. Zusammenfassung Forschungsstand

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Anzahl und zeitliche Verteilung vorhandener Übersichtsarbeiten zum Tätigkeitsspielraum den Stellenwert des Konstruktes unterstreicht. Dies gilt insbesondere für gesundheitsbezogene Ergebnisvariablen¹⁰.

Die Mehrheit der Übersichtsarbeiten sowie der in Abschnitt 3.2 erwähnte Scoping Review zu Primärstudien aus dem Bereich der Produktion bestätigen einen Haupteffekt von Tätigkeitsspielraum, der dafür spricht, dass dieser als Ressource wirkt. Demnach steht hoher Tätigkeitsspielraum im Zusammenhang mit positiven Folgen für Gesundheit bzw. beeinflusst geringer Tätigkeitsspielraum die Gesundheit nachweislich negativ. Dieser Effekt wurde sowohl für physische als auch psychische Gesundheitsvariablen nachgewiesen und besonders Männer scheinen gesundheitlich von hohen Tätigkeitsspielräumen zu profitieren (Netterstrøm et al., 2008; Nieuwenhuijsen et al., 2010; Sonnentag, 1996).

Hinweise auf ein „Zuviel“ von Tätigkeitsspielraum, d. h. darauf, dass hohe Tätigkeitsspielräume unter Umständen unerwünschte bzw. negative Folgen haben könnten, sind in den identifizierten Übersichtsarbeiten nicht zu finden. Allerdings lassen die Untersuchung von Joensuu et al. (2010) und die in Abschnitt 3.3 beschriebenen Studien vermuten, dass der Zusammenhang zwischen Tätigkeitsspielräumen und gesundheitsbezogenen Outcomes möglicherweise nicht linear verläuft. Empirische Untersuchungen, welche belastbare bzw. verallgemeinerbare Aussagen zu dieser Fragestellung erlauben, fehlen.

¹⁰ Der Haupteffekt von Tätigkeitsspielräumen auf Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit wurde in bisherigen Übersichtsarbeiten weniger häufig berücksichtigt.

4. Tätigkeitsspielraum und vollständige Tätigkeiten

Im Rahmen des Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ wurde unter anderem die Vollständigkeit von Tätigkeiten in einer separaten Übersichtsarbeit betrachtet (Bradtke & Melzer, 2015). Dieses Kapitel betrachtet die Schnittstelle zwischen vollständigen Tätigkeiten und dem Tätigkeitsspielraum, da das Ausmaß der Vollständigkeit einer Tätigkeit entscheidend von Freiheitsgraden bestimmt wird (Hacker & Sachse, 2014).

Die Vollständigkeit bzw. Ganzheitlichkeit¹¹ einer (Arbeits-) Tätigkeit gehört zu den bedeutenden Merkmalen einer Arbeitsaufgabe. Das Konzept hat im Laufe der Forschungsgeschichte unterschiedliche Definitionen erfahren (vgl. Hacker [u. a. 1980, 2005], Hackman & Oldham [1980] Humphrey, Nahrgang & Morgeson [2007]; Volpert et al. [1974, 1987]). Damit gehen verschiedene Operationalisierungen einher, die u. a. durch deutliche Unterschiede in der Art und Differenziertheit der empirischen Erhebung gekennzeichnet sind und eine Aggregation vorliegender empirischer Befunde erschweren.

Sowohl in der Fachliteratur, als auch durch seine Verankerung in international anerkannten Normen (DIN EN 9241-2; DIN EN 614-2; DIN EN ISO 6385), wird der Vollständigkeit bzw. Ganzheitlichkeit einer Tätigkeit wesentliche Bedeutung zugesprochen.

Die aktuellste zur Aufgabengestaltung vorliegende internationale Norm fordert, bei der Gestaltung von Arbeitsaufgaben sicherzustellen, „dass die durchgeführten Arbeitsaufgaben als ganze Arbeitseinheiten und nicht als Teilstücke erkennbar sind“ (DIN EN ISO 6385: 2004, S. 9). Differenzierter ist die in DIN EN 614-2, Abschnitt A2.2 (S. 15) enthaltene Forderung nach „sinnvoller Ganzheitlichkeit“, welche „die Vollständigkeit der Arbeitstätigkeit“ betrifft und der zufolge „die Arbeitstätigkeit Anteile vorbereitender und kontrollierender ebenso wie produzierender Tätigkeiten enthalten [sollte], um dem Operator eine vollständigere Arbeitstätigkeit zu bieten.“ Dieses Verständnis entspricht auch der u. a. auf das Modell der hierarchisch-sequenziellen Handlungsorganisation (Volpert, 1974) zurückgehenden Konzeption von Hacker (u. a. 1998, 2005, 2010), in der eine weitere Differenzierung des Konstruktes erfolgt, deren übergeordnete Aspekte die (a.) sequenzielle Vollständigkeit und die (b.) hierarchische Vollständigkeit einer Tätigkeit bilden.

Vollständige Tätigkeiten umfassen demnach den gesamten Handlungsvollzug, der (1) das Richten (Zielbildung bzw. Übernahme und Redefinition einer Zielvorgabe), (2) das Orientieren (über Ausführungsmöglichkeiten und -bedingungen), (3) das Entwerfen minimal eines Handlungsplanes, idealerweise mehrerer Handlungspläne, (4) das Entscheiden (Auswahl des subjektiv geeignetsten Handlungsplanes) sowie (5) das Kontrollieren (Vergleich von Handlungsziel und -ergebnis) umfasst. In Abhängigkeit vom Ergebnis des Vergleiches mit dem vorab definierten Handlungsziel (5. Kontrollieren) können Rückkoppelungen zu vorherigen Handlungsphasen erfolgen.

¹¹ Die Begriffe „Vollständigkeit“ bzw. „Ganzheitlichkeit“ werden in der Forschung i. d. R. synonym verwendet. Fortfolgend wird aufgrund der Lesbarkeit der Begriff „Vollständigkeit“ verwendet.

Die Vollständigkeit einer Tätigkeit steht konzeptionell und empirisch in enger Beziehung zum Tätigkeitsspielraum. Letzterer kann in den dargestellten Handlungsphasen (Tomaszewski, 1978) jeweils in unterschiedlichem Maße gegeben sein (Hacker & Sachse, 2014)¹². So können beispielsweise in der Phase des Richtens Ziele klar und detailliert vorgegeben sein (kein bis geringer Spielraum) oder selbst gestellt werden (hoher Spielraum). Darüber hinaus sind Zwischenformen denkbar, z. B. derart, dass einige Ziele klar vorgegeben sind, andere nicht bzw. verschiedene Zielaspekte in unterschiedlichem Maße gestaltbar sind. Zur Veranschaulichung ein Beispiel aus der Arbeitstätigkeit einer Ingenieurin, eines Ingenieurs im Bereich des Produktentwicklung: Beim Entwerfen eines neuen Produktes sind i. d. R. neben vielerlei Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf verschiedene Eigenschaften des neuen Produktes (hoher Spielraum) immer auch Festforderungen zu berücksichtigen, die sich aus technischen Erfordernissen bzw. Wünschen des Kunden ergeben und der Ingenieurin, dem Ingenieur keinerlei Spielraum erlauben.

Aufgrund dieser möglichen – und praktisch vorkommenden – unterschiedlichen Ausprägung von Tätigkeitsspielraum in verschiedenen Handlungsphasen liegt nahe, dass die Berücksichtigung dieser Handlungsphasen – und damit die Berücksichtigung der Ganzheitlichkeit bzw. Vollständigkeit einer Tätigkeit – bei der Erhebung von Tätigkeitsspielraum und diesbezüglichen Maßnahmenableitung unumgänglich ist. Das Konzept Ganzheitlichkeit bzw. Vollständigkeit ist hierbei als Rahmenmodell insofern geeignet, als es (1.) optimale Orientierung über mögliche Ansatzpunkte für die Gestaltung von Tätigkeitsspielraum erlaubt und (2.) arbeitsgestalterisch relevante Wechselwirkungen von Arbeitsbedingungsfaktoren deutlich macht, da es die Gesamtheit der Tätigkeit in den Vordergrund rückt. Einer ausschließlich isolierten Betrachtung einzelner Arbeitsbedingungsfaktoren wird damit vorgebeugt.

Zusammenfassend kann Tätigkeitsspielraum als eine zentrale Voraussetzung für die Gestaltung vollständiger Tätigkeiten (Hacker, 1998, 2005, 2010) gesehen werden. Umgekehrt gewährleistet das Vorhandensein von Tätigkeitsspielraum allein nicht das Vorliegen vollständiger Arbeitsaufgaben bzw. -tätigkeiten. Vollständige Tätigkeiten wiederum sind u. a. nach Volpert (1983) in der Lage, den Arbeitenden selbst in die Lage zu versetzen, eigenständig Spielräume zu erkennen und zu nutzen (Entdecken und Nutzen möglicher Freiheitsgrade als Regulationschance).

¹² Deren Gesamtheit wird als Tätigkeitsspielraum (u. a. Ulich, 2001) bezeichnet.

5. Zusammenfassung, Diskussion und offene Fragen

5.1. Zusammenfassung

In den vorangegangenen Kapiteln wurde der Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum vor dem Hintergrund arbeitswissenschaftlicher Modelle und Konzepte beleuchtet. Der derzeitige Forschungsstand wurde dargestellt und die Schnittstelle zu vollständigen Tätigkeiten wurde erläutert. Der folgende Abschnitt fasst die Ergebnisse zusammen.

Zunächst stand die Frage nach den Zusammenhängen zwischen Tätigkeitsspielraum in der Arbeitsaufgabe und Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheit im Mittelpunkt der Betrachtungen.

Theorie und Empirie zeigen, dass der Tätigkeitsspielraum im Arbeitskontext generell als Ressource betrachtet wird. Die in Kapitel 3 dargestellten Übersichtsarbeiten sprechen für einen relativ homogenen Haupteffekt, d. h., der in einer Arbeitsaufgabe vorhandene bzw. erlebte Tätigkeitsspielraum steht in positiv-linearem Zusammenhang mit den betrachteten Ergebnisvariablen: hohe Tätigkeitsspielräume waren in den Übersichtsarbeiten mit positiven Ausprägungen von Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheit assoziiert, geringe Tätigkeitsspielräume hingegen mit negativen Werten in diesen Bereichen.

Während der letztgenannte Zusammenhang (geringer Tätigkeitsspielraum als Risikofaktor) als gut empirisch belegt gelten kann und auch durch entsprechende Effekte auf physiologischer Ebene bestätigt wurde¹³, lassen die in Kapitel 3.3 berichteten Primärstudien Zweifel an der häufig vertretenen Annahme aufkommen, dass hohe Tätigkeitsspielräume zwangsläufig mit positiven Beanspruchungsfolgen verbunden sind. Untersetzt werden diese durch theoretische Herleitungen von Warr, welcher bereits 1987 von einer umgekehrt u-förmigen Beziehung ausging.

Somit ergibt sich die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung des Arbeitsbedingungsfaktors Tätigkeitsspielraum. Möglicherweise entfalten Tätigkeitsspielräume bis zu einem bestimmten, noch zu definierendem Ausmaß eine förderliche Wirkung, während zu hohe Ausprägungen ggf. nicht zu den erwünschten Folgen führen. Karasek erwähnt in seiner Publikation zur Stress-Disequilibrium Theorie aus dem Jahr 2008: „...both continual high levels of demands without relaxation and overwhelmed or restricted control capacities can contribute to the equilibrium shifts of the disease process“ (S. 127). Allein dieses Zitat legt nahe, dass es ein „Zuwenig“, aber auch ein „Zuviel“ an Tätigkeitsspielraum geben könnte.

Vor diesem Hintergrund ist die grundsätzliche Frage nach der Art und Weise bzw. nach der Form des Zusammenhangs zwischen Tätigkeitsspielräumen und Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheit empirisch zu untersuchen. Sowohl (mess-) methodische als auch inhaltlich-konzeptionelle Überlegungen spielen hierbei eine Rolle. Diese werden im nachfolgenden Kapitel 5.2 diskutiert.

Schließlich haben die Ausführungen in Kapitel 4 gezeigt, dass der Tätigkeitsspielraum wiederum eine zentrale Voraussetzung für die Vollständigkeit einer Arbeitstätigkeit ist.

¹³ So konnten bspw. Kawakami et al. (1997) eine immunsuppressive Wirkung von geringem Tätigkeitsspielraum nachweisen.

5.2. Diskussion

Auf Grundlage der vorangegangenen Ausführungen folgen in diesem Kapitel eine methodenkritische Betrachtung des Konstruktes Tätigkeitsspielraum sowie eine am TOP-Prinzip orientierte Kommentierung relevanter Drittvariablen (Arbeitsbedingungsfaktoren, organisationale Rahmenbedingungen, individuelle Faktoren).

Das Hauptaugenmerk der Diskussion liegt jedoch auf einer Reflexion des Konstruktes vor dem Hintergrund der modernen Arbeitswelt. Hierbei wird dessen enger Bezug zur Arbeitsaufgabe aufgelöst und der derzeitige Diskurs zur Autonomie in der Arbeitswelt aufgegriffen. Die Diskussion schließt mit einem Fazit.

5.2.1. Methodenkritische Betrachtung des Konstruktes Tätigkeitsspielraum

Eine erste Erklärungsmöglichkeit für nicht signifikante oder nicht erwartungskonforme Befunde zum Tätigkeitsspielraum liegt in methodischen Aspekten der jeweiligen Studien. So zeigen die Übersichtsarbeiten hinsichtlich der in Kapitel 2 erläuterten Vielschichtigkeit des Konstruktes ein „Übersetzungsdefizit“¹⁴ zwischen Theorie und Datenerhebung auf. In den empirischen Studien wurde Tätigkeitsspielraum mehrheitlich mit Autonomy (Job Characteristic Model) oder Job Control (Job Demand Control Modell) gleichgesetzt und nicht weiter differenziert. Das heißt, obwohl die theoretischen Grundlagen zum Tätigkeitsspielraum spezifische und damit präzise Datenerhebungen nahe legen bzw. notwendig machen, wird dies in der empirischen Praxis nur vereinzelt umgesetzt.

Auf einen ähnlichen Aspekt weisen van der Doef und Maes (1999) hin. Laut den Autoren ist es entscheidend, dass Tätigkeitsspielraum und weitere Arbeitsbedingungen, welche im Zusammenhang untersucht werden, auf dem gleichen Niveau operationalisiert werden. Das bedeutet, dass bei einer detaillierten Untersuchung der verschiedenen Aspekte von Tätigkeitsspielraum, wie decision authority und skill discretion, weitere Arbeitsbedingungsfaktoren ebenfalls auf gleichem Detailgrad erhoben und analysiert werden sollten.

Weiterhin wird diskutiert, inwiefern eine tätigkeitsspezifische Operationalisierung des Tätigkeitsspielraums entscheidend ist (vgl. Ganster, 1989 bzw. Glass & McKnight, 1996; Häuser et al., 2010; Wall, Jackson, Mullarkey, & Parker, 1996). So fanden van der Doef und Maes (1999) vor allem dann positive Effekte von Tätigkeitsspielräumen, wenn diese inhaltlich zu den jeweiligen Anforderungen passten – wenn bspw. bei hohen quantitativen Anforderungen Spielraum in der zeitlichen Planung von Arbeitsabläufen gegeben war.

Ebenfalls auf die Messmethodik bzw. Operationalisierung zielt die – bspw. von Hacker (2005¹⁵; Hacker & Matern, 1980) vertretene – Auffassung, dass eine Unterscheidung zwischen objektiven und subjektiven Freiheitsgraden notwendig und zweckmäßig ist. Dieser Aspekt ordnet sich in die seit Jahrzehnten in den Arbeitswissenschaften geführte Diskussion um die Güte bzw. den Informationswert subjektiver (Fragebögen zur Anforderungsanalyse) vs. objektiver Erhebungsverfahren (bspw. Beobachtungsverfahren) ein. Obwohl weitgehend Konsens dazu besteht, dass eine Kombination beider Erhebungswege das Mittel der Wahl ist, verwendet der Großteil verfügbarer Studien ausschließlich Fragebögen für die Messung der unabhängigen und abhängigen Variablen. Spector, Dwyer und Jex (1988, S. 11) sehen darin „...one of the major problems within this research...“. Eine Studie, in welcher sowohl Beobachtungs- bzw. Expertenverfahren als auch Fragebögen zum Einsatz kamen, berichten Rau, Morling und Rösler (2010). In einer Stichprobe

¹⁴ Gemeint ist die Differenz zwischen einer facettenreichen Betrachtung in der Theorie und einer vergleichsweise inhaltlich reduzierten Datenerhebung (JCQ und JDS gehören zu den Standardinstrumenten).

¹⁵ „Nicht alle erkannten, subjektiven Freiheitsgrade müssen hinsichtlich der einzusetzenden Maßnahmen beherrscht und nicht alle beherrschten auch genutzt werden“ (Hacker, 2005, S. 133).

von 343 Beschäftigten aus drei Branchen (Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltung, Finanzwesen) fanden die Autorinnen, dass der subjektiv berichtete, nicht jedoch der durch Experten bewertete, Tätigkeitsspielraum eine klinisch-diagnostizierte Major Depression vorhersagte. Zu einem ähnlichen Ergebnis kamen Waldenström, Ahlberg, Bergman, Forsell, Stoetzer et al. (2008). Eine Erklärungsmöglichkeit¹⁶ für diesen zunächst unerwarteten Befund sehen Rau et al. (2010) in der sog. „common method variance“ (bspw. Campbell & Fiske, 1959; Bagozzi & Yi, 1990; einen kritischen Überblick bieten Podsakoff, MacKenzie sowie Lee & Podsakoff, 2003), d. h. in der Möglichkeit, dass die Verwendung einer bzw. derselben Methode für die Erhebung der unabhängigen sowie abhängigen Variablen zu Konfundierungen bzw. fälschlich überhöhten Zusammenhängen führen kann. Dies trifft insbesondere zu, wenn psychische Fehlbeanspruchungsfolgen untersucht werden (bspw. Netterström et al., 2008). Vor diesem Hintergrund ergibt sich einmal mehr die Notwendigkeit einer vertieften Analyse des Zusammenhangs von Tätigkeitsspielraum mit Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheit.

Schließlich soll noch einmal der Bezug zu den Ausführungen von Warr (1987) hergestellt werden. Er stellt fest, dass in Bezug auf den Tätigkeitsspielraum immer wieder von nicht-linearen Zusammenhängen gesprochen wird, empirisch belastbare Daten dazu jedoch nicht bzw. nur in geringem Umfang vorliegen. Warr führt dies auf methodische Defizite arbeitswissenschaftlicher Studien zurück. Die Mehrzahl der empirischen Studien setzt demnach einen linearen Zusammenhang voraus und berichtet entsprechende lineare Korrelationskoeffizienten. Diese schließen den Nachweis eines nicht-linearen Zusammenhangs jedoch aus.

Ein mögliches „Zuviel“ an Tätigkeitsspielraum kann nur untersucht werden, wenn auch entsprechend gemessen und ein passendes statistisches Auswertungsverfahren gewählt wird. Warr (1987) fordert deshalb eine empirische Überprüfung des Vitaminmodells. Seiner Meinung nach bedarf es dafür „... the application of other forms of statistical analysis beyond those based upon linear correlations. In addition there is need for more qualitative research, to explore dynamic processes across time which may underpin (or fail to underpin) the postulated non-linear pattern“ (Warr, 1987, S.112). Die in Abschnitt 3.3 dargestellte, uneinheitliche Befundlage zeigt, dass dieser Bedarf an thematisch auf den Tätigkeitsspielraum ausgerichteten, differenzierenden und methodisch hochwertigen Primärstudien noch immer gegeben ist.

5.2.2. Relevante Drittvariablen für den Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum

Die Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Tätigkeitsspielräumen und Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit bleibt einseitig, wenn nicht weitere Faktoren in die Diskussion einbezogen werden. Hierzu gehören Arbeitsbedingungsfaktoren, aber auch organisationale Rahmenbedingungen (bspw. Ort, Branche, Ablauforganisation, Leitungsspannen, Arbeitszeitorganisation) und Merkmale der Person (bspw. Kompetenzerwartungen und Kontrollüberzeugungen, Attributionsstile, individuelle Verausgabebereitschaft).

Die folgenden Abschnitte geben einen Überblick zu möglichen Drittvariablen, welche für den Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum von Bedeutung sein können.

¹⁶ Als zweite mögliche Erklärung führen Rau et al. (2010) an, dass eine zu hohe Arbeitsintensität objektiv vorhandene Tätigkeitsspielräume überstrahlt, so dass deren positive Effekte nicht zum Tragen kommen können. Dieser Aspekt, d. h. das Zusammenspiel mit weiteren Arbeitsbedingungsfaktoren, wurde in Kapitel 4 betrachtet.

5.2.3. Tätigkeitsspielraum im Kontext zum Arbeitsbedingungsfaktor Vollständigkeit

Kapitel 4 hat gezeigt, dass der Tätigkeitsspielraum eng mit vollständigen Tätigkeiten verzahnt ist. Warr (1987) betrachtet die „Möglichkeit Kontrolle auszuüben“ als eine Art Schlüsselkonzept: „... important in determining the level of other features as well as contributing to mental health in its own right“ (Warr, 1987, S.4). Der Tätigkeitsspielraum kann demnach als „roter Faden“ in der Analyse und Gestaltung von Arbeitsaufgaben betrachtet werden und als geeigneter bzw. notwendiger Ansatzpunkt für betriebliche Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Job Enrichment, teilautonome Arbeitsgruppen etc.).

Es ist jedoch zu beachten, dass Tätigkeitsspielräume allein nicht genügen und kein Garant für positive Effekte im Hinblick auf Beanspruchungsfolgen sind (bspw. Niehaus, 2012). So kann angenommen werden, dass weitere Arbeitsbedingungsfaktoren die potenziell positiven Effekte von Tätigkeitsspielräumen ggf. überlagern. Rau et al. (2010) vermuten beispielsweise, dass vorhandene Freiheitsgrade in der Tätigkeitsausführung nur dann zum Tragen kommen, wenn sie als solche erkannt und genutzt werden können. Hacker (2005, S. 135) erwähnt eine enge Verbindung zwischen Freiheitsgraden und der Durchschaubarkeit der Arbeitssituation sowie der Vorhersehbarkeit von Anforderungen. So kann für vollständige Tätigkeiten angenommen werden, dass vorhandene Tätigkeitsspielräume eher genutzt werden, weil die Vorhersehbarkeit und damit auch die Durchschaubarkeit des gesamten Arbeitsprozesses größer ist. Wenn dies zutrifft, sollte die Tätigkeit gleichzeitig an Bedeutsamkeit gewinnen, da klar ist, wofür etwas getan wird bzw. wer auf das Ergebnis der Tätigkeit angewiesen ist oder dieses weiter nutzt. An diesen Beispielen wird die enge Verzahnung des Tätigkeitsspielraumes mit weiteren Arbeitsbedingungsfaktoren einmal mehr deutlich (vgl. Ulich & Wiese, 2011).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Vorhandensein von Tätigkeitsspielräumen eine notwendige, jedoch nicht hinreichende Bedingung für positive Beanspruchungsfolgen ist. Entscheidend ist das Zusammenspiel der am jeweiligen Arbeitsplatz vorherrschenden Arbeitsbedingungsfaktoren.

5.2.4. Tätigkeitsspielraum und organisationale Rahmenbedingungen

Ulich (2011) greift mit Blick auf den Entscheidungsspielraum Überlegungen Volperts (1990) auf, wonach dieser Arbeitsbedingungsfaktor „die Grenze zwischen Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung“ markiert. Damit ist diese, von Ulich definierte, Facette des Tätigkeitsspielraums nicht ausschließlich auf die unmittelbare Arbeitsaufgabe bezogen, sondern erweitert die Betrachtung um organisationale Aspekte. Dementsprechend untersuchten bspw. Landsbergis, Schnall, Warren, Pickering und Schwartz (1994) sowohl eine aufgaben- als auch eine organisationsbezogene Variante von Tätigkeitsspielraum in Bezug auf Bluthochdruck in einer Stichprobe von 262 männlichen Erwerbstätigen. Die Autorinnen und Autoren fanden höhere Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsspielraum und Bluthochdruck, wenn ersterer auch organisationale Aspekte berücksichtigte (Einfluss auf Gruppenentscheidungen, Berücksichtigung von Ideen mit Blick auf die Unternehmensstrategie, Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen).

Darüber hinaus sind vom Tätigkeitsspielraum unabhängige, organisationale Einflussfaktoren zu beachten. Van der Doef und Maes (1999) merken beispielsweise an, dass die Branche ein zu berücksichtigender Einflussfaktor ist, da diese die spezifische Art von Tätigkeitsspielraum bestimmt: „Monitoring demands and equipment problems could be the central demands for manufacturing employees [...] an employee may need specific corresponding types of control“ (van der Doef und Maes 1999, S. 109). Im Dienstleistungsbereich wiederum sind entsprechende Spielräume zum Umgang mit emotionalen Anforderungen nötig (Park et al., 2014). Weitere organisationale Einflussfaktoren können laut van

der Doef und Maes (1999) der Typ der Organisation und die hierarchische Position innerhalb der Organisation darstellen.

5.2.5. Tätigkeitsspielraum und individuelle Faktoren

Dass die Arbeitstätigkeit bzw. deren Gestaltung nicht losgelöst von der Person zu betrachten ist, wurde bereits in der Phase der Humanisierung von Arbeit (vgl. 5.3.) mitgedacht. So zählt Fricke (1977) das Zusammenspiel von arbeitsorganisatorischer Innovation (verhältnisorientiert, Anwendung und Entfaltung von Qualifikationen im Arbeitsprozess) und begleitender Qualifikation (verhaltensorientiert, Nutzung von Chancen selbstbestimmter Gestaltung der Arbeitsbedingungen) zu den wichtigen Merkmalen einer autonomieorientierten Arbeitsgestaltung. Ebenso setzten bereits Schmidt, Ruthenfranz und Kleinbeck (1981) voraus, dass eine Arbeitsanreicherung mit Kompetenzentwicklung einhergehen muss.

Nachfolgend werden weitere individuelle Faktoren benannt, welche auf personaler Ebene insbesondere für den Tätigkeitsspielraum bzw. dessen Wirksamkeit von Bedeutung sein können.

Bereits Hackman und Oldham (1974) sprechen dem individuellen Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung eine moderierende Funktion für die psychologischen Erlebenszustände zu (Wissen über Resultate und Qualität der eigenen Arbeit, erlebte Verantwortung für Ergebnisse der eigenen Arbeit, erlebte Bedeutsamkeit der eigenen Arbeitstätigkeit). Personen mit hoher Merkmalsausprägung erleben diese laut Modell häufiger, wenn ihre Tätigkeit entsprechend dem Job-Characteristic Modell gestaltet ist. Der Tätigkeitsspielraum ist dabei ein Kernmerkmal.

Auch van der Doef und Maes (1999) betonen den Einfluss personaler Faktoren. Laut den Autoren ist der Effekt von Tätigkeitsspielräumen unter anderem abhängig von Kontrollüberzeugungen (Locus of control; Rotter, 1954, 1966) oder dem Typ A/B-Verhalten. Auch darauf basierende unterschiedliche Copingstile können ausschlaggebend dafür sein, wie Personen von Tätigkeitsspielräumen profitieren. Grundlegend hierfür ist die Passung von Person und Umwelt.

Schließlich scheint das Geschlecht eine Rolle bzgl. der Wirksamkeit von Tätigkeitsspielräumen zu spielen. Diese scheint bei Frauen eher weniger stark gegeben (Netterstrøm et al., 2008; Nieuwenhuijsen et al., 2010; Sonnentag, 1996; van der Doef & Maes, 1999). Neben dem Geschlecht können damit korrelierende Aspekte wie beispielsweise die Berufswahl oder Voll- vs. Teilzeitbeschäftigung (Hall, 1991; Mannheim, 1993) einen Einfluss auf den Effekt von Tätigkeitsspielräumen haben.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sowohl hinsichtlich der Arbeitstätigkeit selbst, als auch mit Blick auf organisationale und personale Faktoren eine Passung entscheidend dafür ist, ob vorhandene oder wahrgenommene Tätigkeitsspielräume positive Wirkung entfalten können (vgl. Person-Environment Fit Modell, bspw. French, 1974; van Harrison, 1978; Caplan & Harrison, 1994). Da im Zusammenhang mit der modernen bzw. künftigen Arbeitswelt eine verstärkte Beachtung des Subjektes diskutiert wird, liegt die Vermutung nahe, dass individuelle Faktoren im Hinblick auf den Tätigkeitsspielraum differenzierter als bisher berücksichtigt werden sollten.

5.3. Tätigkeitsspielraum in der modernen Arbeitswelt

Nachfolgend werden Aktualität und Stellenwert des Konstruktes Tätigkeitsspielraum vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt betrachtet. Ausgehend von der Phase der Humanisierung von Arbeit wird der derzeitige Diskurs zur Autonomie in der Arbeitswelt aufgegriffen.

5.3.1. Tätigkeitsspielraum als bedeutsamer Ansatzpunkt in der Arbeitsgestaltung – die Phase der Humanisierung von Arbeit

Die im zweiten Kapitel aufgeführten Modelle und Theorien entstammen größtenteils der post-fordistischen und post-tayloristischen Phase der Arbeitswissenschaften. Es erfolgte eine deutliche Abkehr von dem von Taylor (1911, 1976) propagierten Arbeitsteilungsprinzip, welches mit hoher Spezialisierung, eingeschränkter Fähigkeitsnutzung und begrenzten Entscheidungsbefugnissen innerhalb des Arbeitsprozesses verbunden war. In deutlichem Kontrast dazu und vor dem Hintergrund der in Skandinavien begründeten Industriel- len Demokratie (Emery & Thorsrud, 1969; Trist, Jiggins, Murray, & Polliack, 1963), den Humanisierungsbestrebungen in der Arbeitswelt während der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts und dem damit verbundenen Menschenbild des „self-actualizing man“ kam nun dem Tätigkeitsspielraum eine hohe Bedeutung zu¹⁷. Die Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz wurden betont und Ansätze der Selbstbestimmung, Einflussnahme und Beteiligung der Beschäftigten gewannen maßgeblich an Stellenwert. Die Gestaltung bzw. Erweiterung von Tätigkeitsspielräumen wurde daraufhin lange Zeit als zentrales Prinzip der Arbeitsgestaltung betrachtet.

Sichler (2006) spricht in diesem Zusammenhang von der „oppositionellen Kraft des Autonomiebegriffs“ (S. 180) und konstatiert den „...Autonomiebegriff als Leitbegriff für den Humanisierungsgedanken in der Arbeitswelt“ (S. 81). Auch bei Hacker (2005, S. 133), welcher den Tätigkeitsspielraum bzw. Freiheitsgrade als „Kristallisationspunkte für regulative psychische Komponenten der Arbeitstätigkeit“ bezeichnet, wird die hohe Bedeutung dieses Faktors deutlich.

Vor dem Hintergrund der sich stetig wandelnden Arbeitswelt und insbesondere im Licht der Subjektivierungsdebatte (bspw. Moldaschl, 2003) ist jedoch zu fragen, inwiefern die in der Phase der Humanisierung geprägte Prämisse einer Erweiterung von Tätigkeitsspielräumen auch künftig fortbestehen wird oder aber kritisch zu betrachten ist. So sprechen Moldaschl (2003) und Volpert (2003) von einer neuen Phase der Arbeitswissenschaft, welche „...durch einen wachsenden ‚Subjektivierungsbedarf‘ der Wirtschaft und der Arbeitenden selbst bestimmt ist“ (Moldaschl, 2003, S. 25). Gleichzeitig stellen sie das zentrale Gestaltungsprinzip der jüngeren Arbeitswissenschaften zur Diskussion – die bisherige Sicht auf den Tätigkeitsspielraum als „Humanisierungshoffnung“ der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts (Volpert, 2003, S. 283).

5.3.2. Tätigkeitsspielraum vs. Autonomie in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts – zwischen Humanisierung und Subjektivierung

Die Arbeitswelt in Zeiten der Humanisierung war u. a. durch klare, zeitliche und räumliche Grenzen gekennzeichnet. Der Tätigkeitsspielraum wurde und wird eng an der Arbeitsaufgabe entlang gedacht, Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit galt und gilt als übergeordnetes Gestaltungsziel.

¹⁷ In diesem Zusammenhang wird in der Literatur häufig der Bezug zu Maslows Bedürfnispyramide hergestellt. Laut dieser, empirisch bisher nicht bestätigten Theorie, ist die Selbstverwirklichung, d. h. das Bedürfnis individuelle Fähigkeiten und Funktionsmöglichkeiten zu entfalten, ein zentrales Wachstumsmotiv.

Im Zusammenhang mit dem Wandel der Arbeitswelt wird gegenwärtig zunehmend von einer Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit gesprochen. Letztere meint eine „...infolge betrieblicher Veränderungen tendenziell zunehmende Bedeutung von ‚subjektiven‘ Potentialen und Leistungen im Arbeitsprozeß...“ (Moldaschl & Voß, 2003, S. 16). Ebenso werden die individuelle Selbstbestimmung oder der Arbeitskraftunternehmer (Voß & Pongratz, 1998), die Diffusion oder Entgrenzung von Lebensbereichen, eine zunehmende Flexibilisierung oder die Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ als charakteristische Bestimmungsstücke der modernen Arbeitswelt diskutiert.

Tatsächlich werfen diese aktuellen Entwicklungen die Frage auf, inwiefern die etablierten Modelle, Sichtweisen und Begrifflichkeiten auch für die gegenwärtige und künftige Arbeitswelt passen oder aber modifiziert werden sollten. Beispielsweise birgt laut Gottschall und Voß (2005, S. 15) gerade die o. g. Entgrenzung von Arbeit (erweiterte Tätigkeitsspielräume spielen hierbei eine maßgebliche Rolle) sowohl die „...Chance zu neuen Freiheiten, aber auch die Gefahr der Überforderung von Individuen und Institutionen“. Sichler (2006, S. 11) spricht in diesem Zusammenhang von der „...Utopie einer durch menschliche Arbeit vermittelten Autonomie“ und begründet dies in der Tatsache, dass mit den gewonnenen Freiheiten und Möglichkeiten der Einflussnahme und Selbstgestaltung veränderte bzw. neue Anforderungen an die Selbständigkeit und Selbstorganisation einher gehen. In diesem Licht sind auch die in 3.3 aufgeführten nicht-erwartungskonformen Befunde zum Tätigkeitsspielraum aus der jüngeren Zeit zu betrachten.

Hierbei ist zu beachten, dass es insbesondere in den soziologisch und sozialphilosophisch geprägten Diskussionen weniger um den arbeitsaufgabenbezogenen Tätigkeitsspielraum geht, als vielmehr um die Frage der Autonomie als übergeordnetes Gestaltungsprinzip. Sichler (2006) spricht auch von einer „Autonomie höherer Ordnung“. Mit Blick auf den in dieser Expertise betrachteten Tätigkeitsspielraum ergeben sich somit zwei Diskussionsstränge: Zum einen ist, in engem Bezug zur Arbeitsaufgabe, zu fragen, ob zu hohe Tätigkeitsspielräume zu unerwünschten Folgen, d. h. Fehlbeanspruchungen, führen können. Hierbei ist der Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum Gegenstand der Betrachtung. Zum anderen ergibt sich die Frage, inwiefern der Humanisierungsgedanke der 1960er/70er Jahre auch in der modernen Arbeitswelt seine Berechtigung oder aber an Aktualität verloren hat. Diesem Diskussionsstrang liegt ein erweitertes Verständnis von Tätigkeitsspielraum zu Grunde. Es geht um die Frage der Autonomie in der Arbeitswelt (vgl. Sichler, 2006) im Sinne eines zu diskutierenden Leitmotivs für die Arbeitsgestaltung, welches im Vergleich zu der bisherigen Lesart von Tätigkeitsspielraum in der Arbeitsaufgabe eine sehr viel stärkere subjektive Komponente kennzeichnet.

Mit Blick auf Gegenwart und Zukunft des Arbeitsbedingungsfaktors Tätigkeitsspielraum kann festgehalten werden, dass eine weitaus differenziertere Betrachtung in Theorie und Empirie erforderlich ist. Zum einen ist von zahlreichen Drittvariablen bzw. Einflussfaktoren auszugehen. Zum anderen ist eine dezidierte Überprüfung der Form des Zusammenhangs zwischen Tätigkeitsspielraum und Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit wünschenswert. In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, inwiefern erweiterte Tätigkeitsspielräume in der modernen Arbeitswelt mit neuen bzw. bisher wenig bedachten Belastungen verbunden sein können. Hier liegt ein wesentlicher Unterschied zu den ausschließlich als „Befreiung“ der Erwerbstätigen betrachteten Tätigkeitsspielräumen in der Phase der Humanisierung.

Ein erster Schritt zur Klärung dieser Fragen sind Primärstudien, welche eine detaillierte Datenerhebung und -auswertung erlauben. Ein zweiter Schritt wäre eine solide Übersichtsarbeit, welche die vorhandenen empirischen Befunde in Form einer auf den Tätig-

keitsspielraum fokussierten Metaanalyse zusammenfasst¹⁸. Möglicherweise stellt sich dabei – ähnlich wie bei Kluger und DeNisi (1996) für Rückmeldungen am Arbeitsplatz – heraus, dass der Tätigkeitsspielraum in der modernen Arbeitswelt als „zweischneidiges Schwert“ zu betrachten ist¹⁹. Weitere Schritte bzw. offene Fragen werden in 5.3 aufgeführt.

Die Diskussion des Themas Autonomie in der Arbeitswelt, dem zweiten hier betrachteten Strang, wird derzeit durch vielfältige theoretische Arbeiten gespeist. Die teilweise provokant formulierten Standpunkte zur Zukunft der Arbeitswissenschaften machen deutlich, dass ein Diskurs darüber zu führen sein wird, welches zentrale Gestaltungsprinzip ihrem Ansatz zu Grunde liegt bzw. liegen wird. Möglicherweise wird sich der Fokus von der bisher im Vordergrund stehenden Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit in Richtung Autonomie verschieben. Vielleicht bedarf es aber auch nur einer Modifizierung der gegenwärtigen Sicht auf den Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum, damit das erstgenannte Prinzip auch in der modernen Arbeitswelt als ein bzw. das Leitmotiv gelten kann.

Sichler (2006, S. 243) stellt hierzu folgende These auf: „Dieses neue Autonomieverständnis überlagert das der Persönlichkeitsentfaltung im Rahmen einer an vollständigen Aufgaben orientierten Arbeitstätigkeit“. Damit einher gehen neuartige Anforderungen an die Selbstorganisation und Selbstbestimmung sowie an die Zeitsouveränität der Erwerbstätigen, welche „...weniger an konkreten Tätigkeiten bemessen, sondern an der Ausfüllung und Meisterung eines erweiterten Handlungs- und Ermessensspielraums erkannt wird“ (Sichler, 2006, S. 323). Hier bietet sich ein Bezug zum Challenge-Hindrance Modell (bspw. Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000; Webster, Beehr, & Love, 2011) an. Demnach kann, in Abhängigkeit von der individuellen Bewertung der Situation, derselbe Arbeitsbedingungsfaktor sowohl Herausforderung (challenge) als auch Hindernis (hindrance) in der Aufgabenerledigung sein.

An dieser Stelle sei erneut auf die „subjektive“ Komponente in der Diskussion um den Tätigkeitsspielraum verwiesen. So unterscheidet Sichler (2006) in Rückbezug auf Grote (1997) eine Autonomie erster Ordnung (in etwa vergleichbar mit der o. g. Betrachtung von Tätigkeitsspielraum als Arbeitsbedingungsfaktor) von einer Autonomie höherer Ordnung. Letztere hat eine stark selbstreferenzielle Dimension, d. h., die Erwerbstätigen nutzen Spielräume (oder: verhalten sich autonom), indem sie zu vorhandenen Tätigkeitsspielräumen Stellung beziehen (vgl. „second order control“ bei Warr, 1987). Sichler beschreibt dies als ein „sich-zu-sich Verhalten“ und sieht darin ein wesentliches Merkmal eines erweiterten Autonomiebegriffes, welches seiner Meinung nach bisher in den Arbeitswissenschaften vernachlässigt wurde: „Der Autonomiegrad von Arbeitstätigkeiten und deren Koordination einschließlich der Regulation auf höheren Autonomieebenen verweisen auf die eine Seite der Medaille, das Ausmaß an Autonomie als Kompetenz der Selbstbestimmung im Handeln angesichts der zunehmenden Verschränkung und Entgrenzung der Arbeits- und Lebenssphäre ist die andere, bislang noch kaum berücksichtigte Seite der Medaille“ (Sichler, 2006, S. 124).

Eine empirische Annäherung bzw. Überprüfung der hier dargestellten Überlegungen und Annahmen ist erst in Anfängen zu finden.

5.3.3. Fazit

Wie eingangs erwähnt, können Möglichkeiten der Einflussnahme und Kontrollierbarkeit als ein Primärmotiv menschlichen Handelns betrachtet werden. Dies trifft auch auf den Arbeitskontext zu (bspw. Volpert, 1985) und dürfte einen erheblichen Beitrag an der individuell erlebten Bedeutsamkeit von Arbeit haben (Mannheim & Dubin, 1986). Hacker (1998,

¹⁸ Eine aktuelle Arbeit dazu liegt zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor.

¹⁹ Sichler (2006, S. 121) sieht z. B. in diesem Sinne die Autonomie in der modernen Arbeitswelt als eine „...permanent zu erfüllenden Auflage, um im modernen Arbeitsleben überhaupt bestehen zu können“.

S. 250) sieht in der Beeinflussbarkeit bzw. im Tätigkeitsspielraum die „...Grundlage dafür, daß in der persönlichen Zuschreibung von Tätigkeitsergebnissen zu Ursachen (der Attribuierung) überhaupt internal, d. h. zur eigenen Befähigung oder Anstrengungen attribuiert werden kann“. Vor diesem Hintergrund ist eine Studie von Guendelman und Silberg (1993) interessant, wonach Entscheidungsspielräume und Fähigkeitsnutzung 13 Prozent der Varianz in der Variable Selbstwirksamkeit erklärten.

Hinzu kommt, dass Erwerbstätige, welche durch einen hohen Spielraum in der Lage sind, ihre Tätigkeiten selbst zu bestimmen bzw. zu gestalten, laut Warr (1987) die Möglichkeit haben, weitere Arbeitsbedingungsfaktoren (bspw. Vielfalt der Tätigkeit) zu beeinflussen. Damit einher geht nach Warr (1987) eine „Kontrolle der Kontrolle“²⁰ – verstanden als eine Art Selbststeuerung. Diese befähigt die Erwerbstätigen, nicht nur das Ausmaß der Vielfältigkeit ihrer Tätigkeiten zu beeinflussen sondern auch dieses (und damit die jeweils aktuellen Anforderungen) von Zeit zu Zeit zu verändern. Diese Möglichkeit der „second-order control“ trägt laut Warr entscheidend zur psychischen Gesundheit bei.

In engem Zusammenhang mit Warrs „second order control“ oder Sichlers „Autonomie höherer Ordnung“ ist die zweite Seite der Medaille zu beachten: Hohe Spielräume bzw. Freiheitsgrade stellen hohe Anforderungen an die Selbststeuerung der Erwerbstätigen, sie gehen mit erhöhter Verantwortung einher (bspw. Stederoth, 2015) und können im Falle von Misserfolgen mit hohen „Kosten“ (Verletzlichkeit) verbunden sein. In engem Bezug dazu werden die Konstrukte der interessierten Selbstgefährdung (Krause, Dorsemagen & Peters, 2010) oder des unternehmerischen Selbst (Bröckling, 2007) diskutiert.

Vor diesem Hintergrund stellt Volpert (2003) in seinen späteren Arbeiten die Prämisse einer Erweiterung von Tätigkeitsspielräumen für eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Frage: „...damals war mir nicht klar, wie groß diese Freigabe und wie stark gleichzeitig die Kontrolliertheit sein kann; welche Zwänge man zu tragen bereit sein soll, um in der Arbeit Autonomie zu finden“ (Volpert, 2003, S. 283).

Insgesamt bleibt gegenwärtig festzuhalten, dass der Tätigkeitsspielraum auch in der modernen Arbeitswelt ein bedeutsamer, jedoch nicht alleiniger Ansatzpunkt in der Arbeitsgestaltung bleiben wird. Möglicherweise stellt das Vorhandensein von Tätigkeitsspielräumen bzw. deren individuelle Inanspruchnahme eine Mindestanforderung dar. Sie sind eine notwendige jedoch keine hinreichende Bedingung für eine lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung. Von zunehmendem Stellenwert werden gewisse Grenzen bzw. Rahmenbedingungen, welche einer interessierten Selbst- und damit Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz vorbeugen.

5.4. Offene Fragen

In den vorangegangenen Abschnitten sind offene Fragen und Diskussionspunkte bereits angeklungen. Nachfolgend werden diese in drei Themenbereichen kompakt zusammengetragen.

Form des Zusammenhangs zwischen Tätigkeitsspielraum und gesundheitsbezogenen Ergebnisvariablen

In Kapitel 3 wurde deutlich, dass die Frage nach der Art der „Dosis-Wirkungs-Beziehung“ zwischen Tätigkeitsspielraum und gesundheitsbezogenen Outcomes von Relevanz ist. Empirisch fundierte Untersuchungen eines kurvilinearen bzw. umgekehrt u-förmigen Ver-

²⁰ Warr (1987) spricht von „second order intrinsic control“.

laufs dieses Zusammenhangs fehlen bisher weitestgehend. Joensuu et al. (2010, S. 124) fassen den Bedarf an die zukünftige Forschung wie folgt zusammen: „The results underline the need to use a variety of methods, relying on both self-reports of employees and outside evaluations for both mental health outcomes and psychosocial predictors, and to examine many work contexts and differentiate between different types of mental disorders, in order to obtain a reliable view of the associations.“

In Anlehnung daran werden für den Tätigkeitsspielraum benötigt:

- 1. Primärstudien, welche kurvilineare Auswertungen ermöglichen**
- 2. eine aktuelle Metaanalyse, die vordergründig den Tätigkeitsspielraum betrachtet.**

Differenzielles Erhebungsinstrument für das Konzept Tätigkeitsspielraum

Die in Kapitel 2 aufgeführten theoretischen Modelle zum Tätigkeitsspielraum thematisieren unterschiedliche, teilweise differenzielle Facetten des Konzeptes. In den vorhandenen Studien findet sich hingegen eine vergleichsweise reduzierte Datenerhebung. Ein Instrument, welches den Tätigkeitsspielraum differenziert erfasst und auf die darunter zu fassenden vielfältigen Dimensionen Rücksicht nimmt, wird demnach dringend benötigt. Dieses sollte Tätigkeitsspielraum nicht nur als Gesamtwert für eine Tätigkeit erfassen, sondern möglichst unterschiedliche Ausprägungen verschiedener Formen von Tätigkeitsspielräumen innerhalb der Arbeitsaufgabe in geeigneter Weise abbilden.

Folglich steht aus:

- 3. Entwicklung eines Erhebungsinstrumentes, welches dem Anspruch einer differenziellen Skalierung gerecht wird.**

Wirkungsmodell zur Erklärung der Effekte von Tätigkeitsspielraum auf gesundheitsbezogene Ergebnisvariablen Outcomes

Obwohl einige arbeitswissenschaftliche Modelle den Tätigkeitsspielraum aufgreifen und Aussagen zu dessen Effekt auf gesundheitsbezogene Ergebnisvariablen erlauben, fehlt ein der Komplexität des Gegenstandes entsprechendes Wirkungsmodell. In den Worten Volperts (1985, S. 2): „...you need basic models of system-in-evolution and you need an elaborate theory of the way in which one system has an effect on the other.“

Ausgehend von einer theoriegeleiteten und empirisch fundierten Definition des Konstruktes wird ein Modell benötigt, welches den Wirkungspfad von Tätigkeitsspielraum auf Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheit erklärt und gleichzeitig relevante Moderator- und Mediatorvariablen berücksichtigt.

Es fehlt ein:

- 4. theoretisches Modell zur differenziellen Wirksamkeit von Tätigkeitsspielräumen – insbesondere vor dem Hintergrund der modernen Arbeitswelt (und dessen empirische Überprüfung).**

6. Literaturverzeichnis

- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burn-out in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *International Journal Of Nursing Studies*, 52(2), 649-661.
- Alioth, A. (1980). *Entwicklung und Einführung alternativer Arbeitsformen*. Bern, Stuttgart, Toronto: Huber.
- Alipour, A., Ghaffari, M., Shariati, B., Jensen, I., & Vingard, E. (2009). Four-year incidence of sick leave because of neck and shoulder pain and its association with work and lifestyle. *Spine (Phila Pa 1976)*, 34(4), 413-418. doi: 10.1097/BRS.0b013e3181948185
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1990). Testing Hypotheses about Methods, Traits and Communalities in the Direct-Product-Model. *Applied Psychological Measurement*, 16(4), 373-380.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal Of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.
- Bambra, C., Egan, M., Thomas, S., Petticrew, M., & Whitehead, M. (2007). The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 1. A systematic review of organisational-level interventions that aim to increase employee control. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(11), 945-954.
- Bradtke, E., & Melzer, M. (2015). *Vollständige Arbeitstätigkeiten – Ein historisches Konzept für die moderne Arbeitswelt*. Review im Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“.
- Bröckling, U. (2007). *Das unternehmerische Selbst - Soziologie einer Subjektivierungsform*. Berlin: Suhrkamp.
- Bonde, J. P., Mikkelsen, S., Andersen, J. H., Fallentin, N., Baelum, J., Svendsen, S. W., & Kaergaard, A. (2003). Prognosis of shoulder tendonitis in repetitive work: a follow up study in a cohort of Danish industrial and service workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(9), E8.
- Bonde, J. P. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7), 438-445.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81-105.
- Cavanaugh, M.A., Boswell, W.R., Roehling, M.V., and Boudreau, J.W. (2000). An Empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74.
- De Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blanc, P. M. & Houtman, I. L. D. (2000). The demand-control model: Specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 269-287.

- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal Of Organizational Behavior*, 19(4), 387-407.
- de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. J., Houtman, I. D., & Bongers, P. M. (2003). 'The very best of the millennium': Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Applied Psychology*, 86(3), 419-512.
- Dormann, C., Spethmann, K., Weser, D., & Zapf, D. (2003). Organisationale und persönliche Dienstleistungsorientierung und das Konzept des kundenorientierten Handlungsspielraums. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 47(4), 194-207.
- Dormann, C., Zapf, D., & Isic, A. (2002). Emotionale Arbeitsanforderungen und ihre Konsequenzen bei Call Center-Arbeitsplätzen. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 46(N.F.20), 201-215.
- Dörner, D., Reither, F. & Ständel, T. (1983): Emotionen und problemlösendes Denken. In: Mandl, H. & Huber, G. (Hrsg.): *Kognition und Emotion* (S. 61-84). München: Urban und Schwarzenberg.
- Dunckel, H. & Pleiss, C. (2007). *Kontrastive Aufgabenanalyse. Grundlagen, Entwicklungen und Anwendungserfahrungen*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Dunckel, H. & Volpert, W. (1997). Aufgaben- und kriterienbezogene Gestaltung von Arbeitsstrukturen. In H. Luczak & W. Volpert (Hrsg., unter Mitarbeit von T. Müller), *Handbuch Arbeitswissenschaft* (S. 791-795). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Emery, F. E. (1959). *Characteristics of socio-technical systems* (Document No. 527). London: Tavistock Institute of Human Relations.
- Emery, F. E., & Thorsrud, E. (1969). *Form and Content in Industrial Democracy*. London: Tavistock.
- Fletcher, B. C., & Jones, F. (1993). A refutation of Karasek's demand-discretion model of occupational stress with a range of dependent measures. *Journal Of Organizational Behavior*, 14(4), 319-330.
- Flynn, N. & James, J.E. (2009). Relative effects of demand and control on task-related cardiovascular reactivity, task perceptions, performance accuracy, and mood. *International Journal of Psychophysiology*, 72, 217-227
- Fricke, W. (1977). Humanisierung der Arbeit als autonomie-orientierte Gestaltung von Arbeits- und Produktionsprozessen. In: Ferber, Ch. v. (Hrsg.). *Soziologie und Sozialpolitik* (S. 325-330). Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 19. Wiesbaden:VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.
- Gabriel, A. S., Frantz, N. B., Levy, P. E., & Hilliard, A. W. (2014). The supervisor feedback environment is empowering, but not all the time: Feedback orientation as a critical moderator. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 87(3), 487-506.

- Ganster, D.C. (1989). *Worker control and well-being: A review of research in the workplace*. In S.L. Sauter, J.J. Hurrell, Jr. & C.L. Cooper (Hrsg.). *Job control and worker health*, New York: Wiley, S. 3-23.
- Glass, D. C., & McKnight, J. D. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. *Psychology & Health*, Vol 11(1), 23-48.
- Gilbert-Ouimet, M., Trudel, X., Brisson, C., Milot, A., & Vézina, M. (2014). Adverse effects of psychosocial work factors on blood pressure: Systematic review of studies on demand-control-support and effort-reward imbalance models. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 40(2), 109-132.
- Gleißmann, W. (2003). *Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten?* In: M. Moldaschl, G. Voß. *Subjektivierung von Arbeit*. Rainer Hampp Verlag: München und Mering, S. 255-276.
- Gottschall, K. & Voß, G. G. (2005). Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einführung. In K. Gottschall, K. Voß (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (S. 11-33). München, Mering: Hampp.
- Grote, G. (1997). Der Technik einen Schritt voraus? Zur komplementären Gestaltung automatisierter Arbeitssysteme. In: Udris, I. (Hrsg.): *Arbeitspsychologie für morgen: Herausforderungen und Perspektiven* (S. 143-172). Heidelberg: Asanger.
- Hacker, W. (1973). *Allgemeine Arbeits- und Ingenieurspsychologie*. Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Hacker, W. (1978). *Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie*. In: E. Ulich (Hrsg.): *Schriften zur Arbeitspsychologie*. Bern: Huber.
- Hacker, W. (1980). Objective and subjective organizations of Working Activities. In M. von Cranach & R. Harr (Hrsg.), *Approaches to the Study of Goal Directed Actions* (S. 81-97). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hacker, W. (1985). On some fundamentals of action regulation. In: Ginsburg, G.P., Brenner, J. & von Cranach, M. (Hrsg.): *Job design and training*. Report No. 87, Helsinki University of Technology, HUT, Otaniemi.
- Hacker, W. (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern: Huber.
- Hacker, W. (2005). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit* (2., vollst. überarb. u. erg. Aufl.). Bern: Huber.
- Hacker, W. (2010). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie* (S. 3-37). Göttingen: Hogrefe.
- Hacker, W. & Matern, B. (1980). Methoden zum Ermitteln tätigkeitsregulierender kognitiver Prozesse und Repräsentationen bei industriellen Arbeitstätigkeiten. In: Volpert, W. (Hrsg.): *Beiträge zur psychologischen Handlungstheorie* (S. 29-49), Bern: Huber.
- Hacker, W. & Sachse, P. (2014). *Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Tätigkeiten*. Göttingen: Hogrefe.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286. doi:10.1037/h0031152

- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). Motivation through the design of work: Test of a Theory. New Haven, Conn.: Yale University, Department of Administrative Sciences, Technical Report no. 6.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schultz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job-demand-control(-support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
- Heider, Fritz (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Ishizaki, M., Kawakami, N., Honda, R., Yamada, Y., Nakagawa, H., & Morikawa, Y. (2013). A prospective study of psychosocial work characteristics and long sick leave of Japanese male employees in multiple workplaces. *Ind Health*, 51(4), 398-405.
- Jendroska, D. (2010). *Arbeitsgestaltung in der Softwareentwicklung: Ein empirischer Vergleich subjektiver Arbeitsmerkmale in proprietären und Open-Source-Softwareprojekten* (unveröffentlichte Dissertation). Philosophische Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität, Münster.
- Joensuu, M., Väänänen, A., Koskinen, A., Kivimäki, M., Virtanen, M., & Vahtera, J. (2010). Psychosocial work environment and hospital admissions due to mental disorders: A 15-year prospective study of industrial employees. *Journal Of Affective Disorders*, 124(1-2), 118-125.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A. (2006). The Stress-Disequilibrium Theory: Chronic disease development, low social control, and physiological de-regulation. *La Medicina del lavoro*, 97(2), 258-271.
- Karasek, R. A. (2008). Low social control and physiological deregulation – the stress-disequilibrium theory, towards a new demand-control model. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Suppl. 2008 (6), 117-135.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kerr, M. S., Frank, J. W., Shannon, H. S., Norman, R. W., Wells, R. P., Neumann, W. P., & Bombardier, C. (2001). Biomechanical and psychosocial risk factors for low back pain at work. *The American Journal of Public Health*, 91(7), 1069-1075.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254-284.
- Krause, A. Dorsemagen, C. & Peters, K. (2010). Interessierte Selbstgefährdung: Nebenwirkung moderner Managementkonzepte. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 17(2), pp. 33-35.
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Warren, K., Pickering, T. G. & Schwartz, J. E. (1994). Association between ambulatory blood pressure and alternative formulations of job strain. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 20(5), 349-363.
- Lewin, K. (1920). Die Sozialisierung des Taylor-Systems. *Schriftenreihe Praktischer Sozialismus*, 4, 3-36.
- Lipmann, O. (1932). *Lehrbuch der Arbeitswissenschaften*. Jena.

- Luchman, J.N., & González-Morales, M.G. (2013). Demands, Control, and Support: A Meta-Analytic Review of Work Characteristics Interrelationships. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(1), 37-52.
- Marmot, M. G., Davey Smith, G., Stansfeld, S. A., Patel, C., North, F. (1991). Health inequalities among British Civil Servants: The Whitehall II study. *The Lancet, 337*, 1387-1393.
- Melzer, M. (2008). May the „Characteristics of well-designed working tasks“ (DIN EN ISO 9241- 2) be applied to interactive working tasks as well? – A pilot study. *Psychologie des Alltagshandelns/ Psychology of Everyday Activity, 1* (1), Innsbruck: Innsbruck University Press. ISSN: 1998-9970.
- Melzer, M. (2011). „Gut gestaltete Aufgaben“ – auch im Einzelhandel? In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (2011): *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch.* (615-632). Göttingen: Hogrefe.
- Meyerding, S. H. (2015). Job characteristics and job satisfaction: A test of Warr's vitamin model in German horticulture. *The Psychologist-Manager Journal, 18*(2), 86-107.
- Moldaschl, M. (2001). Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In Lutz, B., (Hrsg.): *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München.* Berlin, 132-164.
- Moldaschl, M., & Voß, G. G. (Hrsg.). (2003). Subjektivierung von Arbeit. In Moldaschl, M. (Hrsg.): *Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit*, Band 2, Vol. 2. München, Mering: Hampp.
- Nagami, M., Tsutsumi, A., Tsuchiya, M., & Morimoto, K. (2010). Job control and coworker support improve employee job performance. *Ind Health, 48*(6), 845-851.
- Netterstrom, B., Conrad, N., Bech, P., Fink, P., Olsen, O., Rugulies, R. & Stansfeld, S. (2008). The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. *Epidemiologic Reviews, 30*, 118-132.
- Niehaus, M. (2012). Arbeitswelt im Wandel – steigende Anforderungen an die Selbststeuerung der Beschäftigten, *BPUVZ, 568-571*.
- Nieuwenhuisen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational medicine, 60*(4), 277-286.
- Oesterreich, R. (1981). *Handlungsregulation und Kontrolle.* München: Urban & Schwarzenberg.
- Orpen, C. (1979). The effects of job enrichment on employee satisfaction, motivation, involvement, and performance: A field experiment. *Human Relations, 32*(3), 189-217.
- Park, H. I., Jacob, A. C., Wagner, S. H., & Baiden, M. (2014). Job Control and Burnout: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model. *Applied Psychology: An International Review, 63*(4), 607-642.
- Pieper, C., LaCroix, A. Z., Karasek, R. A. (1989). The relationship of psychological dimensions of work with coronary heart disease factors: A metaanalysis of five U.S. data bases. *American Journal of Epidemiology, 129*, 483-494.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal Of Applied Psychology, 88*(5), 879-903.
- Rasmussen, J. (1983). Skills, rules, and knowledge; signals, signs, and symbols, and other distinctions in human performance models. *IEEE Transactions On Systems, Man, & Cybernetics, SMC-13*(3), 257-266.
- Rau, R., Morling, K. & Rösler, U. (2010). Is there a relationship between major depression and both objective assessed and perceived job demand and job control? *Work and Stress, 24*, 1-18.
- Rosen, P. H. (2015). Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität. Scoping Review im Rahmen des Projektes Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt, BAuA, F 2353.
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice-Hall.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs, 80*(1), 1-28.
- Rupp, H. (1928). Die Aufgaben der psychotechnischen Arbeitsrationalisierung. *Psychotechnische Zeitschrift, 3*(6) und 4(1), zitiert nach: Sachse, P, Hacker, W. und Ulich, E. (2008). *Quellen der Arbeitspsychologie*. Verlag Hans Huber: Bern (Seite 179).
- Rydstedt, L. W., Ferrie, J., & Head, J. (2006). Is there support for curvilinear relationships between psychosocial work characteristics and mental wellbeing? Cross-sectional and long-term data from the Whitehall II study. *Work & Stress, 20*, 6-20.
- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. San Francisco: Freeman.
- Semmer, N. (1990). Stress und Kontrollverlust. In F. Frei & I. Udris (Hrsg.): *Das Bild der Arbeit* (190-207). Bern: Huber.
- Sichler, R. (2006). *Autonomie in der Arbeitswelt*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Sobeih, T. M., Salem, O., Daraiseh, N., Genaidy, A., & Shell, R. (2006). Psychosocial factors and musculoskeletal disorders in the construction industry: A systematic review. *Theoretical Issues In Ergonomics Science, 7*(3), 329-344.
- Sonnentag, S. (1996). Arbeitsbedingungen und psychisches Befinden bei Frauen und Männern. Eine Meta-Analyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 40*, 118-126.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations, 39*(11), 1005-1016.
- Spector, P. E., Dwyer, D.J. & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology, 73*(1), 11-19.
- Stansfeld, S. & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 32*(6), 443-462.
- Stederoth, D. (2015). *Freiheitsgrade. Zur Differenzierung praktischer Freiheit*. Bielefeld: Transcript Verlag.

- Strohm, O. & Ulich, E. (1997). *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik, Organisation*. Zürich 1997: vdf.
- Taris, T. W. (2006). Bricks without clay: On urban myths in occupational health psychology. *Work & Stress*, 20(2), 99-104.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York, London: Harper and brothers.
- Then, F. S., Luck, L., Luppä, M., Thinschmidt, M., Deckert, S., Nieuwenhuijsen, K., Seidler A., & Riedel-Heller, S. G. (2014). Systematic review of the effect of the psychosocial working environment on cognition and dementia. *Occupational and Environmental Medicine*, 71(5), 358-365.
- Trist, E. L., Higgins, G., Murray, H. & Pollack, A. (1963). *Organizational choice*. London: Tavistock.
- Ulich, E. (1972). Arbeitswechsel und Aufgabenerweiterung. *REFA-Nachrichten*, 25, 265-275.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie* (6. Aufl.). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. Aufl.). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ulich, E. & Wiese, B. S. (2011). *Life Domain Balance - Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Springer, Gabler.
- Van der Doef, M. P., & Maes, S. (1998). The job demand-control (support) model and physical health outcomes: A review of the strain and buffer hypotheses. *Psychology and Health*, 13, 909-936.
- Van der Doef, M. P., & Maes, S. (1999). The job demands-control(-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of research. *Work and Stress*, 13, 87-114.
- Van Laethem, M., Beckers, D. J., Kompier, M. J., Dijksterhuis, A., & Geurts, S. E. (2013). Psychosocial work characteristics and sleep quality: A systematic review of longitudinal and intervention research. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 39(6), 535-549.
- Volpert, W. (1974). Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung. Köln: Pahl-Rugenstein.
- Volpert, W. (1985). *Work and personality development from the viewpoint of the action regulation theory*. Paper presented to the "International Symposium on Learning Processes in Workplaces", September 1985, Stockholm.
- Volpert, W. (1987). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie* (Themenbereich D, Serie 3, Band 1: Arbeitspsychologie) (S. 1-42). Göttingen: Hogrefe.
- Volpert, W. (1990). Welche Arbeit ist gut für den Menschen? Notizen zum Thema Menschenbild und Arbeitsgestaltung. In Frei, F. & Udris, I. (Hrsg.): *Das Bild der Arbeit*. Bern, 23-40.
- Volpert W. (2003). *Psychologie der frei flottierenden Arbeitskraft*. In: M. Moldaschl, G. Voß. Subjektivierung von Arbeit. Rainer Hampp Verlag: München und Mering, S. 275-294.

- Voß, G. G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1, 131-158.
- Waldenström, K., Ahlberg, G., Bergman, P., Forsell, Y., Stoetzer, U. & Waldenström, M. (2008). Externally assessed psychosocial work characteristics and diagnoses of anxiety and depression. *Occupational Environment Medicine*, 65, 90-96.
- Wall, T.D., Jackson, P.R., Mullarkey, S. & Parker, S.K. (1996). The demands-control model of job strain – A more specific test. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 69, 153-166.
- Wang, P. C., Rempel, D. M., Harrison, R. J., Chan, J., & Ritz, B. R. (2007). Work-organisational and personal factors associated with upper body musculoskeletal disorders among sewing machine operators. *Occup Environ Med*, 64(12), 806-813. doi: 10.1136/oem.2006.029140
- Wang, G., Seibert, S. E., & Boles, T. L. (2011). Synthesizing what we know and looking ahead: A meta-analytical review of 30 years of emotional labor research. In C.E.J. Härtel, N.M. Ashkanansy, & W. J. Zerbe (Eds), *What have we learned? Ten years on* (Research on Emotion in Organizations, Volume 7) (pp. 15-43). Howard House, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. New York: Oxford University Press Work.
- Webster, J. R., Beehr, T. A. & Love, K. (2011). Extending the Challenge-Hindrane Model of Occupational Stress: The Role of Appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505-516.
- Wieclaw, J., Agerbo, E., Bo Mortensen, P., Burr, H., Tuchsén, F., & Bonde, J. P. (2008). Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health*, 8, 280.

7. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Suchworte der systematischen Literatursuche	14
Tabelle 2: Einschlusskriterien.....	14
Tabelle 3: Übersicht Sekundärstudien Tätigkeitsspielraum.....	16