

Empowerment, Arbeitszufriedenheit und Burnout

Im Zentrum des Ansatzes von Spreitzer (1995) hinsichtlich des Konstrukts Empowerment stehen die Arbeitserfahrungen der Mitarbeiter und ihre Überzeugungen bezüglich ihrer Arbeitsrolle. Spreitzer geht davon aus, dass sich Empowerment aus den vier Dimensionen Kompetenz, Bedeutsamkeit, Selbstbestimmung und Einflussnahme zusammensetzt. Die Kompetenz beschreibt den Glauben daran, mit den eigenen Fähigkeiten die Arbeitstätigkeiten gekonnt auszuführen. Bedeutsamkeit bezieht sich auf den Wert der Arbeitsaufgabe im Verhältnis zu den persönlichen Idealen und Werten des Individuums. Selbstbestimmung repräsentiert das Gefühl der Autonomie oder Kontrolle bei der Aufnahme und Aufrechterhaltung des Arbeitsprozesses. Einflussnahme wird als der Grad, in dem strategische, administrative und operative Ergebnisse durch das Individuum beeinflusst werden können, definiert. Die vier Kognitionen sollen zusammen eine aktive statt passive Orientierung bezüglich der Arbeitsrolle darstellen. Insgesamt besitzt das Empowerment-Konstrukt eine inhaltliche Nähe zum Job-Characteristics-Model (vgl. Schermuly, 2010).

Schermuly et al. (2011) untersuchten, wie sich das Empowerment-Erleben auf die Arbeitszufriedenheit und das Burnout bei Konrektoren (stellvertretenden Schulleitern) an Grundschulen auswirkt. Konrektoren nehmen eine Zwischenposition zwischen dem Direktor und den Lehrern ein und müssen sowohl verwaltungs- als auch unterrichtsbezogene Aufgaben ausführen. 103 Konrektoren aus 103 Schulen wurden mit einer deutschsprachigen Version des Fragebogens von Spreitzer (1995) bezüglich ihres Empowerment-Erlebens befragt. Zusätzlich wurden die Arbeitszufriedenheit, die emotionale Erschöpfung als Indikator für Burnout sowie die krankheitsbedingten Fehltag erhoben. Der Zusammenhang zwischen den Variablen wurde mit einem Strukturgleichungsmodell getestet. Die Ergebnisse sind in folgender Abbildung dargestellt:

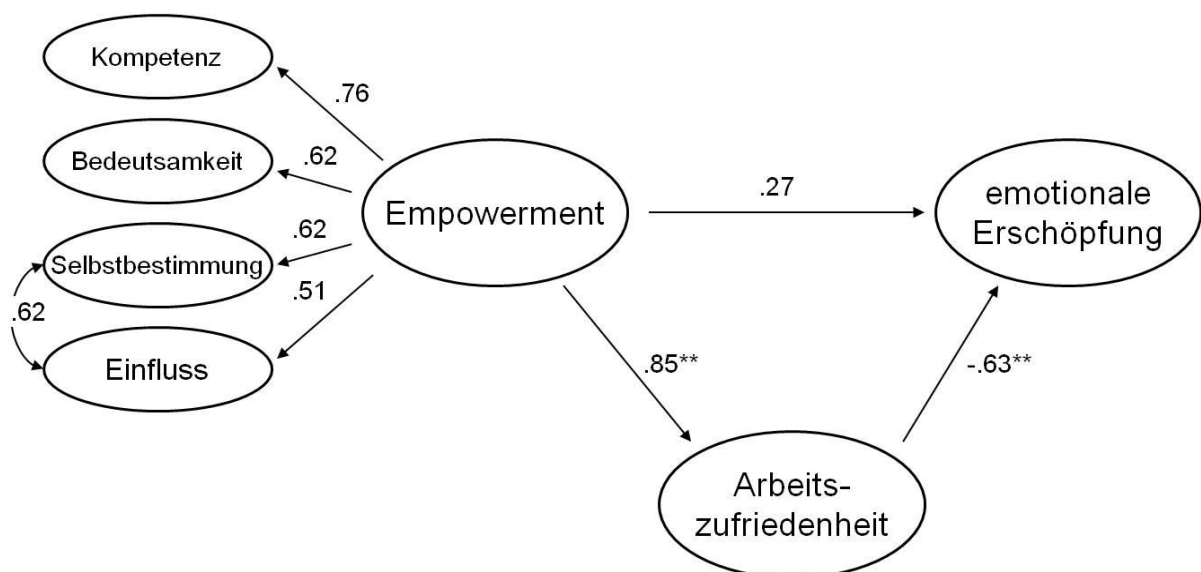


Abbildung: Zusammenhang zwischen Empowerment, Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung nach Schermuly et al. (in press)

Wie ersichtlich, besteht ein besonders hoher Zusammenhang zwischen Empowerment und der Arbeitszufriedenheit. Das Erleben von Empowerment wirkt indirekt über die Arbeitszufriedenheit auf die emotionale Erschöpfung der Konrektoren. Die emotionale Erschöpfung ist wiederum signifikant positiv mit der Anzahl an krankheitsbedingten Fehltagen assoziiert (nicht in der Abbildung). Als wichtigster Empowerment-Faktor zeigte sich das Kompetenzerleben. Die Erfahrung von Selbstwirksamkeit ist daher von besonderer Wichtigkeit für die Arbeitszufriedenheit und die emotionale Erschöpfung.

Literatur

Schermuly, C. C. (2010). *Das Instrument zur Kodierung von Diskussionen. Untersuchung der psychometrischen Qualität und experimenteller Einsatz zur Prüfung des Empowermentkonstrukts*. Dissertation, Humboldt-Universität zu Berlin.

Schermuly, C. C., Schermuly, R. A., & Meyer, B. (2011). Effects of vice-principals' psychological empowerment on job satisfaction and burnout. *International Journal of Educational Management*; 25, 252-264.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.