

Das Erleben von State Arbeitsengagement: Die Höhen und Tiefen eines Arbeitstages

Carolin Kämtner

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Psychologisches Institut

Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie



Einleitung und Theoretischer Hintergrund

In einer rasanter werdenden und global agierenden Arbeitswelt können arbeitsengagierte Mitarbeiter einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen. **Arbeitsengagement**, ein Konzept der Positiven Psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), wird definiert als ein positiver, erfüllender Erlebenszustand bei der Arbeit, der durch hohe **Energie, Hingabe und Aufgehen in der Arbeit** charakterisiert ist (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Gemäß des Job-Demands-Resources Model (JD-R; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) sind Jobressourcen die Einflussfaktoren von Arbeitsengagement. Studien haben gezeigt, dass das Arbeitsengagement intraindividuell fluktuiert (z.B. Bakker & Bal, 2009). Ziel der Studie ist es deshalb, Arbeitsengagement als Zustand (**State**) zu mehreren Messzeitpunkten am Arbeitstag zu untersuchen. Neben Jobressourcen werden in Erweiterung des JD-R zudem persönliche Ressourcen und Jobanforderungen als mögliche Einflussfaktoren sowie Moderatoreffekte betrachtet. Dabei werden erstmals die Selbstregulationsstärke und das Empfinden von Illegitimität bei der Arbeit hinsichtlich des Erlebens von State Arbeitsengagement erfasst.

Hypothesen und Untersuchungsmodell

State Jobressourcen (**H1**)/ State persönliche Ressourcen (**H2**) führen zum Erleben von State Arbeitsengagement. Führen State Jobanforderungen zum Erleben von State Arbeitsengagement (**Forschungsfrage F1**)? State Jobressourcen (**H3**)/ State persönliche Ressourcen (**H4**)/ State Illegitimität (**H5**) moderieren die Beziehung zwischen State Jobanforderungen und dem Erleben von State Arbeitsengagement.

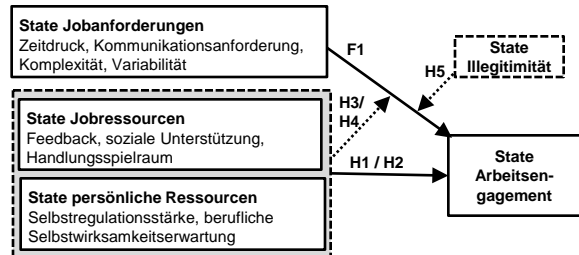


Abbildung 1. Untersuchungsmodell zu State Arbeitsengagement, adaptiert an das JD-R Model (Demerouti et al., 2001b).

Methode

An der Studie nahmen 73 Mitarbeiter eines deutschen Versicherungsunternehmens teil. Die Untersuchung wurde als **Tagebuchstudie** mit insgesamt vier Messzeitpunkten (T1-T4) mittels eines Online-Fragebogens durchgeführt. Zu T1 wurden demographische Daten erhoben, während die Teilnehmer zu T2-T4 den State-Fragebogen an einem Arbeitstag morgens, mittags und am Ende des Arbeitstages (T2-T4) ausfüllen sollten. Dabei wurden jeweils das State Arbeitsengagement als Zielvariable und Jobressourcen, persönliche Ressourcen, Jobanforderungen und die empfundene Illegitimität als States erfasst.

Die Datenaufbereitung und deskriptiven Analysen erfolgten mit SPSS für Windows. Da es sich um abhängige Daten handelt, wurden zur Hypothesenprüfung Mehrebenenanalysen mittels hierarchisch linearer Modelle (HLM; Bryk & Raudenbush, 1992) durchgeführt. Es wurden ausschließlich intraindividuelle Effekte auf Level 1-Ebene analysiert. Dabei bildeten die State-Messzeitpunkte T2-T4 die Level 1-Daten. Die Prädiktoren der Level 1-Ebene wurden am Personenmittelwert (personenspezifischer Gruppenmittelwert) zentriert.

Ergebnisse

Zur Überprüfung von H1, H2 und F1 wurden für jeden Prädiktor einzeln klassische Regressionen mit Level 1-Variablen berechnet (Modell 1-Analysen). Folgende Prädiktoren zeigen einen signifikanten Effekt auf das State Arbeitsengagement:

- unter den Jobressourcen (**H1**) die **State soziale Unterstützung** durch den Vorgesetzten ($b = .17$; $p < .05$) und durch Kollegen ($b = .12$; $p < .05$).
- unter den persönlichen Ressourcen (**H2**) die **State Selbstregulationsstärke** ($b = .47$; $p < .01$); in einem multiplen Modell mit allen Variablen stellt sie den stärksten Prädiktor ($b = .45$; $p < .01$) des State Arbeitsengagements dar.
- unter den Jobanforderungen (**F1**) die **State Variabilität** ($b = .28$; $p < .01$). Somit werden H1, H2 und F1 teils bestätigt.

Zur Testung der Hypothesen H3, H4 und H5 wurden insgesamt 28 Moderatoranalysen auf Level 1 durchgeführt, wobei jeweils ein Nullmodell, Modell 1 (Haupteffekte) und Modell 2 (Moderatoreffekt) berechnet wurden. Dabei ergeben sich **4 von 28** signifikante Moderatoreffekte (14,3%). Sie bestätigen **H3** und **H4** teils. Beispielsweise moderiert die berufliche **State Selbstwirksamkeitserwartung** die Beziehung zwischen der State Komplexität und dem State Arbeitsengagement: Modell 2 verbessert Modell 1 signifikant ($\Delta - 2 \times \log = 3.79$, $\Delta df = 1$, $p < .05$). Unter hoher Selbstwirksamkeit steigt das Arbeitsengagement bei wachsender Komplexität. Die State Illegitimität (**H5**) bestätigt sich nicht als signifikanter Moderator, zeigt aber in weiteren Berechnungen einen signifikanten Haupteffekt auf das State Arbeitsengagement.

Diskussion

Die Studienergebnisse unterstreichen die Bedeutung von Jobressourcen, und persönlichen Ressourcen in ihrer direkten wie auch indirekten (moderierenden) Auswirkung auf das State Arbeitsengagement. Eine gute soziale Unterstützung fördert durch emotionale sowie instrumentelle Anteile offenbar die Bindung und Motivation des Mitarbeiters. Als stärkster Prädiktor und zugleich wichtigstes Studienergebnis erweist sich die in der aktuellen Studie erstmals hinsichtlich des Erlebens von State Arbeitsengagement untersuchte persönliche Ressource Selbstregulationsstärke. Das lässt sich dadurch erklären, dass Mitarbeiter mit einer hohen Selbstregulationsstärke ihre aktuellen Bedürfnisse und Handlungsimpulse zugunsten von Arbeitszielen kontrollieren können. Dadurch sind sie in der Lage, sich voll und ganz auf ihre Tätigkeit auszurichten und State Arbeitsengagement zu erleben. Zudem ist die Aufgabenvariabilität für das Erleben von State Arbeitsengagement hilfreich. Vermutlich werden variable Aufgaben als Herausforderung interpretiert, die den Mitarbeiter antreiben und mitreißen. In der Praxis erscheint es für eine Steigerung des State Arbeitsengagements der Mitarbeiter wertvoll, die genannten Aspekte täglich zu fördern.

Die nicht signifikanten Studienergebnisse der Prädiktoren Feedback, Handlungsspielraum und berufliche Selbstwirksamkeitserwartung sind möglicherweise darauf zurückzuführen, dass es sich hierbei vielmehr um Trait-Konzepte handelt, was in weiteren Studien nachzuweisen wäre. Die State Illegitimität konnte nicht als Moderator bestätigt werden, was an der geringen Varianz liegen könnte. Doch der signifikante Haupteffekt weist darauf hin, dass es sich hierbei um einen interessanten Ansatz für das State Arbeitsengagement handeln könnte. In zukünftigen Studien sollten die in Feldstudien schwierig zu findenden Moderatoreffekte beispielsweise anhand von experimentellen Designs überprüft werden.