

Carolin Kämtner

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Psychologisches Institut
Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Einleitung und Theoretischer Hintergrund

In einer immer rasanter werdenden und global agierenden Arbeitswelt können arbeitsengagierte Mitarbeiter einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen. Arbeitsengagement ist ein Konzept der Positiven Psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) und wird definiert als ein positiver, erfüllender Erlebenszustand bei der Arbeit, der durch eine hohe Energie, Hingabe und dem Aufgehen in der Arbeit charakterisiert ist (Schaufeli, Salanova, González-Romá, Bakker, 2002). Verschiedene Studien haben gezeigt, dass das Arbeitsengagement intraindividuell fluktuiert (z.B. Bakker & Bal, 2009). Deshalb erscheint es sinnvoll, Arbeitsengagement nicht auf einem generellen Level (Trait), sondern situationsspezifisch (State) zu erfassen.

Ziel der Studie ist es, die Bedingungen von **State Arbeitsengagement** zu mehreren Messzeitpunkten am Arbeitstag zu untersuchen. In Anlehnung an das Job Demands-Resources Model (JD-R; Demerouti et al., 2001b) sollen die Einflüsse von Jobressourcen auf State-Ebene bestätigt werden. In Erweiterung des Modells werden die Auswirkungen von persönlichen

Ressourcen und Jobanforderungen auf das State Arbeitsengagement untersucht. Dabei ist auch von Interesse, ob die Beziehung zwischen Jobanforderungen und dem State Arbeitsengagement durch Jobressourcen oder persönliche Ressourcen moderiert wird. Zudem wird untersucht, wie sich das Empfinden von Illegitimität als selbstwertbedrohlicher Aspekt auf das State Arbeitsengagement auswirkt.

Hypothesen/Forschungsfragen

State Jobressourcen führen zum Erleben von State Arbeitsengagement (**H1**). State persönliche Ressourcen führen zum Erleben von State Arbeitsengagement (**H2**). Führen State Jobanforderungen zum Erleben von State Arbeitsengagement (**F1**)?

State Jobressourcen (**H3**), State persönliche Ressourcen (**H4**) und State Illegitimität (**H5**) moderieren die Beziehung zwischen State Jobanforderungen und dem Erleben von State Arbeitsengagement.

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. Die Teilnehmer sollten Angaben zu demographischen Daten machen (T1) und den Fragebogen an einem Arbeitstag morgens, mittags und am Ende des Arbeitstages (T2-T4) ausfüllen. Dabei wurde das **State Arbeitsengagement** als Zielvariable erfasst. Zugleich wurden **Jobressourcen** (soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen, Feed-

back, Handlungsspielraum), **persönliche Ressourcen** (Selbstregulationsstärke, berufliche Selbstwirksamkeitserwartung) und **Jobanforderungen** (Zeitdruck, Komplexität, Variabilität, Kommunikationsanforderung) als States erhoben. Zudem wurde die empfundene State Illegitimität von Situationen erfasst. Die Auswertung erfolgte mit Hilfe Mehrebenenanalysen mittels hierarchisch linearer Modelle (HLM; Bryk & Raudenbush, 1992), um intraindividuelle Prozesse zu analysieren.

Ergebnisse

Regressionsanalysen mit den einzelnen Variablen der Messzeitpunkte (Level-1 Variablen) ergaben folgende Ergebnisse:

H1: Unter den Jobressourcen erklärt die State soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen einen signifikanten Anteil der Varianz im State Arbeitsengagement (4% bzw. 3%), aber nicht das State Feedback und der State Handlungsspielraum.

H2: Unter den persönlichen Ressourcen erklärt die State Selbstregulationsstärke einen signifikanten Anteil der Varianz im State Arbeitsengagement (24%), aber nicht die berufliche State Selbstwirksamkeitserwartung. In einem multiplen Modell mit allen Variablen ist die State Selbstregulationsstärke der stärkste Prädiktor des State Arbeitsengagements.

F1: Unter den Jobanforderungen erklärt die State Variabilität einen signifikanten Anteil der Varianz im State Arbeitsengagement (6%), die anderen Jobanforderungen (State Zeitdruck, State Komplexität und State Kommunikationsanforderung) nicht.

H3-H5: Die Moderatoranalysen ergeben 4 von 28 signifikante Effekte. Insbesondere die Jobressource State Feedback und die persönliche Ressource berufliche State Selbstwirksamkeitserwartung moderieren die Beziehung zwischen State Jobanforderungen und dem State Arbeitsengagement. Die State Illegitimität bestätigt sich nicht als signifikanter Moderator, zeigt aber in weiteren Berechnungen einen signifikanten Haupteffekt auf das State

Arbeitsengagement.

Abbildung 1 zeigt, dass im Fall von hoher beruflicher State Selbstwirksamkeitserwartung eine Steigerung der Komplexität zu einem erhöhten State Arbeitsengagement führt. Wenn die berufliche State Selbstwirksamkeitserwartung gering ist, bewirkt eine Steigerung der Komplexität eine Abnahme des State Arbeitsengagements.

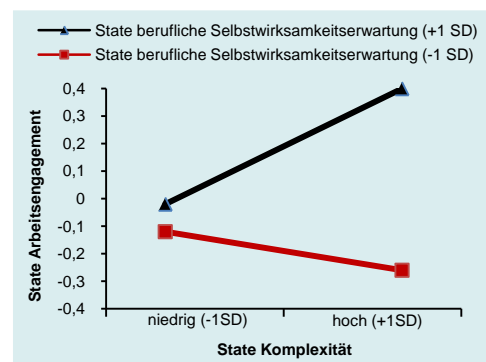


Abbildung 1. Moderatoreffekt von beruflicher State Selbstwirksamkeitserwartung auf die Beziehung zwischen State Komplexität und State Arbeitsengagement.

Diskussion

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass bestimmte Jobressourcen und auch persönliche Ressourcen auf State-Ebene das State Arbeitsengagement direkt sowie die Auswirkungen von Jobanforderungen auf das State Arbeitsengagement positiv beeinflussen können. Unter der Bedingung von hohen Job- und persönlichen Ressourcen wirken Jobanforderungen vermutlich als eine Herausforderung, die durch ein erhöhtes Einbringen in die Tätigkeit bewältigt werden kann. Das Resultat ist ein erhöhtes State Arbeitsengagement. Praktische Implikationen sind darin zu sehen, dass Jobressourcen wie auch

persönliche Ressourcen am Tag gefördert werden sollten, um das State Arbeitsengagement der Mitarbeiter zu steigern. Die State Selbstregulationsstärke, die sich als stärkster Prädiktor erweist, sollte durch eine sinnvolle Abfolge von herausfordernden Tätigkeiten und ausreichenden Erholungsphasen trainiert werden.

In zukünftigen Studien sollten die in Feldstudien schwierig zu findenden Moderatoreffekte weiter – beispielweise in einem experimentellen Design – überprüft werden. Zudem bietet die Rolle der Illegitimität für das Erleben von State Arbeitsengagement einen interessanten Ansatz.