

Wirkungszusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Selbstregulation

Yvonne FERREIRA, Franziska SCHNEIDER

*FOM Hochschule für Oekonomie und Management,
Institut für Wirtschaftspsychologie IWP,
Franklinstraße 52, D-60486 Frankfurt am Main*

Kurzfassung: Dieser Beitrag beantwortet die Forschungsfrage, ob und wie Arbeitszufriedenheit und Selbstregulation im Zusammenhang stehen und ob Selbstregulation Arbeitszufriedenheit vorhersagen kann. Die Dimensionen der Selbstregulation, Locomotion und Assessment als Prädiktoren zeigen in der multiplen Regressionsanalyse signifikantes Aufklärungspotenzial zur Vorhersage von Arbeitszufriedenheit.

Schlüsselwörter: Arbeitszufriedenheit, Kontrollwahrnehmung, Problemlösungen, Locomotion, Assessment, Selbstregulation

1. Einleitung

Die Entstehung und Veränderung von Arbeitszufriedenheit ist ein komplexer Prozess, bei dem interne Soll-Ist-Vergleiche von Individuen vollzogen werden und Erwartungen eine wichtige Rolle spielen, was auf diverse innenpsychische Prozesse hinweist (Hofbauer & Schwingsmehl 2017). Das *Zurich Model Revisited (ZMR)* stellt ein Prozessmodell der Arbeitszufriedenheit dar. Das ZMR berücksichtigt mithilfe der Einteilung in Arbeitszufriedenheitstypen nicht nur die Komplexität und Prozessdynamik von Arbeitszufriedenheit, sondern auch Unterschiede zwischen Individuen (Ferreira et al. 2017). Dabei führt das Modell die Entstehung und Veränderung von Arbeitszufriedenheitstypen auf vier Kernvariablen zurück (Ferreira 2009): 1. Soll-Ist-Wert-Vergleich zwischen Arbeitssituation und Erwartungen 2. Wahrgenommene Kontrollierbarkeit 3. Anspruchsniveau und 4. Problemlösungsversuche.

Das genaue Zusammenspiel der Kernvariablen ist noch nicht vollständig untersucht. Es konnten bisher Zusammenhänge der Kernvariablen Kontrollierbarkeit und Problemlösungsversuche zu psychischer Belastung nachgewiesen werden, weshalb es von großer praktischer und wissenschaftlicher Bedeutung ist, diese Kernvariablen näher zu analysieren. Von wissenschaftlichem Interesse ist unter anderem die Varianzaufklärung verschiedener Komponenten zur Vorhersage von Arbeitszufriedenheit, aber auch psychischer Beanspruchung. Für die Praxis wäre es ein Erfolg, den Unternehmen und Beschäftigten Stellschrauben zur Erhöhung von Arbeitszufriedenheit an die Hand geben zu können.

Um Kontrolle wahrnehmen und ausführen zu können und Problemlösungsversuche vorzunehmen, ist Selbstregulation notwendig, die allgemein die Fähigkeit beschreibt, Maßnahmen zu ergreifen, um die eigenen Ziele verfolgen zu können. Selbstregulation umfasst ebenfalls zahlreiche motivationale und persönlichkeitsbezogene Aspekte, deshalb die Untersuchung des konkreten Wirkzusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und Selbstregulation ein sinnvolles und gewinnbringendes Ziel ist.

Zur Betrachtung der Selbstregulation wird die *Regulatory Mode Theory* von Higgins und Kruglanski (1995) verwendet. Die Theorie postuliert, dass Individuen zwei grundlegende Stile verwenden, um sich auf ein Ziel hinzubewegen. Dabei regulieren sich Menschen über zwei Dimensionen: Assessment und Locomotion (Sellin et al. 2003a). Die Ausprägung der Dimensionen Locomotion und Assessment und somit der gewählte regulatorische Stil, beeinflussen die Art und Weise, wie Menschen ihre Ziele verfolgen und Entscheidungen treffen. Personen mit einer hohen Locomotion-Orientierung wählen schnell eine Alternative, bei der Ideen und Pläne in die Tat umgesetzt und gleichzeitig andere Optionen zurückgewiesen werden. Assessment-orientierte Individuen stellen eher Vergleiche zwischen Optionen an und haben zum Ziel, Fehlentscheidungen zu vermeiden.

Eine Situation beeinflussen zu können oder auch bewusste Versuche, ein Problem zu lösen, sowie Erwartungsabgleiche und intrinsische Anpassungsprozesse der Selbstregulation können mit den Kernvariablen Kontrollwahrnehmung und Problemlösungsversuche des ZMR in Verbindung gebracht werden. Daher lautet die *Forschungsfrage* dieses Projektes, ob und wie Arbeitszufriedenheit und Selbstregulation im Zusammenhang stehen und ob Selbstregulation Arbeitszufriedenheit vorhersagen kann.

Selbstregulation wird als unabhängige Variable untersucht und Arbeitszufriedenheit (repräsentiert durch die Kernvariablen Kontrollwahrnehmung und Problemlösungsversuche) als abhängige Variable.

2. Methodik

Die Fragestellung wird mit einer quantitativen Querschnittstudie beantwortet. Zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit wird der, auf dem ZMR basierende, FEAT (Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen) eingesetzt (Ferreira, 2009). Die beiden Dimensionen der Selbstregulation werden mit der deutschsprachigen Kurzversion des Locomotion-Assessment-Fragebogens (L-A-F) (Kruglanski et al. 2000; Sellin et al. 2003b) erfasst.

Der Fragebogen ist in deutscher Sprache. Er beginnt mit soziodemografischen Fragen. Als Stichprobenauswahl wird Convenience Sampling gewählt. Die Berechnung der Mindeststichprobengröße erfolgt mittels G*Power (N=107).

3. Ergebnisse

Nach Bereinigung besteht die Stichprobe aus N=79 (28 männlich, 50 weiblich, 1 divers). Das Alter der teilnehmenden Personen liegt innerhalb einer Range von 19 bis 66 Jahren ($M = 38.27$, $SD = 13.49$).

Die Überprüfung der Voraussetzungen für die Anwendung einer multiplen Regression (Normalverteilung der Variablen und der Residuen, Intervallskalenniveau, Homoskedastizität, Multikollinearität ...) sind erfolgreich.

Der multiple Determinationskoeffizient liegt für

Kontrollwahrnehmung bei $R^2 = .23$, $F(2.62) = 9.302$; $p < .001$

Problemlösungsversuchen bei $R^2 = .16$, $F(2.62) = 5.699$; $p = .005$ (siehe Tab. 1)

Es werden 23 % der Varianz von Kontrollwahrnehmung durch Locomotion und Assessment erklärt. Die Varianz von Problemlösungsversuchen wird zu 16 % durch die

beiden Dimensionen der Selbstregulation erklärt. Gemäß der Effektgrößeneinordnung für Signifikanztests von Cohen werden die Effekte von .02 als klein, .13 als mittel und .26 als groß klassifizieren (Döring & Bortz, 2016). Die Effekte von Locomotion und Assessment auf Kontrollwahrnehmung und Problemlösungsversuche können demzufolge als „mittel“ eingestuft werden und es kann von einer moderaten Varianzaufklärung ausgegangen werden.

Tabelle 1: Ergebnisse der multiplen linearen Regressionsanalysen in R für Kontrollwahrnehmung und Problemlösungsversuche

	<i>b</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Abhängige Variable:					
Kontrollwahrnehmung					
Intercept	5.56	3.57	3.49e-16	1.56	.12
Locomotion	.23	0.06	4.44e-01	3.83	<.001 ***
Assessment	.07	0.08	9.93e-02	0.86	.395
Abhängige Variable:					
Problemlösungsversuche					
Intercept	12.41	3.68	-6.26e-17	3.38	.001 **
Locomotion	.20	0.06	4.02e-01	3.31	.002 **
Assessment	-.12	0.08	-1.86e-01	-1.53	.131

Anmerkungen. *N* = 79; Kontrollwahrnehmung: $R^2 = .23$; korr. $R^2 = .21$; $F(2,62) = 9.302$; $p < .001$; Problemlösungsversuche: $R^2 = .16$; korr. $R^2 = .13$; $F(2,62) = 5.699$; $p = .005$; R^2 = Multiple R-squared; korr. R^2 = Adjusted R-Squared, Intercept = Konstante; *b* = nicht-standardisierte Regressionskoeffizienten, *SE* = Standard Error; β = Betagewicht (standardisierte Regressionskoeffizienten); *e* = wissenschaftliche Schreibweise für „10 hoch“; Signifikanz-Codes: 0 (***) 0.001 (**).

Die Betrachtung der standardisierten Beta-Gewichte ergibt:

Kontrollwahrnehmung: Locomotion ist ein starker signifikanter Prädiktor für Kontrollwahrnehmung, $\beta = .44$, $t(78) = 3.83$, $p < .001$. Assessment ist ein weniger starker, dennoch signifikanter Prädiktor für das Kriterium, $\beta = .99$, $t(78) = .86$, $p = .395$. Im Vergleich stellt sich heraus, dass $\beta_{LO} > \beta_{AS}$, da $.4435 > .09931$. Mit steigenden Werten in Locomotion und Assessment steigt der Wert von Kontrollwahrnehmung. Dennoch hat Locomotion dabei einen stärkeren Effekt auf Kontrollwahrnehmung als Assessment. Die Effekte sind mit $\beta_{LO} = .44$ mittel und $\beta_{AS} = .01$ klein.

Problemlösungsversuche: Locomotion ist ein starker signifikanter Prädiktor für Problemlösungsversuche, $\beta = .40$, $t(78) = 3.31$, $p = .002$. Assessment ist hingegen kein signifikanter Prädiktor für Problemlösungsversuche, $\beta = -.19$, $t(78) = -1.53$, $p = .131$. Somit gilt $\beta_{LO} > \beta_{AS}$. Mit steigenden Werten auf der Dimension Locomotion steigt der Wert von Problemlösungsversuchen. Aber mit steigenden Werten in Assessment sinkt der Wert von Problemlösungsversuchen. β_{LO} von .40 ist als mittlerer Effekt und β_{AS} von $-.19$ als kleiner Effekt einzuordnen.

4. Diskussion

Der F-Test besagte, dass die Modelle mit beiden Prädiktoren einen signifikanten Erklärungsbeitrag leisten. Der multiple Determinationskoeffizient R^2 zeigte, dass die Varianzen sowohl für Kontrollwahrnehmung als auch für Problemlösungsversuche (als Aspekte der Arbeitszufriedenheit), durch die unabhängigen Variablen (Locomotion und

Assessment als Dimensionen der Selbstregulation) zu einem gewissen Anteil (39 %; 12 %) erklärt werden können. Die Stärke des Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und Selbstregulation kann mit $R^2 = .23$ und $.16$ beschrieben werden. Dennoch sollte beachtet werden, dass der Prädiktor Assessment aufgrund seines nicht signifikanten Einflusses auf die abhängigen Variablen als ungeeignet für Prognosen erachtet wird. Locomotion (das Hinbewegen auf ein Ziel und tätig werden) kann als ein guter Prädiktor zur Vorhersage von Aspekten der Arbeitszufriedenheit (Kontrollwahrnehmung und Problemlösungsversuche) angesehen werden.

Die Kontrollwahrnehmung konnte in seiner Varianz zu fast 40 % durch beide Dimensionen der Selbstregulation aufgeklärt werden und Locomotion zeigte den stärksten Effekt ($\beta_{LO} = .44$) auf Kontrollwahrnehmung, was durch die Verbindung von Handlung und Einstellung erklärt werden kann. Ein Individuum, welches nach Locomotion agiert, sieht somit das Ziel zeitnah oder wird tätig.

Wenn das Level an Selbstregulation bekannt ist, kann eine Vorhersage über die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit getroffen werden. Diese Beziehung herauszufinden, war das Ziel dieser Forschung.

Zukünftige Untersuchungen sollten eine Stichprobe erheben, die Generalisierungen ermöglicht. Auch könnten andere Selbstregulation-Fragebögen in Betracht gezogen werden (beispielsweise ERQ von Abler & Kessler 2009).

Selbstregulation und Arbeitszufriedenheit stehen in einem Zusammenhang und die Effekte von Locomotion und Assessment auf Kontrollwahrnehmung und Problemlösungsversuche konnten nachgewiesen werden. Ob Trainings oder Workshops zur Förderung der Selbstregulationskompetenzen Einfluss auf das Level an Arbeitszufriedenheit nehmen können, muss differenzierter untersucht werden.

5. Literatur

- Abler B & Kessler H (2009). Emotion Regulation Questionnaire – Eine deutschsprachige Fassung des ERQ von Gross und John. *Diagnostica*, 55(3), 144–152. <https://doi.org/10.1026/0012-1924.55.3.144>
- Döring N & Bortz J (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Ferreira Y (2009). FEAT – Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen: Zukunftsperspektive für das Züricher Modell, *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53(4), 177–193. <http://doi.org/10.1026/0932-4089.53.4.177>
- Ferreira Y, Suelzenbrueck S & Sauer S (2017). Zurich Model Revisited – Validation of the model of different forms of work satisfaction. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 71(3), 157–168. <http://doi.org/10.1007/s41449-017-0060-0>
- Higgins ET & Kruglanski AW (1995). A theory of regulatory modes: When locomotion versus assessment is emphasized. Unpublished manuscript, Columbia University.
- Hofbauer R & Schwingsmehl M (2017). Bedeutet hohe Arbeitszufriedenheit, dass die Arbeitsbedingungen gut sind? *Momentum Quarterly*, 6(2), 85–106. <https://doi.org/10.15203/momentum-quarterly.vol6.no2.p85-106>
- Kruglanski AW, Thompson EP, Higgins ET, Atash MN, Pierro A, Shah JY & Spiegel S (2000). To "do the right thing" or to "just do it": Locomotion and assessment as distinct self-regulatory imperatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 793–815. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.793>
- Sellin I, Schütz A, Kruglanski AW & Higgins ET (2003a). Erfassung von Dimensionen der Selbstregulation. Der Locomotion-Assessment-Fragebogen (L-A-F). In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.). Open Rest Archive.
- Sellin I, Schütz A, Kruglanski AW & Higgins ET (2003b). L-A-F. Locomotion- Assessment-Fragebogen [Verfahrensdokumentation und Fragebogen]. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.). Open Rest Archive. Trier: ZPID. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.356> Trier: ZPID. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.6554>



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeitswissenschaft in-the-loop

**Mensch-Technologie-Integration
und ihre Auswirkung auf Mensch,
Arbeit und Arbeitsgestaltung**

70. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT
Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

06. – 08. März 2024

GfA-Press

Bericht zum 70. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 06. – 08. März 2024

Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT), Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2024

ISBN 978-3-936804-34-8

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin, Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003, Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2024 fröse multimedia, Frank Fröse,

office@internetkundenservice.de, www.internetkundenservice.de