

STUDIEN-ERGEBNISBERICHT

Am Fachbereich Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der JGU Mainz wurde von September 2023 bis Mai 2024 die Studie *POWER* durchgeführt. Lesen Sie hier die spannenden Ergebnisse unserer Forschung!



Ziele der Studie

In dieser Studie wurde untersucht, wie die **psychische Gesundheit** von Berufstätigen gestärkt werden kann. Dabei lag der Fokus auf der Analyse von Arbeitsmerkmalen, Ressourcen und der individuellen Arbeitsgestaltung.



Folgende Fragen wurden u. a. beleuchtet:

- Wie nehmen Arbeitnehmende ihre Arbeitsmerkmale wahr?
- Wie können Arbeitnehmende individuell Einfluss auf ihre Arbeitsmerkmale nehmen? Was motiviert sie dabei?
- Welche Berührungspunkte zwischen beruflichem und privatem Umfeld lassen sich in der Arbeitsgestaltung identifizieren?



Antworten auf diese Fragen sind von großer Bedeutung, da sie dazu beitragen, zu verstehen, wie unsere Arbeit einerseits auf uns wirkt und wie wir andererseits selbst unsere Arbeit beeinflussen können. Ein tieferes Verständnis dieser Prozesse kann genutzt werden, um Arbeit gesundheitsförderlicher zu gestalten und Arbeitnehmende im Erhalt ihrer psychischen Gesundheit zu stärken.

Ablauf der Studie



Die Teilnehmenden füllten einmalig einen Willkommens-Fragebogen aus und erhielten dann über sechs Wochen hinweg einmal pro Woche einen kurzen Fragebogen.

Zum Abschluss der Studie wurden insgesamt 523,50€ für einen guten Zweck an Irrsinnig Menschlich e.V. gespendet!

Die Stichprobe



349 Personen haben den Willkommens-Fragebogen beantwortet

1288 Mal haben diese Personen insgesamt den wöchentlichen Fragebogen beantwortet

Ø 39,40 Jahre alt

102 männliche, 245 weibliche und 2 non-binäre Personen

Branchen: Schulwesen, Gesundheitswesen, Erziehung und Soziales, öffentlicher Dienst, Handel und Vertrieb sowie weitere Branchen

UNSERE ANALYSEN (1/3)

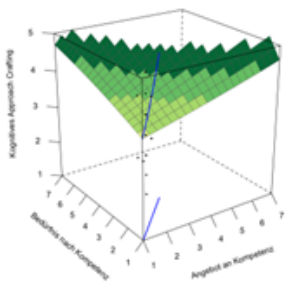
Drei Studierende der JGU Mainz entwickelten im Rahmen dieses Projekts ihre eigenen Fragestellungen für ihre Masterarbeiten. Diese werteten sie dann selbstständig aus und präsentieren auf den folgenden drei Seiten ihre Ergebnisse:



Ich mach' mir meine Arbeit widewide wie sie mir gefällt

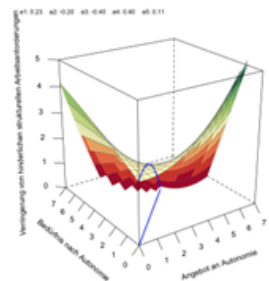
Masterarbeit von Pia Werland

„Ich mach' mir die Welt widewide wie sie mir gefällt“, so heißt es in Astrid Lindgrens Lied „Hey, Pippi Langstrumpf!“ [1]. Dieser Vers lässt sich auf die Arbeitswelt übertragen: **Job Crafting** ist ein proaktives Verhalten, bei welchem Arbeitnehmende aktiv versuchen (wahrgenommene) Arbeitsmerkmale zu verändern [2; 3]. Pippi Langstrumpf würde im Arbeitsleben demnach versuchen, neue Dinge zu lernen oder Aufgaben so zu strukturieren, dass sie nicht zu viele schwierige Entscheidungen treffen muss [4]. Meine Masterarbeit hatte das Ziel, besser zu verstehen, wie diese proaktive Verhaltensweise – Job Crafting – motiviert werden kann. Zwei Haupterkenntnisse sind zu nennen:



1. Wenn Arbeitnehmende ein hohes Bedürfnis nach Kompetenz haben, also ihre eigenen Fähigkeiten gerne am Arbeitsplatz einsetzen und sogar ausweiten wollen [5], und dieses Bedürfnis durch ihren Arbeitsplatz befriedigt wird, lenken sie die eigene Arbeit gedanklich eher auf positive Aspekte [6]. Sie betreiben also vermehrt kognitives Approach Crafting.

2. Für Arbeitnehmende, die in ihrer Tätigkeit weniger abhängig sind von den Ergebnissen oder vom Arbeitsablauf ihrer Kolleg:innen (geringe rezipierte Aufgabeninterdependenz) [7], zeigte sich der folgende Zusammenhang: Je stärker der Unterschied zwischen dem Bedürfnis nach Autonomie und dem Angebot an Autonomie am Arbeitsplatz, desto mehr verringern Arbeitnehmende als hinderlich wahrgenommene strukturelle Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz.



Aus diesen Ergebnissen lassen sich **Implikationen für die Arbeitsgestaltung** ableiten:

Zum Beispiel könnten Interventionen und Schulungen dabei unterstützen, eigene Bedürfnisse wahrzunehmen. Daraufhin könnten Arbeitnehmende Unterschiede zwischen eigenen Bedürfnissen und dem Angebot durch die Arbeit besser erkennen und proaktiv versuchen, ihre Arbeit mehr den eigenen Bedürfnissen anzupassen. Ebenfalls könnten Führungskräfte ihren Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Aufgaben möglichst unabhängig von anderen erledigen zu können. Weitere Forschung dazu, ob eine Übereinstimmung oder ein Unterschied zwischen den eigenen Bedürfnissen und dem Angebot durch die Arbeit das Verhalten des Job Craftings motivieren kann, ist notwendig.

Literatur zum Nach- und Weiterlesen:

1. Franke, W., & Harun, H. (1969). Hey, Pippi Langstrumpf! [Lied].
2. Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 34–42. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
3. Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>
4. Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2016). The conceptualization and measurement of job crafting: Validation of a German version of the job crafting scale. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*, 60(4), 173–186. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000219>
5. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
6. Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126–146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>
7. Kiggundu, M. N. (1981). Task interdependence and the theory of job design. *The Academy of Management Review*, 6(3), 499–508. <https://doi.org/10.2307/257385>

UNSERE ANALYSEN (2/3)

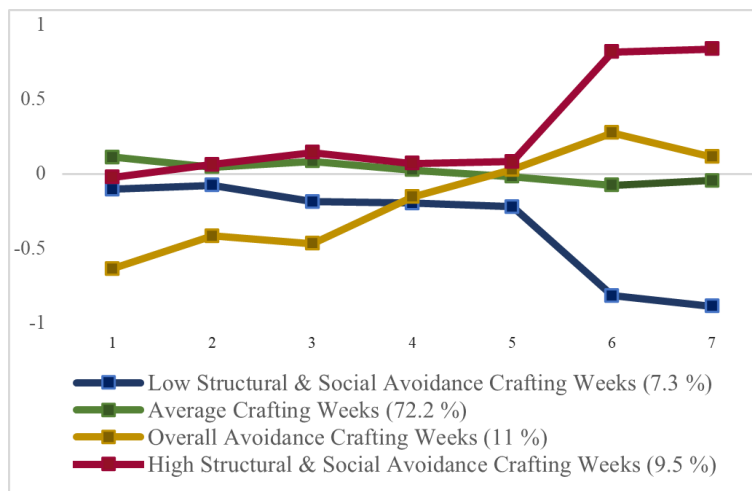
How to craft your job?

Masterarbeit von Saskia Muthny

Bereits vor 30 Jahren prognostizierte der Forscher Bridges [1], dass Arbeit im 21. Jahrhundert zunehmend dadurch Veränderung erfahre, dass mehr Arbeitnehmende ihr eigenes Arbeitsleben aktiv gestalten müssen. Mit **Job Crafting** wird genau diese proaktive Art und Weise beschrieben, bei welcher Arbeitnehmende Veränderungen in ihren Arbeitsanforderungen und -ressourcen vornehmen, um die Arbeit nach ihren Präferenzen und Fähigkeiten anzupassen [2].

Aber wie genau und in welchem Umfang gestalten Arbeitnehmende den Arbeitsalltag zu ihren Gunsten?

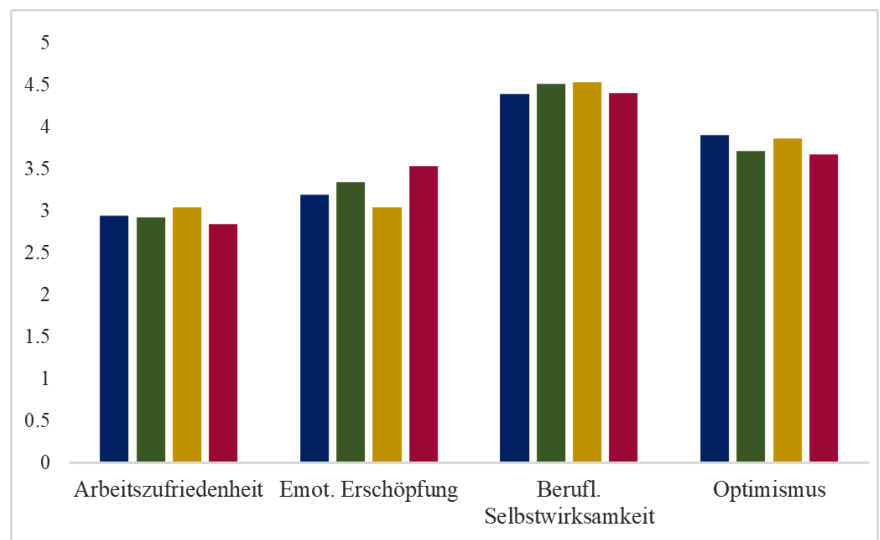
Das Ziel meiner Masterarbeit war es, herauszufinden, wie eine solche individuelle Arbeitsgestaltung umgesetzt wird und welche Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, berufliche Selbstwirksamkeit und Optimismus zu erwarten sind. Zwei Erkenntnisse ließen sich gewinnen:



1. Arbeitnehmende nutzen verschiedene Möglichkeiten zur Umsetzung des Job Craftings. Sie erhöhen z. B. ihre strukturellen Ressourcen und verbessern gleichzeitig ihre sozialen Ressourcen. Insgesamt zeigt sich am häufigsten eine durchschnittliche Nutzung aller Arten des Job Craftings („Average Crafting Weeks“) über die sechs Wochen hinweg.

Anmerkungen. 1. Erhöhung struktureller Arbeitsressourcen;
2. Erhöhung sozialer Arbeitsressourcen;
3. Erhöhung herausfordernder Arbeitsanforderungen;
4. Approach Cognitive Crafting von Ressourcen;
5. Avoidance Cognitive Crafting von Anforderungen;
6. Verringerung hinderlicher struktureller (Arbeits-)Anforderungen;
7. Verringerung hinderlicher sozialer (Arbeits-)Anforderungen.

2. Die verschiedenen Kombinationen des Job Craftings zeigen im Durchschnitt keine Unterschiede im Hinblick auf das **Wohlbefinden** und die **individuellen Ressourcen** der Mitarbeitenden. Demnach geht die Nutzung eines bestimmten Job Crafting-Verhaltens z. B. nicht mit einer erhöhten Arbeitszufriedenheit einher.



Die Ergebnisse deuten auf **wichtige Implikationen** hin: Arbeitnehmende entwickeln individuelle Strategien, indem sie verschiedene Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung kombinieren. Zukünftige Interventionen sollten daher die Förderung dieser verschiedenen Dimensionen berücksichtigen. Darüber hinaus zeigt sich, dass das Avoidance Crafting (d. h. die Verringerung hinderlicher Anforderungen) keine negative Wirkung auf die untersuchten Wohlbefindens-Konstrukte entfaltet hat, was eine Neubewertung bisheriger negativer Perspektiven auf diese Art des Job Craftings [3] sinnvoll erscheinen lässt.

Literatur zum Nach- und Weiterlesen:

1. Bridges, W. (1994). *Job shift: How to prosper in a workplace without jobs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
2. Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 34–42. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
3. Lichtenthaler, P. W. & Fischbach, A. (2018). A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30–50. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767>

UNSERE ANALYSEN (3/3)

Ausgleich frustrierter Grundbedürfnisse durch Home Crafting?

Masterarbeit von Nataliia Tverdun



In unserer modernen Welt geht es nicht nur um beruflichen Erfolg, sondern auch um persönliche Erfüllung und die Befriedigung grundlegender Bedürfnisse [1, 2]. Interessanterweise zeigt sich, dass diese Suche nach Erfüllung nicht nur am Arbeitsplatz stattfindet, sondern auch zu Hause [3, 4]. Dieses Verhalten im häuslichen Bereich nennt man **Home Crafting**. In meiner Masterarbeit wurde untersucht, welche Auswirkungen es auf Home Crafting hat, wenn die Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Eingebundenheit bei der Arbeit nicht erfüllt, sondern sogar frustriert werden, also ihnen entgegengewirkt wird. Zusätzlich wurden das Geschlecht, das Alter und die Anzahl an Kindern als mögliche verstärkende Einflüsse einbezogen. Einige **Erkenntnisse** konnten gewonnen werden:



1. Ein Arbeitsplatz, an dem Mitarbeitende daran gehindert werden, ihr Bedürfnis nach Verbundenheit mit anderen Menschen zu erfüllen, ging mit weniger Stärkung von sozialen häuslichen Ressourcen einher. Dies deutet darauf hin, dass Beschäftigte weniger Ressourcen zur Verfügung haben, um sich um soziale Angelegenheiten in ihrem häuslichen Umfeld zu bemühen, wenn sie in der gleichen Woche wenig soziale Ressourcen am Arbeitsplatz zur Verfügung haben.
2. Zusätzlich zeigte sich ein Zusammenhang zwischen der Frustration des Bedürfnisses nach Selbstbestimmung und der Erhöhung struktureller häuslicher Ressourcen. Dieser war nicht für die gesamte Stichprobe gleich, sondern individuell unterschiedlich für die teilnehmenden Beschäftigten: für manche Personen war dieser Zusammenhang stärker, für manche schwächer.
3. Die vorliegende Studie ergab interessanterweise einen signifikanten direkten Effekt des Geschlechts auf die Erhöhung sozialer häuslicher Ressourcen: Frauen zeigten dieses Home Crafting-Verhalten signifikant stärker als Männer. Dies könnte darauf hindeuten, dass Frauen mehr Zeit und Energie in die Pflege und Gestaltung der Beziehungen in der häuslichen Umgebung investieren.



Insgesamt konnten viele Hypothesen der Arbeit nicht in der Stichprobe der Studie gezeigt werden. Möglicherweise waren die Befragten insgesamt mit ihrer Arbeit eher zufrieden und erlebten wenig Frustration ihrer Grundbedürfnisse. Darauf deuten auch die deskriptiven Statistiken der Stichprobe hin.

Die Erkenntnisse aus den Analysen bezüglich des Geschlechts könnten die Forschung dazu anregen, weiter zu untersuchen, warum Frauen möglicherweise einen größeren Einfluss auf soziale Beziehungen im häuslichen Umfeld haben. Dies könnte Fragen in Bezug auf die Erwartungen der Gesellschaft, die Präferenzen des Einzelnen, kulturelle Normen und andere Faktoren aufwerfen.

Darüber hinaus ist es für **zukünftige Forschung** wichtig, eine diverse Stichprobe zu rekrutieren, in der Geschlecht, Anzahl der Kinder und weitere Aspekte stärker variieren und ausgewogen verteilt sind, um valide Schlüsse zu ziehen und die Ergebnisse auf die Gesamtbevölkerung übertragen zu können. Zusammengefasst liefern die Ergebnisse dieser Studie keine Hinweise auf Zusammenhänge zwischen Home Crafting und frustrierten Bedürfnissen am Arbeitsplatz, legen gleichzeitig aber nahe, dass weitere Untersuchungen unter Berücksichtigung zusätzlicher Variablen sinnvoll sind.



Literatur zum Nach- und Weiterlesen:

1. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9. 974. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
2. Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Rhenen, W. v. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454. <https://doi.org/10.1177/1059601113492421>
3. Demerouti, E., Hewett, R., Haun, V., Gieter, S. de, Rodríguez-Sánchez, A. & Skakon, J. (2020). From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries. *Human Relations*, 73(7), 1010–1035. <https://doi.org/10.1177/0018726719848809>
4. Haun, V. C., Mulder, L. M. & Schmitz, A.-L. (2023). From job crafting to home crafting and back again: A shortitudinal study on the spillover between job and home crafting. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(2), 332–350. <https://doi.org/10.1111/joop.12417>