

# Beanspruchung als Mediator zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitseinstellungen bei geringer vs. hoher Arbeitsplatzunsicherheit

Kathleen Otto\* & Juliane Beck\*\*

\* Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Technische Universität Darmstadt

\*\* envia Mitteldeutsche Energie AG Halle (Saale)

## ZUSAMMENFASSUNG

In einer onlinebasierten Mitarbeiterbefragung eines Unternehmens der Solarbranche wurden Arbeitszufriedenheit und organisationales Commitment sowie berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Arbeitsplatzunsicherheit und Beanspruchung im Arbeitsprozess bei 400 Beschäftigten erfasst. Basierend auf Annahmen der transaktionalen Stresstheorie von Lazarus und Folkman (1984) erwarteten wir, dass die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung positiv mit zentralen Arbeitseinstellungen zusammenhängt. In Anlehnung an das handlungstheoretisch fundierte Arbeitszufriedenheitsmodell von Wieland, Krajewski und Memmou (2006) sollten diese direkten Beziehungen zudem durch Beanspruchungserleben im Arbeitsprozess (Arbeitsbeanspruchung, kognitive Irritation) mediiert und durch Merkmale der Arbeitssituation (Arbeitsplatzunsicherheit) moderiert werden. Die Ergebnisse eines Strukturgleichungsmodells stützen unsere Annahmen und legen Ansätze zur Ableitung praktischer Maßnahmen (z. B. Training beruflicher Kompetenzen) zur Erhöhung von Arbeitszufriedenheit und Commitment nahe.

## Schlüsselwörter

Beanspruchung – Arbeitszufriedenheit – Commitment – Selbstwirksamkeitserwartung – Mitarbeiterbefragung

## ABSTRACT

We assessed job satisfaction and organizational commitment as well as occupational self-efficacy, job insecurity and strain within the work process as their potential antecedents in an online-based survey of 400 employees from a solar energy company. Derived from the transactional stress theory by Lazarus and Folkman (1984), we expected occupational self-efficacy to be positively associated with work-related attitudes. Moreover, following the activity-based job satisfaction model proposed by Wieland, Krajewski and Memmou (2006) these direct relationships should be mediated by strain within the work process (work strain, cognitive irritation) and moderated by features of the work situation (job insecurity). The results of structural equation modeling were overall in line with our assumptions and suggest ways to develop practical strategies (e.g., skill training) for increasing job satisfaction and organizational commitment.

## Keywords

strain – job satisfaction – commitment – self-efficacy – survey

## 1 Einleitung

Ziel dieser Untersuchung ist es, zu analysieren, inwiefern psychische Beanspruchung im Arbeitsprozess sowie Arbeitsplatzunsicherheit als intervenierende Variablen den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und zentralen Arbeitseinstellungen (Arbeitszufriedenheit, Commitment) erklären. Dabei gehen wir von zwei verschiedenen Annahmen aus: Zum einen erwarten wir, dass das psychosoziale Befinden von Beschäftigten (Arbeitsbeanspruchung, kognitive Irritation) eine vermittelnde Rolle einnimmt und die positive Korrelation von Selbstwirksamkeitserwartung mit Arbeitszufriedenheit und Commitment darauf basiert, dass eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung das psychosoziale Befinden verbessert und dies wiederum eine stärkere Zufriedenheit mit der Arbeit und eine höhere Bindung an die Organisation nach sich zieht. Zum anderen gehen wir davon aus, dass sich bedingungsbezogene Determinanten (Arbeitsplatzunsicherheit) als bedeutsam in Bezug auf die Stärke dieses Zusammenhangs erweisen. Im Rahmen dieser Studie wird somit eine Fokussierung auf psychische Beanspruchungsprozesse und damit auf die Bedeutung von Gesundheit am Arbeitsplatz für das Erleben von Arbeitszufriedenheit und Commitment vorgenommen.

## 2 Zentrale Arbeitseinstellungen

In einer aktuellen Überblicksarbeit definieren Judge und Kammeyer-Mueller (2012) Arbeitseinstellungen als „evaluations of one’s job that express one’s feelings toward, beliefs about, and attachment to one’s job (...) which encompasses both the cognitive and affective components of these evaluations...“ (S. 344). Innerhalb des „populärste[n] Einstellungskonzept[es] arbeits- und organisationspsychologischer Forschung“ (Six & Felfe, 2004, S. 603), der *Arbeitszufriedenheit*, ergibt sich eine positive Einstellung gegenüber der beruflichen Tätigkeit, wenn Wünsche und persönliche, soziale oder kulturelle Bedürfnisse des Arbeitenden erfüllt bzw. befriedigt werden. Neben einer kognitiven Ist-Soll-Bewertung der Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen oder persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten (Neuberger & Allerbeck, 1978; Six & Felfe, 2004) werden in der Forschung zunehmend die affektiven Anteile der Arbeitszufriedenheit berücksichtigt (Lucas & Diener, 2003; Wegge & van Dick, 2006).

Commitment zeichnet sich nach Mowday, Steers und Porter (1979) durch eine starke individuelle Identifikation mit einer bestimmten Organisation aus, die einhergeht mit (1) der Akzeptanz von organisationa-

len Zielen und Wertvorstellungen, (2) der Bereitschaft, sich für die Organisation mit einer beachtlichen Leistung einzusetzen, und (3) dem starken Bedürfnis, auch künftig Mitglied der Organisation zu bleiben. Meyer und Allen (1991) differenzieren in ihrem dreidimensionalen Modell zwischen den Komponenten affektives Commitment („wollen“), normatives Commitment („sollen“) und kalkulatorisches Commitment („müssen“).

Die Ergebnisse einer Metaanalyse (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnitsky, 2002) sprechen dafür, dass affektives und normatives Commitment schwer zu differenzieren sind<sup>1</sup>, insofern beschränken wir uns in dieser Studie auf die Erfassung der affektiven Bindung und der rationalen Kosten-Nutzen-Bindung. *Affektives Commitment* erfordert die Erfüllung individueller Bedürfnisse und drückt sich in der Akzeptanz und der Identifikation mit den Werten und Zielen, der Einsatzbereitschaft und dem Bedürfnis, in der Organisation zu verbleiben, aus (Mowday, Porter & Steers, 1982). Das *kalkulatorische Commitment* betont die Abhängigkeit von zurückliegenden Investitionen und wahrgenommenen Beschäftigungsalternativen und hat eine kognitive Kosten-Nutzen-Überlegung zur Folge.

Metaanalytische Befunde belegen, dass affektives Commitment deutlich positiv mit Arbeitszufriedenheit korreliert, während kalkulatorisches Commitment und Arbeitszufriedenheit tendenziell negativ zusammenhängen (Meyer et al., 2002).

## 3 Determinanten zentraler Arbeitseinstellungen

Zur Herleitung der verschiedenen Komponenten im Entstehungsprozess von Arbeitszufriedenheit und Commitment werden Annahmen aus der transaktionalen Stresstheorie von Lazarus und Folkman (1984) mit dem handlungstheoretisch fundierten Modell zur Arbeitszufriedenheit von Wieland et al. (2006) kombiniert. Im Mittelpunkt der theoretischen Annahmen von Lazarus und Folkman (1984) stehen individuelle Prozesse der Einschätzung und Bewertung von Umwelтанforderungen. Subjektive Überzeugungen und Erwartungen über die Konsequenzen der Umwelтанforderung für die eigene Person bzw. Bewältigungsmöglichkeiten beeinflussen diese Prozesse. Während im transaktionalen Stressmodell Persönlichkeitsvariablen einen entscheidenden Einfluss auf die Wahrnehmung von Beanspruchung ausüben, ist das Belastungsmodell der Handlungsregulationstheorie, das dem Modell von Wieland et al. (2006) zugrunde liegt, eher bedingungsbezogen konzipiert. Im Vordergrund stehen neben Merkmalen der Person die Merk-

1 Die artefaktbereinigte Durchschnittskorrelation in der Metaanalyse beträgt  $\rho = .69$  in Studien außerhalb Nordamerikas.

male der Arbeitstätigkeit. Beeinflusst werden Art und Ausmaß sowie die Entstehung und Veränderung der Arbeitszufriedenheit durch drei Wirkmechanismen, nämlich (a) der Selektionswirkung, (b) der direkten Wirkung, und (c) der indirekten (beanspruchungsvermittelten) Wirkung. Im Rahmen dieser Untersuchung spielen ausschließlich die beiden letztgenannten eine Rolle.

Das untersuchungsleitende Modell wird in Abbildung 1 illustriert. Basierend auf Annahmen der transaktionellen Stresstheorie in Verbindung mit handlungstheoretischen Ansätzen gehen wir davon aus, dass arbeitsbezogene Merkmale der Person, Merkmale der Arbeitssituation sowie psychische Beanspruchungszustände, die durch Gereiztheit und Belastetheit abgebildet werden, sich als bedeutsam zur Erklärung zentraler Arbeitseinstellungen erweisen. Unseres Wissens ist dies die erste Studie, die Beanspruchung im Arbeitsprozess als vermittelnde Variable für das Erleben von Commitment analysiert. Auf die einzelnen Komponenten und ihre erwarteten Zusammenhänge zur Arbeitszufriedenheit, zum affektiven und kalkulatorischen Commitment soll im Folgenden eingegangen werden.

lichkeitsfacette in den Vordergrund der Betrachtung gerückt werden, nämlich die *berufliche Selbstwirksamkeitserwartung*.

Selbstwirksamkeitserwartungen beziehen sich auf die Beurteilung der eigenen Fähigkeit und Motivation zur Ausführung von Handlungen (Abele, 2002; Bandura, 1997). Metaanalytische Ergebnisse sprechen dafür, dass die generalisierte Selbstwirksamkeitserwartung positiv mit Arbeitszufriedenheit (Judge & Bono, 2001) und affektivem Commitment (Meyer et al., 2002) zusammenhängt. Gemäß Bandura (1997) soll die Selbstwirksamkeitserwartung möglichst bereichsspezifisch erhoben werden. Bei der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung handelt es sich um die persönliche Einschätzung der eigenen Kompetenzen, mit beruflichen Problemen und Hindernissen zurechtzukommen (vgl. Schyns & von Collani, 2002). Bisherige Befunde legen eine positive Beziehung dieses kontextspezifischen Konstrukts mit Arbeitszufriedenheit und affektivem Commitment nahe (Cohrs, Abele, & Dette, 2006; Rigotti, Schyns & Mohr, 2008; Schyns & von Collani, 2002). Zur Replikation der bisherigen Befundlage wird deshalb folgender Zusammenhang postuliert:

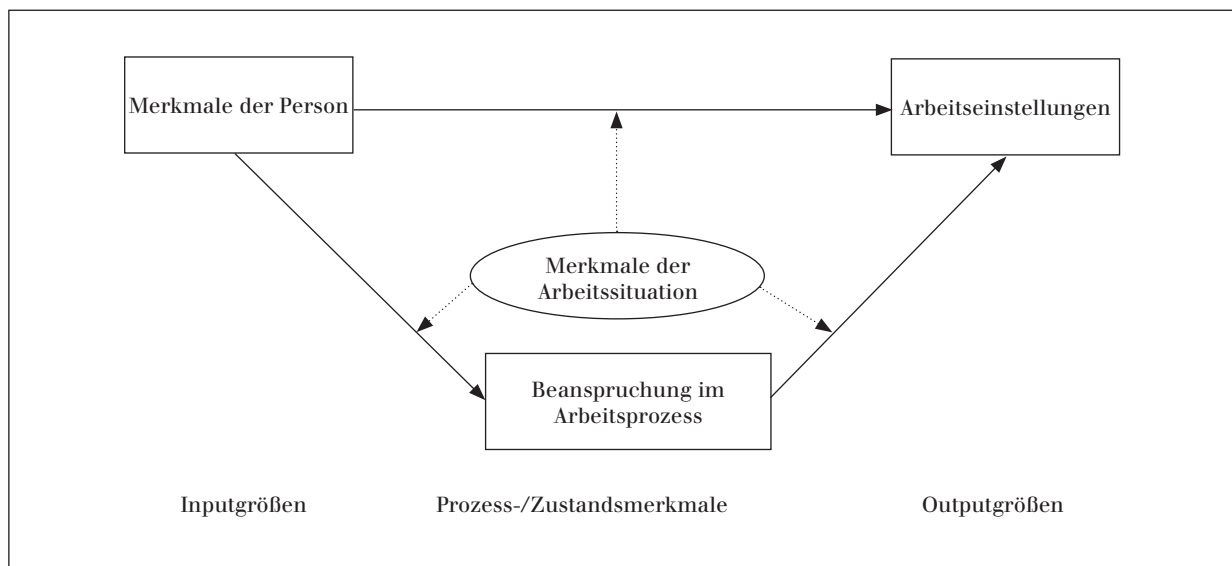


Abbildung 1: Theoretisches Modell zu möglichen Beziehungen von Merkmalen der Person, Merkmalen der Arbeitssituation, psychischen Beanspruchungszuständen und zentralen Arbeitseinstellungen.

#### Merkmale der Person und Arbeitseinstellungen

Wieland et al. (2006) weisen im Zusammenhang mit direkten Wirkmechanismen auf die Bedeutung von arbeitsbezogenen Personenmerkmalen hin. In verschiedenen Studien konnte ein Zusammenhang von Persönlichkeit und Arbeitszufriedenheit (z. B. Judge, Heller & Mount, 2002) bzw. affektivem und kalkulatorischem Commitment (z. B. Erdheim, Wang & Zickar, 2006) ermittelt werden. In der vorliegenden Untersuchung soll eine spezifische arbeitsbezogene Persön-

HI: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und (H1a) Arbeitszufriedenheit sowie (H1b) affektivem Commitment.

#### Beanspruchung im Arbeitsprozess als Mediator

Psychische Beanspruchungszustände im Arbeitsprozess stellen im Rahmen dieser Untersuchung ein wesentliches Bindeglied zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit und Commitment dar. Innerhalb der

vorliegenden Studie wird die Beanspruchung im Arbeitsprozess dabei in eine affektive und eine kognitive Komponente zerlegt.

Als affektive Komponente wird die erlebte *Arbeitsbeanspruchung* betrachtet. Das Konzept der Arbeitsbeanspruchung hat seine theoretische Fundierung im transaktionalen Stressmodell (Folkman & Lazarus, 1988). Die Beanspruchung ist die „individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Auswirkung der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand“ (Normenausschuss für Ergonomie, 1987). Somit ist die Beanspruchung als Resultat der individuellen Verarbeitung von Belastungen zu sehen und damit eine subjektive Größe.

Neben der subjektiv erlebten Arbeitsbeanspruchung wird die *kognitive Irritation* erfasst. Irritation wird als Indikator psychischer Befindungsbeeinträchtigung betrachtet. Irritation ist keine psychische Ermüdung, da sie nicht in alltäglichen Ruhepausen abgebaut werden kann, aber auch keine psychische Erkrankung, da noch keine Chronifizierung aufgetreten sein muss (Mohr, Rigotti & Müller, 2007). Die hier untersuchte kognitive Komponente beschreibt das Unvermögen einer Person, von der Arbeit zu Hause „abschalten“ zu können (vgl. Mohr, Rigotti & Müller, 2005).

Wieland et al. (2006) ermittelten für die Selbstwirksamkeitserwartung eine negative Korrelation zum Beanspruchungserleben, sodass folgende Replikationshypothese angenommen wird:

*H2:* Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und (H2a) affektiver sowie (H2b) kognitiver Beanspruchung im Arbeitsprozess.

In letzter Zeit wurden vermehrt Studien zur Bedeutung von psychischer Beanspruchung für das Commitment durchgeführt. So zeigte sich beispielsweise, dass ein positives Betriebsklima mit höherem affektiven Commitment einhergeht (Felfe et al., 2006). Bisherige metaanalytische Befunde sprechen dafür, dass Befindensbeeinträchtigungen negativ mit affektivem Commitment zusammenhängen, während die Beziehung zum kalkulatorischen Commitment positiv ausgeprägt ist (z. B. Meyer et al., 2002). Für die Arbeitszufriedenheit zeigten sich negative Zusammenhänge zur Gereiztheit (Wieland et al., 2006) und zur Arbeitsbelastung (Schmidt, 2006).

Obwohl der überwiegende Teil der bisher durchgeführten Studien direkte Zusammenhänge von Beanspruchung im Arbeitsprozess und zentralen Arbeitseinstellungen belegt (z. B. Felfe et al., 2006, 2008), wurden vereinzelt auch moderierende Effekte berücksichtigt. Schmidt (2006) fand beispielsweise, dass die negativen Auswirkungen hoher Arbeitsbelastungen auf die Arbeitszufriedenheit bei höherem Commitment abgeschwächt werden können. Wieland

et al. (2006) gehen in ihrem handlungstheoretischen Modell von einer indirekten Wirkung von emotionalen Beanspruchungszuständen auf Art und Ausmaß der Arbeitszufriedenheit aus (vgl. Abbildung 1). Die Beanspruchung wirkt dabei als Mediator und vermittelt den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitszufriedenheit. Für die affektive Komponente der Beanspruchung im Arbeitsprozess soll insofern folgender Mediationseffekt erwartet werden:

*H3:* Die Arbeitsbeanspruchung vermittelt den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und (H3a) Arbeitszufriedenheit, (H3b) affektivem Commitment sowie (H3c) kalkulatorischem Commitment.

#### *Merkmale der Arbeitssituation als Moderator*

In der vorliegenden Untersuchung wird die Arbeitsplatzunsicherheit als ein wesentliches Merkmal der Arbeitssituation erfasst.

*Arbeitsplatzunsicherheit* wird definiert als „... overall concern about the future existence of the job“ (Rosenblatt & Ruvio, 1996, S. 587), wobei es nicht auf die objektive Bedrohung des Arbeitsplatzes sondern die subjektive Bedrohungswahrnehmung ankommt (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Metaanalytische Befunde zeigen, dass die Arbeitsplatzunsicherheit in negativer Beziehung zu Arbeitszufriedenheit (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002) und affektivem bzw. kalkulatorischem Commitment steht (Andolsek & Stebe, 2004; Cheng & Chan, 2008). Weiterhin zeigte sich, dass verschiedene Personenmerkmale wie Affektivität, Selbstachtung, Flexibilität oder Kontrollüberzeugung den Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit bzw. Gesundheit moderieren (z. B. Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen, 1999; Otto, Hoffmann-Biencourt, & Mohr, 2011; Schreurs, van Emmerik, Notelaers & De Witte, 2010).

In einer Arbeitssituation, in der der eigene Arbeitsplatz als unsicher erlebt wird, nimmt möglicherweise die Rolle von personalen Ressourcen zu (Cheng, Huang, Lee & Ren, 2012; Näswall Sverke & Hellgren, 2005). So ist davon auszugehen, dass für Beschäftigte, die subjektiv eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit wahrnehmen, die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und damit das Vertrauen, auch künftig mit beruflichen Problemen und Hindernissen adäquat umzugehen, wichtiger wird. Ausgehend von dieser Argumentation erwarten wird, dass der über den Beanspruchungsprozess vermittelte Zusammenhang von Persönlichkeit und Arbeitseinstellungen unter besonders unsicheren Bedingungen (hohe Arbeitsplatzunsicherheit) stärker ist als unter weniger unsicheren Bedingungen (geringe Arbeitsplatzunsicherheit). Dementsprechend wird folgende Interaktionshypothese formuliert:

*H4:* Die in H3 postulierten Zusammenhänge zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung, Beanspruchung im Arbeitsprozess und zentralen Arbeitseinstellungen sind stärker im Fall von hoher (im Vergleich zu geringer) Arbeitsplatzunsicherheit.

## 4 Methode

### 4.1 Stichprobe

Die Datenerhebung erfolgte in Form einer onlinebasierten Mitarbeiterbefragung unter Beschäftigten eines Solarunternehmens ( $N = 835$ ). 435 Beschäftigte beantworteten den Fragebogen (Rücklaufquote 52.1 %). Aufgrund fehlender Daten in den hier interessierenden Variablen mussten 35 Fragebögen für die weiteren Analysen ausgeschlossen werden, so dass eine finale Stichprobe von  $N = 400$  Beschäftigten resultiert. Ca. zwei Drittel der Befragten (65.2 %) waren männlich. Bezüglich des Alters herrschte in den Altersklassen von 20 bis 29, von 30 bis 39 sowie von 40 bis 49 Jahren eine annähernde Gleichverteilung mit jeweils ca. 30 % vor. Beschäftigte zwischen 50 und 59 Jahren machten einen relativ kleinen Anteil von 9.5 % an der Gesamtstichprobe aus. In Bezug auf die Dauer der Organisationszugehörigkeit zeigte sich, dass mit 42.5 % die Mehrheit der Beschäftigten seit ein bis zwei Jahren im Unternehmen tätig war. 35 % arbeiteten bereits seit längerer Zeit in der Organisation, wobei 18 % zwischen zwei und drei Jahren und

weitere 9.5 % zwischen drei und vier Jahren im Unternehmen beschäftigt waren. 22.5 % hatten eine Zugehörigkeitsdauer zur Organisation von weniger als einem Jahr, wobei 11.8 % bereits ein halbes Jahr und 10.7 % weniger als ein halbes Jahr im Unternehmen tätig waren. Da es sich um ein Industrieunternehmen handelt, waren über die Hälfte (50.7 %) der Befragten Produktionsmitarbeiter. Der Anteil der Führungskräfte lag bei 15.3 % und der Angestellten ohne Personalverantwortung bei 30.7 %.

### 4.2 Instrumente

Die Antwortskalen der eingesetzten Verfahren wurden an eine 6-stufige Antwortskala (1 = stimme überhaupt nicht zu; 6 = stimme voll und ganz zu) angepasst. Die Interkorrelationen sämtlicher Variablen nebst den deskriptiven Statistiken werden in Tabelle 1 aufgeführt.

### 4.3 Merkmale der Person

Als arbeitsbezogenes Persönlichkeitsmerkmal wurde die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung mit Hilfe des gleichnamigen Instruments von Schyns und v. Collani (2002) erfasst. Dabei wurde die Kurzversion der Skala angewandt (8 Items; z. B.: „Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet“), die in der vorliegenden Studie eine hohe interne Konsistenz aufwies (Cronbachs Alpha: .85).

*Tabelle 1: Deskriptive Statistik und Interkorrelationen von Merkmalen der Person, Merkmalen der Situation, Beanspruchung im Arbeitsprozess und Arbeitseinstellungen*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$	1	2	3	4	5	6
Merkmale der Person									
(1) Berufliche Selbstwirksamkeit	4.54	0.57	.85						
Merkmale der Situation									
(2) Arbeitsplatzunsicherheit	2.98	1.29	--	-.06					
Beanspruchung im Arbeitsprozess									
(3) Arbeitsbeanspruchung	3.17	0.90	.80	-.19***	-.01				
(4) Kognitive Irritation	2.75	0.92	.65	-.24***	-.06	.74***			
Zentrale Arbeitseinstellungen									
(5) Arbeitszufriedenheit	4.39	0.55	.85	.10*	-.25***	-.12*	-.01		
(6) Affektives Commitment	4.93	0.68	.74	.24***	-.04	-.19***	-.11*	.49***	
(7) Kalkulatorisches Commitment	4.38	1.07	.82	.10*	.18***	-.17***	-.16***	.00	.36***

*Anmerkungen.* Sämtliche Skalen reichen von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu), wobei ein hoher Wert für eine starke Merkmalsausprägung steht.

$p < .001$ \*\*\*;  $p < .01$ \*\*;  $p < .05$ \*.

#### 4.4 Merkmale der Situation

Die Arbeitsplatzunsicherheit als Merkmal der Arbeitssituation wurde über ein entsprechendes Einzelitem „Die Gefahr meinen Arbeitsplatz zu verlieren ist hoch“ aus dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger und Allerbeck (1978) operationalisiert. Die Messung von Arbeitsplatzunsicherheit über Einzelitems hat sich in der Forschung bewährt (vgl. De Witte, 1999).

#### 4.5 Beanspruchung im Arbeitsprozess

Zur Erfassung der *Arbeitsbeanspruchung* wurde die Subskala Arbeits- und Berufsbelastung aus dem Instrument zur Zufriedenheit und Belastung im Beruf von Weyer, Hodapp und Neuhäuser (2005) eingesetzt. Cronbachs Alpha lag mit .80 im zufriedenstellenden Bereich (5 Items; z. B.: „Bei der Arbeit bin ich meist sehr angespannt“). Als kognitive Dimension der Beanspruchung wurde *kognitive Irritation* mit einem Instrument von Mohr et al. (2005) erhoben, die ein Cronbachs Alpha von .65 aufwies (3 Items; Beispielitem: „Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken“).

#### 4.6 Zentrale Arbeitseinstellungen

Die *Arbeitszufriedenheit* wurde mit Hilfe des ABB von Neuberger und Allerbeck (1978; z. B.: „Meine Tätigkeit [gemeint ist der Inhalt der Tätigkeit, die Art der Arbeitsaufgaben] ... gefällt mir“) abgebildet. Für die Analysen wurde der über die sieben Subskalen des ABB (Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Kollegen, Vorgesetzte, Organisation und Leitung, Entwicklung, Bezahlung) gemittelte Wert verwendet (Cronbachs Alpha: .83). Das organisationale Commitment wurde mit Hilfe des Fragebogens zur Erfassung von affektivem, kalkulatorischem und normativem Commitment gegenüber der Organisation, dem Beruf / der Tätigkeit und der Beschäftigungsform von Felfe, Six, Schmook und Knorz (2005) ermittelt. Dabei wurden die Items zum *affektiven Commitment* (5 Items; Cronbachs Alpha: .74; z. B.: „Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu [...]“) und zum *kalkulatorischen Commitment* (4 Items; Cronbachs Alpha: .82; z. B.: „Ich habe schon zu viel Kraft und Energie in [...] gesteckt, um jetzt noch an einen Wechsel zu denken“) aus der Subskala Verbundenheit und Identifikation mit der Organisation ausgewählt.

#### 4.7 Voranalysen

Sämtliche Variablen wurden in dieser Studie im Selbstbericht erfasst. Cote und Buckley (1987) fanden, dass 28.9 % der Varianz von Selbstberichtsdaten zur Einschätzung von Arbeitsvariablen in den Sozialwissenschaften auf Methodenartefakte zurückgehen. Zur Prüfung der gemeinsamen Methodenvarianz (CMV) folgten wir Vorschlägen von Podsakoff, MacKenzie, Podsakoff, und Lee (2003). Als Basistest verwendeten wir den Harman-Test, bei dem sämtliche manifeste Items als Indikatoren eines einzelnen Methodenfaktors modelliert werden. Zeigt dieser Wert einen guten Fit, sind Probleme mit CMV als gravierend einzustufen, was in unsere Studie nicht der Fall war ( $\chi^2 = 4250.98$ ,  $df = 469$ , CFI = .28, RMSEA = .14). Als Nächstes ergänzten wir zu unserem Modell bestehend aus den sechs Faktoren (1) Arbeitszufriedenheit, (2) affektives Commitment, (3) kalkulatorisches Commitment, (4) Arbeitsbeanspruchung, (5) kognitive Irritation und (6) berufliche Selbstwirksamkeitserwartung einen latenten Methodenfaktor, um abzuschätzen, ob ein möglicher Anstieg in der Modelgüte durch einen ungemessenen Methodenfaktor zustande kommt. Der Fit des Modells mit Methodenfaktor ( $\chi^2 = 1133.73$ ,  $df = 422$ , CFI = .86, RMSEA = .06) war signifikant besser ( $p < .001$ ) als der Fit des Modells ohne Methodenfaktor ( $\chi^2 = 1358.41$ ,  $df = 449$ , CFI = .83, RMSEA = .07). Insgesamt lassen sich 24.6 % der Gesamtvarianz auf Methodenartefakte zurückführen, was auf einen geringeren Wert als den Durchschnittswert von Cote und Buckley (1987) hindeutet.

## 5 Ergebnisse

Die aufgestellten Hypothesen wurden mittels AMOS (Arbuckle, 2010) im Rahmen eines Strukturgleichungsmodells mit latenten Variablen<sup>2</sup> überprüft. Zunächst wurde in einem ersten Modell die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als unabhängige Variable und zentrale Arbeitseinstellungen als abhängige Variablen berücksichtigt (H1). Um das theoretische Gesamtmodell abzubilden, wurde im darauffolgenden Schritt ein Modell mit den Mediatoren kognitive Irritation und Arbeitsbeanspruchung (H2; H3) modelliert und letztlich im Rahmen eines Mehrgruppenvergleichs getestet, inwieweit Arbeitsplatzunsicherheit (geringe vs. hohe Unsicherheit) die entsprechenden Zusammenhänge moderiert (H4). Die Modellgütekriterien der einzelnen Modelle werden in Tabelle 2 aufgeführt.

2 Die unabhängige Variable (berufliche Selbstwirksamkeitserwartung) und die abhängigen Variablen (zentrale Arbeitseinstellungen) wurden latent abgebildet. Dazu wurden jeweils zwei manifeste Variablen – bestehend aus den geraden und ungeraden Items der entsprechenden Skala – zugrunde gelegt. Die Mediatorvariablen (Beanspruchung im Arbeitsprozess) wurden manifest gemessen.

Tabelle 2: Güteindikatoren der alternativen Strukturgleichungsmodelle

Modell	$\chi^2$	<i>df</i>	$\chi^2 / df$	RMSEA	90 % KI RMSEA	CFI
(1) Modell mit direktem Effekt						
(SWE → ZAE)	207.46***	15	13.83	.18	.16-.20	.87
(2) Modell mit Mediationseffekt						
(SWE → BEA → ZAE)	44.50**	22	2.02	.05	.05-.07	.99
(3) Mehrgruppenmodell						
(SWE → BEA → ZAE + AU als Moderator)	55.89 <sub>n.s.</sub>	42	1.33	.05	.00-.05	.99

Anmerkungen. SWE = berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. ZAE = zentrale Arbeitseinstellungen. BEA = Beanspruchung im Arbeitsprozess. AU = Arbeitsplatzunsicherheit. RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; Werte < .05 sprechen für einen guten Fit. KI = Konfidenzintervall. CFI = Comparative Fit Index; Werte > .97 sprechen für einen guten Fit des Modells.

$p < .001$ \*\*\*;  $p < .01$ \*\*; n.s. = nicht signifikant.

In Hypothese 1 wurde angenommen, dass die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung positiv mit Arbeitszufriedenheit und affektivem Commitment zusammenhängt. Das direkte Modell (1) ohne Mediations- bzw. Moderationseffekte spricht für einen unzureichenden Fit (vgl. Tabelle 2). Dennoch zeigte sich in Übereinstimmung mit H1a und H1b, dass Personen, die an ihre beruflichen Fähigkeiten glaubten, eher mit ihrer Arbeit zufrieden waren ( $\beta = .52$ ;  $p < .001$ ) und eine stärkere affektive Verbundenheit zum Unternehmen empfanden ( $\beta = .48$ ;  $p < .001$ ). Darüber hinaus ergab sich eine mäßig positive Korrelation zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und kalkulatorischem Commitment ( $\beta = .13$ ;  $p < .01$ ).

In Hypothese 2 wurde ein negativer Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitsbeanspruchung sowie kognitiver Irritation erwartet. Hypothese 3 postulierte weiter, dass die Beziehung zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und zentralen Arbeitseinstellungen durch die Arbeitsbeanspruchung mediiert wird.<sup>3</sup> Durch die Einführung der beiden Indikatoren für Beanspruchung im Arbeitsprozess in das Gesamtmodell lässt sich eine substanzielle Verbesserung der Güteindikatoren für das Modell mit Mediationseffekt (2) erzielen. Erwartungsgemäß war die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung negativ mit Arbeitsbeanspruchung ( $\beta = -.20$ ;  $p < .001$ ) und kognitiver Irritation ( $\beta = -.24$ ;  $p < .001$ ) korreliert, wodurch sich eine

Bestätigung für H2a und H2b finden ließ. Die Arbeitsbeanspruchung zeigte substanzielle negative Korrelationen zur Arbeitszufriedenheit ( $\beta = -.25$ ;  $p < .001$ ) und zum affektiven Commitment ( $\beta = -.26$ ;  $p < .001$ ). Dabei mediierte die Arbeitsbeanspruchung den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung mit Arbeitszufriedenheit (H3a) und affektivem Commitment (H3b) partiell. Dieser Befund spricht dafür, dass die Selbstwirksamkeitserwartung nicht nur indirekte, über das Beanspruchungserleben vermittelte Effekte, sondern zusätzlich auch direkte Effekte auf die Zufriedenheit ( $\beta = .15$ ;  $p < .01$ ) und emotionale Verbundenheit mit der Organisation ( $\beta = .29$ ;  $p < .001$ ) aufzeigt. Entgegen den Erwartungen in H3c konnten weder direkte noch vermittelte Beziehungen zum kalkulatorischen Commitment gefunden werden.

Letztendlich wurde in Hypothese 4 angenommen, dass die Beziehungen zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung, Arbeitsbeanspruchung und zentralen Arbeitseinstellungen stärker sind für Personen, die eine hohe (im Vergleich zu einer geringen) Arbeitsplatzunsicherheit wahrnehmen. Zur Prüfung dieser Annahme wurden die Beschäftigten in eine Gruppe mit geringer ( $n = 170$ ) und hoher Arbeitsplatzunsicherheit ( $n = 230$ ) aufgeteilt und nachfolgend ein Mehrgruppenvergleich durchgeführt. Das akzeptierte Mehrgruppenmodell (3) schien am Geeignetesten zur Abbildung der Daten und wies insgesamt die besten Gütekriterien (CFI; RMSEA) auf (vgl. Tabelle 2).

3 Als Voraussetzung einer Mediatoranalyse gilt nach Baron und Kenny (1986) der gegenseitige Zusammenhang von unabhängiger Variable (beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung), abhängiger Variable (Arbeitszufriedenheit, affektives bzw. kalkulatorisches Commitment) und Mediatorvariable (Arbeitsbeanspruchung). Diese Voraussetzungen waren erfüllt (vgl. Tabelle 1).

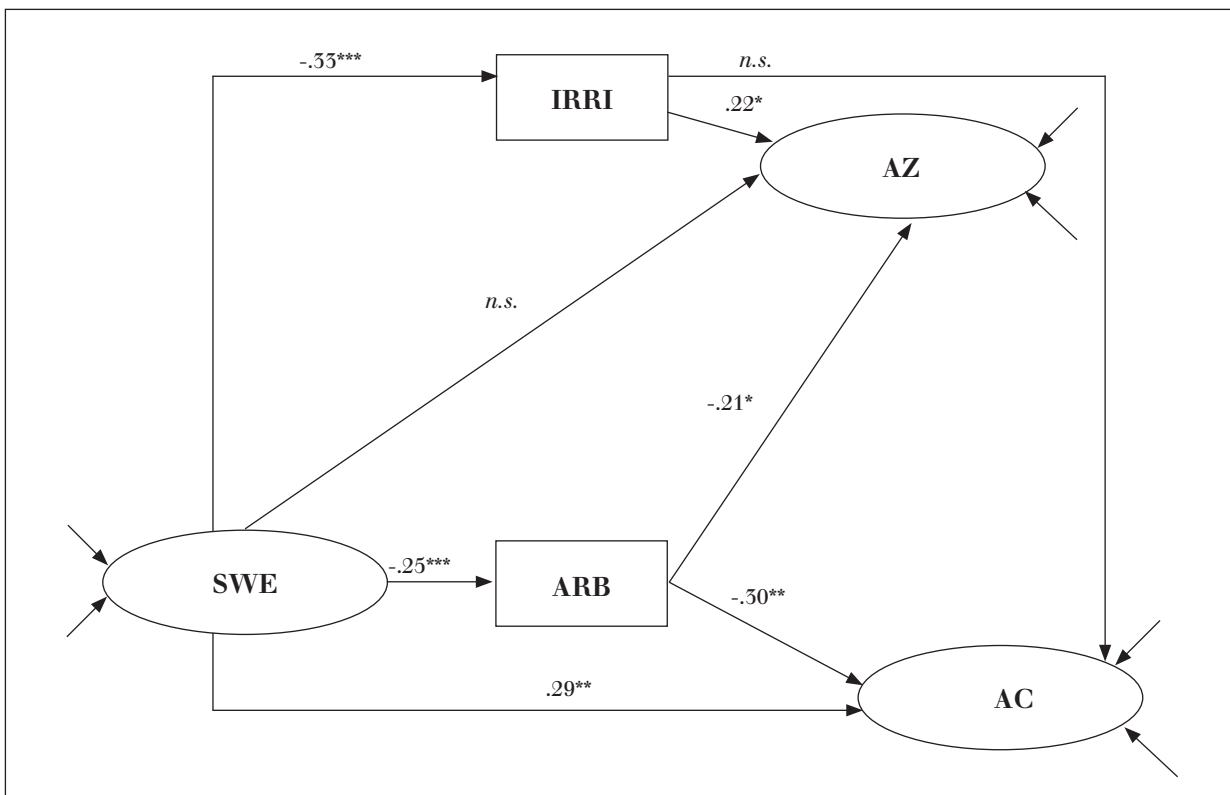
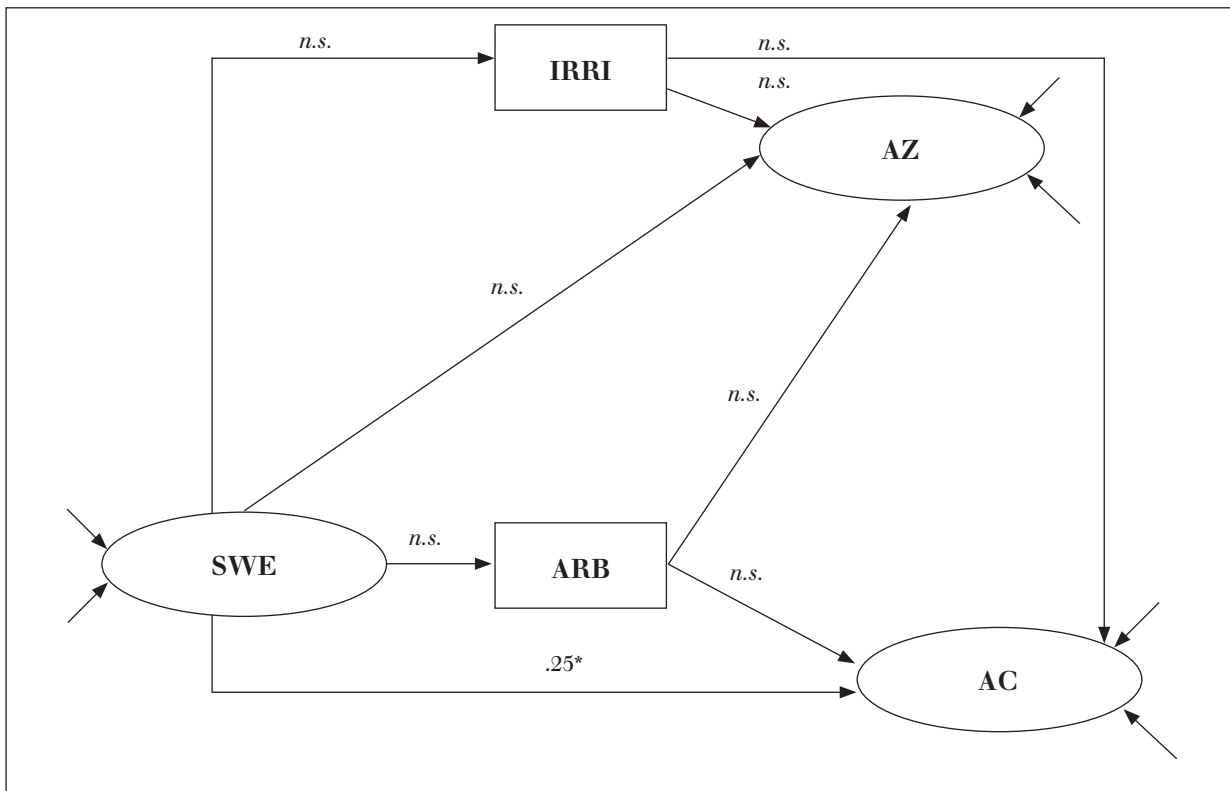


Abbildung 2: Akzeptiertes Strukturgleichungsmodell zur Mediatorwirkung von Arbeitsbeanspruchung (ARB) bzw. Irritation (IRRI) auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung (SWE) und Arbeitszufriedenheit (AZ) bzw. affektivem Commitment (AC) für Beschäftigte mit geringer (Abbildung oben; n = 170) und hoher (Abbildung unten; n = 230) Arbeitsplatzunsicherheit.  
 $p < .001^{***}$ ;  $p < .01^{**}$ ;  $p < .05$ ; *n.s.* = nicht signifikant.



Die Strukturgleichungsmodelle für die beiden Gruppen werden in Abbildung 2 aufgeführt. Während für die Beschäftigten mit geringer Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. Abbildung 2 oben) die Zusammenhänge weitgehend nicht signifikant wurden, ergaben sich für die Beschäftigten, die eine stärkere Unsicherheit wahrnehmen, substanzielle Korrelationen. Dieses Ergebnis stützt die Annahme, dass die Variablen bei zunehmender Unsicherheit stärker miteinander zusammenhängen, wodurch H4 als bestätigt gelten kann.

## 6 Diskussion

Aufbauend auf dem transaktionalen Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984) und dem handlungstheoretisch konzipierten Modell der Arbeitszufriedenheit (Wieland et al., 2006) wurde der Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und zentralen Arbeitseinstellungen analysiert. Dabei wurden Indikatoren psychischer Beanspruchung als zugrundeliegende Mediatoren berücksichtigt und Arbeitsplatzunsicherheit als wichtiges Merkmal der Arbeitssituation als Moderator im Zusammenspiel von Selbstwirksamkeitserwartung, Beanspruchung im Arbeitsprozess und Arbeitseinstellungen betrachtet. Das akzeptierte Strukturgleichungsmodell unterstützt den größten Teil der aufgestellten Hypothesen.

Zunächst konnte die Annahme, dass die *berufliche Selbstwirksamkeitserwartung* einen positiven Zusammenhang zu den erfassten zentralen Arbeitseinstellungen aufweist, im Rahmen dieser Untersuchung wie bereits in früheren Studien (z. B. Cohrs et al., 2006; Rigotti et al., 2008) bestätigt werden. Dieser Befund legt nahe, dass die Selbstwirksamkeitserwartung als wichtige Ressource im Arbeitskontext zu betrachten ist (Schyns & von Collani, 2002), die zu einer stärkeren Zufriedenheit mit Arbeit und einer höheren Bindung an das Unternehmen beiträgt. Der negative Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitsbeanspruchung bzw. kognitiver Irritation deutet zudem darauf hin, dass die Selbstwirksamkeitserwartung neben den Arbeitseinstellungen möglicherweise auch das psychische Befinden verbessern kann (Wieland et al., 2006).

Weiterhin wurde angenommen, dass die affektive Beanspruchung im Arbeitsprozess als vermittelnde Variable den Zusammenhang von Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitseinstellungen erklären kann. Diese Annahme konnte in Übereinstimmung mit den Befunden von Wieland et al. (2006) für die *Arbeitsbeanspruchung* in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit bestätigt werden – allerdings ließ sich nur eine partielle Mediation aufzeigen. Darüber hinaus ließ sich die (partiell) vermittelnde Funktion der Beanspruchung auch für das affektive Commitment finden. Es kann

insofern vorsichtig abgeleitet werden, dass Beschäftigte, die einschätzen, auch schwierige berufliche Probleme meistern zu können, eine höhere Arbeitszufriedenheit und ein höheres Commitment berichten. Dieser Zusammenhang basiert zum Teil darauf, dass eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung das psychosoziale Befinden der Beschäftigten verbessert und dies wiederum eine stärkere Zufriedenheit mit der Arbeit und eine höhere Bindung an die Organisation bedingt. Mohr (1991) führt aus, dass den so genannten Befindensbeeinträchtigungen eine Präventivfunktion zukommt, da sich aus ihnen Erkrankungen ausbilden können. Dies bedeutet, dass eine Krankheitsentwicklung vorgebeugt werden kann, wenn die Befindensbeeinträchtigungen identifiziert werden können. Hier lässt sich wieder ein Rückschluss auf die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ziehen. Wenn Fähigkeiten zum Umgang mit beruflichen Anforderungen am Arbeitsplatz fehlen, stellt sich Beanspruchung und damit Arbeitsunzufriedenheit und mangelndes Commitment ein.

Über die direkten und indirekten Zusammenhänge von Selbstwirksamkeitserwartung auf Arbeitseinstellungen hinaus wurde im Rahmen dieser Studie überprüft, inwiefern der Wahrnehmung von *Arbeitsplatzunsicherheit* eine Bedeutung für die Stärke der postulierten Beziehungen zukommt. Unsere Befunde deuten darauf hin, dass in einer Arbeitssituation, in der der eigene Arbeitsplatz als unsicher erlebt wird, die Wichtigkeit personaler Ressourcen (vgl. Cheng et al., 2012; Näswall et al., 2005) – wie in unserem Fall der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung – zunimmt und diese stärker mit abhängigen Variablen zusammenhängen. Das in dieser Studie gefundene Bild lässt sich dahingehend interpretieren, dass besonders in kritischen, d.h. unsicheren Situationen am Arbeitsplatz, personale Ressourcen entscheidend sind für die psychosoziale Gesundheit und damit für die Aufrechterhaltung der Arbeitszufriedenheit und Bindung an die Organisation. Weitere Studien müssten prüfen, inwiefern neben der Arbeitsplatzunsicherheit auch andere Merkmale der Arbeitssituation (Zeitdruck, Rollenambiguität) ein ähnliches Muster zeigen und ob sich die gefundenen Zusammenhänge auch auf andere abhängige Variablen (Leistung, Absentismus) übertragen lassen.

### *Methodische Einschränkungen*

Die methodischen Schwächen dieser Untersuchung und ihre Implikationen für zukünftige Forschungsarbeiten sollen nicht unerwähnt bleiben. Die Daten wurden im Selbstbericht in einer Einmalhebung erfasst, so dass keine Rückschlüsse auf die Kausalität der Beziehungen geführt werden können. Zwar scheint die Annahme plausibel, dass eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung zu mehr Arbeitszufriedenheit führt, es

wäre aber genauso denkbar, dass eine hohe Arbeitszufriedenheit dazu führt, dass Mitarbeiter ihre berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als höher einstufen. Um kausale Interpretationen zu erlauben, wären experimentelle Studien oder Längsschnittstudien mit multiplen Messzeitpunkten unumgänglich.

Die Arbeitszufriedenheit wurde über die subjektive Einstellung der Mitarbeiter zu ihrer Arbeit erfasst. Im Rahmen von Fremdbeobachtungen und Arbeitsplatzanalysen hätten zusätzliche wichtige Erkenntnisse gewonnen werden können. Über eine andere Art der Datenerfassung hinaus sollten in weiteren Studien auch objektiv erfassbare Indikatoren wie Fluktuation, Absentismus oder Qualitäts- bzw. Produktionskennzahlen berücksichtigt werden. Dies würde zugleich das Risiko der Überschätzung von gefundenen Zusammenhängen aufgrund der Untersuchung sämtlicher Konstrukte bei der gleichen Person mit der gleichen Methode minimieren (vgl. Podsakoff et al., 2003). Zukünftig sollten deshalb Methoden der Beobachtung mit Methoden der Befragung der Beschäftigten kombiniert und objektive Parameter einbezogen werden.

#### Praktische Implikationen

Gemäß unseren Befunden lassen sich die Arbeitszufriedenheit und das Commitment dadurch verbessern, dass die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung der Mitarbeiter gesteigert wird. In verhaltensorientierten Selbstwirksamkeitstrainings könnten gezielt positive Erfahrungen in der Arbeit und bei der Bewältigung von Aufgaben erfragt und in der Gruppe reflektiert bzw. in Rollenspielen erlebt werden, was das Bewusstsein für die eigenen Kompetenzen stärkt. Im Sinne der Verhältnisprävention sollte ein Unternehmen auch für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sorgen. Möglichkeiten hierzu wären die Gestaltung von Arbeitsaufgaben mit einem entsprechenden Anforderungsgehalt (Bergmann, Pietrzyk, & Richter, 2009) und die Etablierung regelmäßiger Mitarbeitergespräche, in denen die Beschäftigten konstruktive Rückmeldungen über ihre beruflichen Fähigkeiten erhalten.

#### Literatur

- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, *53*, 109-118.
- Andolsek, D. M. & Stebe, J. (2004). Multinational perspectives on work values and commitment. *International Journal of Cross-Cultural Management*, *4*, 181-209.
- Arbuckle, J. L. (2010). *IBM SPSS® Amos™ 19 user's guide*. Crawfordville, FL: Amos Development Corporation.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182.
- Bergmann, B., Pietrzyk, U. & Richter, R. (2009). Seelische Gesundheit und Entwicklung von Motivation und Leistungsfähigkeit als Funktion der Arbeitsaufgabengestaltung. *Journal Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity*, *2* (2), 12-21.
- Cheng, G. H. L. & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, *57*, 272-303.
- Cheng, T., Huang, G. H., Lee, C., & Ren, X. P. (2012). Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: The moderating role of emotional intelligence and the leader-member exchange. *Asia Pacific Journal of Management*, *29*, 709-728.
- Cohrs, J. C., Abele, A. E., & Dette, D. E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *The Journal of Psychology*, *140*, 363-395.
- Cote, J. A. & Buckley, M. R. (1987). Estimating trait, method, and error variance: Generalizing across seventy construct validation studies. *Journal of Marketing Research*, *26*, 315-319.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*, 155-177.
- Erdheim, J., Wang, M. & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, *41*, 959-970.
- Felfe, J., Six, B., Schmook, R. & Knorz, C. (2005). Fragebogen zur Erfassung von affektivem, kalkulatorischem und normativem Commitment gegenüber der Organisation, dem Beruf / Tätigkeit und der Beschäftigungsform (COBB). In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), *ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. ZIS Version 9.00*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 466-475.

- Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioural control under conditions of stress: The moderating role of self-efficacy. *Work and Stress, 14*, 262-280.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80-92.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job-satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 530-541.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology, 63*, 341-367.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Näätä, J. & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 243-260.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lucas, R. E. & Diener, E. (2003). The happy worker. Hypotheses about the role of positive affect in worker productivity. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Hrsg.), *Personality and work* (S. 31-59). San Francisco, CA: Wiley.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52.
- Mohr, G. (1991). Fünf Subkonstrukte psychischer Befindungsbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 91-119). Göttingen: Hogrefe.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation – ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49*, 44-48.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2007). *Irritations-Skala zur Erfassung arbeitsbezogener Beanspruchungsfolgen*. Göttingen: Hogrefe.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press. New York
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Näswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work and Stress, 19*, 37-49.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)“*. Bern: Hans Huber Verlag.
- Normenausschuss für Ergonomie (1987). *Psychische Belastung und Beanspruchung DIN Norm Nr. 33 405*. Normenausschuss Ergonomie: Berlin: Beuth Verlag.
- Otto, K., Hoffmann-Biencourt, A. & Mohr, G. (2011). Is there a buffering effect of flexibility for job attitudes and work-related strain under conditions of high job insecurity and regional unemployment rate? *Economic and Industrial Democracy, 32*, 609-630.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P. & Lee, J.-Y. (2005). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*, 879-905.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*, 238-255.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior, 17*, 587-605.
- Six, B. & Felfe, J. (2004): Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Organisationspsychologie*. Grundlagen und Personalpsychologie (S. 598-672). Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt, K.-H. (2006). Haupt- und Moderatoreffekte der affektiven Organisationsbindung in der Belastungs-Beanspruchungs-Beziehung. *Zeitschrift für Personalpsychologie, 5*, 121-130.
- Schreurs, B., van Emmerik, H., Notelaers, G. & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work and Stress, 24*, 56-72.
- Schulte, K. (2006). Macht Alter zufrieden mit dem Beruf? Eine empirische Analyse über die hohe Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter. In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde* (S. 273-290). Göttingen: Hogrefe Verlag.

- Schyns, B. & Collani, C. G., von (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*, 219-241.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 242-264.
- Wegge, J. & van Dick, R. (2006). Arbeitszufriedenheit, Emotionen bei der Arbeit und organisationale Identifikation. In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (S. 11-56). Göttingen: Hogrefe.
- Weyer, C., Hodapp, V. & Neuhäuser, S. (2005). Subjektive Zufriedenheit und Belastung von Arbeit und Beruf. In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), *ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. ZIS Version 9.00*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Wieland, R., Krajewski, J. & Memmou, M. (2006). Arbeitsgestaltung, Persönlichkeit und Arbeitszufriedenheit. In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit* (S. 226-242). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.

Korrespondenz-Adresse:  
Dr. Kathleen Otto  
Technische Universität Darmstadt  
Institut für Psychologie  
Organisations- und Wirtschaftspsychologie  
Alexanderstr. 10  
D-64283 Darmstadt  
otto@psychologie.tu-darmstadt.de