

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