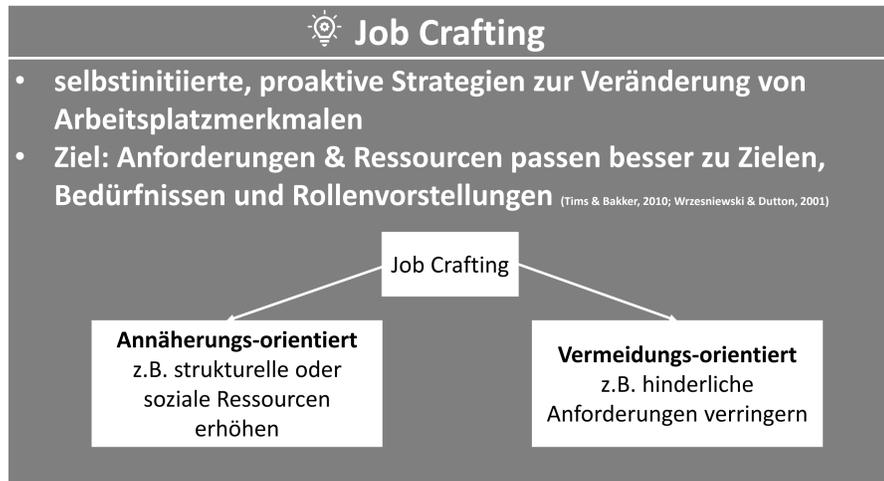


Warum craftest du deinen Job? Motivationale Antezedenzen von Job Crafting

Dissertationsvorhaben von Xenia Bolschakow

Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Johannes Gutenberg - Universität, Mainz
Betreut von Prof. Dr. Thomas Rigotti



Relevanz der Fragestellung

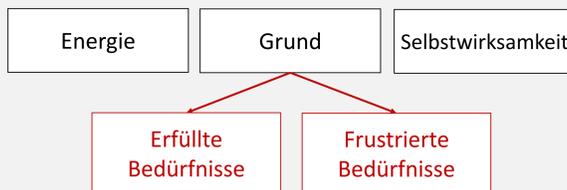
- Gesundheit von Arbeitnehmenden ist bedeutend!
- Job Anforderungen verändern sich durch steigende Digitalisierung, Tele- und projekt fokussierte Arbeit
- Fokus: Arbeitnehmende = aktive Gestaltende ihres Arbeitsplatzes!
- ⚡ Job Crafting = Möglichkeit, Job Ressourcen und Anforderungen mitzugestalten
- ⚡ Kann Energie kosten oder zu negativem Feedback führen

Was motiviert Arbeitnehmende, ihren Job zu craften?
Wie können wir Arbeitnehmende darin unterstützen und fördern?

Studie 1

Theorie

Integration von Forschung zu Grundbedürfnissen (Ryan & Deci, 2000) in das *Model of Proactive Motivation* (Parker et al., 2010)



Welche Bedürfnisse sind hier wichtig?

- Soziale Eingebundenheit
- Kompetenz
- Autonomie

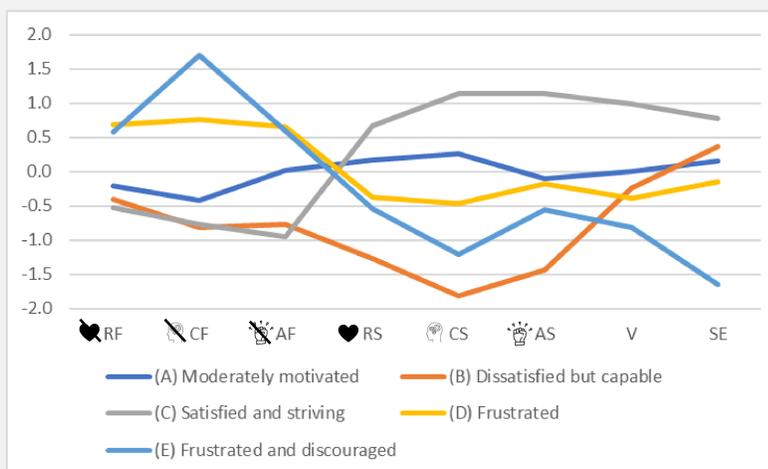
- Theoretischer Beitrag durch Integration von Perspektiven
- Empirische Testung der Hypothesen

Empirische Befunde

2022: Tagebuchstudie an der JGU über zwei Arbeitswochen hinweg

Ergebnis 1:

- Differentielle Zusammenhänge zwischen der Erfüllung bzw. Frustration einzelner Bedürfnisse und unterschiedlichen Facetten des Job Craftings
- Unterschiedliche Zusammenhänge auf Tagesebene (kurzfristig) im Vergleich zur Personen-Ebene (über die zwei Wochen hinweg)
- Kein klares Muster der Zusammenhänge, daher weitere Forschung nötig!



Anmerkung: RF = Frustration des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit. CF = Frustration des Kompetenz-Bedürfnisses. AF = Frustration des Autonomie-Bedürfnisses. RS = Erfüllung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit. CS = Erfüllung des Kompetenz-Bedürfnisses. AS = Erfüllung des Autonomie-Bedürfnisses. V = Energie. SE = Selbstwirksamkeit.

Ergebnis 2:

Latente Profile mit allen 3 motivationalen Zuständen (Energie, Grund, Selbstwirksamkeit)

Ausgewählte Zusammenhänge mit Job Crafting:

- Profil C: zeigt am meisten „Erhöhen von strukturellen Ressourcen“
- Profil B: zeigt die geringsten Werte in Job Crafting
- Profil D zeigt ähnlich viel „Erhöhen herausfordernder Anforderungen“ wie A und C



Studie 2



Datenerhebung 2023:

- Über 6 Wochen hinweg jeweils donnerstags einen Fragebogen
- Diverse Unternehmen, diverse Stichprobe von Arbeitnehmenden
- Daten werden diesen Sommer ausgewertet

Erweiterung von Studie 1 durch ...

- Hinzunahme von personellen und kontextuellen Faktoren als potenzielle moderierende Einflüsse
- Untersuchung von kognitivem Job Crafting
- Analyse von möglichen Wechseln der Profilizugehörigkeit über die Zeit hinweg

Bedeutung der Arbeit

Psychologisches Sicherheitsklima

Literatur

Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2).
Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

Kontakt

Xenia Bolschakow
bolschakow@uni-mainz.de

