

Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen

Thomas Höge, Tatjana Schnell

Institut für Psychologie, Universität Innsbruck

Arbeitsengagement wird am häufigsten definiert als ein affektiv-motivationaler Zustand, der gekennzeichnet ist durch das Erleben von Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit (Schaufeli et al., 2002). Positive Zusammenhänge mit aufgabenbezogenen Ressourcen wie z.B. Handlungsspielräumen und Arbeitsengagement sind empirisch gut belegt. Der Beitrag berichtet über eine Fragebogenstudie (N=201), in der neben der Rolle der Kernmerkmale der Arbeitstätigkeit nach Hackman und Oldham (1980) auch die des Sinnerlebens am Arbeitsplatz für die Ausprägung des Arbeitsengagements untersucht wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass Sinnerfüllung in der Arbeit und Arbeitsengagement hoch korrelieren. Gleichwohl lässt sich in konfirmatorischen Faktorenanalysen zwischen beiden Konstrukten trennen. Es zeigt sich außerdem, dass der Zusammenhang zwischen den Tätigkeitsmerkmalen und dem Arbeitsengagement vollständig durch das Erleben von Sinnerfüllung mediiert wird. Die Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe für andere weist den stärksten Zusammenhang zu Sinnerfüllung und Arbeitsengagement auf. Es wird diskutiert, dass es sich bei dem Erleben von Sinnerfüllung in der Arbeit um die kognitiv-evaluative Bedingung von Arbeitsengagement handelt. Damit geraten mögliche Antezedentien von Arbeitsengagement ins Blickfeld, die über die klassischen, auf die Aufgabenbewältigung bezogenen Ressourcen hinausweisen.

Schlüsselwörter: Arbeitsengagement, Work Engagement, Sinnerfüllung in der Arbeit

No work engagement without experiencing meaning in work.

A study on the relationship between work engagement, meaning in work, and task characteristics

Work engagement is commonly defined as an affective-motivational state characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli et al., 2002). Positive effects of task-related resources like job control on work engagement are empirically well established. This article describes a cross-sectional questionnaire study (N=201) analyzing the impact of the experience of meaning in work, as well as the core task characteristics by Hackman and Oldham (1980) on work engagement. The results show that the experience of meaning in work and work engagement are strongly related. However, confirmatory factor analysis reveal that meaning in work and work engagement are empirically distinguishable constructs. Moreover, the relationship between task characteristics and work engagement is fully mediated by the experience of meaning in work. Task significance shows the strongest relation to meaning and work engagement. We conclude that the experience of meaning in work should be conceptualized as the cognitive-evaluative condition of work engagement. Therefore, future research on the antecedents of work engagement should also focus on hypothetical predictors beyond "classical" task-related and personal resources.

Key words: work engagement, meaning in work

1. Arbeitsengagement und Sinnerfüllung

Ziel der im Folgenden beschriebenen Studie ist die Untersuchung der Rolle des Erlebens von Sinnerfüllung in der Arbeit für das Arbeitsen-

gagement im Kontext der Erwerbsarbeit. *Arbeitsengagement* ("work engagement") als arbeits- und organisationspsychologisches Konstrukt erfährt seit einigen Jahren ein außerordentlich großes wissenschaftliches Interesse innerhalb der internationalen Forschung (für

einen Überblick vgl. etwa Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2008; Bakker & Leiter, 2010a). Begründet wird die Aktualität des Konzepts in erster Linie mit ökonomischen Argumentationsmustern. In einer globalisierten, wettbewerbsorientierten Informations-, Wissens- und Dienstleistungsökonomie seien Organisationen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit verstärkt darauf angewiesen, dass Beschäftigte jenseits bloßer Pflichterfüllung in ihrer Arbeitsrolle „aufgehen“, ihre psychologischen Ressourcen – etwa Energie und Kompetenzen – möglichst vollständig in die zu leistenden Aufgaben investieren und somit das vorhandene „Humankapital“ effektiv nutzbar gemacht werden kann (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). Eine wichtige Voraussetzung dafür sei ein positiver affektiv-motivationaler Erlebenszustand während der Arbeit. Dieser Erlebenszustand wird als „Arbeitsengagement“ bzw. „Work Engagement“ bezeichnet. Die zurzeit am häufigsten rezipierte Konzeption definiert Arbeitsengagement als „... *positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*“ (Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002, S. 74). Vigor (Vitalität) bezeichnet dabei die energetische Komponente. „Engagierte“ Beschäftigte erleben ihre Arbeit als stimulierend und sich selbst bei der Arbeitsausführung als vital. Unter Dedication (Hingabe) wird das Erleben von Begeisterung und Involvement bei der Arbeit verstanden. *Absorption* (Absorbiertheit) – als dritte Dimension – bezeichnet das konzentrierte „Aufgehen“ in der Durchführung der Arbeitsaufgaben.

Auf Basis dieser Definition hat sich die *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) von Schaufeli und Bakker (2003) in den letzten Jahren als Standardinstrument zur Messung von Arbeitsengagement durchgesetzt. Insbesondere die 9-Item Kurzversion der UWES (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) kommt in den meisten aktuellen Untersuchungen zum Einsatz. Empirische Studien zeigen positive Zusammenhänge zwischen Arbeitsengagement und Arbeitsleistung sowie Extra-Rollenverhalten (z.B. Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Halbesleben & Wheeler, 2008; Rich, Lepine & Crawford, 2010). Da es sich – wie erwähnt – bei Arbeitsengagement um einen *positiven* affektiven Zustand handelt, wird in der Regel von einer „Win-Win-Situation“ für Unternehmen und Beschäftigte ausgegangen. Es sei jedoch angemerkt, dass diese Grundannahme auch kritisiert wird. So stellt George (2011) die Frage, was Beschäftigte eigentlich als Gegenleistung vom Unternehmen erhalten, wenn sie erhöhtes Arbeitsengagement und damit erhöhtes persönliches Investment zeigen. Ist es angemessen – gerade in Zeiten wachsender Unternehmensgewinne und sinkender Reallöhne – wenn Unternehmen monetär von erhöhtem Arbeitsengagement und daraus resultierenden produktivi-

tätsförderlichen Verhaltensweisen profitieren, aber Beschäftigte „nur“ in der Währung „positiver affektiv-motivationaler Zustand“ bzw. Wohlbefinden in der Arbeit für ihr erhöhtes Arbeitsengagement „bezahlt“ werden (George, 2011)? Darüber hinaus liegen inzwischen auch Befunde vor, die einen Effekt von Arbeitsengagement auf den erlebten Arbeit-Familie-Konflikt nachweisen und damit auch die „Kosten“ auf Seite der Arbeitenden und ihres sozialen Umfeldes thematisieren. (Halbesleben, 2011; Halbesleben, Harvey & Bolino, 2009).

Die bisherige Forschung zu Arbeitsengagement beschäftigte sich intensiv mit der Frage nach aufgabenbezogenen, organisationalen und personalen Faktoren, die Arbeitsengagement fördern können. Mit wenigen Ausnahmen (z.B. May, Gilson & Harter, 2004; Rich, Lepine & Crawford, 2010) basieren die vorliegenden Arbeiten zu dieser Thematik theoretisch nahezu vollständig auf dem *Job Demands-Resources Model* (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007). Sie fokussieren damit auf personale Ressourcen im Sinne potenziell förderlicher Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Selbstwirksamkeitserwartungen, Kontrollüberzeugungen, Optimismus), sowie aufgabenbezogene Ressourcen im Sinne von *Ausführungsbedingungen* von Arbeitstätigkeiten, nicht jedoch auf die Bewertung der *Arbeitsinhalte*, *-ergebnisse* und *-effekte*. So konnten z.B. positive Zusammenhänge zwischen Arbeitsengagement und Handlungsspielräumen in der Arbeitstätigkeit (job control), Aufgabenvielfalt, sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz, Feedback und einem positiven Organisationsklima identifiziert werden (für einen Überblick vgl. etwa Bakker, 2011; Halbesleben, 2010). In dem von Bakker und Leiter (2010b) vorgeschlagenen Gesamtmodell des Arbeitsengagements finden sich auf der Seite der Entstehungsbedingungen neben Persönlichkeitsmerkmalen ausschließlich solche aufgabenbezogenen und organisationalen Ressourcen.

Wir vertreten die Auffassung, dass eine derartig einseitige Fokussierung auf personale und aufgabenbezogene Ressourcen unabhängig von der subjektiven Bewertung der Arbeitsinhalte, -ergebnisse und -effekte vor dem Hintergrund eigener Werthaltungen, Bedürfnisse, Motive und Ziele nur einen eingeschränkten Blick auf die Entstehungsbedingungen von Arbeitsengagement ermöglicht. Wir gehen dabei davon aus, dass der kognitiven Bewertung der Tätigkeit als *sinnerfüllend* eine zentrale Bedeutung für die Entstehung eines affektiv-motivationalen Zustands der Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit zukommt. Diese Annahme steht im Einklang mit konzeptuellen Aussagen in der Forschungsliteratur, wurde jedoch bisher nur unzureichend empirisch untersucht. So enthält schon die oben genannte Definition von Arbeitsengagement aus Schaufeli et al.

(2002, S. 74) den Begriff *“fulfilling [...] state of mind”*. Noch deutlicher kommt der Bezug zur Sinnerfüllung in den konzeptuellen Beschreibungen der *“Dedication”*-Dimension zum Ausdruck. So formulieren etwa Bakker et al. (2011, S. 5): *“[...] work engagement captures how workers experience their work: [...] as a significant and meaningful pursuit (dedication)”*. Umso mehr verwundert es, dass dieser Aspekt in der bisherigen empirischen Forschung kaum aufgegriffen wurde. In der 17-Item-Version der *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) findet sich zwar in der Subskala *Dedication* (Hingabe) ein Item, das Sinnerfüllung explizit thematisiert (*“I find the work I do full of meaning and purpose”*). Dieses Item wurde jedoch auf Grund der geringen Trennschärfe aus der 9-Item-Version gestrichen (Schaufeli & Bakker, 2003). Dort wird die *Dedication*-Komponente nur mehr mit drei Items erfasst, die sich auf das Erleben von *“Begeisterung”*, *“Inspiration”* und *“Stolz”* während der Arbeit beziehen. Dies erscheint auch vor der Konzeptualisierung von Arbeitsengagement als affektiv-motivationale Konstrukt plausibel.

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass auch andere Konzeptualisierungen von Arbeitsengagement existieren, die jedoch vergleichsweise selten in der aktuellen Forschungsliteratur rezipiert werden. So definiert Kahn (1990, S. 694) auf rollentheoretischer Grundlage *“Engagement at Work”* als *“... harnessing the organization members' selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances.”* Arbeitsengagement bezeichnet hier also das Ausmaß, in dem Beschäftigte ihr *Selbst* physisch, kognitiv und emotional in die Übernahme der Arbeitsrolle investieren und sich gleichzeitig ihr *Selbst* durch diese *“Investition”* aktualisiert. *Disengagement* bezeichnet hingegen die Entkopplung des *Selbst* von der Arbeitsrolle (May et al., 2004). Bereits Kahn (1990) formuliert die Hypothese, dass es sich bei Sinnerfüllung um einen wichtigen Prädiktor für diese Form des Arbeitsengagements handelt. May et al. (2004) konnten diese Hypothese in einer quantitativen Studie an 213 US-amerikanischen Versicherungsangestellten bestätigen. Dieser Befund lässt vermuten, dass der Bewertung der Arbeitstätigkeit als sinnerfüllend auch für die Entstehung von Arbeitsengagement im Sinne der oben beschriebenen *Vigor-Dedication-Absorption*-Konzeption nach Schaufeli et al. (2002) eine entscheidende Bedeutung zukommt.

Vor dem Hintergrund allgemeiner Konzeptionen von Sinnerfüllung und Lebenssinn (Frankl, 1996; Reker & Wong, 1988; Schnell, 2009a, 2009b, 2010; Schnell & Becker, 2007) definieren wir *Sinnerfüllung in der Arbeit* als individuelle Erfahrung von Bedeutsamkeit, Zielorientie-

rung, Zugehörigkeit und Kohärenz in Bezug auf Persönlichkeit und Lebenseinstellungen im Rahmen der aktuellen Arbeitstätigkeit (siehe auch arbeits- und organisationspsychologischer Konzeptualisierungen wie etwa Brief & Nord, 1990; Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990).

Im Unterschied zu Arbeitsengagement handelt es sich also nicht um einen affektiv-motivationalen Zustand, sondern um eine kognitive Bewertung, in der die gesamte Arbeitssituation (Anforderungen, Belastungen, Ressourcen, Handlungen und Handlungsergebnisse, Erfahrungen, sozialer Kontext usw.) hinsichtlich ihrer Kongruenz mit der eigenen Persönlichkeit, eigenen Lebensbedeutungen, Werten und Zielen abgeglichen wird. Gleichwohl gehen wir davon aus, dass dieser kognitive Prozess Niederschlag in arbeitsbezogenen affektiv-motivationalen Zuständen findet und somit hoch mit Arbeitsengagement korreliert. Wir formulieren also folgende Hypothesen:

Hypothese 1: Sinnerfüllung in der Arbeit und Arbeitsengagement sind empirisch abgrenzbare Konstrukte.

Hypothese 2: Sinnerfüllung in der Arbeit korreliert mit Arbeitsengagement.

In mehreren Studien wurde gezeigt, dass es sich bei Arbeitsressourcen im Sinne des *Job Demands-Resources Modells* (Bakker & Demerouti, 2007), wie z.B. Autonomie, Aufgabenvariabilität, Feedback, um bedeutsame Prädiktoren des Arbeitsengagements handelt (für einen Überblick vgl. Bakker, 2011; Halbesleben, 2010). Bereits Kahn (1990) weist auf Zusammenhänge zwischen den *“Kernmerkmalen der Arbeit”* aus dem *Job Characteristics Model* (JCM) von Hackman und Oldham (1980) und Arbeitsengagement hin. Außerdem liegen Befunde vor, dass diese Kernmerkmale der Arbeit des JCM (Autonomie, Variabilität, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere und Feedback) nicht nur mit Arbeitsengagement, sondern auch mit Sinnerfüllung korrelieren (Johns, Xie & Fang, 1992; May et al., 2004; Renn & Vandenberg, 1995). Auf Basis dieser Befunde gehen wir davon aus, dass der Zusammenhang zwischen motivationsförderlichen Tätigkeitsmerkmalen und dem affektiv-motivationalen Zustand des Arbeitsengagements mit dem Erleben von Sinnerfüllung in der Arbeit zusammenhängt. Dabei wird angenommen, dass das Erleben von Sinnerfüllung in der Arbeit auf einer Kongruenz der Bewertung der Tätigkeiten mit grundlegenden und vergleichsweise stabilen Werten und Lebensbedeutungen beruht (Schnell, 2009b) und somit den Zusammenhang zwischen motivationsförderlichen Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsengagement mediiert. Die dritte Hypothese lautet also wie folgt:

Hypothese 3: Der Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsengagement wird durch Sinnerfüllung in der Arbeit mediiert.

2. Methode

2.1 Stichprobe

Zur Prüfung der Hypothesen wurde eine Querschnitts-Fragebogenstudie durchgeführt. Die Stichprobe bestand aus N=201 Beschäftigten in Österreich und Deutschland. Es handelt sich um eine Gelegenheitsstichprobe, die über ein Schneeballprinzip rekrutiert wurde. Die Befragten arbeiteten in den unterschiedlichsten Branchen und Berufen. Von den 201 Befragten sind 75% weiblichen und 25% männlichen Geschlechts. Frauen sind in der Stichprobe also deutlich überrepräsentiert. Das Durchschnittsalter betrug zum Zeitpunkt der Datenerhebung 36 Jahre. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer lag bei 8 Jahren. In einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis arbeiteten 84% der Befragten; 16% verfügten über einen befristeten Arbeitsvertrag; 72% waren vollzeitbeschäftigt und 28% arbeiteten in Teilzeit. 37% wiesen einen akademischen Bildungsabschluss auf.

Angelehnt an die RIASEC-Typologie¹ von Holland (1997) ließen sich die Befragten folgenden Tätigkeitsfeldern zuordnen: 38% erziehend-pflegend-sozial-heilend, 31% ordnend-verwaltend, 13% verkaufend, 10% forschend-untersuchend, 6% handwerklich-technisch, 2% künstlerisch-gestaltend. Auch hinsichtlich der Tätigkeitsfelder kann die Stichprobe also keine Repräsentativität beanspruchen. So sind etwa "soziale" Tätigkeiten deutlich überrepräsentiert.

2.2 Fragebogeninstrumente

Arbeitsengagement wurde mit der 9-Item-Version der *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) von Schaufeli und Bakker (2003) erfasst. Jeweils drei Items repräsentieren die drei Arbeitsengagement-Dimensionen *Vigor* (Vitalität), *Dedication* (Hingabe) und *Absorption* (Absorbiertheit). Beispielitems sind: "Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie", "Ich bin von meiner Arbeit begeistert" sowie "Meine Arbeit reißt mich mit". Die Antwortskala ist siebenstufig von 0="nie" bis 6="jeden Tag". Für die deutsche Version der 9-Item-Kurzskala konnte keine Dreidimensionalität (*Vigor*, *Dedication*, *Absorption*) nachgewiesen werden (Sonntag,

2003). Deshalb verwenden wir in der vorliegenden Studie den Gesamtscore und unterscheiden nicht zwischen den drei Arbeitsengagement-Dimensionen. Diese Vorgehensweise wird auch von Schaufeli et al. (2006) empfohlen.

Sinnerfüllung in der Arbeit wurde mit 6 Items von Schnell (2008) gemessen. Bei der eingesetzten Skala handelt es sich um eine auf den beruflichen Kontext adaptierte Version der allgemeinen Sinnerfüllungsskala des *Fragebogens zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn* (LeBe) von Schnell und Becker (2007). Beispielitems sind: "Meine Arbeit passt gut in mein Lebenskonzept"; "Die Tätigkeiten, die ich an meiner Arbeit ausführe, erscheinen mir sinnvoll". Die Antwortskala ist sechsstufig von 0="überhaupt nicht" bis 5="vollkommen".

Zur Erfassung der *Tätigkeitsmerkmale* kamen fünf Skalen aus der deutschen Version des *Job Diagnostic Surveys* (JDS, Schmidt & Kleinbeck, 1999; orig. Hackman & Oldham, 1975) zur Anwendung. Gemessen wurden mit je drei Items die sog. "Kernmerkmale der Arbeit" des Job Characteristics Models (Hackman & Oldham, 1980): *Anforderungsvielfalt* (Beispielitem: "Wie viel Abwechslung beinhaltet Ihre Arbeit?"), *Aufgabengeschlossenheit* (Beispielitem: „In welchem Ausmaß beinhaltet Ihre Arbeit die Erledigung vollständiger, in sich abgeschlossener Arbeitsaufgaben?“), *Feedback aus der Aufgabe* (Beispielitem: „In welchem Ausmaß liefert Ihnen Ihre Arbeit selbst Informationen über Ihre Arbeitsleistung?“), *Autonomie* (Beispielitem: „Wie viel Selbständigkeit haben Sie bei Ihrer Arbeit?“), *Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere* (Beispielitem: „Im Ganzen gesehen: Wie wichtig oder bedeutsam ist Ihre Arbeit? Das heißt, beeinflussen die Ergebnisse Ihrer Arbeit das Leben und Wohlbefinden anderer Menschen?“). Die Antwortskala ist siebenstufig (1-7). Die Skalen beinhalten verschiedene Itemformate und nutzen unterschiedliche verbale Antwortanker.

Als Kontrollvariablen wurden "Geschlecht", "Alter", "Arbeitsstunden pro Woche" und "Beschäftigungsdauer" in die Untersuchung aufgenommen.

Zur Beurteilung der Reliabilitäten der eingesetzten Skalen wurden die internen Konsistenzen berechnet (Cronbach's Alpha; siehe Matrix-Diagonale in Tabelle 2). Relativ gering ausgeprägte interne Konsistenzen resultierten für die Skalen *Aufgabengeschlossenheit* ($\alpha=.68$) und *Bedeutsamkeit für andere* ($\alpha=.69$) aus dem JDS. Diese geringen – aber noch zufriedenstellenden – internen Konsistenzen der JDS-Skalen sind aus der umfangreichen Forschungsliteratur zum JDS gut bekannt (vgl. Schmidt & Klein-

¹ „RIASEC“ leitet sich aus den sechs beruflichen Interessentypen nach Holland (1997) ab: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional.

beck, 1999). Sie sind damit zu erklären, dass (1) die Skalen mit je drei Items sehr kurz sind, und (2) die Items über unterschiedliche Formate verfügen, was – im Vergleich zu anderen Instrumenten – die Wahrscheinlichkeit inflationierter Item-Interkorrelationen auf Grund gemeinsamer Methodenvarianz verringert. Die Skalen zur Messung von Arbeitsengagement und Sinnerfüllung in der Arbeit wiesen hingegen mit $\alpha=.96$ bzw. $\alpha=.91$ eine sehr gute interne Konsistenz auf.

3. Ergebnisse

Zunächst wurde mittels konfirmatorischen Faktorenanalysen geprüft, ob die Konstrukte *Arbeitsengagement* und *Sinnerfüllung in der Arbeit* empirisch abgegrenzt werden können (Hypothese 1). Die Ergebnisse in Tabelle 1 zeigen, dass nur das zweifaktorielle Modell einen hinreichend guten Fit aufweist (NFI, CFI, TLI > .90 und RMSEA < .08, vgl. Byrne, 2001). Der Fit des einfaktoriellen Modells ist hingegen ungenügend. Hypothese 1 wird also durch die vorliegenden Daten gestützt.

Hypothese 2 zur Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Sinnerfüllung konnte ebenfalls bestätigt werden (vgl. Tabelle 2). Mit $r = .81$ ($p < .01$) ist die Korrelation ausgesprochen hoch. Die beiden Variablen weisen 65.6% gemeinsame Varianz auf. Die Interkorrelationsmatrix (Tabelle 2) zeigt außerdem, dass sowohl *Arbeitsengagement* als auch *Sinnerfüllung in der Arbeit* signifikant mit allen fünf Kernmerkmalen der Arbeitstätigkeit des JDS korrelieren.

In Hypothese 3 gingen wir davon aus, dass die Zusammenhänge zwischen den Kernmerkmalen der Arbeit und Arbeitsengagement durch das Erleben von Sinnerfüllung vermittelt werden (Mediatoreffekt). Diese Hypothese wurde mittels multipler hierarchischer Regressionsanalyse geprüft (vgl. Tabelle 3). Dabei orientierten wir uns an der klassischen Vorgehensweise zur Identifikation von Mediatoreffekten nach Baron und Kenny (1986). In Modell 1 wurden zunächst nur die Kontrollvariablen in das Regressionsmodell zur Vorhersage des Arbeitsengagements aufgenommen. In Modell 2 wurden zusätzlich zu den Kontrollvariablen die fünf Tätigkeitsmerkmale in die Analyse integriert. Dabei zeigte sich, dass bei multivariater Betrachtung allein für die Merkmale *Autonomie* mit $\beta = .20$ ($p < .05$) und *Bedeutsamkeit für andere* mit $\beta = .32$ ($p < .01$) signifikante Zusammenhänge mit dem Arbeitsengagement resultierten. Die anderen drei Tätigkeitsmerkmale leisten keinen zusätzlichen Beitrag zur Varianzaufklärung. Tabelle 4 zeigt, dass es sich bei *Autonomie* und *Bedeutsamkeit für andere* nicht nur um signifikante Prädiktoren von Arbeitsengagement, sondern auch von *Sinnerfüllung in der Arbeit* handelt ($\beta = .16$; $p < .05$ bzw. $\beta = .39$; $p < .05$). Schließlich wurde in Modell 3 (siehe Tabelle 3) zusätzlich zu den Kontrollvariablen und den Tätigkeitsmerkmalen die Variable *Sinnerfüllung in der Arbeit* in die Analyse aufgenommen. Bei statistischer Kontrolle der Sinnerfüllung verschwinden die Zusammenhänge zwischen *Autonomie* sowie *Bedeutsamkeit für andere* und *Arbeitsengagement* und es zeigt sich mit $\beta = .78$ ($p < .01$) nur noch ein starker signifikanter Effekt von *Sinnerfüllung in der Arbeit* auf das Ar-

	χ^2	df	χ^2/df	NFI	CFI	TLI	RMSEA
Arbeitsengagement/Sinnerfüllung in der Arbeit: 2 Faktoren	224.65	106	2.12	.924	.958	.946	.078
Arbeitsengagement/Sinnerfüllung in der Arbeit: 1 Faktor	439.38	107	4.11	.852	.883	.851	.125

TABELLE 1:
Konfirmatorische Faktorenanalysen

Anmerkungen: χ^2 : χ^2 -Wert; df: Freiheitsgrade; χ^2/df : Relativer χ^2 -Wert; NFI: Normed Fit Index; CFI: Comparative Fit Index; TLI: Tucker Lewis Index; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation.

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Arbeitsengagement	3.92	1.34	(.96)						
2. Sinnerfüllung in der Arbeit	3.47	1.11	.81**	(.91)					
3. Anforderungsvielfalt	5.53	1.20	.37**	.39**	(.74)				
4. Aufgabengeschlossenheit	5.58	1.16	.23**	.17*	.18**	(.68)			
5. Feedback	5.14	1.11	.27**	.26**	.16*	.37**	(.71)		
6. Autonomie	5.53	1.19	.40**	.35**	.48**	.41**	.30**	(.77)	
7. Bedeutsamkeit	5.52	1.25	.47**	.52**	.41**	.22**	.37**	.33**	(.69)

TABELLE 2:
Interkorrelationen

Anmerkungen: ** $p < .01$; * $p < .05$; M: Mittelwert; SD: Standardabweichung; Matrix-Diagonale: Interne Konsistenz (Cronbach's Alpha) der Skalen.

TABELLE 3:
Multiple hierarchische Regressionsanalyse für das Kriterium "Arbeitsengagement"

	Modell 1 β	Modell 2 β	Modell 3 β
Kontrollvariablen:			
Geschlecht (1=weiblich; 2=männlich)	.01	.05	.02
Alter	-.07	-.03	.01
Arbeitsstunden pro Woche	-.02	-.05	-.01
Beschäftigungsdauer	.15	.07	-.07
Anforderungsvielfalt		.14	.02
Aufgabengeschlossenheit		.01	.04
Feedback		.07	.01
Autonomie		.20*	.08
Bedeutsamkeit für andere		.32**	.02
Sinnerfüllung in der Arbeit			.78**
	$R^2 = .01$	$R^2 = .30$ $\Delta R^2 = .29^{**}$	$R^2 = .68$ $\Delta R^2 = .38^{**}$

Anmerkungen: ** $p < .01$; * $p < .05$; β : standardisierter Regressionskoeffizient; R^2 : Determinationskoeffizient (aufgeklärte Varianz); ΔR^2 : Differenz in der aufgeklärten Varianz zum jeweils vorausgehenden Modell (Inkrement).

TABELLE 4:
Multiple hierarchische Regressionsanalyse für das Kriterium "Sinnerfüllung in der Arbeit"

	Modell 1 β	Modell 2 β
Kontrollvariablen:		
Geschlecht (1=weiblich; 2=männlich)	-.02	.05
Alter	-.08	.02
Arbeitsstunden pro Woche	.00	-.04
Beschäftigungsdauer	.26**	.12
Anforderungsvielfalt		.15
Aufgabengeschlossenheit		-.04
Feedback		.07
Autonomie		.16*
Bedeutsamkeit für andere		.39**
	$R^2 = .05$	$R^2 = .36$ $\Delta R^2 = .31^{**}$

Anmerkung: ** $p < .01$; * $p < .05$; β : standardisierter Regressionskoeffizient; R^2 : Determinationskoeffizient (aufgeklärte Varianz); ΔR^2 : Differenz in der aufgeklärten Varianz zwischen Modell 1 und Modell 2 (Inkrement).

beitsengagement. Der Zusammenhang von *Autonomie* sowie *Bedeutsamkeit für andere* und *Arbeitsengagement* wird demnach vollständig durch *Sinnerfüllung in der Arbeit* mediiert. Zur statistischen Absicherung der beiden Mediatoreffekte wurden außerdem Sobel-Tests berechnet (Sobel, 1982). Der indirekte Effekt von *Autonomie* über *Sinnerfüllung in der Arbeit* auf *Arbeitsengagement* ist signifikant ($\beta_{\text{ind}} = .12$; $z = 2.10$; $p < .05$). Gleiches gilt auch für den indirekten Effekt von *Bedeutsamkeit für andere* über *Sinnerfüllung in der Arbeit* auf *Arbeitsengagement* ($\beta_{\text{ind}} = .30$; $z = 5.00$; $p < .01$). Auch Hypothese 3 wird also für die Tätigkeitsmerkmale *Autonomie* und *Bedeutsamkeit für andere* durch die vorliegenden Daten gestützt. Es zeigte sich außerdem, dass *Bedeutsamkeit für andere* einen deutlich stärkeren Zusammenhang mit *Sinner-*

füllung in der Arbeit und *Arbeitsengagement* aufweist als *Autonomie*.

4. Diskussion und Fazit

Ausgangspunkt der vorliegenden Studie war die Feststellung eines konzeptuellen und empirischen Defizits in der aktuellen Forschung zum Konzept des *Arbeitsengagements* bzw. "Work Engagements". Die zurzeit in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung dominierende Konzeptualisierung von *Arbeitsengagement* durch Schaufeli et al. (2002) definiert *Arbeitsengagement* als positiven affektiv-motivationalen Zustand der Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit während der Arbeitstätigkeit. Empirische Studien zur Identifi-

kation von Antezedentien basieren nahezu ausschließlich auf dem *Job Demands-Resources Model* (JD-R, Bakker & Demerouti, 2007). Abgesehen davon, dass das JD-R hinsichtlich der Klarheit seiner Definitionen von Anforderungen, Belastungen und Ressourcen im Vergleich etwa zu handlungsregulationstheoretischen Konzepten (z.B. Moldaschl, 1991, 2005; Österreich, Leitner & Resch, 2000) deutliche Defizite aufweist, verengt es aus unserer Sicht den Blick auf die Entstehungsbedingungen von Arbeitsengagement. In ihrem Modell zu den Entstehungsbedingungen und Folgen von Arbeitsengagement (Bakker, 2011; Bakker & Leiter, 2010) finden sich auf Seite der Entstehungsbedingungen ausschließlich organisationale und aufgabenbezogene Ressourcen wie z.B. Handlungsspielräume, Aufgabenvariabilität, soziale Unterstützung sowie personale Ressourcen wie z.B. Selbstwirksamkeitserwartungen, Kontrollüberzeugungen, Optimismus. Für die Gestaltung engagement-förderlicher Bedingungen mag diese Perspektive zwar partiell hilfreich sein, für ein umfassendes Verständnis des Entstehungsprozesses von Arbeitsengagement greift sie jedoch zu kurz. Sie impliziert nämlich, dass generell jede Tätigkeit – unabhängig vom Arbeitsinhalt und den Ergebnissen – potenziell zu hohem Arbeitsengagement führen kann, solange Beschäftigte nur über hinreichende Ressourcen zur Anforderungsbewältigung verfügen.

Vor diesem Hintergrund wurde in der beschriebenen Studie empirisch geprüft, welche Rolle das Erleben von *Sinnerfüllung* in der Arbeit – im Sinne einer kognitiven Bewertung der gesamten Arbeitssituation vor dem Hintergrund der individuellen Persönlichkeit, Lebensbedeutungen, Werte und Ziele – für die Entstehung von Arbeitsengagement spielt. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass der affektiv-motivationale Zustand des Arbeitsengagements eng an die kognitive Bewertung der Tätigkeit als sinnerfüllend gekoppelt ist. Sinnerfüllung und Arbeitsengagement korrelieren außerordentlich hoch, sind aber empirisch und konzeptuell abgrenzbar. Wir konnten außerdem zeigen, dass der Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsengagement vollständig durch die Bewertung der Arbeit als sinnerfüllend mediiert wird. Da die "Henne oder Ei"-Frage zum Verhältnis von Kognition und Emotion heute überwiegend interaktionistisch beantwortet wird (vgl. Storbeck & Clore, 2008), impliziert dieses Ergebnis jedoch nicht, dass der motivational-affektive Zustand des Arbeitsengagements nicht auch auf die kognitive Bewertung der Arbeit als sinnerfüllend zurückwirken kann. Insbesondere auch auf Grund der hohen Korrelation zwischen den beiden Konstrukten ist vielmehr davon auszugehen, dass es sich bei Sinnerfüllung in der Arbeit und Arbeitsengagement um die kognitiv-evaluative und affek-

tiv-motivationale "Seite einer Medaille" handelt, die sich gegenseitig beeinflussen können. In der vorliegenden Studie ist bei multivariater Betrachtung das Tätigkeitsmerkmal *Bedeutbarkeit (der Aufgabe) für andere* der stärkste Prädiktor für Sinnerfüllung und Arbeitsengagement, während *Autonomie* einen erheblich schwächeren Zusammenhang aufweist und *Variabilität, Aufgabengeschlossenheit* und *Feedback* überhaupt keinen zusätzlichen Beitrag zur Varianzaufklärung leisten. Dieser Befund mag unserer Stichprobe geschuldet sein, in der Beschäftigte aus *sozialen* Berufen, die eine besondere Werte- und Motivstruktur aufweisen dürften, deutlich überrepräsentiert sind. Trotzdem weisen die Ergebnisse darauf hin, dass zumindest in Subgruppen von Beschäftigten die Bewertung der Arbeitsinhalte bzw. -ergebnisse hinsichtlich ihrer positiven Auswirkungen auf andere Menschen eine zentralere Rolle für Sinnerfüllung und Arbeitsengagement spielt als die bloße Verfügbarkeit von "Ressourcen" zur Anforderungsbewältigung im Sinne des JD-R-Modells. Dieser Befund schließt an Forschungsergebnisse an, die belegen, dass Generativität – also das Tun oder Schaffen von Dingen mit bleibendem Wert – immer wieder als stärkster Prädiktor allgemeiner Sinnerfüllung identifiziert wird (Schnell, 2009a, 2011). Auch das sinnstiftende Potential von Freiwilligenarbeit kann auf die Bedeutung zurückgeführt werden, die den Auswirkungen der eigenen Arbeit auf andere Menschen zugeschrieben wird (s. Güntert & Wehner, 2010; Schnell & Hoof, 2012; Wehner & Güntert, 2007).

Der stärkste Schwachpunkt der vorliegenden Studie ist – neben dem Querschnittsdesign und der Tatsache, dass alle Daten ausschließlich auf Selbstberichten basieren – die untersuchte Stichprobe. Dieses Problem klingt schon im vorherigen Absatz an. Da es sich um eine nicht-repräsentative Gelegenheitsstichprobe handelt, können die vorliegenden Befunde nicht generalisiert werden. Eine Übertragbarkeit der Ergebnisse auf *spezifische* Arbeitskontexte ist wegen der Stichprobenheterogenität sowie unzureichender Kontextinformationen zu den jeweiligen Arbeitsplätzen ebenfalls kaum möglich. Die Studie ist also eher als Hinweis oder Plädoyer dafür zu verstehen, dem Konzept der *Sinnerfüllung* innerhalb der Arbeitstätigkeit einen deutlich zentraleren Stellenwert einzuräumen, als dies in der aktuellen Forschungslandschaft gerade auch zum Thema Arbeitsengagement und anderen Konstrukten im Umfeld der sogenannten "Positive Organizational Behavior Research" (Luthans & Youssef, 2007) bisher der Fall war. Damit könnte sich der wissenschaftliche Blick weiten und gleichzeitig einer einseitigen Effizienz- und Managementorientierung innerhalb dieser Forschungsrichtung (vgl. etwa Weber & Moldaschl, in diesem Heft) durch den Einschluss ei-

ner humanistischen Perspektive entgegengewirkt werden.

Literatur

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13, 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model To Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010a). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010b). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In A. B. Bakker, M. P. Leiter, & A. B. Bakker (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 181-196). New York, NY US: Psychology Press.
- 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.
- Brief, A.P. & Nord, W. R. (Eds.) (1990). *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Multivariate applications book series. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Frankl, V.E. (1996). *Der Wille zum Sinn*. Bern: Huber.
- George, J.M. (2011). The wider context, costs, and benefits of work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 53-59.
- Güntert, S.T. & Wehner, T. (2010). Work design and autonomy-supportive leadership in voluntary work: Does it really matter? Paper presented at the EAWOP Small Group Meeting "The future of Quality of Working Life in Europe and beyond". Paris, March 2010.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Halbesleben, J. R. B. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 68-73.
- Halbesleben, J. R. B. & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22, 242-256.
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J. & Bolino, M. C. (2009). Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452-1465.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Johns, G., Xie, J.L. & Fang, Y. (1992). Mediating and moderating effects in job design. *Journal of Management*, 18, 657-676.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Moldaschl, M. (1991). *Frauenarbeit oder Facharbeit? Montagerationalisierung in der Elektroindustrie*. Frankfurt/New York: Campus.
- Moldaschl, M. (2005). Ressourcenorientierte Analyse von Belastung und Bewältigung in der Arbeit. In M. Moldaschl (Hrsg.), *Immaterielle Ressourcen* (S. 243-279). München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Österreich, R., Leitner, K. & Resch, M. (2000). Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Produktionsarbeit. Das Verfahren RHIA/VERA-Produktion. Göttingen: Hogrefe.
- Rammstedt, B. & John, O. P. (2005). Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K): Entwicklung und Validierung eines ökonomischen Inventars zur Erfassung der fünf Faktoren der Persönlichkeit. *Diagnostica*, 51, 195-206.
- Reker, G. T. & Wong, P. T. P. (1988). Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning. In J. E. Birren & V. L. Bengtson (Eds.), *Emergent theories of aging* (pp. 214-246). New York: Springer.
- Renn, R.W. & Vandenberg, R.J. (1995). The critical psychological states: An under-represented component in job characteristics model research. *Journal of Management*, 21, 279-304.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript. Utrecht University: Department of Psychology.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schmidt, K. H. & Kleinbeck, U. (1999). Job Diagnostic survey (JDS – deutsche Fassung). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 205-230). Zürich: VdF Hochschulverlag.
- Schnell, T. (2008). Adaption des Fragebogens zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn zur Messung beruflicher Sinnerfüllung. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Innsbruck: Institut für Psychologie.
- Schnell, T. (2009a). Implizite Religiosität – Zur Psychologie des Lebenssinns (2., Überarbeitete Neuauflage). Lengerich: Pabst.
- Schnell, T. (2009b). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *Journal of Positive Psychology*, 4 (6), 483-499.
- Schnell, T. (2010). Existential indifference: Another quality of meaning in life. *Journal of Humanistic Psychology*, 50, 351-373.
- Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity. *Personality and Individual Differences*, 51 (5), 667-673.
- Schnell, T. & Becker, P. (2006). Personality and meaning in life. *Personality and Individual Differences*, 41, 117-129.
- Schnell, T. & Becker, P. (2007). Der Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LeBe). Göttingen: Hogrefe.
- Schnell, T. & Hoof, M. (2012). Meaningful commitment: Finding meaning in volunteer work. *Journal of Beliefs & Values*, 33 (1), 35-53.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior (2003): A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Storbeck, J. & Clore, G. L. (2008). On the interdependence of cognition and emotion. *Cognition & Emotion*, 21, 1212-1237.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An „Interpretive“ Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review*, 15, 666-681.

- Weber, W. G. & Moldaschl, M. F. (2012). Beyond the selfish paradigm and “Organizational Citizenship”: Work-related orientations and organizational democracy. *Wirtschaftspsychologie*, 14 (1), 100-112.
- Wehner, T. & Güntert, S. T. (2007). Frei-gemeinnützige Arbeit. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie. Band A&O-Psychologie* (S. 789-794). Göttingen: Hogrefe.



DR. THOMAS HÖGE
Thomas.Hoege@uibk.ac.at



ASS. PROF. DR. TATJANA SCHNELL
Tatjana.Schnell@uibk.ac.at

Institut für Psychologie
Universität Innsbruck
Innrain 52
A-6020 Innsbruck
Österreich