



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Der Zusammenhang von Situationaler Stärke,
beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit
am Beispiel des österreichischen Bundesheeres

verfasst von / submitted by

Lena Wallner, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2023 / Vienna 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Zusammenfassung

In dieser Masterthesis wird untersucht, ob die Situationale Stärke eine moderierende Wirkung auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit aufweist. Es wird angenommen, dass die berufliche Selbstwirksamkeit positiv mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt und die Situationale Stärke diesen Zusammenhang in Form eines abschwächenden Effektes moderiert. Dafür wurde eine querschnittliche Fragebogenstudie beim österreichischen Bundesheer mit $N = 880$ Teilnehmer:innen durchgeführt. Mittels einer Pearson-Korrelation wurde gezeigt, dass berufliche Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit signifikant positiv miteinander korrelieren. Die Moderationsanalyse der Situationalen Stärke bezogen auf diesen Zusammenhang zeigte keine signifikanten Ergebnisse. Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Facetten der Situationalen Stärke (Klarheit, Konsistenz, Konsequenzen und Einschränkungen) und der getrennten Analyse der Effekte je nach Tätigkeitsbereich (militärisch oder nicht-militärisch) wurden teilweise unterschiedliche Effekte gefunden, welche sich in der Stärke und Richtung unterschieden. Die Facette Klarheit scheint im militärischen Tätigkeitsbereich und die Facette Konsequenzen im nicht-militärischen Tätigkeitsbereich eine wichtige Ressource zu sein. Diese wiesen einen signifikanten moderierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit heraus. Die Facette Klarheit schwächt den Zusammenhang ab, die Facette Konsequenzen verstärkt diesen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Situationale Stärke je nach Facette unterschiedliche verstärkende oder abschwächende Auswirkungen auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit hat. Bezogen auf die aus der Theorie abgeleiteten Hypothesen und explorativen Analysen werden praktische Implikationen, zukünftige Forschungsfelder und Limitationen diskutiert.

Abstract

The aim of this master thesis is to investigate whether Situational Strength has a moderating effect on the relationship between professional self-efficacy and job satisfaction. It is assumed that professional self-efficacy is positively related to job satisfaction and that Situational Strength weakens this relationship in form of a moderating effect. For this purpose, a cross-sectional questionnaire study was conducted in the Austrian Army with $N = 880$ participants. By means of a Pearson-Correlation, it was showed that professional self-efficacy and job satisfaction correlate significantly positively with each other. The moderation analysis of the Situational Strength on this correlation showed no significant results. A closer look at the facets of Situational Strength (Clarity, Consistency, Consequences and Constraints) and the separate analysis of the effects depending on the field of activity (military or non-military) revealed partially different effects, which differed in strength and direction. The facet “clarity” appeared to be an important resource in the military activity domain and the facet “consequences” in the non-military activity domain. These findings indicated a significant moderating effect on the relationship between occupational self-efficacy and job satisfaction. The facet “clarity” weakens the connection, while the facet “consequences” strengthens it. In summary, depending on the facet, Situational Strength has different strengthening or weakening effects on the relationship between occupational self-efficacy and job satisfaction. Related to the hypotheses derived from the theory and exploratory analyses, practical implications, future research areas, and limitations are discussed.

Danksagung

Ich möchte mich beim österreichischen Bundesheer, allen voran bei Mag. Gloria Straub und Mag. Wolfgang Prinz, für die Ermöglichung der Durchführung der Studie und somit auch meiner Masterarbeit herzlich bedanken.

Mein Dank gilt ebenso Univ.-Prof- Dr. Christian Korunka für die Betreuung meiner Masterarbeit sowie Dr. Julia Schöllbauer für die Zusammenarbeit und Unterstützung bei fachlichen Angelegenheiten.

Außerdem danke ich meiner Studienkollegin Julia Martinelli für die gemeinsame Erarbeitung und Durchführung der Befragung und gegenseitige Unterstützung während unseres Studiums.

Nicht zuletzt danke ich meinen Eltern, die meine akademische Laufbahn finanziell gestützt haben und dabei immer für mich da waren.

Lena Wallner

Wien, am 22.09.2023

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	6
2.	Selbstwirksamkeit	7
3.	Arbeitszufriedenheit.....	11
4.	Situationale Stärke	13
5.	Hypothesen und explorative Forschungsfragen	15
6.	Methode.....	19
6.1.	Stichprobe.....	20
6.2.	Erhebungsinstrumente	21
6.2.1.	Berufliche Selbstwirksamkeit	21
6.2.2.	Arbeitszufriedenheit.....	22
6.2.3.	Situationale Stärke.....	22
7.	Ergebnisse	23
8.	Diskussion	38
8.1.	Theoretische Einbettung	38
8.2.	Praktische Implikationen	46
8.3.	Zukünftige Forschung.....	47
8.4.	Limitationen.....	49
8.5.	Fazit	51
9.	Literaturverzeichnis.....	53
10.	Abbildungsverzeichnis	63
11.	Tabellenverzeichnis.....	65
12.	Anhang	66

1. Einleitung

Diese Masterarbeit unterliegt einer gemeinsamen Forschung mit der Masterthesis von Julia Martinelli und einer wissenschaftlichen Publikation von Julia Schöllbauer. Die überwiegenden Teile der beiden Masterthesen behandeln unterschiedliche Themen, es soll aber auch angemerkt werden, dass es teilweise zu inhaltlichen Überschneidungen der beiden Arbeiten kommt. Diese sich überschneidenden Abschnitte sind in den Masterarbeiten gekennzeichnet. Es betrifft das Kapitel Situationale Stärke, da dies der gemeinsame Forschungshintergrund der beiden Masterthesen ist und Teile der Kapitel Methode und Stichprobe und die Kapitel zukünftige Forschung und Limitationen, da die Studie mit einem gemeinsamen Fragebogen durchgeführt wurde.

Psycholog:innen postulieren, dass das Verhalten von Menschen ein Zusammenspiel von Persönlichkeitsmerkmalen und Situationsvariablen ist (Meyer et al., 2010). Da die meisten Menschen einen großen Teil ihres Lebens in ihrem Arbeitsumfeld verbringen, beeinflussen Situationen und Erlebnisse in diesem Kontext das Erleben und Verhalten von Individuen. Dies kann sich auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiter:innen eines Unternehmens auswirken und wiederum das psychische und physische Wohlbefinden von Menschen beeinflussen (Judge & Klinger, 2008; Tsaousis et al., 2007). Die Untersuchung von Faktoren, die im Arbeitskontext eine Rolle spielen, wie zum Beispiel die Situationale Stärke oder die berufliche Selbstwirksamkeit, tragen dazu bei, Forschungsergebnisse im Arbeits- und Organisationskontext breiter zu gestalten.

In der heutigen Welt bestimmen unvorhersehbare und komplexe Ereignisse den Arbeitsalltag. Wir leben in einer sogenannten VUCA-Welt, einer dynamischen, sich schnell verändernden Welt. VUCA steht im Englischen für volatility (Unbeständigkeit), uncertainty (Unsicherheit), complexity (Komplexität) und ambiguity (Mehrdeutigkeit). Der Begriff wird verwendet, um die Herausforderungen in der Arbeitswelt in einer zunehmend digitalisierten Welt zu beschreiben. Anpassungsfähigkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung sind gefordert, um mit dieser Schnelllebigkeit umgehen zu können (Berend & Brohm-Brady, 2020). Dabei spielt die Selbstwirksamkeit eine wichtige Rolle und kann ein Hebel sein, herausfordernde, komplexe und unvorhergesehene Situationen erfolgreich zu bewältigen (Bargsted et al., 2019). Selbstwirksamkeit, also die Überzeugung von den eigenen Fähigkeiten für die erfolgreiche Ausführung von Handlungen, ist in der Forschung bezüglich Arbeit beziehungsweise Arbeitszufriedenheit außerdem insofern wichtig, da sie eine prädiktive Rolle auf verschiedene Facetten der Arbeit einnimmt (Judge et al., 2007; Stajkovic & Luthans, 1998).

Bei dem Phänomen der Situationalen Stärke geht es darum, wie äußere Umstände eine Person beeinflussen können, um ihr Verhalten und ihre Entscheidungen zu bestimmen (Meyer et al., 2010). Starke Situationen sind solche, in denen die Hinweise auf arbeitsbezogene Verantwortlichkeiten und Anforderungen klar, konsistent und relevant sind. Die Situation erzeugt einheitliche Erwartungen über das angemessene Verhalten von Personen. Bei dieser Art von Situationen wird die Persönlichkeit eher untergraben, da die Situation dominiert und das Verhalten von Individuen adaptiert und homogen ist. Knop (2022) fand in seiner Masterthesis zu diesem Thema heraus, dass beim österreichischen Bundesheer das militärische Personal eine signifikant höhere Situationale Stärke aufweist als das nicht-militärische Personal. Laut Meyer et al. (2014) ist die Situationale Stärke eine der wichtigsten situationalen moderierenden Variablen in der Forschung.

In dieser Masterthesis soll der bisherige Kontext, in dem die moderierende Wirkung der Situationalen Stärke in der Forschung meistens untersucht wurde, also auf den Kontinuum Persönlichkeit und Verhalten, erweitert werden. Außerdem wird die Selbstwirksamkeit nicht wie in den meisten der bisher durchgeführten Studien als allgemeine Variable, sondern spezifisch nach in dem Kontext Arbeit untersucht. Demnach wird der Bogen von der beruflichen Selbstwirksamkeit über die Situationale Stärke zur Arbeitszufriedenheit geschlagen. Die Forschungsfrage dieser Arbeit lautet: Welchen Einfluss übt die Situationale Stärke im Arbeitskontext auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit aus? Außerdem ist von Erkenntnisinteresse, wie einheitlich die Situationale Stärke in diesem Kontext wirkt und welche Rolle ihre einzelnen Facetten spielen. Des Weiteren ist interessant, inwieweit sich der Grad der Selbstwirksamkeit im militärischen und nicht-militärischen Kontext unterscheidet.

2. Selbstwirksamkeit

Die Arbeitswelt befindet sich aktuell an einem Zeitpunkt der Veränderungen. Vor allem durch die COVID-19-Pandemie haben sich Organisationen und Arbeitsweisen strukturell verändert. Diese sich rasch verändernde Zeit voller Komplexität und Unsicherheit verlangt von vielen Menschen über ihre täglichen Aufgaben und Rollen hinauszuwachsen und mit Herausforderungen umzugehen. Diese Veränderungen deuten zukünftig auf ein großes Forschungsinteresse im Arbeits- und Organisationskontext bezüglich Anpassungen an unterschiedlichste Situationen in der Arbeit und einer zunehmenden Bedeutung des individuellen Kontrollgefühls hin. Dabei ist die Selbstwirksamkeit, die unter anderem auch das subjektive Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinflusst, ein Schlüsselfaktor (Bargsted et al., 2019; Fida et al., 2022).

Die Theorie der Selbstwirksamkeit hat ihren Ursprung in der sozial-kognitiven Theorie (engl. social-cognitive theory; SCT) von Albert Bandura (1977), welche anfangs im Rahmen klinischer Probleme, zum Beispiel Phobien oder mangelndes Selbstvertrauen, konzipiert wurde. Die SCT ist eine Theorie in der Psychologie, welche das Verhalten von Individuen aufgrund der Wechselwirkung zwischen kognitiven Prozessen, sozialen Interaktionen und Umwelteinflüssen zu erklären versucht (Bandura, 1977).

Das Konzept der Selbstwirksamkeit beschreibt die Überzeugung von den eigenen Fähigkeiten für die Organisation und Ausführung von Handlungen, welche für die Zielerreichung dieser erforderlich sind. Dieses Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten kann sich durch *Erfahrungen*, *stellvertretendem Lernen*, *verbaler Unterstützung* sowie *physiologische und psychologische Zustände* entwickeln und ermöglicht einer Person, mit Herausforderungen, Hindernissen und Stressoren unterschiedlicher Niveaus umzugehen (Bandura, 1977). Selbstwirksamkeit grenzt sich insofern von Vertrauen oder dem Selbstwertgefühl ab, da diese veränderbar und spezifisch für unterschiedliche Bereiche ist (Lent & Brown, 2006).

Bei der Bewältigung von Situationen, die subjektiv für eine Person hindernd sind, besteht die Möglichkeit, durch *Erfahrungen* die individuelle Selbstwirksamkeit zu steigern und besser zu kontrollieren. Bei einer Beendigung bleiben die negativen Erfahrungen bestehen und der Glaube an die Bewältigung der Situation wird nicht gestärkt. *Stellvertretendes Lernen* entsteht durch die Beobachtung von Ereignissen oder Verhaltensweisen von anderen Personen und ermöglicht es einer Person, die eigenen Fähigkeiten im Verhältnis zu denen anderer einzuschätzen. Die *verbale Überzeugung* geht von anderen Personen aus und fördert - im Falle einer positiven Überzeugungsarbeit - den Glauben einer Person an ihre eigenen Fähigkeiten. *Physiologische und psychologische Zustände* geben Erkenntnis über die Wahrnehmung der individuellen Selbstwirksamkeit und können diese stärken oder schwächen. Daher spielt der Versuch, den Stress und die Angst einer Person zu reduzieren und negative schwächende Zustände in positive fördernde Zustände umzuwandeln, eine wichtige Rolle bei der Änderung der wahrgenommenen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (Bandura, 1997; Schönfeld et al., 2016). Die Forschung hat auch gezeigt, dass Personen mit einem hohen Maß an Selbstwirksamkeit dazu neigen, Anforderungen eher als Herausforderungen im Gegensatz zu Hindernissen zu interpretieren (Llorens et al., 2007).

Bandura (1977) unterscheidet in der sozial-kognitiven Theorie zwischen der Ergebnis- und Wirksamkeitserwartung. Der erste Begriff bezieht sich auf die Auffassung einer Person, dass ein bestimmtes Verhalten zu einem spezifischen Outcome führen wird. Die Wirksamkeitserwartung bezieht sich hingegen auf den Glauben einer Person, dass sie das

Verhalten, das für das Erreichen des Outcomes erforderlich ist, erfolgreich umsetzen kann. Es bedeutet also nicht, dass die subjektive Beurteilung eigener Fähigkeiten mit den objektiven übereinstimmen muss. Eine Person kann ihre Fähigkeit, eine Aufgabe bewältigen zu können, unter- oder überschätzen. Außerdem beeinflusst die Stärke der Selbstwirksamkeit die Mühe einer Person, gewisse Situationen zu bewältigen beziehungsweise die Wahl des Verhaltens der Person. Je höher die Selbstwirksamkeit einer Person ist, desto höher ist auch die Anstrengung und Ausdauer bei der Bewältigung von Situationen. Darüber hinaus gibt es viele Situationen, die Personen erfolgreich bewältigen könnten, aber aus Mangel an Anreizen nicht tun. Wenn das Vorhandensein und das Verhältnis von Anreizen und Fähigkeiten miteinander einhergehen, spielt die Selbstwirksamkeitserwartung eine wichtige Rolle bei der Wahl des Verhaltens, der Anstrengung und der Ausdauer der Bemühungen im Umgang mit bestimmten Situationen (Bandura, 1977).

In den meisten Studien wurde die allgemeine Selbstwirksamkeit untersucht, also nicht spezifisch je nach Kontext. Neuere Forschungsergebnisse zeigen allerdings, dass es durchaus sinnvoll und notwendig ist, Selbstwirksamkeit in unterschiedlichen Bereichen zu untersuchen, da sich die Höhe dieser von Menschen je nach Situation unterscheiden kann, aber natürlich nicht muss (Bargsted et al., 2019; Fida et al., 2022; Ventura et al., 2015). Auch in der sozial-kognitiven Theorie wurde bereits erwähnt, dass Selbstwirksamkeitserwartungen spezifisch für einen bestimmten Kontext sind (Bandura, 1977). Crawford et al. (2010) beschäftigen sich mit der Begründung der Wichtigkeit von Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz. Sie argumentieren, dass Anforderungen im Beruf nicht erzwingend stresserhöhende Faktoren darstellen, wie in traditionellen Stressmodellen (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) angenommen, sondern dies von der individuellen Wahrnehmung abhängt. Genauer gesagt, ob die Anforderungen als Herausforderung oder Hindernis angesehen werden – dabei spielt die Selbstwirksamkeit eine bedeutende Rolle. Unterschiedliche Arten der Selbstwirksamkeit sind beispielsweise die emotionale, soziale, berufliche oder erholungsbezogene Selbstwirksamkeit (Fida et al., 2022; Hahn et al., 2006; Sonnentag & Kruel, 2007).

In dieser Arbeit steht das Konzept der beruflichen Selbstwirksamkeit (engl. professional self-efficacy) im Fokus, da die Studie am Beispiel des österreichischen Bundesheeres durchgeführt wird und dieses ein Berufsfeld darstellt. Berufliche Selbstwirksamkeit wird definiert als die Überzeugung an die eigenen Fähigkeiten, sich im Berufsfeld gut zu behaupten und Herausforderungen meistern zu können (Schyns & Collani, 2002). Die berufliche Selbstwirksamkeit wurde bisher vor allem im Zusammenhang mit Arbeitsleistung (Judge et al., 2007) oder Wohlbefinden (Shoji et al., 2016; Ventura et al., 2015) untersucht.

Das Konzept der Selbstwirksamkeit im Allgemeinen ist ein umfassend erforschtes Thema in der Wissenschaft, besonders in der Psychologie. Selbstwirksamkeit spielt vor allem in der Forschung von Arbeitsmotivation eine wichtige Rolle, da sie ein prädiktiver Faktor für verschiedene Facetten der Arbeitstätigkeit ist und zum Beispiel die Leistung, die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinflusst (Judge et al., 2007; Stajkovic & Luthans, 1998).

Schon Bandura (1977) nahm an, dass die Stärke der Selbstwirksamkeit die Motivation für die Ausführung bestimmter Aufgaben beeinflusst. Laut Demir (2020) fördert eine hohe Selbstwirksamkeit einige arbeitsbezogene Einstellungen wie Arbeitszufriedenheit, organisatorisches und berufliches Engagement und Motivation. Studien haben bereits gezeigt, dass Selbstwirksamkeit ein organisatorischer Faktor ist, um positive Einstellungen und Strategien zur Bewältigung von negativen Einstellungen zu fördern (Betoret & Artiga, 2010). Es gibt wissenschaftliche Belege, die einen positiven Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit zeigen (Demir, 2020; Judge & Bono, 2001; Lai & Chen, 2012; Moe et al., 2012; Türkoğlu et. al, 2012). Außerdem zeigen Menschen mit einer höheren beruflichen Selbstwirksamkeit optimistischere Gedanken, womit das Engagement und die Arbeitszufriedenheit gefördert werden können und Burnout präveniert werden kann (Ventura et al., 2005). Diese Feststellung, dass Selbstwirksamkeit sowohl das Engagement als auch die Arbeitszufriedenheit positiv vorhersagt, unterstützt die SCT, welche besagt, dass Selbstwirksamkeitserwartungen bestimmen, wie Chancen und Hindernisse wahrgenommen werden (Bandura, 1977).

Selbstwirksamkeit wird außerdem als wichtiger protektiver Faktor und als persönliche Ressource im Hinblick auf die Stressverarbeitung gesehen (Schwarzer, 1996; Schwarzer, 2004). Einige Studien zeigen den negativen Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und dem subjektivem Stresserleben (Jerusalem, 1990; Vaezi & Fallah, 2011). Laut Betoret (2006) hängt Selbstwirksamkeit negativ mit der Stresswahrnehmung und positiv mit der Motivation und Zufriedenheit zusammen. Laut Lunenburg & Ornstein (2012) bemühen sich Mitarbeiter:innen eher nicht, eine Aufgabe in der Arbeit zu bewältigen, wenn sie daran zweifeln, dass sie diese erfolgreich erfüllen können, also wenn die Selbstwirksamkeit diesbezüglich gering ist.

Die Stärke der Selbstwirksamkeit beeinflusst also die Wahl des Verhaltens einer Person, die Anstrengung und Ausdauer des Verhaltens und die Motivation (Hefferon & Boniwell, 2011).

3. Arbeitszufriedenheit

Das Arbeitsumfeld ist ein Ort, an dem die meisten Personen einen großen Teil ihres Lebens verbringen (Türkoğlu et. al, 2012). Die Arbeitszufriedenheit ist eines der am meisten untersuchten Konzepte des 20. Jahrhunderts, insbesondere in der psychologischen Forschung. Judge et al. (2017) stellten in ihrer Übersichtsarbeit fest, dass Arbeitszufriedenheit in mehr als 70 Prozent der Artikel in diesem Forschungsfeld in der PsycINFO-Datenbank erwähnt wird und nach wie vor eines der am häufigsten verwendeten Schlagwörter im Journal of Applied Psychology ist. Eine hohe Arbeitszufriedenheit ist für beide Seiten, Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in, profitabel und von Bedeutung.

Eine der am meisten verwendeten Definitionen für Arbeitszufriedenheit ist die von Spector (1997), welcher Arbeitszufriedenheit als „*how people feel about their jobs and different aspects of their jobs*“ und als “*the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their job*“ (S. 2) definiert.

Gemäß einigen Forschungsergebnissen ist Arbeitszufriedenheit entweder als ein *affektives* oder ein *kognitives* Konzept zu verstehen. Die *affektive* Perspektive beschreibt die Arbeitszufriedenheit als eine subjektive und emotionale Bewertung der Arbeit. Die *kognitive* Perspektive versteht die Arbeitszufriedenheit als eine rationale Bewertung der Arbeit (Moorman, 1993). Laut Steel (2018) fokussiert sich das Konzept der Arbeitszufriedenheit auf die kognitive Perspektive der „*well-being quality of one's job, such as with pay, coworkers or supervisors*“ (S. 2).“

Ähnlich wie beim Konzept der Selbstwirksamkeit unterscheiden Forscher:innen bei der Arbeitszufriedenheit zwischen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und der Arbeitszufriedenheit nach unterschiedlichen Facetten, wie zum Beispiel Bezahlung, Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsaufgaben, Arbeitsbedingungen, Kolleg:innen oder Arbeitszeiten. Einige Forscher:innen meinen, dass sich der Grad der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als gewichtetes Ergebnis der Zufriedenheit der Teilespekte der Arbeit ergibt (Skalli et al., 2008). Studien haben gezeigt, dass sich die Zufriedenheit von Personen auch je nach Facette unterscheiden kann (Ironson et al., 1989; Kreitner & Kinicki, 1998).

Ein Grund für das anhaltende Interesse an der Arbeitszufriedenheit in der Wissenschaft könnte der Wille zur Verbesserung von Organisationen sein. Studien zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit mit unterschiedlichen arbeitsrelevanten Phänomenen wie Fehlzeiten, Fluktuation, organisatorischem Engagement und Leistung zusammenhängt (Flickinger et al., 2016; Schermerhorn et al., 2011). Außerdem hängt die Arbeitszufriedenheit laut einigen Forschungen signifikant mit dem subjektiven Wohlbefinden und der Arbeitsmotivation einer

Person zusammen (Judge & Klinger, 2008; Tsaousis et al., 2007). Judge et al. (2001) zeigen, dass zufriedene Personen mit höherer Wahrscheinlichkeit bessere Leistungen und seltener kontraproduktives Arbeitsverhalten zeigen (Mount et al., 2006) und weniger häufig fehlen (Hardy et al., 2003). Darüber hinaus zeigen mehrere Studien negative Beziehungen zwischen Arbeitszufriedenheit und Stress (Pugliesi, 1999). Pancasila et al. (2020) beschreiben, dass die Rolle und Position einer Person in der Arbeit die Zufriedenheit beeinflusst. Eine höhere Position geht mit höherer Zufriedenheit aufgrund von mehr Autonomie einher.

Es gibt auch verschiedene Modelle, die das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit untersuchen. Sehr bekannt ist das Job Characteristics Model (JCM) von Hackman und Oldham, welches besagt, dass bestimmte Arbeitsmerkmale zu einer höheren Arbeitsmotivation, Leistung und Arbeitszufriedenheit führen können. Zu diesen Merkmalen zählen die Vielfalt der Fähigkeiten, die Identität der Aufgabe, die Bedeutung der Aufgabe, die Autonomie der Aufgabe und Feedback. Das Modell geht außerdem davon aus, dass Personen, die diese fünf Kernmerkmale am Arbeitsplatz erfüllen, eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen (Fried & Ferris, 1987; Syukrina et al., 2013).

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie (engl. social-cognitive career theory; SCCT) von Lent et al. (1994) geht davon aus, dass *“work satisfaction is a positive cognitive-affective state resulting from a favorable evaluation of work-related experiences.* (Lent & Brown, 2006 zitiert nach Granziera & Perera, 2019, S. 2.)” und postuliert einen direkten Zusammenhang von Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit. In der SCCT wird Arbeitszufriedenheit durch die fünf Faktoren Persönlichkeit und affektive Eigenschaften, Wirksamkeit und zielbezogene, umweltbedingte Erleichterungen und Hindernisse, berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen, wahrgenommene Bedingungen in der Arbeit und Engagement und Fortschritte bei zielgerichteten Handlungen, vorhergesagt. Es wird davon ausgegangen, dass diese die berufliche Entwicklung und Bildungsentwicklung beeinflussen (Lent & Brown, 2006). Die SCCT legt nahe:

Work satisfaction is expected for those who (a) are engaged with and make progress at work-related goals and (b) believe they are capable of performing tasks. In addition to these direct relations, the model implies an indirect pathway implicating capability beliefs, engagement, and satisfaction. Specifically, the model posits that people are likely to experience satisfaction when they perceive themselves as engaged in goal-directed activity, which may itself be influenced by the extent to which they possess a strong sense of efficacy to perform their professional role (Lent & Brown, 2006 zitiert nach Granziera & Perera, 2019, S. 2).

4. Situationale Stärke

Dieses Kapitel überschneidet sich mit der Masterthesis von Julia Martinelli.

Der Ursprung und die Forschung der Theorie der Situationalen Stärke geht neben einigen anderen früheren Theoretiker:innen vor allem auf Walter Mischel zurück. Mit seiner Annahme, dass individuelle Merkmale in Situationen gehemmt werden, welche homogene Interpretationen und Reaktions- und Verhaltenserwartungen bei Personen wecken, legt er die Basis für die spätere Forschung der Theorie. Außerdem argumentiert er, dass Persönlichkeitsmerkmale am ehesten zum Vorschein kommen, wenn die Situationen mehrdeutig sind und keine klaren Erwartungen hinsichtlich der Reaktion oder des Verhaltens von Personen wecken (Meyer et al., 2010; Smithkrai, 2008). „*Mischel's (1977) situational strength argument suggests that jobs characterized by greater autonomy create fewer constraints on employees' behaviors and, hence, a weaker situation that allows individual personality to drive individual behaviors and performance*“ (Ng et al., 2008, S. 4).“ Bei dem Phänomen der Situationalen Stärke geht es also darum, wie äußere Umstände eine Person beeinflussen können, um ihr Verhalten und ihre Entscheidungen zu bestimmen. Die Theorie trägt dazu bei, das Verständnis für die Bedeutung der Arbeitsumgebung und -merkmale für das Erleben und Verhalten von Personen zu erweitern.

Bei der Situationalen Stärke wird zwischen starken und schwachen Situationen unterschieden, welche verschiedene Auswirkungen auf eine Person haben können (Meyer et al., 2010). *Starke Situationen* sind solche, in denen die Hinweise auf arbeitsbezogene Verantwortlichkeiten und Anforderungen klar, konsistent und relevant sind. Die Situation erzeugt einheitliche Erwartungen über das angemessene Verhalten von Personen. Bei dieser Art von Situation wird die Persönlichkeit eher untergraben, da die Situation dominiert und das Verhalten von Individuen adaptiv und homogen ist. *Schwache Situationen* hingegen weisen weniger Klarheit, Konsistenz und Konsequenzen auf. Personen schätzen die Lage in schwachen Situationen unterschiedlich ein und die Reaktionen sind demnach heterogener. Es gibt nur wenige Verhaltensbeschränkungen und im Allgemeinen sind mit einem ausgeführten Verhalten nur wenige bis gar keine Konsequenzen verbunden. Bei dieser Art von Situationen tritt die Persönlichkeit in den Vordergrund und die Situation in den Hintergrund (Bowling et al., 2015; Judge & Zapata, 2015; Meyer & Dalal, 2009; Meyer et al., 2010). In schwachen Situationen haben Individuen also mehr Kontrolle über ihr Verhalten und ihre Entscheidungen, während in starken Situationen die Entscheidungs- und Handlungsfreiheit eingeschränkter ist.

Als Beispiel für starke und schwache Situationen kann die Verwendung von Anreizsystemen im Arbeitskontext herangezogen werden. Ein Anreizsystem, bei denen die

Mitarbeiter:innen für ihre Leistung belohnt werden, stellt beispielsweise eine starke Situation dar, im Gegensatz zu einer Organisation ohne solches System, welche für eine schwache Situation spricht. Dies liegt daran, dass wirksame Anreizsysteme die Verhaltensweisen fördern, welche am ehesten zu den beabsichtigten Ergebnissen führen. In starken Situationen gibt es in der Regel direkte Vorgesetzte, Hierarchien oder Unternehmensziele, die Belohnungen und Bestrafungen vorgeben. Im Gegensatz dazu haben diese Informationsquellen in schwachen Arbeitsumgebungen oftmals eine autonomere Einstellung und überlassen es den Mitarbeiter:innen, ihr Verhalten selbstbestimmt zu gestalten. Die Arbeit in Berufen mit festen Arbeitsabläufen (z.B. Buchhalter:innen oder Fließbandarbeiter:innen) stellt eine stärkere Situation dar als die Arbeit in Berufen mit flexiblen Arbeitsabläufen (z.B. Künstler:innen oder Reiseleiter:innen), da letztere mehr Entscheidungsfreiheit bei ihrem Verhalten bietet (Bowling et al., 2015; Judge & Zapata, 2015; Meyer & Dalal, 2009; Meyer et al., 2010).

In der heutigen Forschung wird die Theorie zunehmend in den unterschiedlichsten Forschungsfeldern verwendet. Cooper & Withey (2009) kritisieren, dass die Facetten der Situationsalen Stärke für die Anwendung der Theorie in der Praxis einer kritischen Untersuchung bedürfen. Meyer et al. (2010) schlagen vor, die Situationale Stärke im Arbeitskontext in vier Elemente zu unterteilen. Diese Elemente sind Klarheit, Konsistenz, Einschränkungen und Konsequenzen. Diese Unterteilung wurde in weiteren Studien untersucht und nachgewiesen, dass jede dieser Facetten einen spezifischen Wirkmechanismus besitzt (García-Arroyo et al., 2020; García-Arroyo & Segovia, 2021; Meyer et al., 2014). Die Kategorie *Klarheit* bezieht sich auf die Übersichtlichkeit und Verständlichkeit von Aufgaben und Verantwortungen im Arbeitsumfeld. Eine fehlende Klarheit wird durch den Begriff der strukturellen Ambiguität definiert, welcher Situationen schwächt und interindividuelle Unterschiede ermöglicht. Die zweite Kategorie *Konsistenz* bezieht sich darauf, wie gut die Anforderungen und Verantwortlichkeiten im Arbeitsumfeld miteinander übereinstimmen und wie wenig widersprüchlich sie sind. Die Kategorie *Einschränkungen* beschreibt die Beeinflussung der Freiheit einer Person bei Entscheidungen und Handlungen, die von Faktoren außerhalb der Kontrolle der Person gesteuert werden. Sie können die Entfaltung von Fähigkeiten und Motivation beeinträchtigen, indem sie die Person daran hindern, ihr volles Potenzial auszuschöpfen oder ihre Interessen und Ziele zu verfolgen. Einschränkungen können durch formale Richtlinien, Verhaltensüberwachungssysteme, enge Überwachung und externe Vorschriften beeinflusst werden. Die Kategorie *Konsequenzen* beschreibt die Auswirkungen von Entscheidungen oder Handlungen auf relevante Personen oder Organisationen. Diese Facette schränkt die Ausprägung individueller Unterschiede ein, indem sie Verhaltensweisen

fördert, die die Wahrscheinlichkeit negativer Ergebnisse verringern und/oder die Wahrscheinlichkeit positiver Ergebnisse erhöhen. Konsequenzen werden durch Aufgaben selbst, durch leistungsabhängige Belohnungen und Bestrafungen und durch externe Stellen beeinflusst. Eine Meta-Analyse hat gezeigt, dass die Beziehung zwischen Gewissenhaftigkeit und Leistung in Berufen, in denen arbeitsbedingte Fehler negative Auswirkungen haben, abgeschwächt ist, da die Gefahr negativer Folgen für die eigene Person, für andere oder das Unternehmen zu gewissenhafterem Verhalten bei allen Mitarbeiter:innen führt (Meyer & Dalal, 2009; Meyer et al., 2010). Je höher die Klarheit, Konsistenz, Einschränkungen und Konsequenzen der Situation also sind, desto höher ist die Stärke dieser.

Studien haben gezeigt, dass in Unternehmen, vor allem in bürokratischen Organisationen wie dem österreichischen Bundesheer, eher starke Situationen dominieren. Der Grund dafür sind beispielsweise oftmals hierarchische Strukturen, Regeln, Pflichten, Verantwortung oder der Anspruch an gern gesehene Verhaltensweisen im sozialen Arbeitsumfeld (Hofmann et al., 2012; Nerdinger, 2014).

Für *Klarheit* und *Konsistenz* sorgen in bürokratischen Organisationen eine hierarchische Struktur, berechenbare Regeln und das Prinzip der Oktroyierung. Auf das Vorhandensein von *Konsequenzen* deuten Verantwortungen gegenüber Vorgesetzten sowie untergeordneten Angestellten hin. Schließlich bilden festgelegte Kompetenzen, Zuständigkeiten und Pflichten *Einschränkungen* der Tätigkeit. Trotzdem können Behörden unterschiedlich stark reglementiert und starr, also von Einschränkungen betroffen, sein. So wird von Beamten unter anderem eine selbstständige Organisation und das eigenständige Treffen von Beschlüssen erwartet (Weber, 1980 zitiert nach Knop, 2022, S. 7).

5. Hypothesen und explorative Forschungsfragen

Die Forschungsfrage der Arbeit ist, welchen Einfluss die Situationale Stärke im Arbeitskontext auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit ausübt. Die Untersuchung findet in Zusammenarbeit mit dem österreichischen Bundesheer, welches exemplarisch für bürokratische Organisationen steht, statt. Außerdem besteht ein Interesse an der Ausprägung der vier Facetten (Klarheit, Konsistenz, Konsequenzen und Einschränkungen) der Situationsalen Stärke auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit und an der Höhe der Selbstwirksamkeit von Mitarbeiter:innen des österreichischen Bundesheeres. Die Begründung des Forschungsinteresses dieser Forschungsfrage wird im Folgenden erläutert.

Zum Thema allgemeine Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit gibt es bereits einige Studien. Es gibt wissenschaftliche Belege, die einen positiven Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit zeigen (Demir, 2020; Judge & Bono, 2001; Lai & Chen, 2012; Moe et al., 2012; Türkoğlu et. al, 2012). Caprara et al. (2003) zeigen auch, dass die Selbstwirksamkeit ein wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit ist. Bargsted et al. (2019) argumentieren den Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit folgendermaßen:

Since self-efficacy influences how environment and social support are perceived (Bandura, 2001), people who display high levels of self-efficacy tend to interpret task and social characteristics as a challenge that promotes their attitudes and behaviors, contributing to positive job outcomes, such as job satisfaction. (S. 5)

Außerdem bewältigen selbstwirksame Personen Schwierigkeiten und Herausforderungen besser (Judge & Bono, 2001), nehmen mehr Autonomie wahr (Judge et al., 1997) und sehen Probleme und/oder Anforderungen eher als Challenge statt als Stressauslöser oder Hindernis (Bandura, 1997). Laut Forschung weisen Autonomie und Selbstwirksamkeit im beruflichen Kontext einen positiven Zusammenhang auf. Mangelnde Autonomie fördert Burnout, was wiederum die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigt (Skaalvik & Skaalvik, 2007). Gleichzeitig wurde nachgewiesen, dass Autonomie mit Arbeitszufriedenheit verbunden ist (Crosso & Costigan, 2007). Studien zeigen, dass Selbstwirksamkeit in einem positiven Zusammenhang mit dem psychosozialen Wohlbefinden steht (Judge & Bono, 2001; Ventura et al., 2015), was wichtige Variablen wie Arbeitszufriedenheit, Leistung, Arbeitsbedingungen und andere einschließt. Judge et al. (2000) argumentieren, dass die Selbstwirksamkeit einen Einfluss auf die Arbeitstätigkeit hat, da sie mit dem praktischen Arbeitserfolg in Verbindung steht, vor allem weil Menschen mit einer hohen Selbstwirksamkeitsüberzeugung Schwierigkeiten effektiver bewältigen und ihre Bemühungen fortsetzen, wodurch ihre Arbeitszufriedenheit erhöht wird.

Es gibt wenige Studien zur Beziehung zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit (Bargsted et al., 2019). Aufgrund bisheriger wissenschaftlicher Ergebnisse, dass Selbstwirksamkeit positiv mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt, sollte demnach auch die berufliche Selbstwirksamkeit mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängen.

H1: *Die berufliche Selbstwirksamkeit steht in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.*

Laut Meyer et al. (2014) ist die Situationale Stärke eine der wichtigsten situationalen moderierenden Variablen in der Forschung. Meyer et al. (2010) zeigen in ihrem Review, dass von den ca. 350 Beziehungen zwischen Merkmalen und Ergebnissen, bei denen die moderierende Wirkung einer Operationalisierung der situativen Stärke untersucht wurde, 58% statistisch signifikante Ergebnisse aufweisen. Studien zeigen, dass die Situationale Stärke die positive Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung (Bowling et al., 2015), Persönlichkeit und Leistung (Cooper & Whitney, 2009), Identifikation mit der Organisation und Arbeitsergebnisse wie Arbeitszufriedenheit und Leistung (Collins et al., 2019), Persönlichkeitsfaktoren und Leistung (Withey et al., 2005) oder Gewissenhaftigkeit und Leistung (Meyer & Dalal, 2009) abschwächt und, dass die Auswirkung von Persönlichkeitsmerkmalen auf kontraproduktives Arbeiten von der Situationalen Stärke abhängt (Smithikrai, 2008). Sklaavik & Sklaavik (2014) fanden heraus, dass Selbstwirksamkeit und Autonomie mit Engagement, Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung verbunden sind. In ähnlicher Weise betonen Deci und Ryan (2000), dass Autonomie die Erfahrung von Integration und Freiheit betrifft. Caprara et al. (2003) betonen, dass es unwahrscheinlich ist, dass der Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeit von Lehrern und der Arbeitszufriedenheit ausschließlich direkt ist.

Laut Meyer et al. (2010) übt die Situationale Stärke dahingehend einen psychischen Druck auf Personen aus, indem sie signalisiert, dass sie ein gewisses erwünschtes Verhalten zeigen oder Handlungen unterlassen sollen. Das kann weitergehend dazu führen, dass Personen weniger Entscheidungsfreiheit und Autonomie spüren und die Situationale Stärke demnach den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit abschwächt.

Die Situationale Stärke unterdrückt Verhaltenstendenzen einer Person. Der klassische Forschungszusammenhang, der in der Literatur oft angenommen beziehungsweise in Studien untersucht wird, bewegt sich auf dem Kontinuum, dass die Situationale Stärke das Verhältnis von Persönlichkeit und Situation beziehungsweise Leistung abschwächt (Alaybek et al., 2017). Da die (berufliche) Selbstwirksamkeit keine Persönlichkeitseigenschaft oder Verhaltenstendenz, sondern die Einstellung beziehungsweise Überzeugung an die individuellen Fähigkeiten ist, wird in dieser Studie nicht die klassische Dimension angenommen, sondern das Kontinuum erweitert.

H2: *Die Wahrnehmung der beruflichen Situationalen Stärke schwächt den positiven Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit ab.*

Judge et al. (1997) argumentieren, dass Menschen mit hoher Selbstwirksamkeit in einem Job Autonomie wahrnehmen können, während Menschen mit geringer Selbstwirksamkeit Bürokratie wahrnehmen. Somit kann die berufliche Selbstwirksamkeit dazu beitragen, dass die Wahrnehmung von Arbeitsplatzmerkmalen verbessert wird.

Wie bereits erwähnt, weisen die einzelnen Facetten von Situationaler Stärke unterschiedliche Effekte auf (Meyer et al., 2010). Während die Elemente Klarheit und Konsistenz wichtig für die Auffassung von Hinweisen sind, spielen Einschränkungen und Konsequenzen bezüglich Entscheidungsfreiheiten eine Rolle. Wie die Facetten von Situationaler Stärke im Einzelnen auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit wirken, wurde noch nicht erforscht.

Explorative Forschungsfrage 1 (EFF1): *Wie wirkt sich jede einzelne der vier Facetten der Situationalen Stärke auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit aus?*

Studien zufolge ist die Selbstwirksamkeit in einem militärischen Umfeld noch etwas unklar und nicht eindeutig definiert (Boe et al., 2018).

Zum Beispiel wurde in einer Studie festgestellt, dass die Leistung bei einem körperlich anstrengenden Auswahlverfahren, so wie es beim Militär der Fall ist, durch die Höhe der Selbstwirksamkeit signifikant beeinflusst wird (Gruber et al., 2009). Jex et al. (2001) fanden heraus, dass Personen mit hoher Selbstwirksamkeit eher glauben, dass sie beruflichen Forderungen gerecht werden können, wenn sie Stressfaktoren ausgesetzt sind. Es hat sich auch gezeigt, dass die Höhe der Selbstwirksamkeit einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, ob Soldat:innen die schwierige Auswahl für die US Special Forces erfolgreich abschließen oder nicht (Gruber et al., 2009). Boe et al. (2018) schlagen vor, dass das akademische Selbstkonzept positiv mit einer Zunahme der Selbstwirksamkeit zusammenhängt und dass diese wiederum positiv mit einer Zunahme von drei spezifischen militärischen Fähigkeiten und Fertigkeiten (individuelle Bewältigungsfähigkeit, Kooperation in schwierigen Situationen und Leistungsmotivation) verbunden ist. Solberg et al. (2005) untersuchen in ihrer Studie die Wichtigkeit von vier Prädikatoren der Selbstwirksamkeit, die aus der Literatur abgeleitet wurden (persönliche Erfahrung, militärische Fähigkeiten und Fertigkeiten, Risikowahrnehmung und Bewältigungsstil). Die Ergebnisse zeigen, dass militärische Fähigkeiten und Fertigkeiten wichtige Faktoren bei der Bewertung der Selbstwirksamkeit sind. Persönliche und militärische Erfahrungen hatten wenig Vorhersagekraft für die

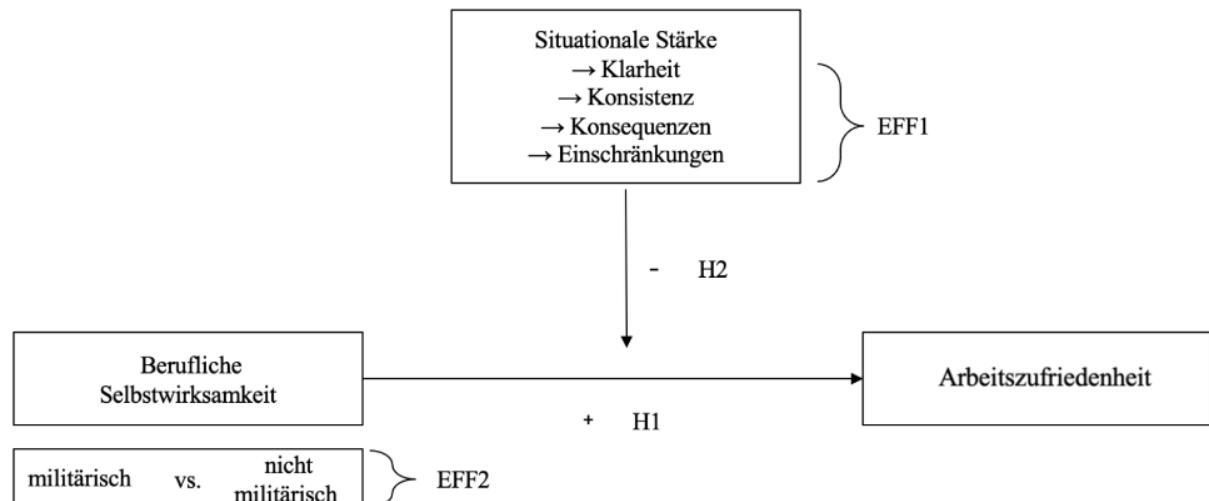
Selbstwirksamkeit. Ein Vergleich der Höhe der (beruflichen) Selbstwirksamkeit zwischen militärischem und nicht-militärischem Personal wurde noch nicht erforscht und ist demnach von Forschungsinteresse in dieser Masterthesis.

Explorative Forschungsfrage 2 (EFF2): *Weist militärisches Personal im Vergleich zu nicht-militärischem Personal eine höhere Selbstwirksamkeit auf?*

Die folgende Abbildung 1 zeigt die Hypothesen und explorativen Forschungsfragen der Arbeit in Form eines Forschungsmodells.

Abbildung 1

Forschungsmodell.



6. Methode

Bei der Untersuchung handelt es sich um ein Projekt, welches von Julia Martinelli, Julia Schöllbauer und Lena Wallner bearbeitet wird. Dementsprechend erfolgte die Datenerhebung gemeinsam. Bei dem Projekt entstehen zwei Masterarbeiten von Julia Martinelli und Lena Wallner und eine wissenschaftliche Publikation von Julia Schöllbauer. Dieses Kapitel überschneidet sich mit der Masterthesis von Julia Martinelli.

Für die Untersuchung wurde eine querschnittliche, quantitative Erhebung in Form eines Fragebogens beim österreichischen Bundesheer durchgeführt. Die Datenerhebung dauerte vom 22.03.2023 bis zum 07.04.2023. Die freiwillige Onlinebefragung wurde über LimeSurvey durchgeführt. Bei dieser wurden alle Bediensteten des österreichischen Bundesheers, ausgenommen Grundwehrdiener, elektronisch eingeladen.

Zuerst gab es eine Einführung, welche Themen die Befragung beinhaltet und wie viel Zeit sie beanspruchen wird. Außerdem wurden zu Beginn Hinweise zum Datenschutz vermittelt und auf die vertrauliche Behandlung der Daten und der Anonymität der Proband:innen hingewiesen. Außerdem wurde angemerkt, intuitiv zu antworten und jene Antwortalternative zu wählen, die am ehesten zutrifft.

Der erste Teil der Befragung umfasste den allgemeinen Teil zu den demographischen Daten. Es wurden personenbezogene Daten wie das Geschlecht (männlich/weiblich/divers) und das Alter erhoben. In Bezug auf Arbeitsmerkmale wurden folgende Daten erhoben: Dienstzeit, Ebene (z.B. Einheit, MilKdo, Dion, Ämter, etc.), Dienstverhältnis (z.B. H1, A, B, C, etc.), Tätigkeitsbereich (militärische Tätigkeit, allgemeine Verwaltungstätigkeit, sonstige Tätigkeiten), Verwendung (z.B. KpKdt, Ref, etc.) und Inlands-, Auslands-, und/oder Assistenzeinsätze in den letzten zwölf Monaten. Außerdem gab es bei der Kategorie Verwendung ein freies Textfeld, bei der die genaue Verwendung abgefragt wurde, um stichprobenartig überprüfen zu können, ob diese mit den Angaben zum Tätigkeitsbereich übereinstimmen. Zum militärischen Tätigkeitsbereich gehören beispielsweise (Unter)Offizier:innen, Kommandant:innen oder Sanitäter:innen. Zum allgemeinen Verwaltungsbereich (nicht-militärische Tätigkeiten) zählen unter anderem Referent:innen, Sachbearbeiter:innen, Psycholog:innen oder IT-Mitarbeiter:innen.

6.1. Stichprobe

Das folgende Kapitel überschneidet sich mit der Masterthesis von Julia Martinelli.

Insgesamt erhielten 15 879 Personen den Link zur Umfrage. Davon wurden $N = 880$ Fragebögen ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 5,54 % entspricht. Diese $N = 880$ beinhalten alle beendeten Fragebögen, bei einzelnen Auswertungen sind es weniger, da es Ausschlüsse durch fehlende Werte bei einzelnen Auswertungen gab. Von den ausgefüllten Fragebögen gaben 84,1 % der Proband:innen an, männlich zu sein, 15,5 % weiblich und 0,5 % divers (Tabelle 1). Das Alter der Teilnehmer:innen wurde in sechs Kategorien erhoben, wobei zu erkennen ist, dass der größte Teil der teilnehmenden Personen der höheren Alterskategorien zugehörig ist (Tabelle 2). In den Tabellen sind die Angaben des Geschlechts und des Alters auch, auf Basis der Angaben der Proband:innen, in die Tätigkeitsbereiche militärisch und nicht-militärisch eingeteilt. Von den 880 teilnehmenden Personen gaben 52,8 % an, im militärischen Bereich tätig zu sein. 27,1 % davon arbeiten in der allgemeinen Verwaltung und 20,1 % in sonstigen Bereichen. Die Bereiche „allgemeine Verwaltung“ und „sonstige Bereiche“ wurden zu der Kategorie „nicht-militärisch“ zusammengefasst, welche 47,2 % der Teilnehmer:innen ausmacht (Tabelle 1 & 2).

Tabelle 1

Relative Häufigkeiten des angegebenen Geschlechts und der Tätigkeit, N = 880.

N = 880	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamt
Militärisch	94,0 %	5,4 %	0,6 %	52,8 %
Nicht-militärisch	73 %	26,7 %	0,2 %	47,2 %
Gesamt	84,11 %	15,5 %	0,5 %	100 %

Tabelle 2

Relative Häufigkeiten des Alters in Jahren und der Tätigkeit, N = 880.

N = 880	Unter 24	24-30	31-41	42-50	51-59	Gesamt
Militärisch	1,9 %	12,3 %	19,6 %	25,6 %	29,7 %	52,8 %
Nicht-militärisch	3,6 %	10,4 %	16,4 %	22,7 %	32,8 %	47,2 %
Gesamt	2,7 %	14,1 %	32,2 %	56,4 %	87,5 %	100 %

Außerdem wurden noch die Dienstjahre beim Bundesheer der Proband:innen abgefragt ($N = 865$). Zum Zeitpunkt der Befragung arbeiteten die Teilnehmer:innen im Schnitt 31,7 Jahre beim Bundesheer ($SD = 117,7$). In den letzten 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung waren 20,6 % im Inlandseinsatz, 11,6 % im Auslandseinsatz und 18,9 % im Assistenzeinsatz bzw. einer Unterstützungsleistung COVID.

6.2. Erhebungsinstrumente

Im Folgenden werden die Skalen der gemessenen Variablen berufliche Selbstwirksamkeit, Arbeitszufriedenheit und Situationale Stärke, welche in der Fragebogenstudie verwendet wurden, näher betrachtet und statistisch analysiert.

6.2.1. Berufliche Selbstwirksamkeit

Die *berufliche Selbstwirksamkeit* wird durch die *Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (BSW-5-Rev)* von Knispel et al. (2021) gemessen. Die BSW-5-Rev-Skala stellte eine Adaptierung der BSW-Skala von Abele, Stief und André (2000) dar. Es gibt zwei Versionen der Skala, eine für Studierende und eine für Erwerbstätige. In dieser Arbeit wird die Version für erwerbstätige Personen verwendet, welche fünf Items mit einer 5-Punkte-Likert-Skala („überhaupt nicht“, „eher nicht“, „teilweise“, „eher ja“ sowie „voll und ganz“) als Antwortformat haben. Ein Beispielitem wäre „Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen

entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.“ oder „Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.“.

Für die Analyse der Skalen wurde eine explorative Faktorenanalyse mit Maximum-Likelihood-Schätzung und Oblique-Oblimin-Rotation in JASP durchgeführt. Die Stichprobenvoraussetzungen für die Faktorenanalyse sind mit einem Kaiser-Meyer-Olkin-Wert von ,77 erfüllt, das bedeutet die Daten eignen sich ausreichend gut für die Faktorisierung. Die Interpretation des Scree-Plots und die statistische Prüfung durch eine Parallelanalyse deuten auf einen Faktor hin. Alle Items laden akzeptabel oder gut auf den eigenen Faktor ($> .5$; Field, 2005). Der Faktor erklärt 42,4 % der Gesamtvarianz. Für die Reliabilität der Skalen wurde das Cronbachs-Alpha zur Interpretation verwendet. Der Wert liegt bei ,76 und damit im guten Bereich (Tabelle 3).

6.2.2. Arbeitszufriedenheit

Die *Arbeitszufriedenheit* wird durch die ersten drei Items der Skala *allgemeine Arbeitszufriedenheit im Job Diagnostic Survey*, welche auf die Forschung von Hackman & Oldham (1976) zurückgeht, gemessen. Die Items haben eine 5-Punkte-Likert-Skala („überhaupt nicht“, „eher nicht“, „teilweise“, „eher ja“ sowie „voll und ganz“) als Antwortformat. Beim ersten Item wurde der Begriff „Arbeit“ auf den Begriff „Beruf“ geändert. Die Items lauten „Im Großen und Ganzen bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden.“ und „Ich bin im Allgemeinen mit der Art der Arbeit, die ich in diesem Beruf verrichte, zufrieden.“. Die Items beziehungsweise die Skala sind im Original in englischer Sprache verfasst und wurden für die Befragung dieser Masterthesis eigens auf deutsch übersetzt.

Die Stichprobenvoraussetzungen für die Faktorenanalyse sind mit einem Kaiser-Meyer-Olkin-Wert von ,73 erfüllt, d.h. die Daten eignen sich ausreichend gut für die Faktorisierung. Die Interpretation des Scree-Plots und die statistische Prüfung durch eine Parallelanalyse deuten auf einen Faktor hin. Alle Items laden gut oder sehr gut auf den eigenen Faktor ($> .5$; Field, 2005). Der Faktor erklärt 70,9 % der Gesamtvarianz. Das Cronbachs-Alpha zur Überprüfung der Reliabilität liegt bei ,87 und damit im sehr guten Bereich (Tabelle 3).

6.2.3. Situationale Stärke

Die *Situationale Stärke im Arbeitskontext* wird durch die *Situational Strength at Work Scale* von Meyer et al. (2014) (in Form einer deutschen Übersetzung) gemessen. Die Skala besteht aus den vier Facetten der Situationalen Stärke (Klarheit, Konsistenz, Einschränkungen und Konsequenzen), welchen jeweils sieben Items zugeordnet sind. Insgesamt sind es also 28

Fragen, welche eine 5-Punkte-Likert-Skala („überhaupt nicht“, „eher nicht“, „teilweise“, „eher ja“ sowie „voll und ganz“) als Antwortformat haben. Für die Facette Klarheit wäre ein Item beispielsweise „Bei dieser Arbeit wird dem Mitarbeiter genau gesagt was von ihm/ihr erwartet wird.“, für die Facette Konsistenz hingegen lautet ein Beispielitem „Bei dieser Arbeit bleiben Arbeitsabläufe über die Zeit hinweg gleich.“, für die Facette Einschränkungen wäre ein Beispiel „Bei dieser Arbeit wird man daran gehindert, selbst zu entscheiden, wie man bei der Arbeit vorgehen möchte.“, die Facette Konsequenzen wird mit Items wie „Bei dieser Arbeit ergeben sich sehr ernste Konsequenzen wenn jemand einen Fehler macht.“ gemessen.

Die Stichprobenvoraussetzungen für die Faktorenanalyse sind mit einem Kaiser-Meyer-Olkin-Wert von ,92 erfüllt, d.h. die Daten eignen sich sehr gut für die Faktorisierung. Die Interpretation des Scree-Plots war eher uneindeutig, die der Parallelanalyse deutet deutlich auf eine vier Faktoren-Lösung hin, welche den vier Faktoren der Skala entspricht. Alle Items laden auf den eigenen Faktor, es wurden keine nennenswerten Crossloadings entdeckt und alle Faktorladungen weisen einen akzeptablen oder guten Wert auf (> ,5; Field, 2005). Die vier Faktoren erklären 54,2 % der Varianz.

Zur Einschätzung der Reliabilität der Skalen wurde das Cronbachs-Alpha herangezogen. Der Wert liegt bei allen Subskalen Klarheit, Konsequenzen, Konsistenz und Einschränkungen) über ,87 und damit im sehr guten Bereich (Tabelle 3).

Tabelle 3

Reliabilitäten der verwendeten Skalen.

Skala	Facette/Subskala	Cronbachs-Alpha
BSW-5-Rev	Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	,76
Job Diagnostic Survey	Arbeitszufriedenheit	,87
Situational Strength at Work Scale	Klarheit	,92
	Konsistenz	,88
	Konsequenzen	,86
	Einschränkungen	,88

7. Ergebnisse

Die erste Hypothese geht davon aus, dass die berufliche Selbstwirksamkeit in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit steht. Um dies zu prüfen, wurde eine Pearson-Korrelation angewendet.

Die Voraussetzungen wurden mit Histogrammen (Normalverteilung) und einem Streudiagramm (Ausreißer, linearer Zusammenhang) überprüft. Allgemein sind die Werte der beruflichen Selbstwirksamkeit bei $N = 862$ ($M = 4,37$; $SD = ,60$) und Arbeitszufriedenheit bei $N = 875$ ($M = 3,94$; $SD = ,99$) überdurchschnittlich gut. Die Normalverteilungsdiagramme der Variablen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit sind rechtsschief, deswegen wurden diese auf Artefakte überprüft. Um potenzielle Antwortmuster zu erkennen, wurde die Standardabweichung über alle Items der eingesetzten Fragebögen berechnet. Hierbei konnten keine auffälligen Fälle identifiziert werden. Falls Proband:innen immer dieselbe Antwort bei allen Fragen ankreuzen würden, wäre die Standardabweichung über alle Items sehr klein oder sogar null, aber das ist nicht der Fall ($M = 1,40$; $SD = ,38$). Die Pearson-Korrelation zeigt einen signifikanten kleinen bis mittleren Zusammenhang ($r = ,49$, $p < ,001$) (Cohen, 1977).

Hypothese 1 wird somit bestätigt. Je höher die berufliche Selbstwirksamkeit ist, desto höher ist auch die Arbeitszufriedenheit der Proband:innen.

Die zweite Hypothese nimmt eine Moderation an und besagt, dass die Wahrnehmung der beruflichen Situationalen Stärke den positiven Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit abschwächt. Für die Testung der Moderation wurde PROCESS v4.2 Macros in SPSS verwendet. Für die Moderation von $N = 859$ wurde das Modell 1 gewählt (klassische Moderation), es wurde die Huber-White-Heteroskedastizitätskorrektur verwendet, alle metrischen Variablen wurden gecentered und die simple slopes wurden analysiert und geplottet.

Das gesamte Modell ist signifikant, $F(3, 855) = 114,78$; $p = < ,001$. Das bedeutet, dass die berufliche Selbstwirksamkeit, die Situationale Stärke und deren Interaktion die Arbeitszufriedenheit signifikant voraussagen. Das Modell erklärt 28,3 % der Varianz der Arbeitszufriedenheit. Da der Interaktionsterm nicht signifikant ist, $F(1, 855) = ,00$; $p = ,95$, kann nicht von einer Moderation gesprochen werden. Daher werden die Haupteffekte interpretiert. Sowohl bei der beruflichen Selbstwirksamkeit als auch bei der Situationalen Stärke handelt es sich um signifikante Prädiktoren der Arbeitszufriedenheit (beide $p < ,001$).

Tabelle 4

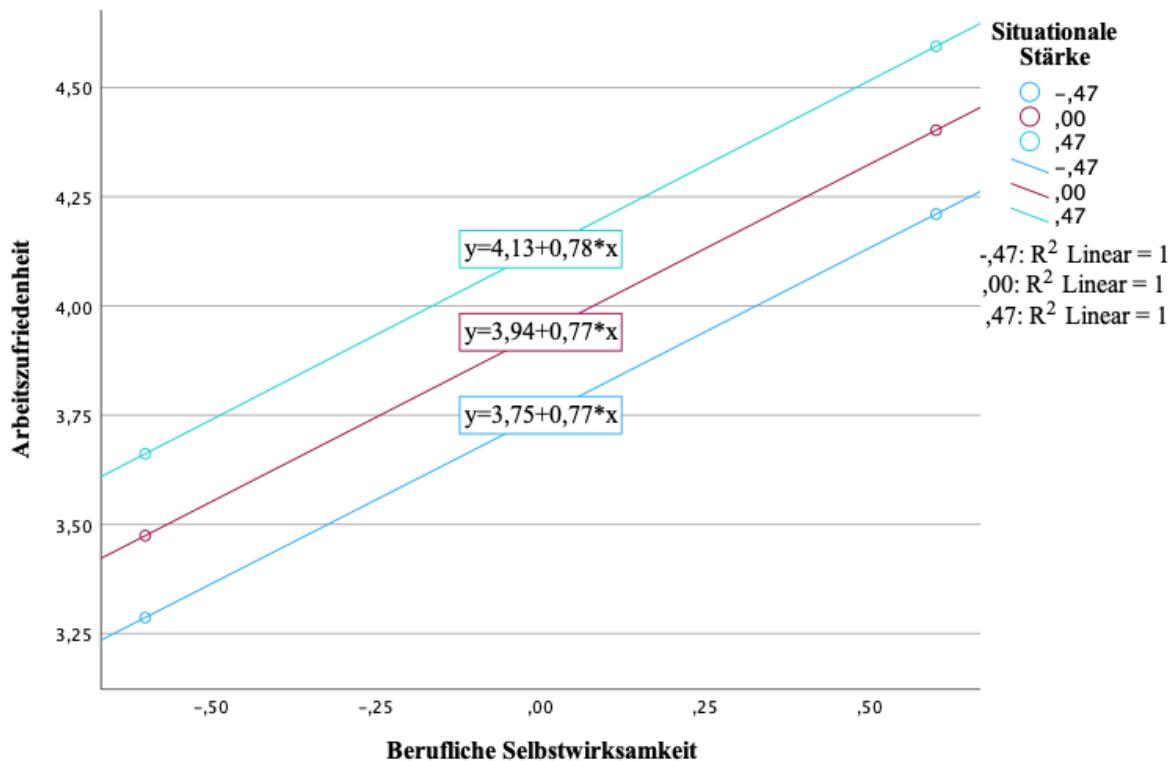
Ergebnisse der Testung der Hypothese 2 mit der Situationalen Stärke als Moderator und Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable (Gesamtmodell).

Prädiktor	Modell R ²	Änderung R ²	F(df1, df2)	p-Wert
Berufliche Selbstwirksamkeit	,53*	,28	114,78(3, 855)	,00

Anmerkung. * $p < ,001$

Abbildung 2

Moderationseffekt der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.



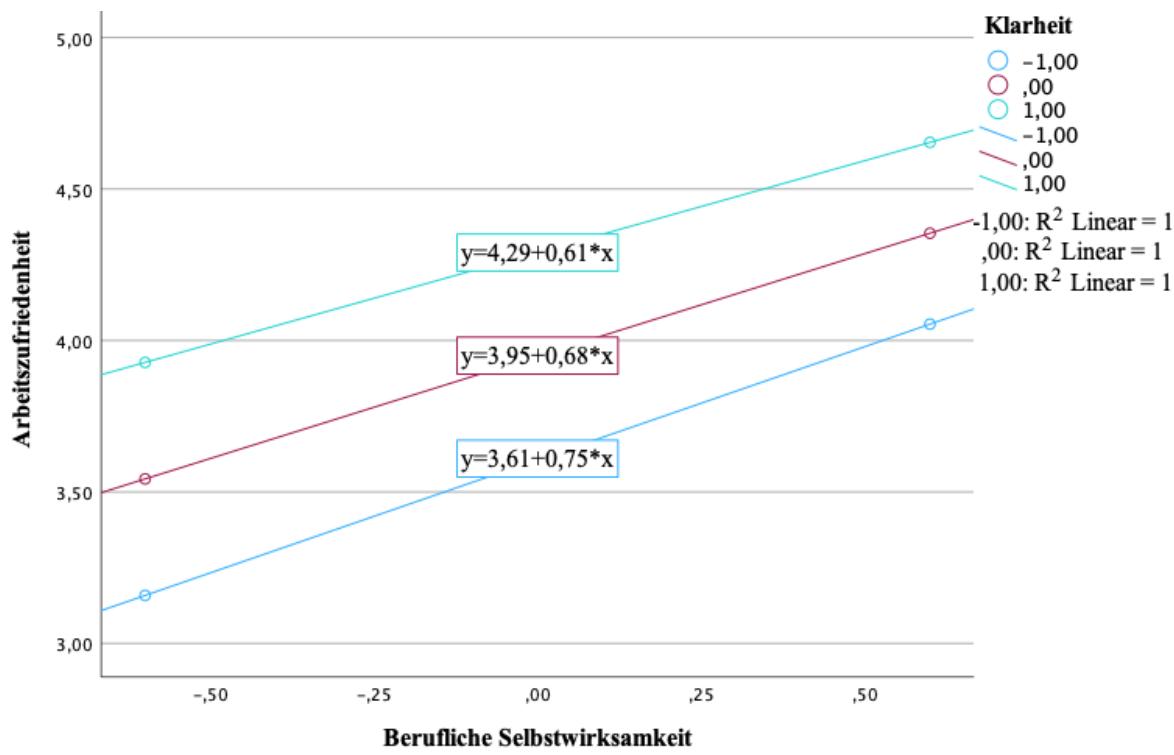
Hypothese 2 kann somit nicht bestätigt werden. Der Einfluss von beruflicher Selbstwirksamkeit auf Arbeitszufriedenheit wird nicht durch die Situationale Stärke moderiert.

Angelehnt an die zweite Hypothese wurde explorativ untersucht, wie sich jede einzelne der vier Facetten der Situationalen Stärke auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit auswirkt. Die Ergebnisse zeigen, dass keine der vier Moderationen signifikant sind, Klarheit $F(1, 855) = 1,61; p = ,20$, Konsequenzen $F(1, 855) = 2,38; p = ,12$, Konsistenz $F(1, 855) = ,00; p = ,98$, Einschränkungen $F(1, 855) = 1,36; p = ,24$. Anzumerken ist allerdings, dass es große Unterschiede in den p-Werten der einzelnen Facetten gibt, was andeutet, dass sich diese unterschiedlich auswirken.

Abbildung 2 bis 6 zeigen die Moderationseffekte des Gesamtscore und der Facetten der Situationalen Stärke. Es ist zu sehen, dass überall ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und beruflicher Selbstwirksamkeit besteht. Es ist keine der Moderationen signifikant. Anzumerken ist, dass sich die Effekte in den Richtungen unterscheiden. Der Gesamtscore der Situationalen Stärke, die Facetten Konsequenzen und Einschränkungen verstärken den Zusammenhang minimal (Abbildung 2, 4 und 6), die Facette Klarheit schwächt ihn ab (Abbildung 3) und die Facette Konsistenz hat keinen Einfluss (Abbildung 5).

Abbildung 3

Moderationseffekt der Facette Klarheit der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.

**Abbildung 4**

Moderationseffekt der Facette Konsequenzen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.

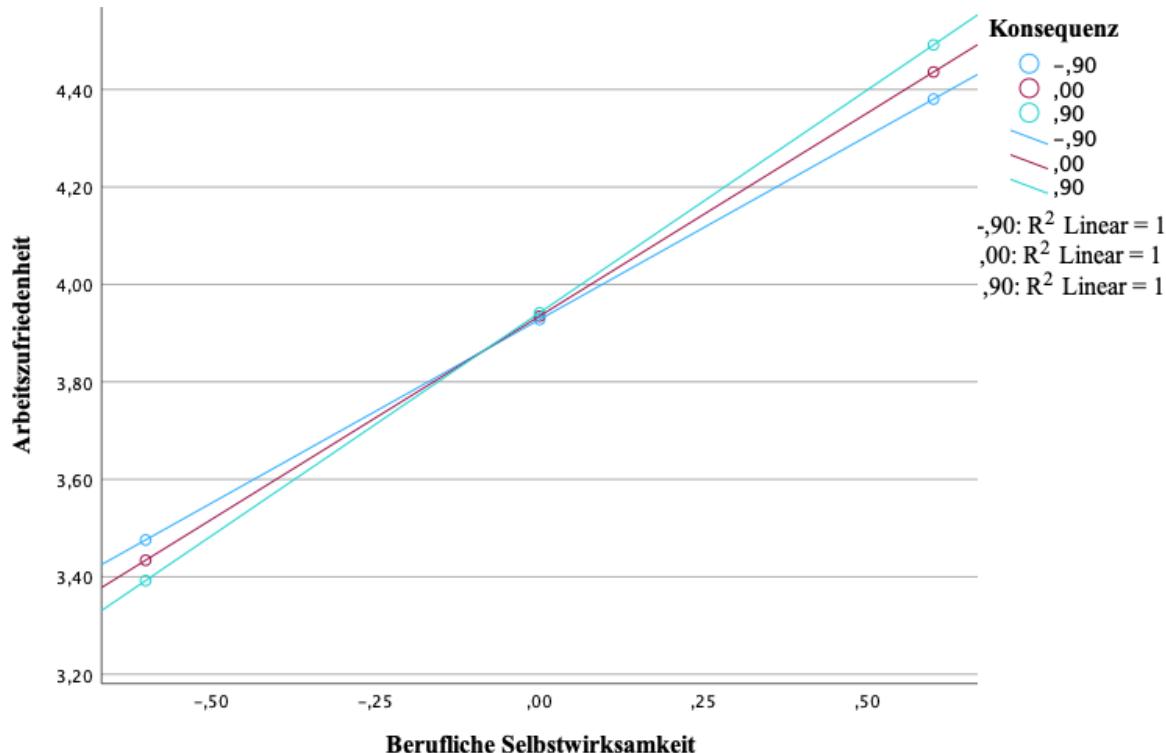
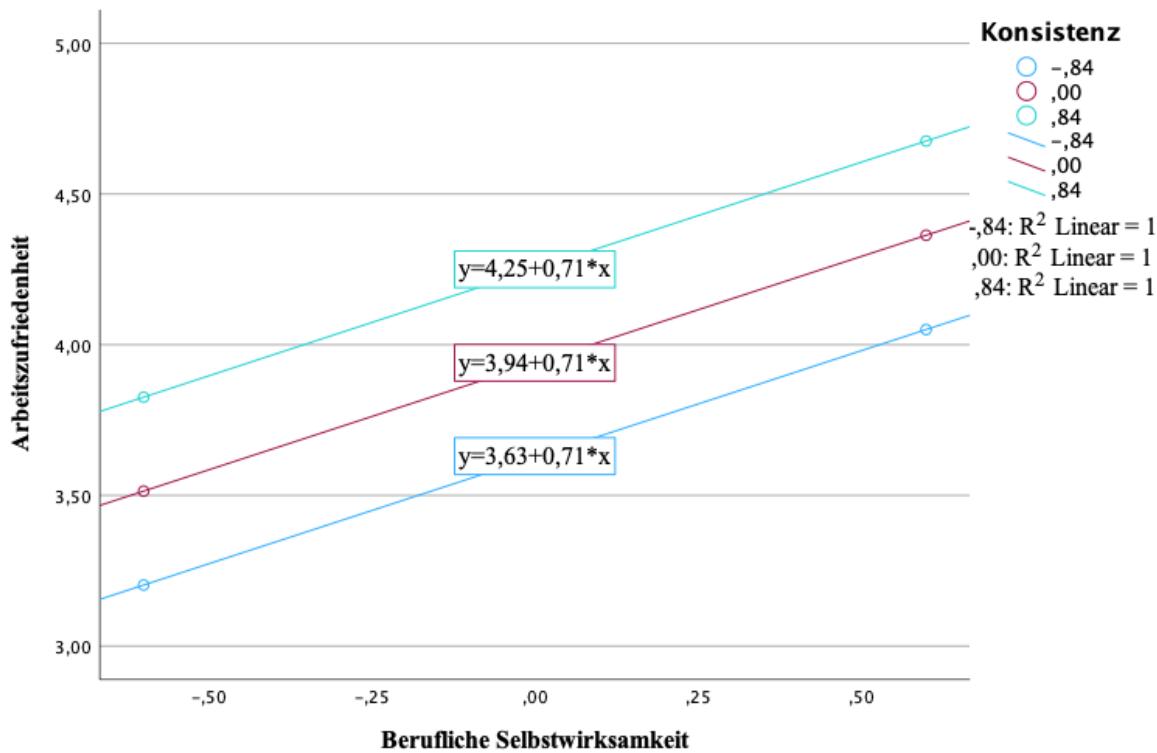
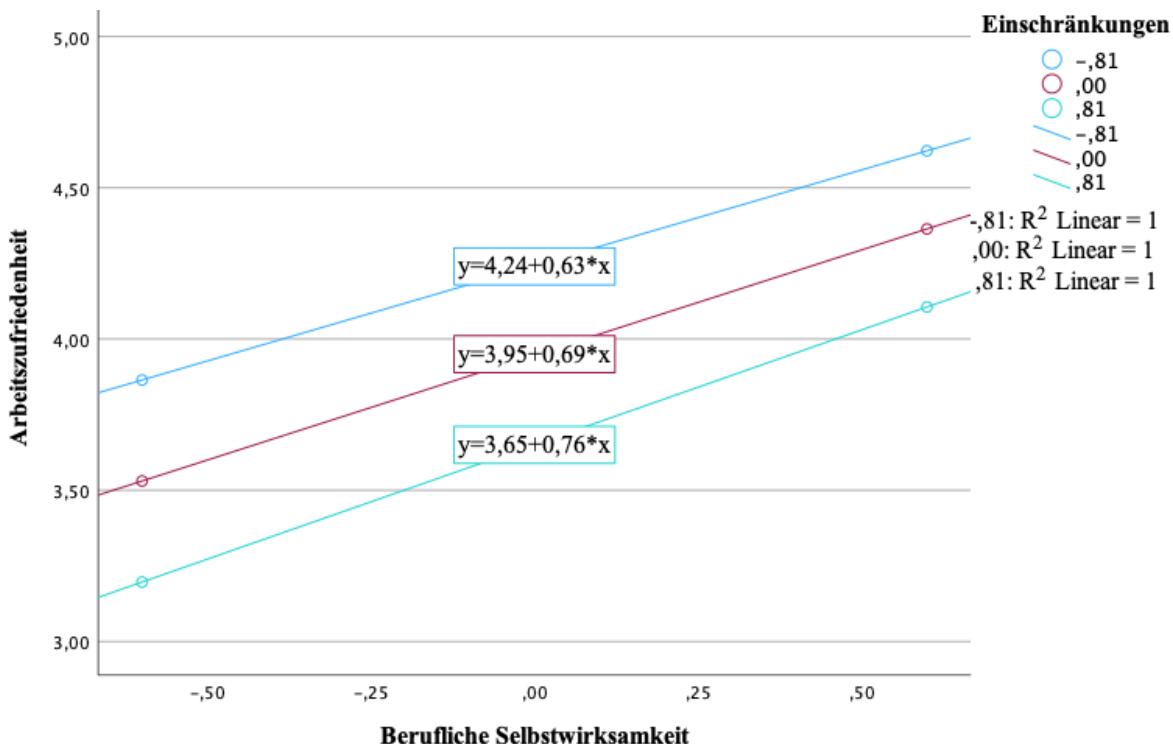


Abbildung 5

Moderationseffekt der Facette Konsistenz der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.

**Abbildung 6**

Moderationseffekt der Facette Einschränkungen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.



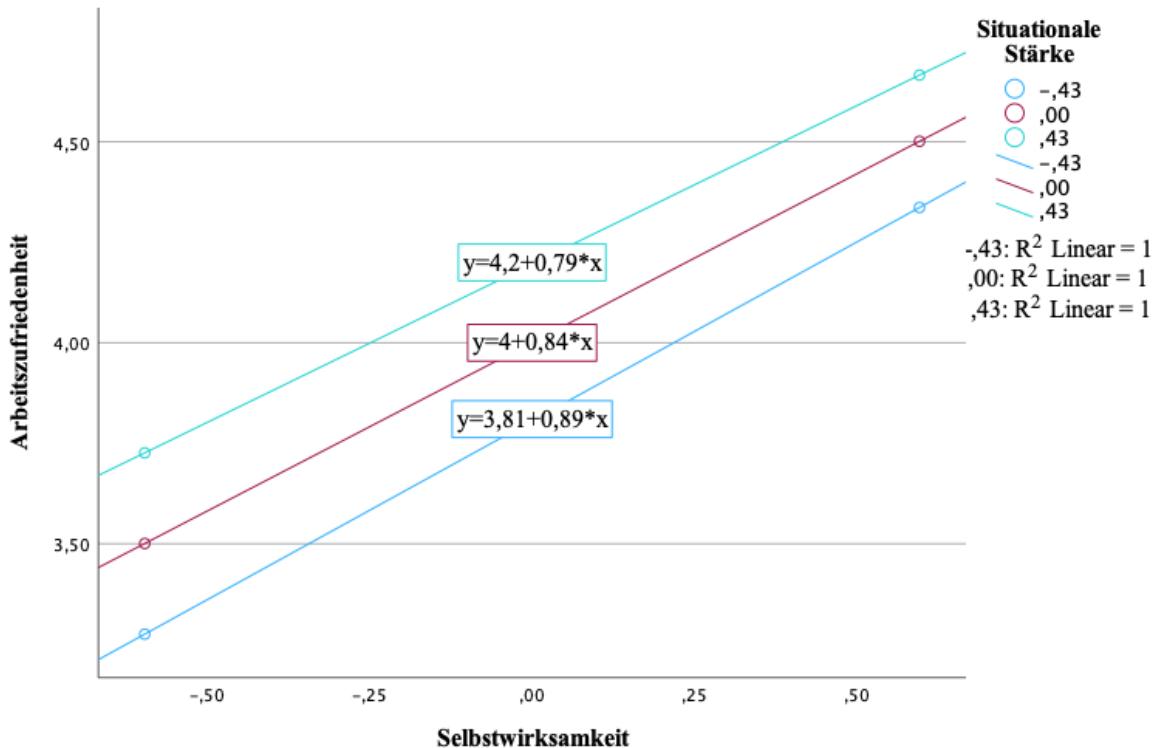
Zusätzlich wurde die Moderation separat für militärisches und nicht-militärisches Personal ausgewertet, um eine differenziertere Sicht auf die Ergebnisse zu bekommen, da sich die Höhe der Situationalen Stärke, sowohl des Gesamtscores als auch der vier Facetten, in den beiden Tätigkeitsbereichen unterscheidet. Diese Ergebnisse werden am Ende des Kapitels in Tabelle 5 genauer beschrieben.

Bei dem militärischen Personal ist das gesamte Modell signifikant, $F(3, 449) = 83,96; p < ,001$. Das bedeutet, dass die berufliche Selbstwirksamkeit, sowie die Situationale Stärke und deren Interaktion die Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal signifikant voraussagen. Das Modell erklärt 36,1 % der Varianz der Arbeitszufriedenheit. Da der Interaktionsterm nicht signifikant ist, $F(1, 449) = ,85; p = ,36$, kann nicht von einer Moderation gesprochen werden. Die Auswirkung der vier Facetten der Situationalen Stärke auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal wurde ebenfalls ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Facette Klarheit $F(1, 449) = 5,28; p = ,02$ eine signifikante Moderation aufweist. Die anderen drei Facetten Konsequenzen $F(1, 449) = ,17; p = ,68$, Konsistenz $F(1, 449) = ,53; p = ,47$ und Einschränkungen $F(1, 449) = 2,20; p = ,14$ zeigen keine signifikanten Moderationen auf.

Abbildung 7 bis 11 zeigen die Moderationseffekte des Gesamtscore und der vier Facetten der Situationalen Stärke bei militärischem Personal. Es ist zu sehen, dass überall ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und beruflicher Selbstwirksamkeit besteht. Bis auf die Facette Klarheit ist keine der Moderationen signifikant. Auch hier unterscheiden sich die Effekte in den Richtungen. Der Gesamtscore der Situationalen Stärke und die Facetten Klarheit, Konsequenzen und Konsistenz schwächen den Zusammenhang ab (Abbildung 7, 8, 9 und 10) und die Facette Einschränkungen verstärkt ihn (Abbildung 11).

Abbildung 7

Moderationseffekt der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal.

**Abbildung 8**

Moderationseffekt der Facette Klarheit der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal.

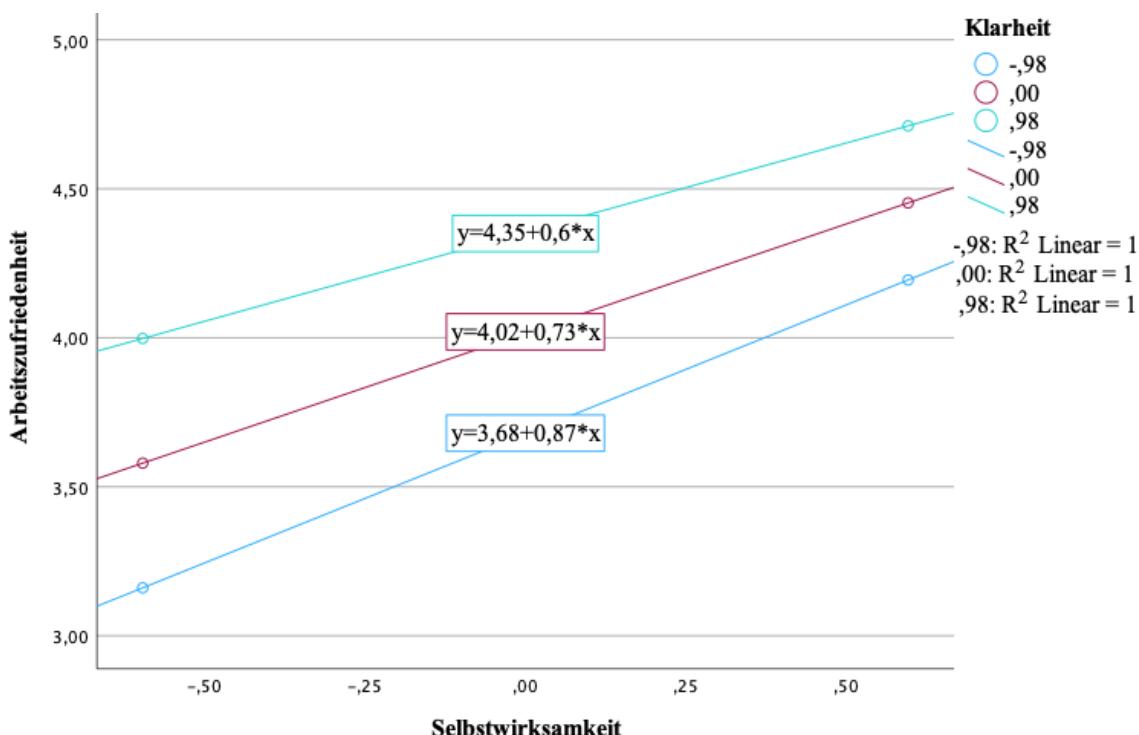
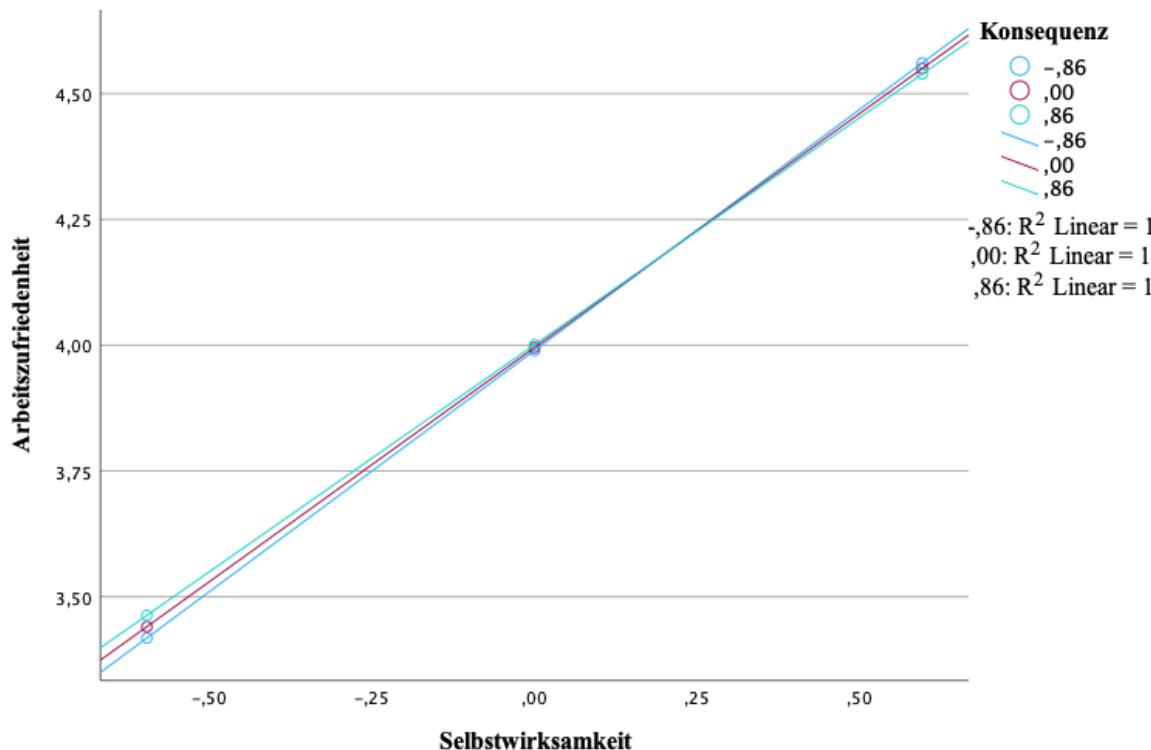


Abbildung 9

Moderationseffekt der Facette Konsequenzen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal.

**Abbildung 10**

Moderationseffekt der Facette Konsistenz der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal.

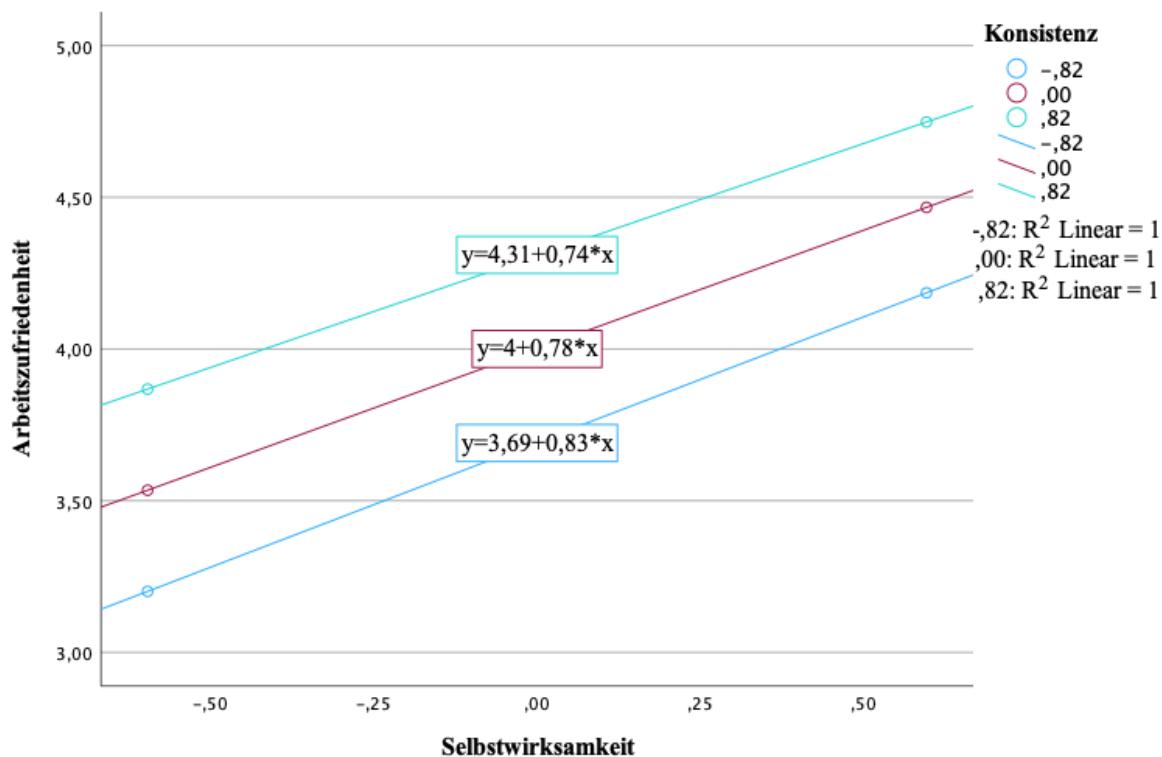
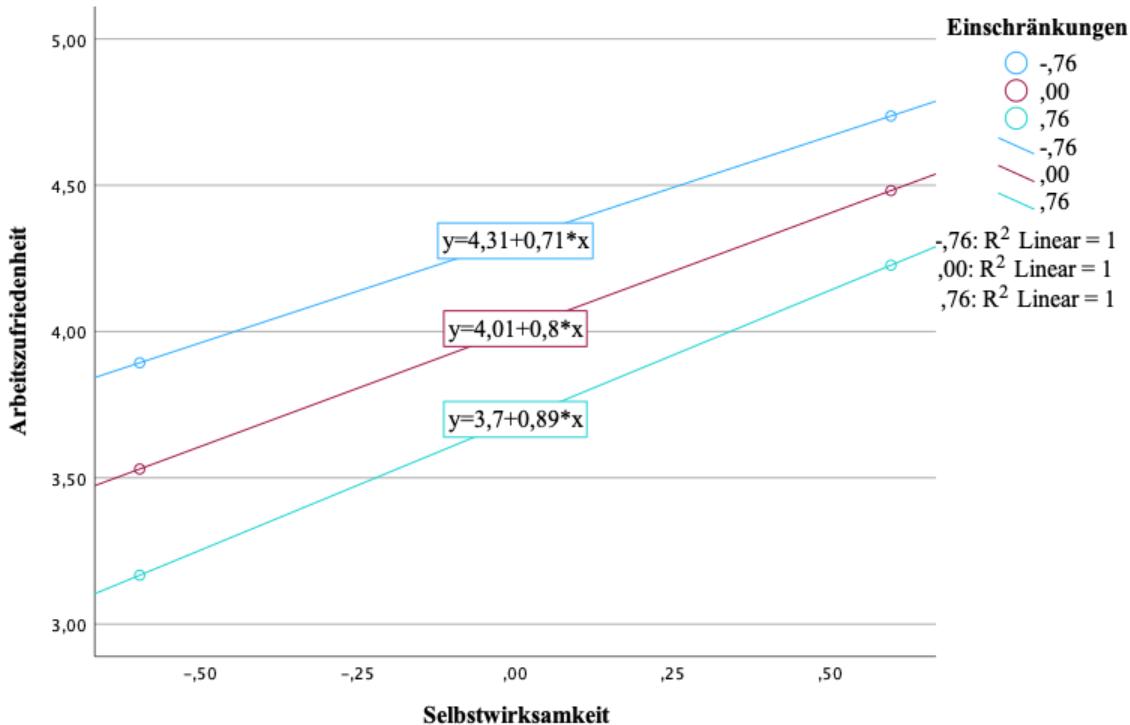


Abbildung 11

Moderationseffekt der Facette Einschränkungen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal.



Bei dem nicht-militärischen Personal ist das gesamte Modell signifikant, $F(3, 402) = 37,36; p = <,001$. Das bedeutet, dass die berufliche Selbstwirksamkeit, die Situationale Stärke und deren Interaktion die Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal signifikant voraussagen. Das Modell erklärt 20,63 % der Varianz der Arbeitszufriedenheit. Da der Interaktionsterm nicht signifikant ist, $F(1, 402) = ,64; p = ,42$, kann nicht von einer Moderation gesprochen werden. Die Ergebnisse der Untersuchung der Auswirkung der einzelnen vier Facetten der Situationalen Stärke auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal wurden ebenfalls ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Facette Konsequenzen $F(1, 402) = 4,6; p = ,03$ eine signifikante Moderation aufweist. Die anderen drei Facetten Klarheit $F(1, 402) = ,00; p = ,99$, Konsistenz $F(1, 402) = ,51; p = ,48$ und Einschränkungen $F(1, 402) = ,62; p = ,43$ zeigen keine signifikanten Moderationen auf.

Abbildung 12 bis 16 zeigen die Moderationseffekte des Gesamtscore und der vier Facetten der Situationalen Stärke bei nicht-militärischem Personal. Es ist zu sehen, dass überall ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und beruflicher Selbstwirksamkeit besteht. Bis auf die Facette Konsequenzen ist keine der Moderationen signifikant. Auch hier unterscheiden sich die Effekte in den Richtungen. Der Gesamtscore der Situationalen Stärke

und die Facetten Konsequenzen, Konsistenz und Einschränkungen verstärken den Zusammenhang (Abbildung 12, 14, 15 und 16) und die Facette Klarheit zeigt keinen Einfluss (Abbildung 13).

Abbildung 12

Moderationseffekt der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.

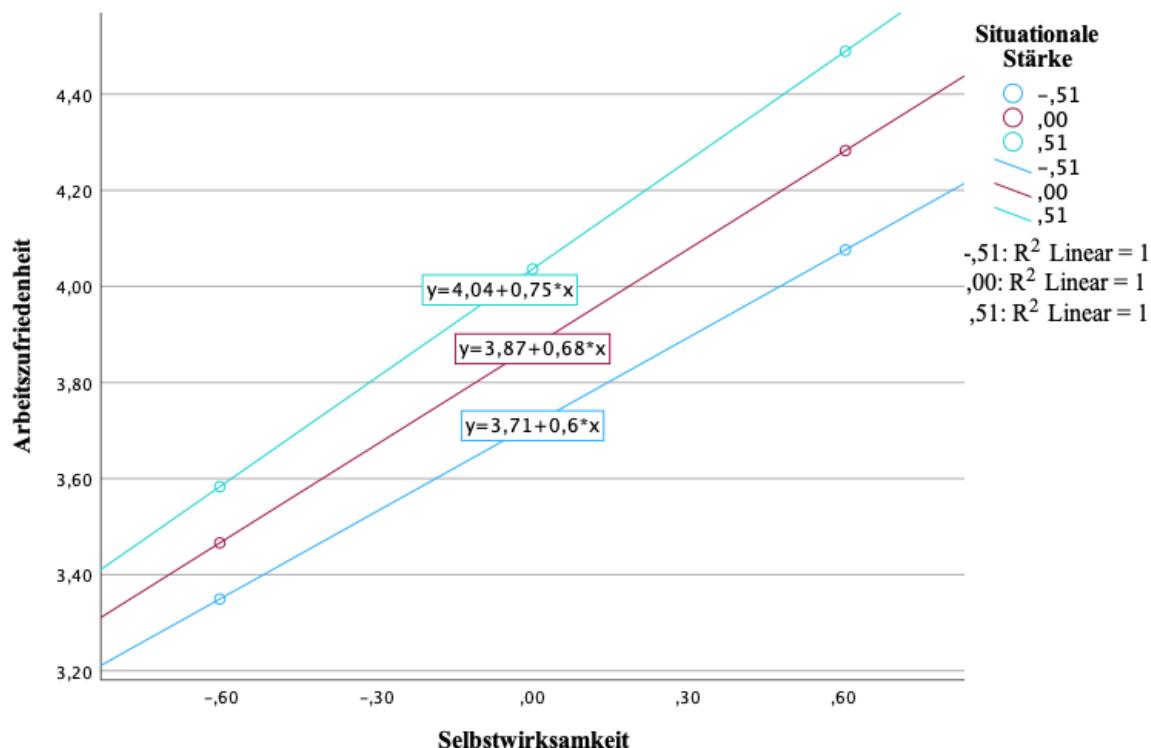
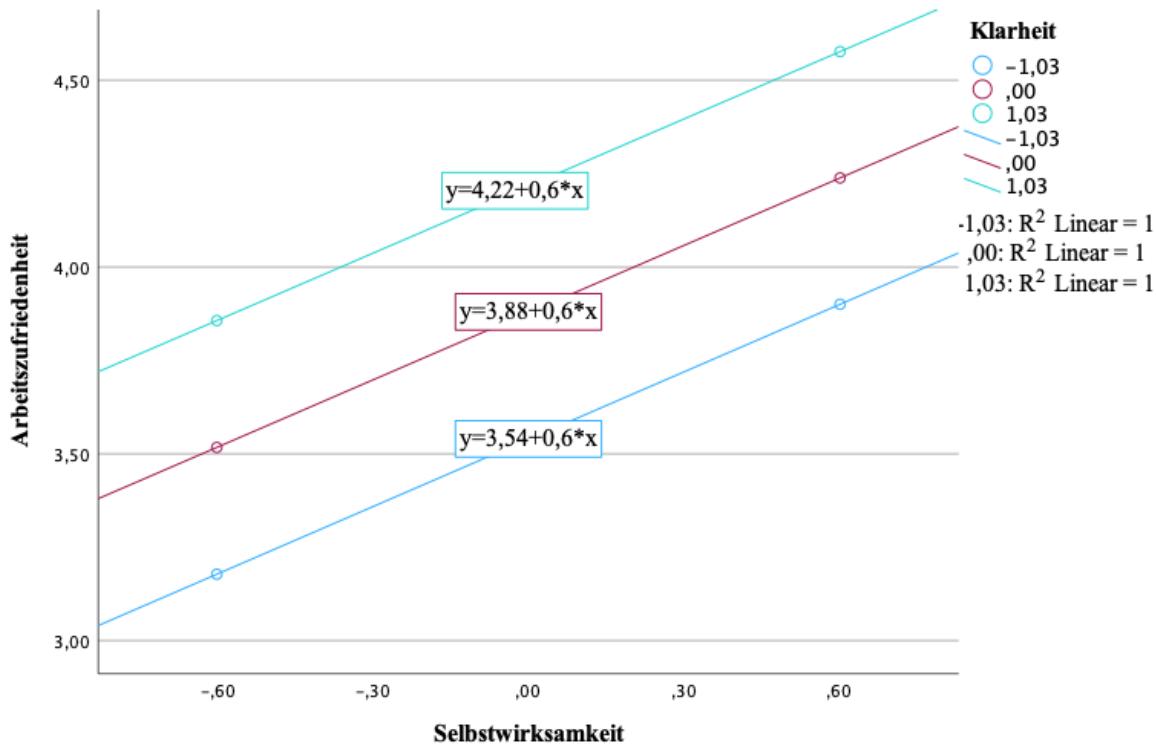


Abbildung 13

Moderationseffekt der Facette Klarheit der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.

**Abbildung 14**

Moderationseffekt der Facette Konsequenzen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.

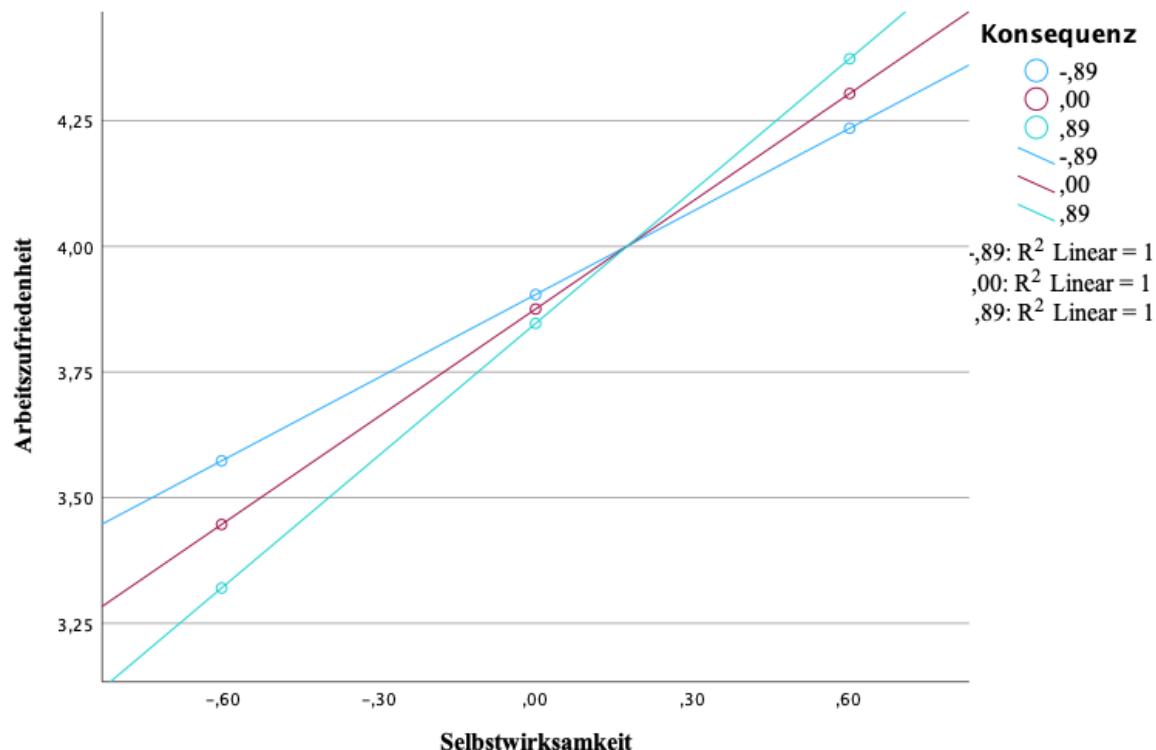
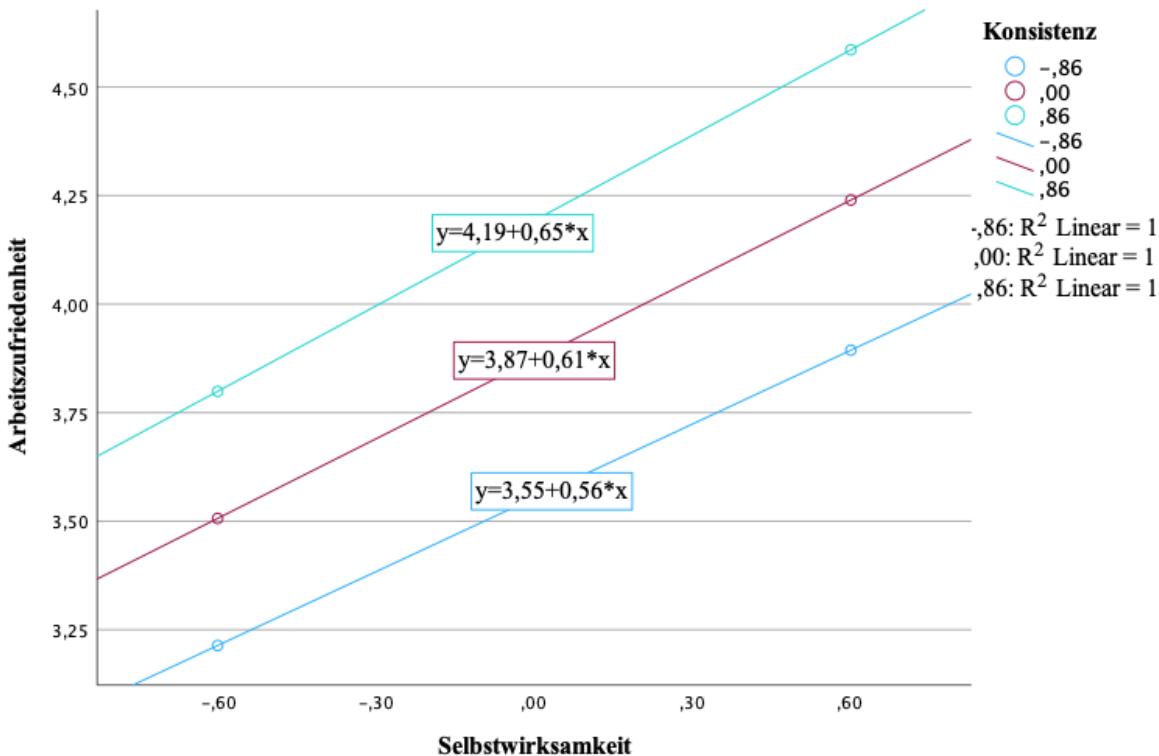
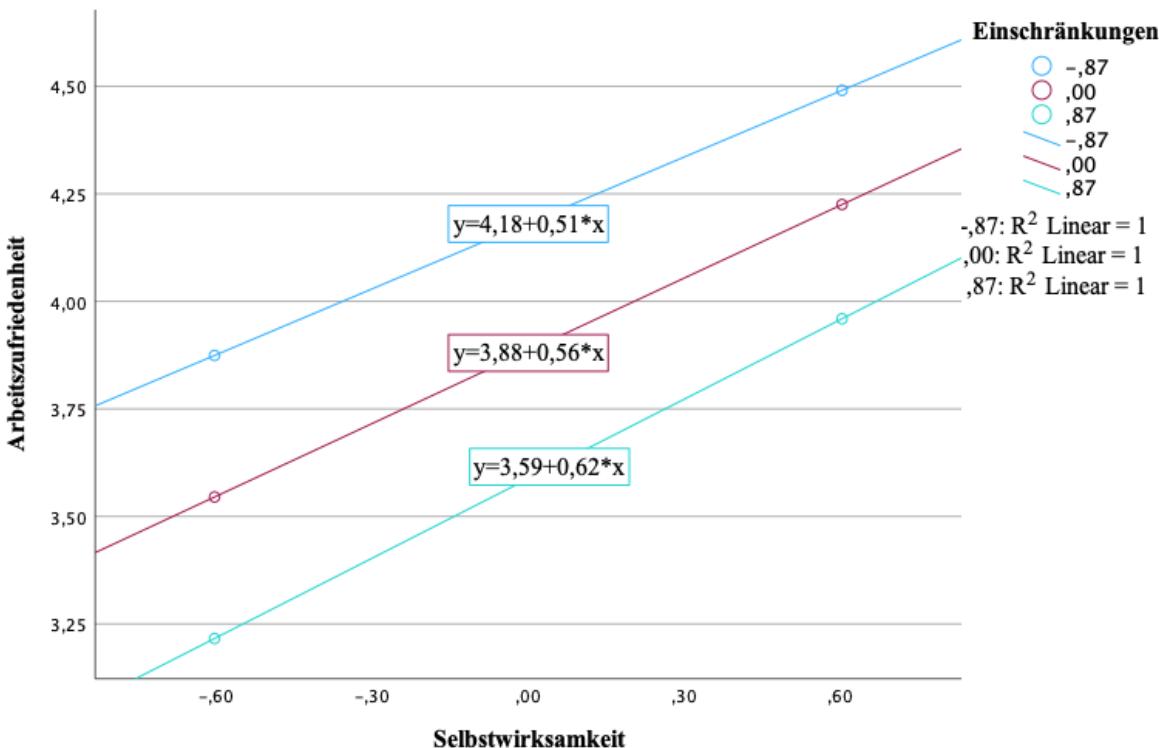


Abbildung 15

Moderationseffekt der Facette Konsistenz der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.

**Abbildung 16**

Moderationseffekt der Facette Einschränkungen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.



Bei dem Vergleich der Moderationsanalysen ist die Moderation der Situationalen Stärke auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit nicht signifikant, ebenso weisen die einzelnen vier Facetten der Situationalen Stärke in dieser Analyse keine signifikanten Ergebnisse auf. Bei der Auswertung der Moderation getrennt nach den Tätigkeitsbereichen, militärisch und nicht-militärisch, zeigen sich folgende Ergebnisse: In beiden Analysen ist die Moderation nicht signifikant, im militärischen Tätigkeitsbereich zeigt die Facette Klarheit ein signifikantes Ergebnis und im nicht-militärischen Tätigkeitsbereich zeigt die Facette Konsequenzen eine signifikante Moderation.

Anzumerken ist, dass die Facette Klarheit den positiven Zusammenhang abschwächt und die Facette Konsequenzen den positiven Zusammenhang verstärkt. Auch in den nicht-signifikanten Ergebnissen zeigen sich Unterschiede in den Richtungen der Moderationseffekte zwischen dem Gesamtscore und den vier Facetten Situationaler Stärke im militärischen und nicht-militärischen Tätigkeitsbereich. Während der Gesamtscore einen nicht-signifikanten abschwächenden Effekt im militärischen Tätigkeitsbereich zeigt, weist dieser einen nicht-signifikanten verstärkenden Effekt im nicht-militärischen Tätigkeitsbereich auf. Die Facette Klarheit zeigt im militärischen Tätigkeitsbereich einen abschwächenden, signifikanten Effekt und im nicht-militärischen Tätigkeitsbereich keinen Effekt. Die Facette Konsequenzen zeigt im nicht-militärischen Tätigkeitsbereich einen signifikanten verstärkenden Effekt, während der abschwächende Effekt im militärischen Bereich nicht signifikant ist. Die Facette Konsistenz zeigt einen nicht-signifikanten abschwächenden Effekt im militärischen Tätigkeitsbereich und einen nicht-signifikanten verstärkenden Effekt im nicht-militärischen Tätigkeitsbereich. Die Facette Einschränkungen weist in beiden Tätigkeitsbereichen einen nicht-signifikanten verstärkenden Effekt auf.

Da die Werte der Variablen berufliche Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit überdurchschnittlich hoch sind und in der Überprüfung der Hypothese 1 die Normalverteilungsdiagramme der Variablen rechtsschief sind, wurde die Moderationsanalyse auch durch Ausschluss der hohen Fälle getestet. Hohe Werte bedeutet in diesem Fall 4,8 von 5 (also etwas höher als das 75 Perzentil von Arbeitszufriedenheit). Das bedeutet, sobald eine Person in beiden Variablen einen höheren Wert als 4,8 aufweist, wurde sie ausgeschlossen. Nach diesem Ausschluss wurden $N = 737$ Fälle in die Analyse miteinbezogen.

Bei der Analyse für militärisches Personal ist bei der Hypothese 1 (Die berufliche Selbstwirksamkeit steht in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.) ein signifikant kleiner bis mittelstarker Zusammenhang ($r = ,46; p < ,001$) das Ergebnis. In der Hypothese 2 (Die Wahrnehmung der beruflichen Situationalen Stärke schwächt den positiven

Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit ab.) ist die Moderation wie auch bei den anderen Testungen nicht signifikant $F(1, 369) = 2,77; p = ,09$.

Auch in der Testung wie sich jede einzelne der vier Facetten der Situationalen Stärke auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit auswirkt sind die Ergebnisse ähnlich. Nach Ausschluss der hohen Fälle moderiert die Facette Klarheit den Zusammenhang deutlich $F(1, 369) = 7,55; p = ,006$, die anderen drei Facetten Konsistenz $F(1, 369) = ,26; p = ,61$, Konsequenzen $F(1, 369) = ,16; p = ,69$ und Einschränkungen $F(1, 369) = 2,19; p = ,14$ moderieren den Zusammenhang nicht signifikant.

Bei der Analyse für nicht-militärisches Personal ist bei der Hypothese 1 ein signifikant kleiner Zusammenhang ($r = ,29; p < ,001$) das Ergebnis. In der Hypothese 2 ist die Moderation wie auch bei den anderen Testungen nicht signifikant $F(1, 348) = ,46; p = ,5$.

In der Testung der einzelnen Facetten der Situationalen Stärke in Bezug auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit zeigt sich eine signifikante Moderation des Zusammenhangs durch die Facette Konsequenzen $F(1, 348) = 4,31; p = ,04$. Die anderen drei Facetten Klarheit $F(1, 348) = ,15; p = ,69$, Konsistenz $F(1, 348) = ,02; p = ,88$ und Einschränkungen $F(1, 348) = 2,34; p = ,13$ moderieren den Zusammenhang nicht signifikant.

Zusammenfassend zeigt sich, dass das Ausschließen der hohen Fälle an den bisherigen Analysen bezüglich Signifikanz der Ergebnisse nichts verändert. Anzumerken ist allerdings, dass es sowohl in der Analyse der zweiten Hypothese und der der zwei Tätigkeitsbereiche große Unterschiede in den p-Werten des Gesamtscore und der einzelnen Facetten der Situationalen Stärke gibt, das bedeutet, dass sich diese unterschiedlich auswirken.

Außerdem war von Interesse, ob militärisches Personal im Vergleich zu nicht-militärischem Personal, ältere zu jüngeren Bediensteten und Proband:innen je nach Dienstjahren eine höhere Selbstwirksamkeit aufweisen.

Die explorative Untersuchung bezüglich militärischem und nicht-militärischem Personal wurde mittels eines t -Tests gerechnet.

Der Levene-Test auf Varianzgleichheit ist nicht signifikant ($p = ,66$). Daher kann von Varianzgleichheit der Gruppen ausgegangen werden. Die Ergebnisse zeigen, dass sich militärisches und nicht-militärisches Personal nicht signifikant in der beruflichen Selbstwirksamkeit unterscheiden: $t(860) = 1,13; p = ,13$. Militärisches Personal weist im Mittel ($M = 4,39; SD = ,60$) kaum eine höhere berufliche Selbstwirksamkeit als nicht-militärisches Personal ($M = 4,35; SD = ,60$) auf.

Die explorative Untersuchung bezüglich Alter und Dienstjahren des Personals wurde mittels einer Pearson-Korrelation gerechnet.

Die Voraussetzungen wurden mit Histogrammen (Normalverteilung) und einem Streudiagramm (Ausreißer, linearer Zusammenhang) überprüft. Die Pearson-Korrelation zeigt einen signifikanten kleinen Zusammenhang von Selbstwirksamkeit und Alter ($r = ,15, p < ,001$) und keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und den Dienstjahren der Teilnehmer:innen ($r = ,03, p = ,39$) (Cohen, 1977).

Bezüglich der Situationalen Stärke wurde ein Gruppenvergleich (Gesamtscore und einzelne vier Facetten) mittels eines t-Tests für unabhängige Stichproben zwischen dem militärischen und nicht-militärischen Tätigkeitsbereich gemacht. Bei den Ergebnissen wurden die zweiseitigen p-Werte herangezogen, da keine Hypothesen zur Richtung des Unterschiedes aufgestellt wurden. Die detaillierten Ergebnisse hierzu sind in der Tabelle 5 zu entnehmen.

Tabelle 5

Ergebnisse der explorativen Testung der Gruppenunterschiede der Situationalen Stärke zwischen dem militärischen und nicht-militärischen Tätigkeitsbereich.

Facetten	t-Wert	Mitt. Diff. [95 %-KI]	Effektgröße d
Gesamtscore	$t(878) = 4,32^*$,14 [,076; ,20]	,29
Klarheit	$t(878) = ,79$,05 [-,08; ,19]	,05
Konsistenz	$t(878) = -1,39$	-,08 [-,19; ,03]	,48
Konsequenzen	$t(878) = 7,22^*$,43 [,32; ,55]	,49
Einschränkungen	$t(878) = 2,72^{**}$,15 [,04; ,26]	,18

Anmerkung. * $p < ,001$; ** $p = ,007$

Es zeig sich ein signifikanter Unterschied ($t = 7,22, p < ,001$) zwischen der militärischen und nicht-militärischen Gruppe in der Facette Konsequenzen. Der Effekt ist mittelgroß ($d = 0,49$), was darauf hindeutet, dass die militärische Gruppe in Bezug auf die Konsequenzen in ihren Handlungen signifikant stärker agiert als die nicht-militärische Gruppe.

Auch in Bezug auf die Facette Einschränkungen gibt es einen signifikanten Unterschied ($t = 2,72, p = ,007$) zwischen den Gruppen. Der Effekt ist allerdings klein ($d = 0,18$), was darauf hindeutet, dass die militärische Gruppe nur geringfügig stärker eingeschränkt ist als die nicht-militärische Gruppe.

Der Gesamtscore zeig ebenfalls einen signifikanten Unterschied ($t = 4,32, p < ,001$) zwischen den Gruppen. Der Effekt ist hierbei ebenfalls klein ($d = 0,29$), die militärische Gruppe

weist also insgesamt eine etwas höhere Situationale Stärke auf als die nicht-militärische Gruppe.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die militärische Gruppe in den untersuchten Facetten der Situationalen Stärke (Konsequenzen, Einschränkungen und Gesamtscore) im Vergleich zur nicht-militärischen Gruppe signifikant höhere Werte aufweist. Die Effektstärken sind dabei größtenteils im kleinen bis mittleren Bereich.

8. Diskussion

Das Ziel dieser Masterarbeit bestand darin, den Einfluss der Situationalen Stärke im Arbeitskontext auf den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit anhand einer Stichprobe des österreichischen Bundesheeres zu untersuchen. Die explorativen Erkenntnisinteressen bestanden in der Untersuchung der Wirkung der einzelnen Facetten der Situationalen Stärke auf den vorausgesagten Zusammenhang sowie die unterschiedliche Ausprägung dieser im militärischen und nicht-militärischen Tätigkeitsbereich. Außerdem wurde untersucht, ob militärisches Personal im Vergleich zu nicht-militärischem Personal, ältere zu jüngeren Bediensteten und Proband:innen je nach Dienstjahren beim Bundesheer in Österreich eine höhere Selbstwirksamkeit aufweisen.

Studienergebnisse zeigen, dass eine hohe Situationale Stärke psychischen Druck auf Personen ausüben kann, indem sie signalisiert, dass sie ein gewisses erwünschtes Verhalten zeigen oder Handlungen unterlassen sollen. Das kann weitergehend dazu führen, dass Personen weniger Entscheidungsfreiheit und Autonomie spüren, was sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit und weiterführend negativ auf das Wohlbefinden einer Person auswirken kann (Meyer et al., 2010). Laut Literatur steht Selbstwirksamkeit in einem positiven Zusammenhang mit dem psychosozialen Wohlbefinden (Judge & Bono, 2001; Ventura et al., 2015). Demnach könnte der vorausgesagte Zusammenhang Hinweise darauf geben, selbstwirksamkeitssteigernde Maßnahmen und abschwächende Maßnahmen hinsichtlich der Situationalen Stärke zu etablieren um wiederum die Arbeitszufriedenheit und auch die Leistung, was unter anderem auch zu einer erfolgreicher Organisation beitragen würde, zu steigern.

8.1. Theoretische Einbettung

Zuerst wurde der Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit getestet. Wie angenommen, besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den beiden Variablen, dieser ist allerdings im kleinen bis mittleren Bereich ($r = ,49$, $p < ,001$). Die Höhe des Zusammenhangs ist ungefähr im Rahmen der Forschung. In den zuvor

zitierten Studien, welche einen positiven Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit zeigen, sind die Zusammenhänge mit $r = ,41$ (Demir, 2020), $r = ,45$ (Judge & Bono, 2001), $r = ,47$ (Lai & Chen, 2012) oder $r = ,32$ (Moe et al., 2012) in einem ähnlichen Bereich. Der kleine bis mittlere Zusammenhang könnte ein Hinweis darauf sein, dass auch andere Faktoren das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit voraussagen und eine wichtige prädiktive Rolle spielen. Dazu gibt es auch einen Kommentar von einem/r Proband:in in dem freien Eingabefeld für Rückmeldungen am Ende des Fragebogens.

Zitat: Die Arbeitszufriedenheit hängt maßgeblich von der Führung, Arbeitsklima und vom Dienstort ab, dies wurde leider nicht berücksichtigt. [aus Datenschutzgründen entfernt] Ebenso wirkt sich das Fehlen von Wertschätzung sowie "künstlich erzeugter Stress" im Arbeitsklima negativ aus. [...]

Die Mittelwerte der beiden Variablen berufliche Selbstwirksamkeit ($M = 4,37$; $SD = ,60$) und Arbeitszufriedenheit ($M = 3,94$; $SD = ,994$) sind überdurchschnittlich gut, dies deutet auf eine hohe berufliche Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit beim österreichischen Bundesheer hin. Es gibt auch einige wenige qualitative Anmerkungen der Proband:innen, vor allem bezogen auf die Reorganisation (ReOrg) des Bundesheeres, welche den Grad der Zufriedenheit erklären könnten.

Laut dem Bundesministerium für Landesverteidigung befindet sich dieses Ministerium seit 2021 in einer Reorganisation, welche noch nicht abgeschlossen ist. Das bedeutet, dass die Struktur des Ministeriums teilweise geändert wird. Vereinfacht gesagt, werden manche Organisationselemente zusammengefasst und neue geschaffen beziehungsweise in andere Bereiche überführt. Das Ziel dahinter ist, die Struktur zu verschlanken und Doppelgleisigkeiten zu minimieren. Laut dem Ministerium fällt die Einstellung der Bediensteten zur Reorganisation verschieden aus. So gibt es Personen, die diese befürworten und wiederum andere, welche die Änderungen nicht unterstützen. Die Zufriedenheit beziehungsweise Unzufriedenheit hängt vor allem mit dem Grad der persönlichen Betroffenheit mit der Reorganisation zusammen. Bei Arbeitsplätzen können zum Beispiel neue Aufgaben dazukommen oder wegfallen und es sind auch finanzielle Auswirkungen möglich.

Finanzielle Auswirkungen sind ein Punkt, welche im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit in den Kommentaren einige Male vorkamen. Folgende Zitate spiegeln dies wider:

Budgetangelegenheiten wären auch toll gewesen - sprich Beschaffenheit des Arbeitsplatzes in materieller Hinsicht und ev. Verbesserungen.

[...] Es ist die Entlohnungsfrage oder auch die Frage, warum Zusatzausbildungen nicht abgegolten werden. Aber auch der Paygap zur Polizei oder Landesverwaltung. Die Entlohnung hat direkten Einfluss auf die Arbeit.

Die zweite Annahme der Studie bezieht sich auf die moderierende, abschwächende Wirkung der Situationalen Stärke auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit. Die Hypothese kann nicht bestätigt werden. Entgegen der Annahme zeigen dabei auch einige Facetten der Situationalen Stärke einen nicht-signifikanten verstärkenden Effekt beziehungsweise sind große Unterschiede in den p-Werten vorhanden.

Es wurde eine Post-hoc Analyse mit G*Power durchgeführt, um zu überprüfen, wie viel Power in der Moderation (Hypothese 2) vorlag, einen kleinen Effekt nach Cohen $f^2 = 0,02$ zu finden. Bei $N = 859$ Personen in der Moderationsanalyse, drei Variablen (unabhängige Variable, Moderator, Interaktion) und einem Alpha (Typ-1-Fehlerwahrscheinlichkeit) von ,05 ist das Ergebnis eine Power von ,98. Das bedeutet, dass es sehr unwahrscheinlich ist, dass ein kleiner vorhandener Effekt nicht gefunden geworden wäre. Daher scheint es so, als liege zwischen den gemessenen Merkmalen in dieser Studie wirklich keine Moderation vor. Dabei stellt sich aber die Frage, wie gut die Konstrukte (hinsichtlich der Inhalts- und Konstruktvalidität, etc.) gemessen wurden und vor allem auch, inwiefern sich das Messinstrument für die besondere Stichprobe eignet.

Die unterschiedlichen Ergebnisse hinsichtlich der Richtungen und Stärke der Effekte bei den Moderationsanalysen erfordern eine sorgfältige Interpretation.

Im militärischen Tätigkeitsbereich schwächt die Situationale Stärke den signifikanten Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit nicht signifikant ($p = ,36$) ab, in der allgemeinen Analyse ($p = ,94$) und im nicht-militärischen Tätigkeitsbereich ($p = ,42$) wird dieser nicht signifikant verstärkt.

Ausgehend davon, dass militärisches Personal eine höhere Situationale Stärke wahrnimmt als nicht-militärisches Personal, könnten folgende Interpretationen herangezogen werden: Wenn eine Person eine hohe berufliche Selbstwirksamkeit aufweist, aber in einem Umfeld arbeitet, in der ihre Fähigkeiten weniger Einsatzmöglichkeiten finden (hohe Situationale Stärke), könnte dies den positiven Einfluss der beruflichen Selbstwirksamkeit auf die Arbeitszufriedenheit abschwächen. Die eingeschränkte Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen, könnte zu Frustration und geringerer Zufriedenheit führen. Durch eine höhere wahrgenommene Situationale Stärke steigt der Druck, ein gewünschtes Verhalten zu zeigen, dies wiederum schränkt die Entscheidungsfreiheit und Autonomie ein (Meyer et al.,

2010; Smithikrai, 2008). Militärisches Personal mit hoher Situationaler Stärke könnte außerdem eher in stressige Situationen versetzt werden, da sie als widerstandsfähiger in der Bewältigung solcher Situationen gelten. Dies kann zu einem erhöhten Maß an physischen und psychischen Stress führen, was wiederum den Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen könnte.

In der Gesamtanalyse (militärischer und nicht-militärischer Kontext) und im nicht-militärischen Kontext verstärkt die Situationale Stärke den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit. Zwar ist das Ergebnis nicht signifikant, dennoch können Interpretationen für die Richtung des Effekts abgeleitet werden. Wenn eine Person eine hohe Selbstwirksamkeit aufweist und in einem Umfeld arbeitet, in dem ihre Fähigkeiten gefragt sind und es weniger Verhaltensbeschränkungen gibt (niedrige Situationale Stärke), könnte dies zu einem verstärkten positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit führen. Ein militärisches Umfeld kann oft unvorhersehbare Herausforderungen mit sich bringen und von Unsicherheit geprägt sein, dadurch könnten Mitarbeiter:innen mit einer hohen Situationalen Stärke dazu beitragen, besser mit solchen Situationen umzugehen, sich anzupassen und zu handeln. Außerdem ist es möglich, dass starke Situationen das Gefühl von Vertrauen und Sicherheit bei Individuen stärken. Durch dies könnten sie eher bereit sein, eigenständig und autonom zu handeln, da sie wissen, dass ihre Handlungen und Entscheidungen positiv von ihrem Umfeld unterstützt werden (Deci & Ryan, 1993). Ein weiterer Grund könnte sein, dass starke Situationen das Gefühl von Kontrolle stärken. Wenn klare Strukturen und Erwartungen vorhanden sind, könnten sich die Bediensteten sicherer fühlen und ein Gefühl von Kontrolle über ihre Arbeit entwickeln (Meyer et al., 2010; Mullins & Cummings, 1999). Diese Punkte könnten eine Erklärung dafür sein, dass starke Situationen den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit stärken.

Insgesamt könnte die Interaktion zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Situationaler Stärke verschiedene Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit haben, abhängig von der Kombination und Ausprägung der individuellen Fähigkeiten und der Anforderungen des Arbeitsumfeldes beziehungsweise der organisatorischen Kultur.

Des Weiteren sind die unterschiedlichen Auswirkungen der vier Facetten der Situationalen Stärke zu interpretieren. Hierbei liefern die Analysen - getrennt nach den zwei Tätigkeitsbereichen militärisch und nicht-militärisch - die relevantesten und interessantesten Ergebnisse der Studie.

Als wichtige Ressource für den militärischen Kontext stellt die Facette Klarheit dar. Diese moderiert im militärischen Tätigkeitsbereich den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit signifikant ($p = ,02$) und schwächt den Zusammenhang ab. Das bedeutet, dass der positive Zusammenhang schwächer wird, je höher die Wahrnehmung der Klarheit ist.

Im militärischen Kontext könnte Klarheit insofern eine ausschlaggebende Rolle spielen, da die Klarheit und das Verständnis von Aufgaben und Zielen für die Effektivität und das Wohlbefinden der Soldat:innen von entscheidender Bedeutung sind. Die Ergebnisse implizieren aber, dass eine hohe Klarheit den positiven Zusammenhang abschwächt und demnach die Arbeitszufriedenheit geschwächt wird. Laut der Theorie stellt die Facette Klarheit dar, klare Erwartungen im Arbeitsumfeld zu definieren (Meyer et al., 2010). Dies sollte erleichternd wirken und einen unspezifischen Erwartungsdruck vermindern. Dalal et al. (2020) postulierten ebenso, dass sich unklare Erwartungshaltungen im Arbeitsumfeld negativ auswirken.

Mögliche Gründe und Interpretationen könnten den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit abschwächen: In einem Umfeld mit einem hohen Maß an Klarheit könnten die Bediensteten dadurch Leistungsdruck und Perfektionismus spüren. Sie könnten außerdem Druck verspüren, kontinuierlich überdurchschnittlich gute Leistungen zu erbringen. Eine hohe Klarheit der Situationen könnte auch bedeuten, dass es klare und rigide Strukturen gibt, die wenig Raum für Kreativität, autonomes Handeln oder der individuellen Auslebung der Persönlichkeit und Fähigkeiten lassen. Dies könnte vor allem für Personen mit hoher Selbstwirksamkeit frustrierend sein, da sie möglicherweise ein noch stärkeres Bedürfnis haben, ihre Fähigkeiten einzusetzen. Durch klare Vorgaben und Strukturen könnte es sein, dass die Tätigkeiten von Personen zur Routine werden und sie dadurch die Herausforderung suchen und dadurch unzufriedener sind. In einem zu starren Umfeld mit vielen Vorgaben und Richtlinien könnte es außerdem schwierig sein, neue Ideen einzubringen und kreativ und innovativ zu denken.

Für den nicht-militärischen Kontext ist die Facette Konsequenzen am relevantesten. Diese Facette stärkt den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit signifikant ($p = ,03$). Das bedeutet, dass der positive Zusammenhang stärker wird, je höher die Konsequenzen sind.

Wenn eine Person eine hohe Selbstwirksamkeit aufweist und die Arbeit zu positiven Konsequenzen führt, wie zum Beispiel Wertschätzung von Kolleg:innen oder Führungskräften, monetäre Belohnungen oder Beförderungen, könnte dies den positiven Zusammenhang

zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit verstärken. Eine klare Verbindung zwischen Handlungen und positiven Ergebnissen kann das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken. Personen mit hoher Selbstwirksamkeit streben positive Outcomes ihrer Handlungen an und sind dadurch überzeugt, dass sie die Kontrolle über ihr Handeln in ihrem Arbeitskontext haben (Bandura, 1977). Wenn bei Mitarbeiter:innen positive Konsequenzen aus ihren Tätigkeiten hervorgehen, kann dies die Arbeitsmotivation steigern (Meyer & Dalal, 2009).

Es könnte aber auch sein, dass Individuen herausfordernde, abwechslungsreiche, risikoreiche Situationen mit höheren Konsequenzen benötigen, um mit ihrer Arbeit insgesamt zufriedener zu sein. Außerdem deuten hohe Konsequenzen auf Verantwortung gegenüber Vorgesetzten und auch untergeordneten Kolleg:innen hin (Knop, 2022). Dadurch könnten sich Personen angesehener oder mächtiger in ihrem Rollenverständnis fühlen und das Gefühl haben, dass ihre Handlungen und ihre Position im Unternehmen eine tragende Rolle spielen, was den Zusammenhang verstärken könnte.

Der folgende Absatz überschneidet sich mit der Masterthesis von Julia Martinelli. Hinsichtlich der Beobachtungen der unterschiedlichen Wirkungen der einzelnen Facetten der Situationalen Stärke ist festzustellen, dass die Items der Dimension Einschränkung sich inhaltlich von denen der anderen drei Facetten unterscheiden, da die Aussagen der Facette Einschränkung eine höhere Situationale Stärke darstellen als die der anderen drei Facetten. Zwei Beispielsätze der Dimension Einschränkungen wären: „Bei dieser Arbeit werden Mitarbeiter:innen davon abgehalten, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen.“ oder „Bei dieser Arbeit verhindern Vorschriften, dass Mitarbeiter:innen ihre Dinge auf eigene Art und Weise tun können.“ Hingegen wären Items der anderen Facetten schwächer formuliert, beispielsweise „Bei dieser Arbeit erhält man konkrete Informationen über seine beruflichen Verantwortlichkeiten.“ (Klarheit) oder „Bei dieser Arbeit bleiben Arbeitsabläufe über die Zeit hinweg gleich.“ (Konsistenz).

In Bezug auf die Hypothesen und der explorativen Untersuchung der Auswirkung der vier Facetten der Situationalen Stärke ergibt sich mit diesen Erkenntnissen folgende Interpretation: Eine höhere berufliche Selbstwirksamkeit führt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit beim österreichischen Bundesheer. Die moderierende Wirkung der Situationalen Stärke als Gesamtscore zeigt keinen signifikanten Einfluss auf diesen Zusammenhang. In Anbetracht der getrennten Analyse des militärischen und nicht-militärischen Kontextes stellen sich die Facetten Klarheit für den militärischen Kontext und Konsequenzen für den nicht-militärischen Kontext als wichtigste Ressourcen dar. Wenn

militärisches Personal klare Anweisungen erhält und die Übersichtlichkeit und Verständlichkeit von Aufgaben und Verantwortungen im Arbeitsumfeld klar sind (Klarheit), schwächt dies den positiven Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit ab. Wenn nicht-militärisches Personal höhere Konsequenzen verspürt, das bedeutet, die Auswirkungen von Entscheidungen oder Handlungen hoch sind, verstärkt dies den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass die berufliche Selbstwirksamkeit nicht allein die Arbeitszufriedenheit beeinflusst, dabei spielen auch noch andere Faktoren eine Rolle. In zahlreichen Situationen vermögen Menschen erfolgreich zu agieren, verzichten jedoch darauf, weil ihnen der Anreiz dazu fehlt. Hingegen erweist sich die Selbstwirksamkeit als entscheidender Aspekt, wenn das Verhältnis zwischen den individuellen Fähigkeiten und den gestellten Anforderungen ausgewogen ist. Dadurch werden die Handlungen, die Höhe und die Dauer der Anstrengung stressigen, herausfordernden Situationen beeinflusst und wirken sich folglich auch auf das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit aus (Bandura, 1977).

Explorativ wurde außerdem untersucht, ob militärisches Personal im Vergleich zu nicht-militärischem Personal, ältere zu jüngeren Bediensteten und Proband:innen je nach Dienstjahren eine höhere Selbstwirksamkeit aufweisen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Personal kaum in der Höhe der beruflichen Selbstwirksamkeit unterscheidet, die Werte sind in beiden Gruppen hoch. Ein Grund für dieses Ergebnis könnte sein, dass die Selbstwirksamkeit eine grundlegende menschliche Eigenschaft ist, die unabhängig vom beruflichen Kontext bestehen kann. Selbstwirksamkeit kann in verschiedenen Arbeitsbereichen auch ähnlich stark ausgeprägt sein (Bargsted et al., 2019; Fida et al., 2022; Ventura et al., 2015).

In beiden Kontexten könnte ein hohes Maß an Selbstwirksamkeit bei der Zielerreichung und erfolgreichen Bewältigung von Situationen von Bediensteten beitragen. Allerdings könnten die spezifischen Anforderungen und Stressoren in militärischen und nicht-militärischen Situationen variieren. Die Selbstwirksamkeit wird durch Erfahrungen, stellvertretendes Lernen, verbale Überzeugungen und der Analyse von physiologischen und psychologischen Zuständen in herausfordernden Situationen beeinflusst (Bandura, 1997; Schönfeld et al.; 2016). Sowohl im militärischen als auch im nicht-militärischen Bereich könnten Personen also durch diese Einflussfaktoren ihre Selbstwirksamkeit steigern.

Im militärischen Bereich könnten eher lebensbedrohliche Situationen und die Notwendigkeit, unter Druck Entscheidungen zu treffen, die Selbstwirksamkeit beeinflussen. Deswegen ist die Selbstwirksamkeit insofern essenziell, da militärisches Personal oft schnelle und wichtige Entscheidungen treffen muss. Ein hohes Maß an Selbstwirksamkeit kann dabei

zu besseren Bewältigungsstrategien, erhöhter Sicherheit und höherer Leistung führen (Betoret & Artiga, 2010). In der militärischen Ausbildung werden der Umgang mit den verschiedensten herausfordernden Situationen im Arbeitsumfeld vermittelt und geübt und der Umgang mit Stress sowie die mentale Stärke gefördert. Dies kann dazu beitragen, dass sich Personen dadurch in Situationen sicherer fühlen, an ihre Fähigkeiten und der erfolgreichen Bewältigung der Situation glauben und unter Druck schnellere Entscheidungen und bessere Leistungen bringen können. Wie bereits erwähnt, ist eine hohe Klarheit an Rollen, Strukturen und Abläufen eigentlich positiv. Diese hohe Klarheit im militärischen Umfeld könnte das Vertrauen der Personen in ihre Fähigkeiten stärken, da die Erwartungshaltung klar definiert ist. Diese Gründe könnten dazu beitragen, dass Militärpersonal eine hohe Selbstwirksamkeit entwickeln kann, um den Anforderungen und Herausforderungen ihres Berufs gerecht zu werden.

Bei nicht-militärischen Tätigkeiten in einem militärischen Umfeld könnten folgende Gründe dazu führen, dass Personen eine hohe Selbstwirksamkeit entwickeln: Fachliche Weiterentwicklungen und eine hohe Fachkompetenz könnten das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken. Auch im nicht-militärischen Kontext können Routinearbeit und klare Strukturen und Prozesse ein Gefühl von Sicherheit vermitteln und dadurch den Glauben an die erfolgreiche Bewältigung von Aufgaben stärken.

Außerdem zeigen die Ergebnisse, dass ältere Menschen eine signifikant höhere Selbstwirksamkeit aufweisen, bei Personen mit mehr Dienstjahren beim Bundesheer ist dieser Zusammenhang nicht signifikant. Bandura (1997) postulierte, dass das Maß an Selbstwirksamkeit relativ stabil bleibt. Laut Klassen & Chiu (2010) sind Selbstwirksamkeitsüberzeugungen nicht stabil und spiegeln einen lebenslangen Entwicklungsprozess wider, der je nach persönlichen Eigenschaften und Interpretation der Umweltbedingungen schwankt. Ein Grund dafür könnte sein, dass ältere Personen schon mehr Erfahrungen in herausfordernden Situationen mitbringen und sich eher dazu bereit fühlen, diese zu bewältigen. Personen mit mehr Dienstjahren beim Militär könnten ein Gefühl der Unsicherheit entwickelt haben, was sich negativ auf die Selbstwirksamkeitserwartung auswirkt aufgrund ihrer Erfahrungen und Erlebnisse im militärischen Kontext.

Die Ergebnisse der Analyse der Situationsalen Stärke in den beiden Tätigkeitsbereichen hat folgendes Ergebnis: Die militärische Gruppe hat im Gesamtscore und in den Facetten Konsequenzen und Einschränkungen signifikant höhere Werte im Vergleich zur nicht-militärischen Gruppe. Dies geht auch mit den Ergebnissen der Studie vom Vorjahr einher (Knop, 2022). Das bedeutet, dass die militärische Gruppe insgesamt eine höhere Situationsale Stärke wahrnimmt und die äußeren Gegebenheiten im Arbeitsumfeld das Verhalten und die

Entscheidungen stärker beeinflussen. Vor allem relevant sind hierbei die Konsequenzen und Einschränkungen. Militärisches Personal verspürt höhere Auswirkungen von ihren Handlungen und Entscheidungen (Konsequenzen) und stärkere Einschränkungen der Freiheiten bei diesen Handlungen und Entscheidungen (Einschränkungen). Ein Grund dafür kann sein, dass militärische Situationen oft herausfordernd und gefährlich sein können und Soldat:innen in kurzer Zeit richtig handeln müssen unter strenger Disziplin und klaren Strukturen (Einschränkungen), da es sonst unter den extremen Bedingungen gefährliche Auswirkungen haben kann (Konsequenzen).

8.2. Praktische Implikationen

Die Studie soll die Wichtigkeit von Selbstwirksamkeit im Zusammenhang mit der Situationalen Stärke auf die Arbeitszufriedenheit aufzeigen. Unter Besonderer Betrachtung stehen hierbei auch die vier Facetten der Situationalen Stärke und die Unterscheidung zwischen dem militärischen und nicht-militärischen Tätigkeitsbereich beim Bundesheer.

Im Zuge der ständigen Veränderungen in der heutigen Arbeitswelt und auch der oft ungewissen, herausfordernden Situationen im militärischen Kontext kann die Selbstwirksamkeit eine ausschlaggebende Rolle spielen, um mit unsicheren, neuen und herausfordernden Situationen besser und stressfreier umzugehen. Wie sich in dieser (*Hypothese I*) und auch in früheren Forschungen gezeigt hat, ist der Zusammenhang dieser zur Arbeitszufriedenheit signifikant positiv. Im Zuge dessen spielt die Förderung der Selbstwirksamkeit eine nachhaltige Rolle, um die Arbeitszufriedenheit und somit auch das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu steigern und Stressfaktoren zu mindern. Die Hypothese legt nahe, gezielt Interventionen und Maßnahmen zu ergreifen, um die Selbstwirksamkeit der Mitarbeiter:innen zu fördern. Dies kann nicht nur positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit haben, sondern beispielsweise auch auf die Leistung und das Wohlbefinden des Personals eines Unternehmens. Solche Interventionen oder Maßnahmen können realitätsnahe Trainings, angestimmt auf die Tätigkeiten der Personen, welche die Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen stärken (*Erfahrungen*) beinhalten. Außerdem ist es hilfreich, dem Personal Vorbilder zu präsentieren, die erfolgreich mit schwierigen Situationen im militärischen Umfeld umgegangen sind oder die Beobachtung von Ereignissen oder Verhaltensweisen zu ermöglichen (*stellvertretendes Lernen*). Durch regelmäßiges, konstruktives Feedback, Anerkennung und dem Aufzeigen von Erfolgen kann die Selbstwirksamkeit ebenfalls gesteigert werden (*verbale Überzeugung*). Von Relevanz können auch die Analyse und Auseinandersetzung mit den individuellen physiologischen und psychologischen Zuständen einer Person in unterschiedlichen Situationen sein. Eine

psychologische Unterstützung und Maßnahmen zum Umgang mit Stress, Angst und Resilienz können vor allem in militärischen Situationen wichtig sein (*physiologische und psychologische Zustände*).

Bezüglich der zweiten Hypothese ist es hilfreich die Facetten der Situationalen Stärke getrennt zu betrachten und dementsprechend mögliche Interventionen und Maßnahmen in Erwägung zu ziehen.

Die Facette Klarheit schwächt den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit im Gesamtscore (nicht signifikant) und im militärischen Bereich (signifikant) ab. Im militärischen Kontext ist Klarheit oft von entscheidender Bedeutung und es ist wichtig, dass die Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Verständlichkeit von Aufgaben klar definiert und kommuniziert sind. Es kann aber durchaus Situationen geben, wo eine höhere Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gefördert werden sollten und demnach weniger Klarheit notwendig ist. Weniger Klarheit kann auch kreative und innovative Lösungen von unsicheren Situationen, in denen spontane und schnelle Handlungen und Entscheidungen gebraucht werden, herbeibringen.

Die Facette Konsequenzen verstärkt in der Gesamtanalyse (nicht-signifikant) den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit, im nicht-militärischen Kontext ist dieser Effekt signifikant. Dies kann zum Beispiel durch das Aufzeigen von der Wichtigkeit der Verwaltungstätigkeiten im nicht-militärischen Bereich für das Umfeld und die Organisation als Gesamtes gefördert werden. Außerdem ist es hilfreich, die Verantwortungen der Mitarbeiter:innen für die Präzision und Pünktlichkeit ihrer Aufgaben durch regelmäßiges, kurzyklisches Feedback zu fördern. Durch die Stärkung von Eigenverantwortung haben Mitarbeiter:innen das Gefühl, mehr Kontrolle über ihr Handeln zu haben.

8.3. Zukünftige Forschung

Das folgende Kapitel überschneidet sich teilweise mit der Masterthesis von Julia Martinelli.

Für zukünftige Forschungsergebnisse sollte die Skala der Situational Strength at Work Scale von Meyer et al. (2014) weiter überprüft werden. Obwohl eine von Meyer et al. (2014) durchgeführte konfirmatorische Faktorenanalyse der endgültigen 28 Fragen die hypothetische Vier-Faktor-Struktur (Klarheit, Konsistenz, Einschränkungen und Konsequenzen) bestätigt hat und die interne Konsistenzzuverlässigkeit über ,85 lag, ergeben die Ergebnisse eine deutliche Unterscheidung der Facette „Einschränkungen“ von den anderen Facetten. Die Fragen dieser Facette scheinen eine höhere Situationale Stärke abzufragen als die Fragen der anderen

Facetten. Daher empfiehlt es sich, die verschiedenen Dimensionen der Skala genauer zu untersuchen, da sie unterschiedliche Auswirkungen haben könnten, wie aus der Faktorenanalyse und den Ergebnissen hervorgeht. Eine detaillierte Analyse der einzelnen Facetten könnte ein tieferes Verständnis der Situationalen Stärke ermöglichen und zusätzliche Einblicke in ihre Rolle bei der Beeinflussung von Verhalten und Leistung liefern.

Angesichts der Tatsache, dass sich die vorliegende Umfrage ausschließlich auf Österreich und speziell auf die Gruppe des Bundesheeres konzentriert, wäre es ratsam, Validierungsstudien in anderen Arbeitskontexten durchzuführen. Zum Beispiel könnten verschiedene Arbeitsumgebungen mit unterschiedlichen Arbeitsstrukturen hinsichtlich Flexibilität und Hierarchie in Betracht gezogen werden. Eine Validierung in anderen Kulturen wäre ebenfalls äußerst interessant. Außerdem ist zu beachten, dass in der Studie zwischen militärischem und nicht-militärischem Personal, welches aber dennoch beim österreichischen Bundesheer angestellt ist und von militärischen Gegebenheiten im Arbeitsumfeld umgeben ist, unterschieden wurde. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern sich die Meinungen und Einstellungen bei dem nicht-militärischen Personal vom militärischen unterscheiden, da sie dennoch im Rahmen eines militärischen Arbeitsplatzes tätig sind. Dahingehend wäre es zu empfehlen, auch einen komplett anderen Sektor zu untersuchen.

Bezogen auf die Arbeitszufriedenheit wäre es in Zukunft sinnvoll, auch dieses Konstrukt, ähnlich wie in dieser Studie bei dem Konzept der beruflichen Selbstwirksamkeit, differenzierter zu betrachten, zum Beispiel bezogen auf die Aufgaben der Tätigkeiten selbst. Außerdem könnten das Kollegium beziehungsweise das konkrete Umfeld oder die Führungskräfte in die Befragung der Arbeitszufriedenheit miteinbezogen werden, worauf auch Kommentare von Umfrageteilnehmer:innen hindeuten (*„Ich habe die Fragen bezogen auf die Tätigkeit beantwortet. Nicht berücksichtigt wurde das Arbeitsklima bzw. die Kollegen/Vorgesetzten! [...]“*)

Alaybek et al. (2017) fanden heraus, dass die Ebene der Informationsquellen im Unternehmen, zum Beispiel direkte Kolleg:innen, unmittelbare Vorgesetzte oder das Topmanagement unterschiedliche Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Situationalen Stärke haben können. Demnach wäre es für zukünftige Forschungen hilfreich, diesbezüglich zu differenzieren.

Bei der Untersuchung der einzelnen Facetten der Situationalen Stärke, vor allem wo der *p*-Wert sehr klein ist, würde es sich auszahlen, bei zukünftigen Studien eine Moderation mit größerer Stichprobe durchzuführen.

Außerdem könnten zukünftige Forschungen darauf abzielen, gezielte Interventionsansätze zu entwickeln, die darauf ausgelegt sind, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu steigern. Dies kann durch Interventionen zu selbstbestimmterem Handeln oder Treffen von eigenen Entscheidungen erreicht werden und die Leistung, Zufriedenheit, Engagement und Wohlbefinden am Arbeitsplatz positiv beeinflussen (Syukrina et al., 2013).

Allgemein betrachtet wäre es für zukünftige Studien interessant, unterschiedliche Prädiktoren von Arbeitszufriedenheit in diesem Forschungsmodell zu betrachten. Als Erweiterung könnten die Einflussquellen der beruflichen Selbstwirksamkeit in das Modell aufgenommen und untersucht werden.

8.4. Limitationen

Das folgende Kapitel überschneidet sich teilweise mit der Masterthesis von Julia Martinelli.

Die vorliegende Studie weist einige Limitationen hinsichtlich der Repräsentativität auf, die berücksichtigt werden sollten. Zum einen zeigt sich ein Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen, wobei wesentlich mehr Männer als Frauen an der Umfrage teilgenommen haben (15,5 % weiblich, 84,11 % männlich). Vor allem im militärischen Bereich macht sich ein großer Unterschied bemerkbar, da nur 5,4 % des militärischen Personals, welches an der Umfrage teilgenommen hat, weibliche Personen sind. Außerdem haben vorwiegend Personen höheren Alters an der Umfrage teilgenommen, unter anderem auch weil Grundwehrdiener aus der Umfrage ausgeschlossen wurden. Dies kann die Stichprobe möglicherweise verzerrn. Die Teilnehmer:innen der Umfrage im militärischen und nicht-militärischen Tätigkeitsbereich sind mit $N=449$ und $N=402$ ziemlich ausgeglichen, trotzdem ist laut Information des Bundesheeres eher militärisches Personal aktuell nicht am Arbeitsplatz und konnte somit die Umfrage nicht durchführen. Normalerweise sind zwei Drittel des Personals des Bundesheeres im militärischen Bereich tätig und ein Drittel im nicht-militärischen.

Es ist außerdem wichtig anzumerken, dass die Ergebnisse dieser Studie nicht auf die Gesamtbevölkerung verallgemeinerbar sind, da sie ausschließlich den spezifischen Kontext des Bundesheeres behandeln. Die Teilnehmer:innen dieses Kontextes könnten sich in ihren Merkmalen und Erfahrungen von Personen in anderen Berufen oder Organisationen unterscheiden.

Die geringe Rücklaufquote von nur 5,54 % wird als eine weitere Einschränkung betrachtet, da eine niedrige Rücklaufquote die Repräsentativität der Stichprobe in Frage stellen kann. Es ist möglich, dass diejenigen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, eine bestimmte

Subgruppe innerhalb des Bundesheeres repräsentieren und andere wichtige Perspektiven möglicherweise nicht angemessen berücksichtigt wurden.

Da die Teilnehmer:innen selbst entscheiden konnten, wie ihre Antwort ausfällt, besteht die Möglichkeit einer Verzerrung der Antworten aufgrund sozialer Erwünschtheit. Daher sollten die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden und weitere Forschungsbemühungen könnten in Betracht gezogen werden, um die Validität der Selbsteinschätzungen zu überprüfen und mögliche Verzerrungen zu minimieren. Hierzu kamen auch einige Kommentare in den Rückmeldungen des Fragebogens (Zum Beispiel: „*Die Anonymisierung ist nicht glaubwürdig, da die abgefragten Kennzahlen/Daten im PERSIS aufliegen und somit eine Zuordnung wieder möglich wird. [...]“*)

In den beiden Variablen berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitszufriedenheit wurden in der Analyse deutliche Deckeneffekte beobachtet, das heißt, dass viele Teilnehmende den Maximalwert erreichen und vor allem im oberen Bereich kann das Messinstrument nicht mehr differenzieren. Damit ergeben sich zwei Probleme: Es besteht keine Normalverteilung mehr und keine gute, differenzierte Messung der höheren Ausprägungen. Das bedeutet, wenn alle eine hohe Ausprägung haben, aber es dann in diesem Bereich Unterschiede gäbe, kann das das Messinstrument nicht mehr erfassen.

Wie bereits erwähnt, weist die Verwendung der Situational Strength at Work Scale von Meyer et al. (2014) als Messinstrument zur Erfassung der Situationalen Stärke einige methodische Einschränkungen auf. Möglicherweise konnten nicht alle relevanten Aspekte der Situationalen Stärke umfasst werden, die für die Studie von Bedeutung sein könnten. Besonders bei den Ergebnissen des Gesamtscores der Situationalen Stärke sollte dies beachtet werden.

Auch anzudenken wäre, dass Fragen zu unpräzise beziehungswiese sprachlich zu fordernd formuliert waren. Dies bestätigen unter anderem auch Kommentare der Teilnehmer:innen bei der Umfrage, welche einige Male betonten, dass die *Fragen teilweise unpräzise formuliert seien und viel Interpretationsspielraum zulassen*.

Zitat: *Die Schwierigkeit besteht darin, dass manche Angaben sehr viel Interpretationsspielraum zulassen. Dadurch könnte ich manche Frage auf verschiedene Weisen verstehen und somit kann die Antwort anders ausfallen, als sie dann von Ihnen gemeint wurde. Ich bin mir dadurch bei der einen oder anderen Frage nicht sicher, ob ich sie genauso verstanden habe, wie sie eigentlich gedacht war.*

Zitat: *Ich finde viele Fragen sehr unpräzise formuliert. Es werden Begriffe verwendet, die nicht definiert sind (was ist ein "Arbeitsziel, was eine "Tätigkeit", was ist eine "Konsequenz"*

im Sinne der Frage?) Ich fürchte, dass das Umfrageergebnis dadurch jeden echten Wert verliert, wenn jeder Umfrageteilnehmer das für sich selbst auslegt.

Zitat: *Manche Fragen sind sehr akademisch formuliert (Wortwahl) und sind daher nicht leicht verständlich, vor allem wenn ich davon ausgehe, dass nicht alle Befragten über eine entsprechende (zumindest Matura) Bildung verfügen.*

Außerdem sollte präzisiert werden, auf welcher Ebene die Fragen zu beantworten waren. Auch hier gab es Unklarheiten (*Die Befragung dreht sich um mich und meine unmittelbaren Vorgesetzten (max. 3 Ebenen), auf das Klima der Organisation (4-5 Ebene innerhalb meiner Dienststelle) wird nicht eingegangen [...]*).

Statistisch gesehen war die Studie eine querschnittliche, keine längsschnittliche Erhebung, daher können auch keine strengen Kausalitäten angenommen werden. Außerdem wurden die relevantesten signifikanten Ergebnisse in der explorativen Analyse gefunden.

8.5. Fazit

Diese Masterthesis entstand mit dem Grundgedanken, den Einfluss der Situationalen Stärke im militärischen Umfeld auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit zu untersuchen. Im Zuge der Untersuchung hat sich herausgestellt, dass ein Hauptaugenmerk auf die getrennte Betrachtung der vier Facetten der Situationalen Stärke gelegt werden sollte und diese nicht als Gesamtscore betrachtet werden sollte. Außerdem standen Unterschiede zwischen dem militärischen und nicht-militärischen Tätigkeitsbereich im Fokus. Durch die gesonderte Betrachtung konnten differenzierte Schlüsse auf den Zusammenhang gezogen werden und demnach auf effizientere Maßnahmen abgeleitet werden.

Die Ergebnisse sprechen sowohl für eine hohe berufliche Selbstwirksamkeit als auch für eine hohe Arbeitszufriedenheit beim österreichischen Bundesheer. Es wurde ebenfalls aufgezeigt, dass der Zusammenhang zwischen den beiden Variablen signifikant positiv ist.

Der Einfluss der Situationalen Stärke auf diesen Zusammenhang hat sich als komplexer als ursprünglich angenommen herausgestellt. Die Richtungen und Stärken der Effekte der Situationalen Stärke als Gesamtscore und der vier Facetten unterscheiden sich in der Gesamtbetrachtung (militärischer und nicht-militärischer Tätigkeitsbereich zusammengefasst) und in der getrennten Betrachtung der Tätigkeitsbereiche stark. Die wahrgenommene Situationale Stärke hat in bestimmten Kontexten und Facetten eine förderliche Wirkung auf die Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit, während andere Formen eher einschränkend wirken. Eine der wichtigsten Erkenntnisse dieser Arbeit ist, dass die Facetten der Situationalen

Stärke im Arbeitskontext getrennt analysiert und betrachtet werden sollten und nicht der Gesamtscore, da die Facetten teilweise unterschiedliche Wirkungen zeigen.

Außerdem ist es generell fraglich, ob die vier Facetten als Messung für das Konstrukt der Situationalen Stärke ausreichen oder ob diese eventuell in zukünftigen Forschungen erweitert werden sollten. Methodische Einschränkungen ergaben sich vor allem bei der Verwendung der Situational Strength at Work Scale von Meyer et al. (2014) als Messinstrument zur Erfassung der Situationalen Stärke. Möglicherweise könnten nicht alle relevanten Aspekte der Situationalen Stärke umfasst werden, die für die Studie von Bedeutung sein könnten. Es ist wichtig, diese Mechanismen weiter zu erforschen und mögliche Erklärungen dafür zu finden.

9. Literaturverzeichnis

- Abele, A.E., Stief, M. & Andrä, M. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen – Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.
- Alaybek, B., Dalal, R. S., Sheng, Z., Morris, A. G., Tomassetti, A. J., & Holland, S. J. (2017). Situational Strength Cues from Social Sources at Work: Relative Importance and Mediated Effects. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01512>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Towards a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeyes, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 157-163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519-539. <https://doi.org/10.1080/01443410500342492>
- Betoret, F. G., & Artiga, A. G. (2010). Barriers perceived by teachers at work, coping strategies, self-efficacy and burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 637-654. <https://doi.org/10.1017/S1138741600002316>
- Berend, B., & Brohm-Brady, M. (2020). *New Work: Souveränität im postdigitalen Zeitalter: Zeitwende für Unternehmer, Personalverantwortliche, Coaches und Angestellte*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29684-1>

- Boe, O., Säfvenbonn, R., Johanssen, R. B., & Buch, R. (2018). The relationship between self-concept, self-efficacy, and military skills and abilities. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(10), 18-42. <https://doi.org/10.26803/ijlter.17.10.2>
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D. & Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89–104. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9340-7>
- Caprara, G. V., Steca, P., Gerbino, M., Paciello, M., & Vecchio, G. M. (2006). Looking for adolescents' well-being: Self-efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 15(1), 30–43. [10.1017/s1121189x00002013](https://doi.org/10.1017/s1121189x00002013)
- Cohen, J. (1977). The Significance of a Product Moment rs. In J. Cohen (Hrsg.), Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (S. 75-107). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-179060-8.5008-6>
- Collins, B. J., Galvin, B. M. & Meyer, R. D. (2019). Situational strength as a moderator of the relationship between organizational identification and work outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(1), 87–97. <https://doi.org/10.1177/1548051818774550>
- Cooper, W. H., & Withey, M. J. (2009). The strong situation hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*, 13(1), 62–72. <https://doi.org/10.1177/1088868308329378>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Crosso, M. S., & Costigan, A. T. (2007). The narrowing of curriculum and pedagogy in the age of accountability. Urban educators speak out. *Urban Education*, 42, 512-535. <https://doi.org/10.1177/0042085907304964>

- Dalal, R. S., Alaybek, B., Sheng, Z., Holland, S. J., & Tomassetti, A. J. (2020). Extending situational strength theory to account for situation-outcome mismatch. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 273–296. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09632-z>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik, *Zeitschrift für Pädagogik*, 39(2), 223-238. <https://doi.org/10.25656/01:11173>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Fida, R., Paciello, M., Watson, D., & Nayani, R. (2022). The protective role of work self-efficacy on wellbeing during COVID-19 pandemic: Results from a longitudinal year-long study. *Personality and Individual Differences*, 197. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111760>
- Field, A. (2005). Discovering Statistics Using SPSS. SAGE Publications.
- Flickinger, M. & Allscher, M. & Fiedler, M. (2016). The mediating role of leader-member exchange: a study of job satisfaction and turnover intentions in temporary work. *Human Resource Management Journal*, 26, 46-62. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12091>
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605.x>

Granziera, H. & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work T satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational View*, 58, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>

García-Arroyo, J. A., & Segovia, A. O. (2021). Measuring the influence of environment on behaviour: A multimethod multisample validation of the situational strength at work (SSW) scale in Spanish-speaking samples. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 203–213. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a14>

García-Arroyo, J., Cárdenas, I., Gómez-García, A., & Segovia, A. (2020). Understanding the relationship between situational strength and burnout: A multi-sample analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010162>

Gruber, K. A., Kilcullen, R. N., & Iso-Ahola, S. E. (2009). Effects of psychosocial Resources on elite soldiers' completion of a demanding military selection program. *Military Psychology*, 21, 427–444. <https://doi.org/10.1080/08995600903206354>

Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*. Mc Graw-Hill Open International Publishing Ltd.

Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202-216. <https://doi.org/10.1037/a0022169>

Hardy, G.E., Woods, D., & Wall, T.D. (2003). The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 306–314. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.306>

- Hofmann, W., Baumeister, R. F., Förster, G., & Vohs, K. D. (2012). Everyday temptations: An experience sampling study of desire, conflict, and self-control. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(6), 1318–1335. <https://doi.org/10.1037/a0026545>
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology, 74*, 193–200. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.193>
- Jerusalem, M. (1990). *Persönliche Ressourcen, Vulnerabilität und Streßerleben*. Hogrefe.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an exploratory mechanism. *Journal of Applied Psychology, 86*, 401-409. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.401>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self- efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology, 92*, 107-127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (393-413). Guilford Press.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19*, 151–188. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kamermeyer-Müller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). *Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change*. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356-374. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000181>

Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>

Klassen, R. & Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology* 102(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>.

Knispel, J., Wittneben, L., Slavchova, V., & Arling, V. (2021). Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (BSW-5-Rev). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/zis303>

Knop, J. N. K. (2022). *Disziplin auch im Alltag? - Wahrnehmung Situationaler Stärke im Arbeitskontext und ihre Auswirkung auf die Selbstkontrollkapazität am Beispiel des österreichischen Bundesheeres* (Masterarbeit, Universität Wien, Fakultät für Psychologie). <https://doi.org/10.25365/thesis.72486>

Kreitner, R., & Kinicki, A. (1998). *Organisational Behaviour* (4). Mc Graw-Hill Inc.

Lai, M. C., & Chen, Y. C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover Intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3. <https://doi.org/10.7763/IJIMT.2012.V3.260>.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236–247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825–841. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.11.012>

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices* (6). Wadsworth Cengage Learning Publishing.

Meyer, R. D., & Dalal, R. S. (2009). Situational strength as a means of conceptualizing context. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2(1), 99–102. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.01114>.

Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121–140. <https://doi.org/10.1177/0149206309349309>.

Meyer, R. D., Dalal, R. S., José, I. J., Hermida, R., Chen, T. R., Vega, R. P., Brooks, C. K., & Khare, V. P. (2014). Measuring job-related situational strength and assessing its interactive effects with personality on voluntary work behavior. *Journal of Management*, 40(4), 1010–1041. <https://doi.org/10.1177/0149206311425613>

Moè, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1145-1153. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.02.010>

Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human relations*, 46(6), 759-776. <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>

Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591–622. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x>

Mullins, J. W., & Cummings, L. L. (1999). Situational strength – A framework for understanding the role of individuals in initiating proactive strategic change. *Journal of Organizational Change Management*, 12(6), 462-479. <https://doi.org/10.1108/09534819910300846>

Nerdinger, F. W. (2014). Gravitation und organisationale Sozialisation. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (71–82). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41130-4_6

Ng, K.Y., Ang, S., & Chan, K.Y. (2008). Personality and leader effectiveness: a moderated mediation model of leadership self-efficacy, job demands, and job autonomy. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 733-43. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.733>.

Pancasila, I., Haryono, S., Sulistyo, B. A., & Tung, L. T. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387 – 397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>

Pugliesi, K. (1999) The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, 23(2), 125–154. <https://doi.org/10.1023/A:1021329112679>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational behavior* (7). Wiley & Sons Pte Ltd.

Schönenfeld, P., Brailovskaia, J., Bieda, A., Zhang, X. C., & Margraf, J. (2016). The effects of daily stress on positive and negative mental health: Mediation through self-efficacy. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 16(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2015.08.005>

Schwarzer, R. (1993). *Stress, Angst und Handlungsregulation* (3). Kohlhammer.

Schwarzer, R. (2004). *Psychologie des Gesundheitsverhaltens: Einführung in die Gesundheitspsychologie* (3). Hogrefe.

- Schyns, B., & Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(2), 219–241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping, 29*(4), 367–386. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1058369>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology, 99*, 611-625. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.611>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing, 114*, 68-77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics, 37*(5), 1906-1920. <https://doi.org/10.1016/j.socloc.2008.04.003>
- Smithikrai, C. (2008). Moderating effect of situational strength on the relationship between personality traits and counterproductive work behavior. *Asian Journal of Social Psychology, 11*, 253–263. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2008.00265.x>
- Sonnentag, S., & Kruel, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197-217. <https://doi.org/10.1080/13594320500513939>
- Solberg, O. A., Laberg, J. C., Johnsen, B. H., & Eid, E. (2005). Predictors of self-efficacy in a Norwegian battalion prior to deployment in an international operation. *Military Psychology, 17*(4), 299-314. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1704_4
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (3). Sage Publications. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452231549>

Steel, P., Schmidt, J., Bosco, F., & Uggerslev, K. (2018). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth-fidelity and commensurability. *Human Relations*, 72(2), 217–247. <https://doi.org/10.1177/0018726718771465>

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>

Syukrina, N., Shahril, M. R., & Jamil, M. (2013). The relationship between job characteristics and job satisfaction among employees in the public sector. *International Journal of Business and Social Science*, 4(6), 217-221. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.280>

Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1441-1452. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.025>

Türkoğlu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining relationship between teacher's self-efficacy and job satisfaction. *Universal Journal of Education Research*, 5(5), 765-772. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050509>

Vaezi, S., & Fallah, N. (2011). The relationship between self-efficacy and stress among Iranian EFL teachers. *Journal of Language and Research*, 2(5), 1168-1174. <https://doi.org/10.4304/jltr.2.5.1168-1174>

Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: The role of challenge and hindrance demands. *The Journal of Psychology*, 149, 277-302. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.876380>

Withey, M. J., Gellatly, I. R., & Annett, M. (2005). The moderating effect of situation strength on the relationship between personality and provision of effort. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(8), 1587–1606. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02186.x>

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Forschungsmodell	19
Abbildung 2 Moderationseffekt der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.	25
Abbildung 3 Moderationseffekt der Facette Klarheit der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.....	26
Abbildung 4 Moderationseffekt der Facette Konsequenzen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.....	26
Abbildung 5 Moderationseffekt der Facette Konsistenz der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.....	27
Abbildung 6 Moderationseffekt der Facette Einschränkungen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit.....	27
Abbildung 7 Moderationseffekt der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal.....	29
Abbildung 8 Moderationseffekt der Facette Klarheit der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal.	29
Abbildung 9 Moderationseffekt der Facette Konsequenzen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal.	30
Abbildung 10 Moderationseffekt der Facette Konsistenz der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal.	30

Abbildung 11 Moderationseffekt der Facette Einschränkungen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei militärischem Personal	31
Abbildung 12 Moderationseffekt der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.	32
Abbildung 13 Moderationseffekt der Facette Klarheit der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.	33
Abbildung 14 Moderationseffekt der Facette Konsequenzen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.	33
Abbildung 15 Moderationseffekt der Facette Konsistenz der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.	34
Abbildung 16 Moderationseffekt der Facette Einschränkungen der Situationalen Stärke auf die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeit zur Arbeitszufriedenheit bei nicht-militärischem Personal.	34

11. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Relative Häufigkeiten des angegebenen Geschlechts und der Tätigkeit, $N=880$	21
Tabelle 2 Relative Häufigkeiten des Alters in Jahren und der Tätigkeit, $N=880$	21
Tabelle 3 Reliabilitäten der verwendeten Skalen.	23
Tabelle 4 Ergebnisse der Testung der Hypothese 2 mit der Situationalen Stärke als Moderator und Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable (Gesamtmodell).	24
Tabelle 5 Ergebnisse der explorativen Testung der Gruppenunterschiede der Situationalen Stärke zwischen dem militärischem und nicht-militärischem Tätigkeitsbereich.....	37

12. Anhang

Situationale Stärke am Arbeitsplatz - Folgeerhebung

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer!

Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, bei der vorliegenden Befragung mitzumachen. Diese findet im Rahmen von zwei Masterarbeiten der Universität Wien statt, welche die Verbindungen vom Arbeitskontext zur Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsmotivation untersuchen. Im Mai 2022 fand bereits eine erste Erhebung zu diesem Thema statt.

Die Daten werden von BMLV/Zielgruppenkommunikation erhoben und der Universität Wien zur statistischen Auswertung zur Verfügung gestellt.

Die Teilnahme an der Umfrage ist freiwillig. Mit ihr erklären Sie sich einverstanden, dass die erhobenen Daten zu Forschungszwecken gebraucht und gespeichert werden. Ihre Angaben sind anonym und werden vertraulich behandelt. Bei weiteren Fragen finden Sie die Kontaktdaten am Ende des Fragebogens.

Mit freundlichen Grüßen,

Julia Martinelli, Julia Schöllbauer und Lena Wallner

In dieser Umfrage sind 25 Fragen enthalten.

Personendaten

Geschlecht *

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- männlich
- weiblich
- divers

Wie alt sind Sie? *

❶ Bitte wählen Sie die zutreffenden Antworten aus:

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- unter 24 Jahre
- 24-30 Jahre
- 31-41 Jahre
- 42-50 Jahre
- 51-59 Jahre
- über 59 Jahre

Arbeitsmerkmale

Wie lange arbeiten Sie bereits für das Bundesheer? *

Auf welcher Ebene ist ihr Arbeitsplatz angesiedelt? *

❶ Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Einheit (z.B. Kp, Bt, Zg)
- Kl. Verband (z.B. Baon, Geschwader)
- Gr. Verband (z.B. Brig, LRÜ)
- MilKdo (z.B. Stellungskommission, TÜPl)
- Dion 1 bis 8 (z.B. Dion 1 KdoSK)
- BMLV (Zentralstelle)
- Ämter (z.B. ARWT, AbwA)
- Akademien, Schulen (z.B. LVAK, ABCAbwZ, HTS)
- Sonstiges

Dies ist eine Frage-Hilfetext.

Welcher (vergleichbaren) Verwendungsgruppe bzw. welchem Dienstverhältnis gehören Sie an? *

❶ Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- MBO1/ MZO1/ H1
- A, A1, v1
- MBO2 / MZO2 / H2
- B, A2, I/b, v2
- MBUO / MZUO
- C, A3, I/c, v3
- MZCh, Charge, KA

Welchem Tätigkeitsbereich ordnen Sie Ihre überwiegenden Arbeitsaufgaben zu? *

❶ Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Militärische Tätigkeit (zB waffengattungsspezifische Tätigkeit)
- Allgemeine Verwaltungstätigkeit (zB Gebäudeverwaltung)
- Sonstiges

Bitte geben Sie Ihre aktuelle Verwendung an (zB KpKdt, Ref etc.) *

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Waren Sie in den letzten 12 Monaten im Inlandseinsatz? *

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- nein
- ja, <1 Woche
- ja, 1-3 Wochen
- ja, 4-6 Wochen
- ja, 7-9 Wochen
- ja, 10-12 Wochen
- ja, >12 Wochen

Waren Sie in den letzten 12 Monaten zu irgendeinem Zeitpunkt im Auslandseinsatz? *

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- nein
- ja, <1 Monat
- ja, 1-3 Monate
- ja, 4-6 Monate
- ja, >6 Monate

Waren Sie in den letzten 12 Monaten im Assistenzeinsatz/ in einer Unterstützungsleistung COVID? *

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- nein
- ja, <1 Woche
- ja, 1-3 Wochen
- ja, 4-6 Wochen
- ja, 7-9 Wochen
- ja, 10-12 Wochen
- ja, >12 Wochen

Bei meiner Arbeit...

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeit, zustimmen.

Bei meiner Arbeit... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
...erhält man konkrete Informationen über seine beruflichen Verantwortlichkeiten.	<input type="radio"/>				
...erhält man gut verständliche Informationen über die Arbeitsanforderungen.	<input type="radio"/>				
...erhält man klare Informationen darüber, was man tun muss, um erfolgreich zu sein.	<input type="radio"/>				
...wird einem genau gesagt, was auf einen zukommt.	<input type="radio"/>				
...bekommt man genaue Informationen darüber, wie man seine Arbeit richtig macht.	<input type="radio"/>				
...werden konkrete Angaben dazu gemacht, welche Aufgaben zu erledigen sind.	<input type="radio"/>				
...wird dem Mitarbeiter genau gesagt, was von ihm/ihr erwartet wird.	<input type="radio"/>				

Bei meiner Arbeit... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
...stimmen Informationen aus verschiedenen Quellen immer miteinander überein.	<input type="radio"/>				
...sind die verschiedenen Verantwortlichkeiten einer Person miteinander vereinbar.	<input type="radio"/>				
...sind alle Arbeitsanforderungen hochgradig kompatibel miteinander.	<input type="radio"/>				
...bleiben Arbeitsabläufe über die Zeit hinweg konstant gleich.	<input type="radio"/>				
...entsprechen Anweisungen der Vorgesetzten den offiziellen Richtlinien der Organisation.	<input type="radio"/>				
...entsprechen informelle Ratschläge von Kollegen normalerweise auch der offiziellen Firmenpolitik.	<input type="radio"/>				

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
...erhält man unabhängig davon, wer sie gibt, die gleichen Informationen.	<input type="radio"/>				

Bei meiner Arbeit... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
...werden Mitarbeiter davon abgehalten, eigene Entscheidungen zu treffen.	<input type="radio"/>				
...verhindern Vorschriften, dass Mitarbeiter Dinge auf ihre eigene Art und Weise tun können.	<input type="radio"/>				
...wird man daran gehindert, selbst zu entscheiden, wie man bei der Arbeit vorgehen möchte.	<input type="radio"/>				
...wird die Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter durch andere Personen eingeschränkt.	<input type="radio"/>				
...schränken externe Faktoren die Entscheidungsfreiheit eines Mitarbeiters ein.	<input type="radio"/>				
...verhindern vorgegebene Abläufe, dass ein Mitarbeiter auf seine eigene Art und Weise arbeiten kann.	<input type="radio"/>				

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
...wird das, was ein Mitarbeiter tun kann, von anderen eingeschränkt.	<input type="radio"/>				

Bei meiner Arbeit... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
...haben die Entscheidungen der Mitarbeiter extrem bedeutende Auswirkungen auf andere Menschen.	<input type="radio"/>				
...ergeben sich sehr ernste Konsequenzen, wenn jemand einen Fehler macht.	<input type="radio"/>				
...werden wichtige organisationale Ergebnisse von den Handlungen eines Mitarbeiters beeinflusst.	<input type="radio"/>				
...werden andere einem Risiko ausgesetzt, wenn ein Mitarbeiter schlechte Leistungen erbringt.	<input type="radio"/>				
...sind Fehler schädlicher als in fast allen anderen Berufen.	<input type="radio"/>				
...sind die Aufgaben wichtiger als in fast allen anderen Berufen.	<input type="radio"/>				
...hat es Konsequenzen, wenn jemand nicht das tut, was von ihm/ihr erwartet wird.	<input type="radio"/>				

Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Bei meiner Arbeit muss ich sehr darauf achten, keine Fehler zu machen.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit verlangt von mir, nie die Beherrschung zu verlieren.	<input type="radio"/>				
Auch wenn ich manchmal sehr gereizt bin, darf ich mir das bei der Arbeit nicht anmerken lassen.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit darf ich nie ungeduldig werden.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit darf man sich nie gehen lassen.	<input type="radio"/>				

Bei meiner Arbeit...

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
...muss man selbstständig die Erreichung der Arbeitsziele kontrollieren.	<input type="radio"/>				
...muss man die Reihenfolge der Tätigkeiten selbst festlegen.	<input type="radio"/>				
...muss man Entscheidungen ohne Rücksprache mit Vorgesetzten treffen.	<input type="radio"/>				
...ist es notwendig, den Arbeitsablauf (Tätigkeiten, Termine, Pausen etc.) selbst zu planen.	<input type="radio"/>				
...muss man die Art, wie man die Arbeit verrichtet, selbst festlegen.	<input type="radio"/>				

Bitte geben Sie an, wie oft die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zutreffen.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

		fast nie (wenige selten Male im Jahr)	manchmal einmal im Monat)	häufig (mehrma ls einmal pro Monat)	sehr häufig (mehrmals pro Woche)	
	nie	fast nie (wenige selten Male im Jahr)	manchmal einmal im Monat)	häufig (mehrma ls einmal pro Monat)	sehr häufig (mehrmals pro Woche)	
Oft fühle ich mich nach einem Arbeitstag so müde, dass ich mich nicht an anderen Aktivitäten beteiligen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Gefühl der Müdigkeit verhindert, dass ich meine Arbeit so gut verrichten kann, wie ich es normalerweise in der letzten Hälfte des Arbeitstages tun würde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Ich bin nicht in der Lage, mich auf die Arbeit zu konzentrieren und neige dazu, abzuschweifen.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir schwer, mich über längere Zeiträume zu konzentrieren.	<input type="radio"/>				
Ich habe Schwierigkeiten, nach einer Unterbrechung wieder in meine Tätigkeit zurückzufinden.	<input type="radio"/>				
Ich informiere mich über die meisten laufenden Aktivitäten bei der Arbeit, damit ich die Dinge im Auge behalten kann.	<input type="radio"/>				
Ich denke bei meiner Arbeit voraus und bereite mich auf verschiedene mögliche Ergebnisse vor.	<input type="radio"/>				

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Ich registriere Vorkommnisse bei der Arbeit, auch wenn sie nicht unmittelbar mit meiner Arbeit zu tun haben.	<input type="radio"/>				
Ich spreche oder handle oft, ohne nachzudenken.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir manchmal schwer, auf Details zu achten, was oft zu Flüchtigkeitsfehlern führt.	<input type="radio"/>				
Wenn ich eine berufliche Nachricht gelesen habe muss ich sie oft gleich noch einmal lesen, weil ich mich nicht mehr daran erinnere.	<input type="radio"/>				
Ich lasse mich leicht von Hintergrundgeräuschen ablenken.	<input type="radio"/>				
Ich träume oft während der Arbeit.	<input type="radio"/>				
Ich lasse mich leicht von meinen Gedanken oder Gefühlen ablenken.	<input type="radio"/>				

Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	<input type="radio"/>				
Ich weiß, dass ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.	<input type="radio"/>				
Ich weiß, dass ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.	<input type="radio"/>				
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	<input type="radio"/>				
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="radio"/>				

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Allgemein gesprochen bin ich mit meinem Beruf sehr zufrieden.	<input type="radio"/>				
Ich bin im allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit zufrieden.	<input type="radio"/>				
Ich denke häufig darüber nach, meine jetzige Arbeit an den Nagel zu hängen.	<input type="radio"/>				

Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Erfolge des Bundesheeres/BMLV sind meine persönlichen Erfolge.	<input type="radio"/>				
Wenn jemand das Bundesheer/BMLV lobt, empfinde ich das als persönliches Lob.	<input type="radio"/>				
Wenn die Medien das Bundesheer/BMLV kritisieren würden, wäre ich beschämmt.	<input type="radio"/>				
Wenn jemand das Bundesheer/BMLV kritisiert, fühlt sich das wie eine persönliche Beleidigung an.	<input type="radio"/>				
Ich bin sehr daran interessiert, was andere über das Bundesheer/BMLV denken.	<input type="radio"/>				
Wenn ich über das Bundesheer/BMLV spreche, sage ich normalerweise «wir» und nicht «sie».	<input type="radio"/>				

Ich engagiere mich bei meiner Arbeit...

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
... um die Anerkennung anderer zu bekommen (z.B. meiner Vorgesetzten, meiner Kolleginnen und Kollegen, meiner Familie...).	<input type="radio"/>				
... damit ich nicht kritisiert werde (z.B. von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Familie...).	<input type="radio"/>				
... weil ich nur so finanziell belohnt werde (z.B. Lohn, Bonuszahlungen...).	<input type="radio"/>				
... weil ich sonst riskiere, meinen Arbeitsplatz zu verlieren.	<input type="radio"/>				
... weil ich mir selbst beweisen möchte, dass ich es kann.	<input type="radio"/>				
... weil ich dann stolz auf mich bin.	<input type="radio"/>				
... weil ich sonst ein schlechtes Gewissen habe.	<input type="radio"/>				

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
... weil ich es persönlich für wichtig halte, mich in diesem Beruf anzustrengen.	<input type="radio"/>				
... weil es meinen persönlichen Werten entspricht, wenn ich mich in diesem Beruf anstrenge.	<input type="radio"/>				
... weil der Einsatz in diesem Beruf für mich persönlich wichtig ist.	<input type="radio"/>				
... weil ich Spaß an meiner Arbeit habe.	<input type="radio"/>				
... weil das, was ich in meiner Arbeit tue, spannend ist.	<input type="radio"/>				
... weil die Arbeit, die ich mache, interessant ist.	<input type="radio"/>				

Code zum Längsschnitt-Matching

Es gab bereits eine Umfrage zu diesem Thema im Jahr 2022. Um die Antworten der zweiten Erhebung denen der ersten zuordnen zu können, ist von Ihnen ein personenbezogener Code zu erstellen, der Ihre Anonymität sicherstellt. *

Rückmeldung

Haben Sie Anmerkungen oder Rückmeldungen zu der Umfrage?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie haben damit einen wichtigen Beitrag zur arbeitspsychologischen Forschung geleistet.

Falls Sie weitere Fragen haben, schreiben Sie bitte an:

Julia MARTINELLI (a11813014@unet.univie.ac.at) oder Lena WALLNER
(a11804050@unet.univie.ac.at)