

ESM 1.

Tabelle E1. Arbeitsmerkmale in MotivSORT und deren Entsprechungen im JCM, WDQ und weiteren Theorien und Modellen der (Arbeits-)Psychologie

Arbeitsmerkmal in MotivSORT	Entsprechung im JCM	Entsprechung im WDQ	weitere Theorien und Modelle
Bezahlung	-	-	<input type="checkbox"/> Distributive Gerechtigkeit (Adams, 1965; Folger & Konovsky, 1989) <input type="checkbox"/> Zwei-Faktoren-Theorie: Kontextfaktoren (Herzberg et al., 1959)
Bonusleistungen	-	-	<input type="checkbox"/> Distributive Gerechtigkeit (Adams, 1965; Folger & Konovsky, 1989) <input type="checkbox"/> Zwei-Faktoren-Theorie: Kontextfaktoren (Herzberg et al., 1959)
Persönliche Weiterbildung und Entwicklung	Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung	-	<input type="checkbox"/> Leistungsmotiv (McClelland, 1953) <input type="checkbox"/> Persönlichkeitsförderlichkeit (Hacker & Richter, 1984)
Kollegialität und Unterstützung	-	Soziale Unterstützung	<input type="checkbox"/> Anschlussmotiv (Heyns et al., 1958) <input type="checkbox"/> Bedürfnis nach sozialer Verbundenheit (Deci, Olafsen & Ryan; 2017)
Familiäre Atmosphäre	-	Soziale Unterstützung	<input type="checkbox"/> Anschlussmotiv (Heyns et al., 1958) <input type="checkbox"/> Bedürfnis nach sozialer Verbundenheit (Deci, Olafsen & Ryan; 2017)
Sicherheit und Gesundheitsschutz	-	Kontextuelle Merkmale, vor allem Ergonomie	<input type="checkbox"/> Zwei-Faktoren-Theorie: Kontextfaktoren (Herzberg et al., 1959) <input type="checkbox"/> Ausführbarkeit und Schädigungslosigkeit (Hacker & Richter, 1984)
Arbeitszeit	Autonomie	Planungs-autonomie	<input type="checkbox"/> Work-Life-Balance (z.B. Interrollenkonflikttheorie, Greenhaus & Beutell, 1985; Resource-Drain-Theory, Frone et al., 1997) <input type="checkbox"/> Zwei-Faktoren-Theorie: Kontextfaktoren (Herzberg et al., 1959)
Arbeitswege	-	-	<input type="checkbox"/> Work-Life-Balance (z.B. Interrollenkonflikttheorie, Greenhaus & Beutell, 1985; Resource-Drain-Theory, Frone et al., 1997) <input type="checkbox"/> Zwei-Faktoren-Theorie: Kontextfaktoren (Herzberg et al., 1959)

Arbeitsmerkmal in MotivSORT	Entsprechung im JCM	Entsprechung im WDQ	weitere Theorien und Modelle
Ruf der Firma	-	-	<input type="checkbox"/> Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner, 2004)
Offener Fehlerumgang und Kritikfähigkeit im Team	-	Rückmeldung durch andere	<input type="checkbox"/> Modell der sozialen Unterstützung in Teams (Hüffmeier & Hertel, 2011)
Eigenes Spezialgebiet	Aufgaben-geschlossenheit	Ganzheitlichkeit, Spezialisierung	<input type="checkbox"/> Bedürfnis nach Kompetenz (Deci, Olafsen & Ryan; 2017) <input type="checkbox"/> Zwei-Faktoren-Theorie: Kontentfaktoren (Herzberg et al. 1959)
Persönliches Feedback durch Vorgesetzte	-	Rückmeldung durch andere	<input type="checkbox"/> Feedback-Interventions-Theorie (Kluger & DeNisi, 1996) <input type="checkbox"/> Modell des umfassenden Führungsverhaltens (Bass & Avolio, 1990)
Eigener Kundenkontakt	Bedeutsamkeit der Aufgabe	Interaktion außerhalb der Organisation, Wichtigkeit	<input type="checkbox"/> Persönlichkeits- und lernförderliche Arbeitsgestaltung, z.B. Sinnhaftigkeit, Möglichkeiten der sozialen Interaktion (Ulich, 2011)
Eigenverantwortung	Autonomie	Autonomie: Planung, Entscheidung, Methoden	<input type="checkbox"/> Bedürfnis nach Autonomie (Deci, Olafsen & Ryan; 2017) <input type="checkbox"/> Handlungsregulationstheorie (Hacker, 2005) <input type="checkbox"/> Zwei-Faktoren-Theorie: Kontentfaktoren (Herzberg et al. 1959) <input type="checkbox"/> Handlungs- und Tätigkeitsspielraum (Ulich, 2011) <input type="checkbox"/> Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek & Theorell, 1990) bzw. Anforderungs-Ressourcen-Modell (Bakker & Demerouti, 2007)
Vielfalt bei der Arbeit	Anforderungsvielfalt	Anforderungsvielfalt, Aufgabenvielfalt	<input type="checkbox"/> Handlungsregulationstheorie (Hacker, 2005) <input type="checkbox"/> Zwei-Faktoren-Theorie: Kontentfaktoren (Herzberg et al. 1959)

Anmerkungen: JCM – Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1980), WDQ – Work Design Questionnaire (Morgeson & Humphrey, 2006)

Literatur

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

Bass, B. M. & Avolio, B. (1990). Transformational leadership development. Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologists.

Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Folger, R. & Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.

Frone, M.R., Yardley, J.K. & Markle, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>

Hacker, W. (2005). Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit (2. Aufl.). Bern: Huber.

Hacker, W. & Richter, P. (1984). Psychische Fehlbeanspruchung. Psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung, Stress. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Addison-Wesley.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

- Heyns, R. W., Veroff, J. & Atkinson, J. W. (1958). A scoring manual for the affiliation motive. In J. W. Atkinson (Hrsg.), *Motives in fantasy, action, and society* (S. 205–218). Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Hüffmeier, J. & Hertel, G. (2011). Many cheers make light the work: How social support triggers process gains in teams. *Journal of Managerial Psychology*, 26(3), 185–204. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/02683941111112631>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York, NY: Basic Books.
- Kluger, A. N. & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119, 254–284.
- McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts (Irvington/Wiley).
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *The Journal of applied psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (2004). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior* (Political psychology: Key readings) (S. 293). New York, NY, US: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.