

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Wer ist Denn Schon Gegen Partizipation? - Die Moderierende Rolle von Neurotizismus auf Partizipation und Bedürfnisbefriedigung

verfasst von | submitted by

Felicitas Pecha BSc

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2025

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

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Roman Prem

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
Abstract	4
Einleitung	5
Theoretischer Hintergrund	7
Definition und Abstufung der Partizipation	7
Modelle und Theorien: Self Determination Theory	11
Partizipation und ihre Nachteile	14
Herkunft und Definition von Neurotizismus	15
Neurotizismus: Forschungsstand und Auswirkungen	16
Methodik	19
Vorgehen	19
Stichprobe	19
Instrumente	21
Analyse	22
Ergebnisse	23
Deskriptive Statistik und Voraussetzungen	23
Hypothesenprüfung	24
Explorative Analysen	26
Diskussion	28
Limitationen	31
Implikationen	32
Literaturverzeichnis	34
Abbildungsverzeichnis	42
Tabellenverzeichnis	43
Anhang	44

Zusammenfassung

Partizipation beschreibt die Teilnahme und Teilhabe an Prozessen der Mitbestimmung. Dabei wirkt sie sich positiv auf viele arbeitsbezogene Faktoren wie Autonomie, soziale Rückendeckung und Ausbilden von Fähigkeiten aus. Diese Faktoren überschneiden sich mit denen der Self Determination Theory: Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit, welche sich wiederum positiv auf Motivation auswirken. Daher wird in einem ersten Schritt analysiert ob die drei Faktoren den positiven Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation medieren. Da Partizipation allerdings ein sozialer Prozess ist, der Fähigkeiten und Rahmenbedingungen für eine gelungene Umsetzung braucht, stellt sich die Frage, ob Partizipation ein geeigneter Prozess für alle Personen ist, um Mitbestimmung zu fördern. Beispielsweise kann Neurotizismus prosoziales Verhalten verringern und soziale Angst verstärken, was wiederum die positiven Effekte von Partizipation beeinflussen könnte. Diese Studie untersucht mit Hilfe eines Online-Fragebogens, ob Neurotizismus die positiven Zusammenhänge von Partizipation mit Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit moderiert. Vierundsechzig Teilnehmende wurden aus einer Organisation in Wien rekrutiert. Der direkte Effekt von Partizipation auf Motivation ist signifikant, ebenso der positive Effekt von Autonomie auf Motivation. Die Moderation von Neurotizismus ist nicht signifikant. Die moderierte Mediation ist nicht signifikant. Die Ergebnisse können teilweise durch die Stichprobe und die Messinstrumente erklärt werden, können jedoch trotzdem Implikationen für zukünftige Forschung und die Arbeitsgestaltung liefern.

Abstract

Participation refers to the involvement and engagement in decision-making processes. It positively impacts various work-related factors like autonomy, social support and the development of skills. These factors resemble the three components of Self-Determination Theory (SDT): autonomy, competence, and relatedness, which, in turn, positively influence motivation. Therefore, the study explores whether these three factors mediate the positive relationship between participation and motivation. However, since participation is a social process that requires skills and conditions for successful implementation, the question arises whether participation is suitable for everyone to reinforce work engagement. Neuroticism, for example, can reduce prosocial behavior and increase social anxiety, which in turn could influence the positive effects of participation. This study investigates, using an online questionnaire, whether neuroticism moderates the positive relationships of participation and autonomy, competence, and relatedness. Sixty-four participants were recruited from an organization in Vienna. The direct effect of participation on motivation is significant, as is the positive effect of autonomy on motivation. The moderation by neuroticism is not significant. The moderated mediation is not significant. The results can be partly explained by the sample and measurement tools used, but they still offer implications for future research and work design.

Einleitung

„Wer ist denn schon gegen Partizipation?“ Obwohl Ahrens und Wimmer (2014, S. 183) hierbei eher auf die politische Definition von Partizipation anspielen, ist dennoch klar: Partizipation ist etwas Positives. Partizipation hat dabei einen weiten Definitionsbereich, der sich vor allem auf die Teilhabe und Teilnahme an Entscheidungen und Prozessen bezieht. Deshalb findet sich heutzutage der Begriff der Partizipation in vielen Lebensbereichen wieder: Politische Partizipation, Partizipation in der Schule oder in der Arbeit (Schnurr, 2018).

Partizipation am Arbeitsplatz bezeichnet die von der Organisation ermöglichte oder eingeforderte, subjektiv wahrgenommene Mitwirkung an Entscheidungen. Diese Entscheidungen können gemeinsam mit anderen getroffen werden und den eigenen Arbeitsbereich direkt oder indirekt betreffen. Dabei wirkt sich Partizipation positiv auf verschiedenste Arbeitsaspekte aus. Beispielsweise werden Faktoren wie soziale Rückendeckung, Engagement, Handlungsspielraum und Mitsprache positiv von einer partizipativen Arbeitsumgebung beeinflusst (Lohmann & Prümper, 2006). Auch Motivation wird positiv von Partizipation am Arbeitsplatz beeinflusst (Bakan et al., 2004; Zhi et al., 2020).

Partizipation wirkt sich also positiv auf Engagement und Motivation am Arbeitsplatz aus (Bakan et al., 2004; Cox et al., 2006; Lohmann & Prümper, 2006; Zhi et al., 2020). Die Frage, wie genau dieser Zusammenhang zustande kommt, bleibt jedoch offen. Hier bietet die Self-Determination Theory einen theoretischen Rahmen, um die zugrundeliegenden Mechanismen zu verstehen (Ryan & Deci, 2000).

Die Self-Determination Theory beschäftigt sich vorrangig mit der Definition von Motivation (Ryan & Deci, 2000). Besonders wichtig für die Förderung der intrinsischen Motivation sind dabei das Bedürfnis nach Autonomie, nach Verbundenheit und nach Kompetenz (Deci & Ryan, 1985). Dabei wirken sich diese Faktoren nicht nur auf Motivation positiv aus, sondern auch auf andere Aspekte wie Leistung und Wohlbefinden. Somit zeigt sich, dass eine Arbeitsumgebung, die diese Bedürfnisse erfüllt, nicht nur zufriedene, sondern auch produktivere Mitarbeitende hervorbringen kann (Howard et al., 2016).

Die Konstrukte Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz ähneln auch solchen, die durch Partizipation gefördert werden können. Partizipation wirkt positiv auf Autonomie, soziale Rückendeckung und das Ausbilden von Fähigkeiten (Gallie, 2013; Kalleberg et al., 2009; Lohmann & Prümper, 2006). Somit lässt sich annehmen, dass Partizipation nicht nur direkt, sondern auch indirekt über die Befriedigung dieser psychologischen Bedürfnisse zur Förderung von Motivation beiträgt. Die Self Determination Theory bietet damit einen

wertvollen theoretischen Zugang, um zu erklären, warum und wie Partizipation motivierend wirkt.

Allerdings ist Partizipation auch ein Prozess, der durch seine soziale Natur negative Auswirkungen mit sich bringen kann. Beispielsweise können höhere Konflikthäufigkeit und auch zusätzlicher Stress durch Partizipation begünstigt werden (Kalleberg et al., 2009; Kirsch et al., 1979). Gerade in Teams mit unterschiedlichen Meinungen und Interessen kann ein hoher Grad an Partizipation zu Spannungen führen, wenn keine geeigneten Mechanismen zur Konfliktbewältigung vorhanden sind. Um Partizipationsmöglichkeiten gut nutzen zu können braucht es also auch Fähigkeiten wie Durchsetzungsvermögen und Selbstbewusstsein um die eigenen Interessen durchsetzen und kommunizieren zu können (Wright, 2010). Zudem spielt die Unternehmenskultur eine wesentliche Rolle, da eine offene und wertschätzende Atmosphäre essenziell ist, um Partizipation effektiv zu gestalten (Schnurr, 2018; Wright, 2010). Somit stellt sich die Frage, ob Partizipation für alle Menschen immer die richtige Herangehensweise ist.

Beispielsweise haben Menschen mit einer hohen Ausprägung an Neurotizismus ein höheres zwischenmenschliches Stressempfinden und eine erhöhte emotionale Reaktionsfähigkeit (Aleksandrova et al., 2012; Jeronimus et al., 2018). Außerdem kann Neurotizismus mit einem geringeren prosozialem Verhalten und einer geringeren sozialen Selbstwirksamkeit einhergehen. Ergebnisse zeigen auch, dass soziale Angst mit den Facetten von Neurotizismus zusammenhängt (Naragon-Gainey & Watson, 2011). Das bedeutet, dass betroffene Personen sich möglicherweise unsicher fühlen, wenn sie aktiv an Entscheidungsprozessen beteiligt werden sollen. Infolgedessen könnte für diese Personengruppe eine partizipative Arbeitsgestaltung nicht unbedingt zu positiven Effekten führen, sondern stattdessen Unsicherheiten verstärken.

Wie wirkt Partizipation also für Personen, mit einer hohen Ausprägung an Neurotizismus? Im Rahmen dieser Arbeit soll genau diese Forschungsfrage untersucht werden. Durch diese online Fragebogenstudie soll beleuchtet werden, ob bei Personen mit einer hohen Ausprägung an Neurotizismus, Partizipation weniger positive Auswirkungen zeigt. Dies ist besonders relevant, da eine einseitig positive Betrachtung von Partizipation möglicherweise nicht alle individuellen Unterschiede berücksichtigt.

Die Beantwortung dieser Fragestellung könnte möglicherweise ein kritischeres Bild von partizipativen Prozessen hervorbringen, welches individuelle Unterschiede zwischen Teilnehmenden hervorhebt. Außerdem kann diese Arbeit Implikationen hervorbringen, welche Faktoren Partizipation beeinflussen und durch welche Faktoren Partizipation wirkt. Dies könnte

nicht nur für die wissenschaftliche Forschung von Bedeutung sein, sondern auch für Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden gezielt unterstützen möchten. Zukünftige Forschung könnte sich damit beschäftigen, wie Partizipation besser gestaltet werden könnte, um sie inklusiver und effizienter zu gestalten, um mögliche Überforderung oder negative Auswirkungen zu reduzieren. Damit ließen sich möglicherweise gezielte Maßnahmen ableiten, um Partizipation an individuelle Bedürfnisse anzupassen und für eine größere Vielfalt an Mitarbeitenden zugänglich zu machen.

Theoretischer Hintergrund

Definition und Abstufung der Partizipation

Den Anfang der Definition des Begriffs der Partizipation sehen viele in dem Artikel von Arnstein (1969, S.216), in der Partizipation folgendermaßen verglichen wird: „Die Idee der Bürgerbeteiligung ist ein bisschen wie Spinat essen: Niemand hat etwas dagegen, weil es im Prinzip gut für einen ist.“ Allerdings wird in dem Artikel deutlich darauf hingewiesen, dass es einen Unterschied zwischen dem leeren Ritual gibt, dass eine Partizipation vermuten lässt und der tatsächlichen Partizipation, die Teilnehmende über die Macht verfügen lässt, Prozesse zu beeinflussen. Genau darin liegt der Kern der Definition von Arnstein, der deutlich betont, dass Partizipation sowohl die Teilnahme als auch die Teilhabe, also Entscheidungsmacht beinhalten soll. Daher ist nach dieser Annahme Partizipation am Grad zu messen, wie sehr jemand Einfluss an Entscheidungsprozessen ausüben kann. Nach dieser Definition ist Partizipation auch hierarchisch abzustufen. Es gibt also verschiedene Grade an Partizipation. Arnstein (1969) ist mit diesem Modell praktisch vor allem wichtig, Scheinpartizipation von der wahren Partizipation unterscheiden zu können.

Laut Wright (2010) kann Partizipation von Zielgruppen in verschiedene Stufen unterteilt werden, die sich von völliger Nicht-Partizipation bis hin zur vollständigen Selbstorganisation erstrecken. Auf der Ebene der Nicht-Partizipation lassen sich zwei Stufen unterscheiden: In der ersten Stufe, der Instrumentalisierung, spielen die Belange der Zielgruppe keine Rolle. Entscheidungen werden ausschließlich von Personen außerhalb der Zielgruppe getroffen, deren Interessen im Vordergrund stehen. Gelegentlich nehmen Mitglieder der Zielgruppe an Veranstaltungen teil, jedoch meist, ohne zu wissen, welchem Zweck diese dienen. In der zweiten Stufe, der Anweisung, wird die Lage der Zielgruppe zwar wahrgenommen, doch die Definition der Probleme und die Ableitung von Maßnahmen erfolgen

rein aus der fachlichen Perspektive der Entscheidungstragenden. Die Sichtweise der Zielgruppe bleibt unberücksichtigt, und die Kommunikation erfolgt einseitig und direktiv.

Zwischen der Nicht-Partizipation und echter Mitbestimmung existieren Vorstufen der Partizipation. In der Informationsstufe, Stufe drei, informieren die Entscheidungstragenden die Zielgruppe über deren aus ihrer Sicht bestehende Probleme und empfehlen Handlungsmöglichkeiten. Dabei wird die Perspektive der Zielgruppe berücksichtigt, um die Akzeptanz der Informationsangebote zu erhöhen. In der Anhörungsstufe, Stufe vier, zeigen die Entscheidungstragenden Interesse an der Sichtweise der Zielgruppe und hören diese beispielsweise durch Befragungen an, ohne jedoch sicherzustellen, dass die Positionen der Zielgruppe tatsächlich Einfluss auf die Entscheidungsfindung nehmen. Die Einbeziehungsstufe, Stufe fünf, geht einen Schritt weiter: Hier lassen sich die Entscheidungstragenden von ausgewählten Zielgruppenmitgliedern beraten, wobei diese Beratungen jedoch keinen verbindlichen Charakter haben.

Echte Partizipation beginnt, wenn die Zielgruppe formale Mitspracherechte erhält. In der Stufe der Mitbestimmung, Stufe sechs, stimmen sich die Entscheidungstragenden mit Vertretenden der Zielgruppe ab, wobei Verhandlungen über wesentliche Aspekte einer Maßnahme stattfinden können. Die Zielgruppe hat ein Mitspracherecht, jedoch keine abschließende Entscheidungsbefugnis. Eine teilweise Übertragung von Entscheidungskompetenz erfolgt in Stufe sieben: Hier darf die Zielgruppe bestimmte Aspekte einer Maßnahme eigenständig bestimmen, während die Gesamtverantwortung weiterhin bei anderen Beteiligten, etwa Fachkräften, bleibt. Die höchste Stufe der Partizipation, die Entscheidungsmacht, Stufe acht, ermöglicht es der Zielgruppe, alle wesentlichen Aspekte einer Maßnahme in gleichberechtigter Partnerschaft mit anderen Beteiligten selbst zu bestimmen. Externe Fachkräfte nehmen lediglich eine unterstützende, nicht aber eine bestimmende Rolle ein.

Die höchste Form der Beteiligung geht sogar über Partizipation hinaus und manifestiert sich in der Selbstorganisation, Stufe neun. Hier initiieren und organisieren Mitglieder der Zielgruppe eigenständig Maßnahmen oder Projekte, häufig aus eigener Betroffenheit heraus. Die Verantwortung und Entscheidungsgewalt liegen vollständig bei der Zielgruppe, und alle relevanten Positionen werden von deren Mitgliedern besetzt. Diese Selbstorganisation kann sowohl formal, beispielsweise in Form eines Vereins, als auch informell als spontane Aktion Gleichgesinnter stattfinden.

Diese Stufen verdeutlichen, wie vielfältig die Ausgestaltung von Beteiligungsprozessen sein kann und dass die aktive Einbindung der Zielgruppe essenziell für eine nachhaltige und bedürfnisorientierte Entscheidungsfindung ist (Wright, 2010).

Partizipation ist ein sehr dehnbarer Begriff und findet in vielen Bereichen Verwendung. Die Dehnbarkeit des Begriffs macht Partizipation zu einem sehr fluiden Konzept, bringt aber gleichzeitig oft Unklarheiten und schwammige Definitionen mit sich. Diskussionen und Dialoge über Partizipation können dadurch auf vielen Ebenen stattfinden (Menze, 2024)

Am häufigsten findet der Begriff Verwendung in der Politik. Dabei wird Partizipation als Teilnahme an politischen Prozessen verstanden. Partizipation ist dabei eine wichtige Säule der Demokratie, als Mitbestimmung und Teilnahme der Bevölkerung an politischen Prozessen und Entscheidungen. Schnurr et al. (2018) teilen dabei Partizipation in zwei Begriffe auf, die sich gegenseitig ergänzen. Zum einen bezieht sich Partizipation auf die Teilnahme an eben oben benannten Prozessen. Der Grad der Teilnahme ist dabei von unterschiedlichem Ausmaß und kann von einem Mitwirken zu einem Mitentscheiden variieren. Zum anderen bezieht sich Partizipation im politischen Sinne auf die Teilhabe. Die Teilhabe, die Ressourcen der Kollektivgüter der Demokratie für sich und seine Subjektivität zu nutzen. Zu solchen Ressourcen zählen ebenfalls kulturelle Güter. Im Zuge der Verwendung des Begriffs Partizipation im politischen Sinne, ergibt sich auch der Zusammenhang zu sozialen Prozessen. Dabei ist Partizipation als „jede Teilnahme von sozialen Einheiten an sozialen Gesamtheiten“ zu verstehen (Anders, 2003, S.422).

Der Begriff der Partizipation findet sich ebenfalls in der Arbeitswelt wieder. In Laufe dieser Arbeit wird sich auf folgende Definition der direkten Partizipation bezogen:

Partizipation ist die von der Organisation gewährte oder verlangte, subjektiv wahrgenommene, direkte Beteiligung des Einzelnen an Entscheidungen, die im Zusammenwirken mit anderen Organisationsmitgliedern getroffen werden und die seine oder ihre mittel- oder unmittelbaren Bereiche der Arbeit betreffen. (Lohmann & Prümper, 2006, S.120)

Lohmann und Prümper (2006) konkretisieren Partizipation in ihrem Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro mit sieben Bereichen, in denen Partizipation aktiv erlebt werden kann: Arbeitsmittel, Arbeitsaufgabe, Arbeitsplatz, Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung. Partizipation wird somit konkret als Mitbestimmungsrecht an diesen Faktoren verstanden.

Partizipation in der Arbeitswelt

Partizipation ist ein viel beforschtes Konzept, dem sowohl positive als auch negative Auswirkungen zugeschrieben werden. Einige Studien beschreiben positive Auswirkungen von Partizipation auf Arbeitsfaktoren (Berdicchia & Masino, 2019; Boxall & Macky, 2014; Cox et al., 2006; Gallie, 2013; Kalleberg et al., 2009; Lohmann und Prümper, 2006). Bei genauer Betrachtung der Studienlage ist zu erkennen, dass die gewonnene Autonomie durch partizipative Prozesse positive Auswirkungen zeigt. Partizipation am Arbeitsplatz steht in positivem Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit und Engagement. Auch Cox et al. (2006) berichten von einem positiven Einfluss auf das Engagement. Zudem wirkt sich Partizipation förderlich auf Motivation aus (Bakan et al., 2004; Zhi et al., 2020). Darüber hinaus kann sie zu höherer Leistungsbereitschaft und ambitionierterer Zielsetzung beitragen (Latham et al., 1978; Wagner, 1994). Durch die gesteigerte Autonomie fördert Partizipation außerdem die Entwicklung von Fähigkeiten und kann arbeitsbedingten Stress reduzieren (Gallie, 2013; Kalleberg et al., 2009). Studien zeigen auch, dass sie Überlastung durch Rollenanforderungen sowie Rollenkonflikte mindern kann (Berdicchia & Masino, 2019). Sie verringert das Gefühl von Hilflosigkeit und stärkt zugleich das Empfinden sozialer Rückendeckung (Lohmann & Prümper, 2006). Nicht zuletzt wirkt sich Partizipation auch über den Arbeitsplatz hinaus positiv aus: So begünstigt sie laut Boxall und Macky (2014) das persönliche Wohlbefinden und die Work-Life-Balance.

In der Arbeit von Gallie (2013) wird zwischen verschiedenen Arten von Partizipation unterschieden: Die unmittelbarste Ausübung von Partizipation findet sich in der Kontrolle der eigenen Arbeitsaufgaben wieder. Dies setzt voraus, dass die einzelnen Arbeitnehmenden sowohl für die Gestaltung als auch für die Ausführung der Arbeit verantwortlich sind. Die nächste Ausweitung der Partizipation ist die semi-autonome Teamarbeit. Sie befürwortet die Entscheidungsfindung über den unmittelbaren Arbeitsprozess in semi-autonome Teams, die formal definierte Verantwortungsbereiche haben. Die dritte Form ist die Beteiligung der Mitarbeitenden durch von der Unternehmensführung geschaffene beratende Kanäle. Die Konsultation durch breitere Arbeitsplatzbesprechungen, lokalere Briefing-Gruppen, Problemlösungsgruppen oder Qualitätszirkel ermöglicht den Mitarbeitenden mehr Einfluss, indem sie über direkte Kommunikation mit der Führungskraft organisatorische Fragen beeinflussen können. Unter den drei verschiedenen Arten der direkten Partizipation wird vor allem die Kontrolle der eigenen Arbeitsaufgaben als Wichtigste eingestuft, um intrinsische Arbeitsqualität zu fördern. Kontrolle der eigenen Arbeitsaufgaben hat den stärksten Effekt auf psychisches Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit und ist wichtig für den Gebrauch und die Förderung von Fähigkeiten und Wissen. Die beiden anderen Arten an direkter Partizipation

zeigen zwar ebenfalls positiven Einfluss auf genannte Faktoren, allerdings schwächer (Gallie, 2013).

Partizipation wirkt sich also auf viele arbeitsbezogenen Faktoren aus, unter anderem auch Motivation (Bakan et al., 2004; Zhi et al., 2020). Durch welche Mechanismen dieser Zusammenhang allerdings zustande kommt ist noch nicht geklärt. Dabei liefert die Self Determination Theory einen theoretischen Rahmen, um den positiven Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation genauer zu erläutern.

Modelle und Theorien: Self Determination Theory

Ein wichtiger Bestandteil der *Self Determination Theory* (SDT) nach Ryan und Deci (2000) ist vor allem die Definition von Motivation. Dabei wird extrinsisch und intrinsische Motivation genau definiert und untersucht. Intrinsische Motivation spiegelt das positive Potenzial des Menschen deutlich wider. Sie verkörpert die angeborene Tendenz, nach Neuem und Herausforderungen zu streben, die eigenen Fähigkeiten zu erweitern und die Welt zu erkunden. Der Begriff der intrinsischen Motivation beschreibt diese natürliche Neigung zu Wachstum, dem Streben nach Kompetenz, spontanem Interesse und Entdeckungsfreude. Sie ist essenziell für die kognitive und soziale Entwicklung und stellt eine wesentliche Quelle für Freude und Lebendigkeit im gesamten Lebensverlauf dar (Deci et al., 2017).

Diese intrinsische Motivation kann gefördert und verstärkt, oder aber auch abgeschwächt und verringert werden. Genau darauf fokussiert sich die Untertheorie der SDT, die *Cognitive Evaluation Theory* (CET) (Deci & Ryan, 1985; Gagné & Deci, 2005). Die CET konzentriert sich auf die Grundbedürfnisse nach Autonomie und Kompetenz. So wird intrinsische Motivation beispielsweise nur verstärkt, wenn neben einem Gefühl von Kompetenz, auch ein Gefühl von Autonomie verspürt wird. Die SDT bringt dabei noch einen dritten Faktor, den Faktor der Verbundenheit mit ein. Danach wird intrinsische Motivation vor allem in Situationen bestärkt, die durch ein Gefühl von Verbundenheit und Sicherheit geprägt sind. Damit ist gemeint, dass die Faktoren Verbundenheit, Autonomie und Kompetenz zu der Entwicklung von intrinsischer Motivation beitragen. Verbundenheit meint damit die wahrgenommene Verbindung zu anderen Menschen, in diesem Fall Teammitglieder. Autonomie wird definiert als wahrgenommene Freiheit, mit den Dingen zu interagieren, mit denen man interagieren möchte. Kompetenz wird beschrieben als wahrgenommene Fähigkeit mit der Umgebung effizient zu interagieren, um Ziele zu erreichen und Aufgaben zu lösen.

Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass Menschen nur dann intrinsisch motiviert sind, wenn eine Aktivität sie von sich aus anspricht – sei es durch Neuartigkeit, Herausforderung

oder ästhetischen Reiz. Für Tätigkeiten, die diese Anziehungskraft nicht besitzen, greifen die Prinzipien der CET nicht, da sie von Anfang an nicht als intrinsisch motivierend erlebt werden. Um die Motivation hinter solchen Aktivitäten zu verstehen, ist es notwendig, die Natur und Dynamik der extrinsischen Motivation genauer zu betrachten.

Im Gegensatz zu einigen Ansätzen, die extrinsisch motiviertes Verhalten grundsätzlich als fremdbestimmt betrachten, geht die SDT nämlich davon aus, dass extrinsische Motivation in ihrem Grad an Autonomie stark variieren kann. Innerhalb der SDT wird nämlich neben der CET auch die *Organismic Integration Theory* (OIT) als Untertheorie eingeführt, die die verschiedenen Arten der Motivation auf einem Kontinuum am Grad der Selbstbestimmung (self-determination) definiert. Am äußersten linken Ende des Kontinuums der Selbstbestimmung steht die Amotivation — ein Zustand, in dem keine Absicht zum Handeln vorhanden ist. Menschen, die amotiviert sind, handeln entweder gar nicht oder lediglich mechanisch, ohne wirkliches Ziel oder innere Beteiligung (Deci & Ryan, 2000). Amotivation kann entstehen, wenn eine Person keinen Wert in einer Aktivität sieht, sich nicht kompetent genug fühlt, sie auszuführen, oder nicht erwartet, dass die Tätigkeit das gewünschte Ergebnis bringt (Bandura, 1986; Ryan, 1995). In der Mitte des Kontinuums steht die extrinsische Motivation. Diese ist wieder unterteilt in vier Abstufungen. Die am wenigsten autonomen Formen extrinsisch motivierten Verhaltens werden als extern reguliert bezeichnet. Solche Handlungen werden ausgeführt, um äußeren Anforderungen gerecht zu werden oder eine Belohnung zu erhalten (Deci & Ryan, 2000). Menschen erleben extern reguliertes Verhalten häufig als fremdbestimmt oder entfremdend, da sie die Ursache ihres Handelns eher außerhalb ihrer selbst verorten (DeCharms, 1968). Eine weitere Form der extrinsischen Motivation wird als introjizierte Regulation bezeichnet. Dabei wird eine äußere Vorgabe zwar verinnerlicht, aber nicht vollständig als eigene akzeptiert. Diese Art der Regulation ist eher kontrolliert – Menschen handeln, um Schuldgefühle oder Angst zu vermeiden oder um ihr Ego durch Gefühle wie Stolz zu stärken. Eine selbstbestimmtere und autonomere Form der extrinsischen Motivation ist die Regulation durch Identifikation. Dabei erkennen Menschen den Wert eines Ziels oder einer Verhaltensweise bewusst an und übernehmen die Handlung, weil sie diese als persönlich bedeutsam betrachten. Die autonomste Form der extrinsischen Motivation ist die integrierte Regulation. Dabei werden verinnerlichte Handlungsweisen vollständig in das Selbstkonzept aufgenommen, sodass sie mit den eigenen Werten und Bedürfnissen in Einklang stehen. Obwohl Handlungen, die durch integrierte Motivation gesteuert werden, viele Gemeinsamkeiten mit intrinsischer Motivation aufweisen, gelten sie weiterhin als extrinsisch,

da sie auf ein bestimmtes, von der Handlung getrenntes Ziel ausgerichtet sind – und nicht allein aus Freude an der Handlung selbst erfolgen (Deci & Ryan, 2000).

Zusammengefasst ist die SDT eine Theorie, die sich mit Motivation beschäftigt. Sie besagt, dass Motivation extrinsisch oder intrinsisch sein kann. Die Faktoren Verbundenheit, Autonomie und Kompetenz sind laut der Theorie die drei Faktoren, die vor allem intrinsische Motivation fördern (Deci & Ryan, 2000). Die Forschung rund um Partizipation zeigt, dass Partizipation sich wie bereits beschrieben auf ähnliche Faktoren auswirkt: Partizipative Arbeitskonzepte fördern Autonomie, soziale Rückendeckung und die Entwicklung von Fähigkeiten (Gallie, 2013; Kalleberg et al., 2009; Lohmann & Prümper, 2006). Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass Partizipation Motivation nicht nur direkt, sondern auch indirekt über Autonomie, Kompetenz und Verbunden positiv beeinflusst.

Partizipation wirkt sich also auf ähnliche Faktoren wie die in der SDT beschriebenen aus. Zusätzlich wirkt sich Partizipation positiv auf Motivation aus. Die Faktoren der SDT wirken sich ebenfalls positiv auf Motivation aus. Daraus leiten sich folgende Hypothesen ab:

H1:

- a) Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Partizipation und der Befriedigung des Bedürfnisses nach Verbundenheit.*
- b) Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Partizipation und der Befriedigung des Bedürfnisses nach Autonomie.*
- c) Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Partizipation und der Befriedigung des Bedürfnisses nach Kompetenz.*

H2:

- a) Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Befriedigung des Bedürfnisses nach Verbundenheit und Motivation.*
- b) Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Befriedigung des Bedürfnisses nach Autonomie und Motivation.*
- c) Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Befriedigung des Bedürfnisses nach Kompetenz und Motivation.*

H3:

- a) Autonomie mediiert den Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation.*
- b) Verbundenheit mediiert den Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation.*
- c) Kompetenz mediiert den Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation.*

Partizipation und ihre Nachteile

Trotz der vielen positiven Aspekte von Partizipation in der Arbeitswelt, sind aber auch negative Auswirkungen zu berichten. Um Partizipation so ganzheitlich wie möglich zu beleuchten, wird nun auch auf die negativen Effekte eingegangen. Es gibt Arbeiten, die die positiven Auswirkungen partizipativer Prozesse als gering einschätzen: Autonomie und Teamverantwortung kann zu vermehrtem Stress und Druck in der Arbeit führen, was sich sogar auf das Leben außerhalb des Arbeitsalltags auswirkt (Godard, 2004; Kalleberg et al., 2009). Beispielsweise kann der soziale Prozess des Teamworks durch höhere Arbeitsintensität einen zusätzlichen Stress darstellen (Kalleberg et al., 2009). Außerdem kann Partizipation zu überlastenden, exzessiven *job crafting* führen, wobei von Mitarbeitenden versucht wird aus innerer Motivation die Arbeit selbstständig umzugestalten und zu verbessern (Berdicchia & Masino, 2019). Kirsch et al. (1979) berichten zusätzlich, dass sich die Konflikthäufigkeit mit zunehmender Partizipation erhöhen kann, während Brose und Corsten (1983) eine erhöhte Verzögerung von Entscheidungsfindungen im Zusammenhang mit Partizipation untersuchen. Durch partizipative Prozesse können auch Bedürfnisse geweckt werden, die nicht befriedigt werden können (Wright, 2010).

Wie so oft gibt es allerdings auch Hindernisse bei der Umsetzung der Partizipation. Zum einen gibt es institutionelle Grenzen, bei denen Einrichtungen Vorgaben und Grenzen vorgeben, die ein Mitwirken der Mitarbeitenden nicht zulassen. Zum anderen können bei partizipativen Prozessen durch den Austausch Bedürfnisse geweckt werden, die nicht befriedigt werden können und zu Frustration führen können. Zusätzlich sind es aber auch persönliche Grenzen die Partizipation verhindern. Mitarbeitende sind oft nicht danach sozialisiert partizipativ zu arbeiten und halten sich eher an konservative Methoden. Partizipation setzt voraus, dass Menschen das Selbstbewusstsein und die Durchsetzungsfähigkeit besitzen, um die eigenen Meinungen zu vertreten und ihre Interessen zu formulieren. Bei vielen Personen sind diese Fähigkeiten noch nicht vorhanden und müssen erst geschult und gereift werden, bevor der partizipative Prozess fruchten kann (Wright, 2010).

Insgesamt zeigt sich, dass Partizipation viele Vorteile bieten kann – jedoch nur, wenn sie gut gestaltet ist und Belastungen ausgeglichen werden. Für Menschen, welche sich in sozialen Situationen generell weniger wohl fühlen, kann dieser Prozess der Partizipation besonders herausfordernd und möglicherweise negativ sein. Beispielsweise hat Neurotizismus einen negativen Effekt auf Faktoren sozialen Verhaltens und könnte somit weitgehend auch partizipative Prozesse beeinflussen. Um dieser Vermutung nachzugehen, wird zuerst das Konstrukt des Neurotizismus beleuchtet.

Herkunft und Definition von Neurotizismus

Der Begriff *Neurotizismus* wird erstmals von Hans Eysenck um 1953 geprägt. Er orientiert sich dabei an der frühen DSM-Kategorie der Neurose, die heute Angst-, Depressions- und verwandte Störungen umfasst. Eysenck beschreibt Neurotizismus als ein Kontinuum zur emotionalen Stabilität und charakterisiert die Eigenschaft durch eine geringe Stresstoleranz und eine erhöhte Anfälligkeit für psychische Störungen. Menschen mit hohen Neurotizismus-Werten hätten laut Eysenck (1953) ein höheres Risiko, eine Neurose zu entwickeln. Gleichzeitig erkennt er, dass nicht alle als „neurotisch“ geltenden Personen tatsächlich eine neurotische Veranlagung aufweisen – weniger anfällige Menschen würden nur unter extremen Belastungen neurotische Symptome entwickeln. Dieses Konzept entspricht dem Diathese-Stress-Modell nach Meehl (1962), das beschreibt, wie psychopathologische Symptome leichter bei vulnerablen Individuen auftreten, während widerstandsfähigere Personen erst unter massivem Stress erkranken.

Später wird der Begriff des Neurotizismus bei dem Big Five Modell wiedergefunden. Das Vorläufer Modell des Big Five Modell sind die Arbeiten von Norman (1963), welche auf der Basis der Sedimentationshypothese beruhen (Klages, 1926). Das Big-Five-Modell ist eines der bekanntesten Persönlichkeitsmodelle in der Psychologie und geht auf die Arbeiten von McCrae und Costa (1992) zurück. Das Modell beschreibt fünf grundlegende Persönlichkeitsmerkmale und umfasst Skalen, auf denen jede Person eingeordnet werden kann. Die fünf Persönlichkeitsmerkmale sind Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus. Jedes dieser Merkmale kann in mehrere weitere Facetten unterteilt werden, die die Hauptmerkmale detaillierter beschreiben (McCrae & Costa, 1997; McCrae & Costa, 2008).

Der aus dem Big Five Modell entwickelte Fragebogen des NEO-Persönlichkeitsinventar revidierte Form (NEO-PI-R) nach McCrae und Costa (1992) beschreibt die fünf Hauptfaktoren mit jeweils sechs Facetten. Neurotizismus wird dabei durch folgende Facetten definiert: Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit.

Fehr (2000) beschreibt Neurotizismus als Emotionale Stabilität. Er definiert Emotionalität durch die Häufigkeit und Stärke der Reize, die benötigt werden, um von den Gefühlen beeindruckt zu werden. Er erläutert Emotionale Stabilität also als Belastbarkeit bzw. Sensibilität.

Neurotizismus: Forschungsstand und Auswirkungen

Hohe Ausprägungen von Neurotizismus können viele negative körperliche und psychische Auswirkungen mit sich bringen. Einerseits erhöht Neurotizismus zwischenmenschliches Stressempfinden und Konflikt, andererseits kann auch eine Verbindung zu erhöhtem Risiko für Herz-Kreislaufkrankungen hergestellt werden (Jeronimus et al., 2018; Zhang et al., 2021).

Neurotizismus kann sich auf viele Faktoren auswirken, die wiederum soziales Verhalten beeinflussen können. Der Zusammenhang zwischen Neurotizismus und negativer Affektivität ist bereits klar belegt (Watson, 2000). Ergebnisse zeigen, dass Neurotizismus eine starke Verbindung zu generalisierter Angststörung, Depression und Panikstörung aufweist. Zudem besteht eine moderate Assoziation mit posttraumatischer Belastungsstörung, sowie sozialer Angststörung. Ergebnisse der Studien, die untersucht haben, wie soziale Angst mit den Facetten von Neurotizismus beziehungsweise negativer Emotionalität zusammenhängt, zeigen, dass soziale Angst mit diesen Facetten assoziiert ist (Naragon-Gainey & Watson, 2011).

Bienvenu et al. (2004) fanden heraus, dass Personen mit einer diagnostizierten sozialen Angststörung im Vergleich zu einer Kontrollgruppe (ohne Stimmungs- oder Angststörungen) erhöhte Werte in fünf Neurotizismus-Facetten des NEO PI-R (Costa & McCrae, 1992) aufwiesen: Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit und Verletzlichkeit. Die einzige Facette, die nicht erhöht war, war Impulsivität. Zwei weitere Studien berichteten über signifikante Korrelationen zwischen verschiedenen Facetten von Neurotizismus beziehungsweise negativer Emotionalität und sozialer Angststörung. Dabei zeigten sich Zusammenhänge mit den Skalen Negative Temperamentsausprägung, Misstrauen, Selbstschädigung und exzentrische Wahrnehmungen (Gamez, Watson & Doebbeling, 2007; Kotov, 2006).

Menschen mit einer hohen Ausprägung an Neurotizismus zeigen zudem öfter ein niedrigeres Niveau an prosozialem Verhalten. Diese Tendenz zeigt sich auch in Spielsituationen wie dem Gefangenen-Dilemma oder anderen Kontexten mit Kooperationsinhalt (Guo et al., 2018). Interessant dabei sind die Wirkmechanismen, die den Zusammenhang zwischen Neurotizismus und prosozialem Verhalten beeinflussen. Einerseits berichten Menschen mit einer hohen Ausprägung an Neurotizismus mehr Erinnerungen an vergangene frustrierende Situationen, welche prosoziales Verhalten beeinflussen. Andererseits konnten Guo et al. (2018) weitere wichtige Faktoren untersuchen, die den Zusammenhang zwischen Neurotizismus und verringerten prosozialem Verhalten beeinflussen. Einer dieser Faktoren ist soziale Selbstwirksamkeit. Hoch neurotische Personen sind oft ängstlich, reizbar,

sensibel gegenüber Kritik, neigen zur Selbstanklage und ziehen sich in sozialen Interaktionen eher zurück (Karimzade & Besharat, 2011; Lahey, 2009; Robinson et al., 2007). Diese Eigenschaften erschweren es ihnen, ein starkes soziales Selbstwirksamkeitsempfinden zu entwickeln.

Prosoziales Verhalten erfordert Interaktionen und Kommunikation zwischen Individuen in sozialen Situationen. Personen mit hoher sozialer Selbstwirksamkeit fühlen sich in sozialen Interaktionen sicherer. Sie können effektiv mit anderen kommunizieren, zwischenmenschliche Emotionen regulieren und angemessene Kontexte sowie Handlungen schaffen, die ihre prosozialen Absichten unterstützen (Alessandri et al., 2009). Diese Faktoren sind jene, die für partizipative Prozesse hilfreich sein können.

Im Gegensatz dazu zeigen hoch neurotische Personen häufig eine negative Verzerrung in der kognitiven und emotionalen Verarbeitung, indem sie negative Reize bevorzugen (Robinson et al., 2007). Sie haben Schwierigkeiten, die Emotionen anderer genau zu verstehen und zu identifizieren, sich selbst zu kontrollieren und angemessen zu reagieren. Hoch neurotische Personen sind oft unsicher, ob sie die Emotionen einer hilfsbedürftigen Person richtig wahrnehmen können, ob sie in der Lage sind, zwischenmenschliche Emotionen während des Hilfeprozesses zu regulieren, und ob sie in einer effektiven Weise handeln können, um der Person tatsächlich zu helfen (Alessandri et al., 2009; Caprara et al., 2010).

Ein Mangel an Fähigkeit zur Emotionsregulation kann zusätzlich verhindern, dass sie ihre Aufmerksamkeit gezielt darauf richten, reibungslose Kommunikation und soziale Interaktionen zu ermöglichen (Lopes et al., 2004). Diese Merkmale tragen dazu bei, dass hoch neurotische Personen weniger prosoziales Verhalten zeigen.

Neurotizismus ist also eine stabile Persönlichkeitseigenschaft, die vor allem durch das Big Five Modell seine Bekanntheit und Relevanz erlangt hat. Neurotizismus ist vor allem durch emotionale Stabilität, Belastbarkeit, Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit gekennzeichnet (Fehr, 2000; McCrae & Costa, 1992). Neurotizismus hat sowohl psychische als auch körperliche Auswirkungen. Neurotizismus beeinflusst das soziale Verhalten, insbesondere in Bezug auf Angststörungen und emotionale Reaktionen. Hoch neurotische Personen zeigen oft Unsicherheit in sozialen Interaktionen, was ihre Fähigkeit zur Emotionsregulation und Kommunikation beeinträchtigt. Neurotische Personen haben häufig ein geringeres Gefühl der sozialen Selbstwirksamkeit, was bedeutet, dass sie sich in sozialen Interaktionen weniger kompetent fühlen. Dieses Gefühl der Unsicherheit hindert sie daran, effektiv zu kommunizieren, Emotionen zu regulieren und die richtigen Handlungen in sozialen Situationen zu ergreifen (Alessandri et al., 2009; Caprara et

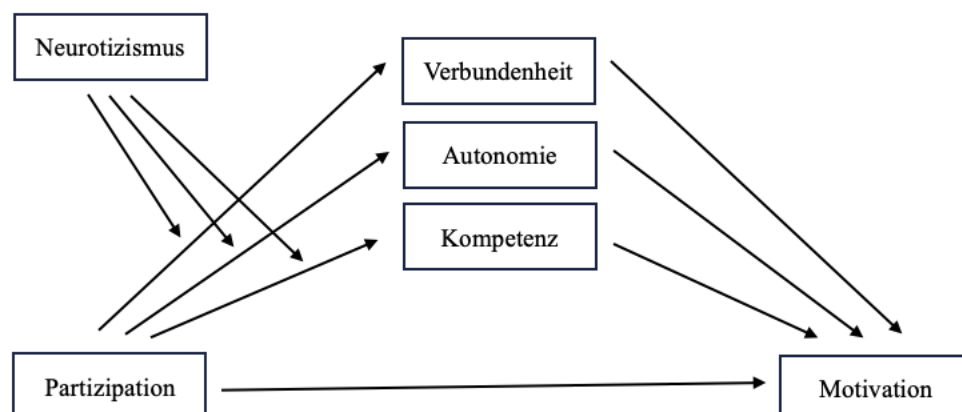
al., 2010, Karimzade & Besharat, 2011; Lahey, 2009; Robinson et al., 2007). Diese Schwierigkeit in sozialen Kontexten zu agieren könnte sich ebenfalls in partizipativen Prozessen zeigen. Wie bereits erwähnt ist Partizipation ein sozialer Prozess, bei welchen Personen über Fähigkeiten verfügen sollten, Interessen und Meinungen zu kommunizieren. Dabei ist es naheliegend, dass für Personen, die hoch auf Neurotizismus scoren, die stark sozialen Prozesse der Partizipation nicht geeignet sind. Daher sind folgende Hypothesen abzuleiten, welche in Abbildung 1 veranschaulicht werden:

H4:

- a) Bei Menschen, die eine hohe Ausprägung an Neurotizismus haben, wirkt sich Partizipation weniger positiv auf Autonomie aus als bei Personen, die eine niedrige Ausprägung an Neurotizismus vorweisen.*
- b) Bei Menschen, die eine hohe Ausprägung an Neurotizismus haben, wirkt sich Partizipation weniger positiv auf Kompetenz aus als bei Personen, die eine niedrige Ausprägung an Neurotizismus vorweisen.*
- c) Bei Menschen, die eine hohe Ausprägung an Neurotizismus haben, wirkt sich Partizipation weniger positiv auf Verbundenheit aus als bei Personen, die eine niedrige Ausprägung an Neurotizismus vorweisen.*

Abbildung 1

Graphische Veranschaulichung des theoretischen Modells



Methodik

Vorgehen

Die vorliegende Studie ist als Fragebogenstudie konzipiert, in der quantitative Daten von Teilnehmenden erhoben wurden. Das Forschungsdesign basiert auf einer Online-Fragebogenstudie, die über SoSci Survey verbreitet wurde. In dieser Studie fand kein Blinding statt. Alle Teilnehmenden beantworteten denselben Fragebogen, in dem verschiedene Konstrukte mithilfe unterschiedlicher Skalen erfasst wurden.

Die Datenerhebung erfolgte in einer Organisation in Wien. Die Organisation befasst sich mit sozialer Arbeit und beschäftigt sowohl Personen mit Bürojobs als auch Personen, die außerhalb der Büroräumlichkeiten arbeiten. Die Organisation selbst verfügt über Strategiekreise, die sich bereits ausführlich mit dem Thema Teamwork, Zusammenarbeit, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitskultur beschäftigen. Daher eignet sich diese Organisation besonders, da ein bereits hohes Niveau an Partizipation vermutet wird. Die Organisation beschäftigt in etwa 6.000 hauptamtliche Mitarbeitende. Der Fragebogen wurde mittels E-Mail in der Organisation an etwa 300 Personen verteilt, welche alle an einem Büroarbeitsplatz arbeiten. Außerdem wurde auch versucht, in der Einrichtung Teilnehmende mit Hilfe von Flyern zu akquirieren. Die Teilnahme war freiwillig und unvergütet, sodass die Teilnehmenden als selbstselektiert gelten. Der Fragebogen blieb sechs Wochen online verfügbar. Teilnahmeberechtigt waren Personen ab 18 Jahren mit ausreichenden Deutschkenntnissen. Abgebrochene Fragebögen wurden ausgeschlossen, ebenso wie Daten von Personen unter 18 Jahren oder mit unzureichenden Deutschkenntnissen. Ob die Deutschkenntnisse unzureichend waren, wurde von den Teilnehmenden selbst eingeschätzt. Fehlende Daten wurden nicht erwartet, da das Online-Tool keine unbeantworteten Fragen erlaubt hat. Explorative Analysen sind nicht geplant worden.

Stichprobe

Die angestrebte Stichprobengröße lag bei 150 Personen. Eine Power-Analyse mit dem Monte Carlo Power Analysis-Tool für indirekte Effekte nach Schoemann et al. (2017) ergab, dass für eine statistische Power von 0,8 mindestens 110 Teilnehmende erforderlich sind. Dabei wurden folgende Korrelationen angenommen: Zwischen Prädiktor (x) und Outcome (y) wurde eine Korrelation von $r = .70$ angenommen. Zwischen Prädiktor (x) und den Mediatoren (M) wurde eine Korrelation von $r = .30$ angenommen. Zwischen den Mediatoren (M) wurde eine Korrelation von $r = .50$ angenommen. Zwischen den Mediatoren (M) und dem Outcome (y)

wurde eine Korrelation von $r = .30$ angenommen. Die Größe der Korrelationen wurde durch bestehende Literatur geschätzt (Bakan et al., 2004; Cox et al., 2006; Gallie, 2013; Kalleberg et al., 2009; Lohmann & Prümper, 2006; Ryan & Deci, 2000). Die Zielgröße von 150 Personen berücksichtigt potenzielle Abbrüche. Die erreichte Stichprobengröße lag allerdings bei 64 Personen, welche weit unter der erwarteten Stichprobe lag. Aus pragmatischen Gründen wurde die Datenerhebung trotzdem Mitte März 2025 beendet.

Die Teilnehmenden waren zu 87,5 Prozent weiblich. 10,9 Prozent identifizierten sich als männlich und 1,9 Prozent wollten ihr Geschlecht nicht angeben. Das Alter wurde kategorisch erhoben, damit die Daten keinen einzelnen Personen zugeordnet werden können. Die meisten befanden sich im Alter zwischen 36 und 45 Jahren, die wenigsten zwischen 18 und 25 Jahren. 15 Personen besetzten eine Führungsposition, während 49 keine hatten. 48 Personen waren für 31 bis 40 Stunden angestellt, 13 Personen für 21 bis 30 und 3 für 40 Stunden und mehr. Tabelle 1 gibt einen graphischen Überblick über die soziodemographischen Merkmale der Stichprobe.

Tabelle 1

Teilnehmende Deskriptive Statistik

Soziodemographische Eigenschaften	<i>n</i>	%
Alter		
18-25	3	4.7
26-35	16	25.0
36-45	19	29.7
46-55	15	23.4
56-65	11	17.2
Geschlecht		
Weiblich	56	87.5
Männlich	7	10.9
Nicht angegeben	1	1.6
Führungsposition		
Ja	15	23.4
Nein	49	76.6
Bildungsstatus		
Pflichtschule	2	3.1
Abitur/Matura	10	15.6
Ausbildung/Lehre	5	7.8
Hochschulabschluss	47	73.4
Angestellte Stunden		
21- 30	13	20.3
31- 40	48	75.0
> 40	3	4.7

Anmerkungen. N = 64.

Instrumente

Zur Messung der Partizipation am Arbeitsplatz wurden die Items des Fragebogens zur direkten Partizipation im Büro (FdP-B) von Lohmann und Prümper (2006) verwendet. Der Fragebogen umfasst 28 Items, die Partizipation in sieben Dimensionen auf einer 5-Punkte-Skala erfassen (Cronbachs Alpha: $\alpha = .91$). Die Dimensionen sind wie folgt: Arbeitsaufgabe, Arbeitsmittel, Arbeitsplatz, Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung. Die sieben Dimensionen werden in dieser Arbeit als ein Konstrukt zusammengefasst. Arbeitsmittel bezieht sich auf die Bereitstellung und Gestaltung von Ressourcen wie technische Geräte, Büromaterialien und Werkzeuge. Arbeitnehmende können hier Mitbestimmung über die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes ausüben oder Veränderungswünsche äußern. Arbeitszeit definiert die zeitlichen Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten, Pausenregelungen und Urlaubsplanung. Hier können Arbeitnehmende Einfluss nehmen oder sich flexiblere Arbeitszeiten wünschen. Gestaltung des Arbeitsplatzes spielt eine Rolle, insbesondere hinsichtlich der unmittelbaren Arbeitsumgebung wie Möblierung, Beleuchtung oder Maßnahmen zur Lärmreduktion. Veränderungen in diesem Bereich zielen darauf ab, die physische Arbeitsumgebung angenehmer und funktionaler zu gestalten. Der Arbeitsvertrag ist ein relevanter Aspekt der Partizipation. Arbeitnehmende können sich hier an der vertraglichen Gestaltung beteiligen, insbesondere in Bezug auf Gehalt, Gehaltszusammensetzung oder finanzielle Zusatzleistungen. Die Arbeitsaufgabe bildet eine weitere Dimension und umfasst die Mitbestimmung bei der Auswahl und Gestaltung der eigenen Tätigkeiten, wobei Arbeitnehmende Einfluss auf den Schwierigkeitsgrad und die Vielfalt ihrer Aufgaben nehmen können. Darüber hinaus beschreibt die Personalentwicklung die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung wie Fort- und Weiterbildungen oder Beförderungen. Hier zeigt sich der Wunsch nach stärkerer Mitbestimmung über die eigene Karriere. Die Organisationsentwicklung bezieht sich auf unternehmensweite Veränderungen wie strategische Neuausrichtungen oder organisatorische Anpassungen. Der Veränderungswunsch in diesem Bereich deutet darauf hin, dass Arbeitnehmende stärker in solche Entscheidungsprozesse eingebunden werden möchten. Ein Beispielitem lautet: „Bei Entscheidungen hinsichtlich der von mir zu erledigenden Arbeitsmenge werde ich (1) nicht beteiligt bis (5) sehr beteiligt.“

Neurotizismus wurde mithilfe der Kurzversion des Big Five Inventars (BFI-K) von Rammstedt und John (2005) gemessen. Die Skala umfasst also 21 Items zur Erfassung der fünf Persönlichkeitsdimensionen, wobei Cronbachs Alpha für Neurotizismus $\alpha = .84$ beträgt. Ein

Beispielitem lautet: „Werde leicht nervös und unsicher.“ Die Antwort erfolgt auf einer 5-Punkte-Likert-Skala von 1 *sehr unzutreffend* bis 5 *sehr zutreffend*.

Um Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz zu erfassen, wurde die Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (BPNSFS; Chen et al., 2015) verwendet. Diese Skala kombiniert ausgewogene Items zur Zufriedenheit und zur Frustration grundlegender psychologischer Bedürfnisse. Für diese Arbeit werden Verbundenheit, Kompetenz und Autonomie durch die deutsche Version der BPNSFS mit jeweils vier Items erfasst. Ein Beispielitem für Autonomie lautet: „Ich habe die Wahl und fühle mich frei in dem, was ich tue.“ Ein Beispielitem für Kompetenz lautet: „Ich bin davon überzeugt, dass ich Dinge gut kann.“ Ein Beispielitem für Verbundenheit lautet: „Mit Personen, die mir wichtig sind, fühle ich mich nah und verbunden.“ Die Antwort erfolgt auf einer 5-Punkte-Skala von 1 *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 *trifft voll zu* (Cronbachs Alpha: $\alpha = .82$ für Verbundenheit, $\alpha = .76$ für Kompetenz und $\alpha = .88$ für Autonomie).

Die Arbeitsmotivation wurde mit der deutschen Übersetzung der Utrecht Work Engagement Scale- 9 Skala (UWES-9-Skala) gemessen (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004). Cronbachs Alpha liegt hier bei $\alpha = .96$. Ein Beispielitem ist: „Ich bin von meiner Arbeit begeistert.“ Die neun Items zur Erfassung des Arbeitsengagements, werden beantwortet auf einer 7-Punkte-Likert-Skala von 0 *nie* bis 6 *immer*.

Ergänzend wurden demografische Daten wie Alter, Geschlecht, wöchentliche Arbeitsstunden und Bildungsstand erhoben. Zudem wurde die mögliche Führungsposition erfasst. Obwohl in der Präregistrierung auch festgehalten wurde, dass die Arbeitserfahrung in Jahren erhoben werden soll, wurde diese Information nicht miterhoben, um die Ökonomie zu berücksichtigen. Die Skalenwerte werden als Mittelwerte der jeweiligen Items berechnet.

Analyse

Die statistische Auswertung erfolgte mit SPSS (IBM, 2023). Vor der eigentlichen statistischen Analyse wurden die Voraussetzungen für Moderation und Mediation getestet. Dabei wurden die Daten auf Linearität, Homoskedastizität und auf Normalverteilung der Residuen getestet. Linearität wurde mit Hilfe eines Streudiagramms getestet. Normalverteilung der Residuen wurde mit Hilfe des Kolmogorov-Smirnov Test untersucht. Homoskedastizität wurde ebenfalls mit einem Streudiagramm getestet. Generell wurden die einzelnen Variablen auch auf ihre Normalverteilungen mit Hilfe eines Histogramms untersucht. Danach wurde das PROCESS Modell 7 von Hayes (2018) verwendet, welches eine moderierte Mediation beschreibt. Das Modell untersucht, ob die Beziehung zwischen einer unabhängigen Variable

(X) und einer abhängigen Variable (Y) durch eine oder mehrere Mediatorvariable (M) vermittelt wird und ob diese Mediation durch eine Moderatorvariable (W) beeinflusst wird. Konkret bedeutet das, dass Modell 7 überprüft, ob der Effekt von X auf M von einer dritten Variable (W) abhängt. Statistisch betrachtet besteht Modell 7 aus zwei zentralen Regressionsgleichungen. In der ersten wird der Einfluss von X auf M modelliert, wobei dieser Effekt durch W moderiert wird. Das bedeutet, dass der Zusammenhang zwischen X und M je nach Ausprägung von W stärker oder schwächer sein kann. In der zweiten Gleichung wird dann untersucht, wie M wiederum Y beeinflusst, um die Mediation zu überprüfen. Wenn die Moderation signifikant ist, bedeutet das, dass die Stärke der Mediation von den Werten von W abhängt. Zusammenfassend erlaubt Modell 7 eine differenzierte Analyse von Mediationen, indem es berücksichtigt, dass Vermittlungsprozesse nicht für alle Individuen oder Bedingungen gleich stark sind, sondern durch eine Moderatorvariable moduliert werden (Hayes, 2018).

Als Signifikanzniveau wurde $\alpha < .05$ festgelegt; für indirekte Effekte wurde das 95%-Bootstrap-Konfidenzintervall verwendet. Das Vorgehen und die Analyse gleichen der in der Präregistrierung beschriebenen, welche vor der Umsetzung der Studie festgelegt wurden.

Ergebnisse

Deskriptive Statistik und Voraussetzungen

Die nachstehende Tabelle 2 veranschaulicht Mittelwerte und Standardabweichungen der Daten und deren Korrelationen.

Tabelle 2

Deskriptive Statistik und Korrelationen der Variablen

Variable	α	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. Partizipation	.91	2.84	0.65	—					
2. Neurotizismus	.84	2.63	0.72	-.331**	—				
3. Autonomie	.88	3.62	0.88	.437**	-.411**	—			
4. Kompetenz	.76	4.33	0.46	.217	-.222	.389**	—		
5. Verbundenheit	.82	4.52	0.46	.084	-.071	.198	.240	—	
6. Motivation	.96	4.78	1.21	.581**	-.331**	.732**	.423**	.083	—

Anmerkungen. $n = 64$; * $p < .05$. ** $p < .01$.

Bevor die Ergebnisse der eigentlichen Analyse berichtet werden, wird zuerst auf die Ergebnisse der Testungen der Voraussetzungen besprochen. Homoskedastizität ist für die Daten gegeben. Bezüglich Normalverteilung der einzelnen Variablen, ist die Normalverteilung gegeben bei Neurotizismus und Motivation. Bei Partizipation und den Bedürfnissen ist allerdings die Normalverteilung nicht gegeben. Bei Partizipation ist die fehlende Normalverteilung vermutlich daraus gegeben, dass eine relativ homogene Stichprobe für die Analyse herangezogen wurde und deshalb ähnliche Werte erwartet werden konnten. Normalverteilte Residuen können für Verbundenheit und Neurotizismus nicht angenommen werden, für alle anderen Variablen allerdings schon. Bezüglich linearen Zusammenhangs wurde entweder kein Zusammenhang gefunden für die Variablen, die keinen Zusammenhang aufweisen oder einen linearen für die Variablen die einen vorweisen. Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass Linearer Zusammenhang und Homoskedastizität gegeben sind. Trotz verletzter Voraussetzung der Normalverteilungen der Residuen kann die Analyse fortgesetzt werden (Hayes, 2018).

Hypothesenprüfung

Bezüglich der eigentlichen Analyse und der Hypothesen ist folgendes zu berichten: Hypothese 1 nimmt einen positiven Zusammenhang zwischen Partizipation und der Befriedigung des Bedürfnisses nach a) Verbundenheit b) Autonomie und c) Kompetenz an. Für den a-Pfad von Partizipation zu Autonomie gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Partizipation und Autonomie, $b = 0.020$, $SE = 0.4725$, $t = 0.04$, $p = .968$. Für den a-Pfad von Partizipation zu Kompetenz gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Partizipation und Kompetenz, $b = -0.258$, $SE = 0.2806$, $t = -0.92$, $p = .361$. Für den a-Pfad von Partizipation zu Verbundenheit gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Partizipation und Verbundenheit, $b = -0.172$, $SE = 0.2884$, $t = -0.60$, $p = .553$. Die Hypothese H1 kann somit verworfen werden, da kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen Partizipation und den Bedürfnissen nach Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit gefunden werden konnte.

Die Hypothese 2 nimmt einen positiven Zusammenhang zwischen der Befriedigung des Bedürfnisses nach a) Verbundenheit b) Autonomie und c) Kompetenz an und Motivation. Der b-Pfad von Autonomie zu Motivation ist signifikant, $b = 0.762$, $SE = 0.1274$, $t = 5.98$, $p < .001$. Der b-Pfad von Kompetenz zu Motivation ist ebenfalls nicht signifikant, $b = 0.424$, $SE = .2234$, $t = 1.90$, $p = .063$. Der b-Pfad von Verbundenheit zu Motivation ist ebenfalls nicht signifikant, $b = -0.242$, $SE = 0.2131$, $t = -1.14$, $p = .260$. In Bezug auf diese Hypothesen, können die

Hypothesen H2a) und H2c) verworfen werden, während die Hypothese H2b) angenommen werden kann. Verbundenheit und Kompetenz haben keinen signifikanten Zusammenhang mit Motivation, Autonomie allerdings schon.

Die Hypothese 3 besagt, dass a) Autonomie b) Verbundenheit und c) Kompetenz den Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation mediiert. Die Hypothese H3 kann nach den obigen Ergebnissen ebenfalls verworfen werden. Der direkte Effekt von Partizipation auf Motivation ist zwar signifikant, $b = 0.588$, $SE = 0.1615$, $t = 3.64$, $p < .001$ der Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation wird allerdings weder durch Autonomie noch durch Verbundenheit oder Kompetenz mediiert.

Die Hypothese 4 beschreibt, dass bei Menschen, die eine hohe Ausprägung an Neurotizismus haben, sich Partizipation weniger positiv auf a) Autonomie b) Kompetenz und c) Verbundenheit auswirkt als bei Personen, die eine niedrige Ausprägung an Neurotizismus vorweisen. Bezüglich der Moderation von Neurotizismus auf den Zusammenhang zwischen Partizipation auf Autonomie, ist das Model zwar signifikant mit $F(3, 60) = 7.86$, $p = .002$, mit einer Varianzaufklärung von $R^2 = .282$, allerdings gibt es keinen signifikanten Effekt der Moderation von Neurotizismus $b = 0.173$, $SE = 0.176$, $t(60) = 0.98$, $p = .331$, 95% KI $[-0.180, 0.525]$, $\Delta R^2 = .012$, $F(1, 60) = 0.96$. Der Index der moderierten Mediation ist dabei nicht signifikant, $b = 0.1317$, 95% KI $[-0.0517, 0.4736]$, womit der Moderator keinen signifikanten Einfluss auf das Modell hat. Hinsichtlich der Moderation von Neurotizismus auf Zusammenhang zwischen Partizipation auf Kompetenz ist zu sehen, dass das Model nicht signifikant ist $F(3, 60) = 2.28$, $p = .089$, mit einer Varianzaufklärung von $R^2 = .102$. Der Moderationseffekt von Neurotizismus auf den Zusammenhang zwischen Partizipation und Kompetenz ist nicht signifikant $b = 0.148$, $SE = 0.105$, $t(60) = 1.41$, $p = .163$, 95% KI $[-0.062, 0.357]$, $\Delta R^2 = .030$, $F(1, 60) = 1.99$. Der Index der moderierten Mediation ist auch hier nicht signifikant, $b = 0.626$, 95% KI $[-0.0296, 0.2938]$, womit der Moderator keinen signifikanten Einfluss auf das Modell hat. Im Hinblick auf die Moderation von Neurotizismus auf Zusammenhang zwischen Partizipation auf Verbundenheit ist zu berichten, dass das Model nicht signifikant ist $F(3, 60) = .41$, $p = .749$, mit einer Varianzaufklärung von $R^2 = .200$. Der Effekt der Moderation von Neurotizismus auf den Zusammenhang zwischen Partizipation und Verbundenheit ist ebenfalls nicht signifikant $b = 0.087$, $SE = 0.108$, $t(60) = 0.81$, $p = .421$, 95% KI $[-0.128, 0.302]$, $\Delta R^2 = .011$, $F(1, 60) = 0.66$. Der Index der moderierten Mediation ist nicht signifikant, $b = -0.021$, 95% KI $[-0.1466, 0.0503]$, womit der Moderator keinen signifikanten Einfluss auf das Modell hat.

Hinsichtlich der Hypothese H4 kann berichtet werden, dass die Moderation des Zusammenhangs zwischen Partizipation und den Bedürfnissen Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit nicht signifikant ist. Neurotizismus ist als Moderator also nicht signifikant. H4 kann also verworfen werden.

Tabelle 3

Ergebnisse Moderierte Mediation mit Partizipation (X), Motivation (Y), Neurotizismus (W) und den Mediatoren Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit

Pfad	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	95% KI [LLCI, ULCI]
Autonomie				
Partizipation	0.019	0.473	0.040	[−0.926, 0.964]
Neurotizismus	−0.892	0.555	−1.608	[−2.002, 0.218]
Interaktion (X × W)	0.173	0.176	0.981	[−0.180, 0.525]
Kompetenz				
Partizipation	−0.258	0.281	−0.920	[−0.820, 0.303]
Neurotizismus	−0.559	0.330	−1.698	[−1.219, 0.100]
Interaktion (X × W)	0.148	0.105	1.412	[−0.062, 0.357]
Verbundenheit				
Partizipation	−0.172	0.288	−0.597	[−0.749, 0.405]
Neurotizismus	−0.296	0.339	−0.874	[−0.974, 0.381]
Interaktion (X × W)	0.087	0.108	0.810	[−0.128, 0.302]
Motivation (Y)				
Partizipation	0.588	0.162	3.640**	[0.265, 0.911]
Autonomie	0.762	0.127	5.983***	[0.507, 1.017]
Kompetenz	0.424	0.223	1.897	[−0.023, 0.871]
Verbundenheit	−0.242	0.213	−1.138	[−0.669, 0.184]

Anmerkung. * $p = 0.05$; ** $p = 0.01$; *** $p = 0.001$

Explorative Analysen

Hierbei handelt es sich nicht um die moderierte Mediation, sondern nur eine Mediation, die ohne Moderator durchgeführt wurde. Diese wurde durchgeführt, um zu untersuchen, ob es überhaupt eine Mediation des Effekts von Partizipation auf Motivation durch Autonomie,

Verbundenheit und Kompetenz gibt. Es gibt einen direkten Effekt von Partizipation auf Motivation $b = 0.588$, $SE = 0.1615$, $t(59) = 3.64$, $p = .006$. Nachdem der Mediator in das Modell aufgenommen wurde, sagt Partizipation den Mediator Kompetenz nicht signifikant vorher, $b = 0.156$, $SE = 0.0890$, $t(62) = 1.75$, $p = .085$, welcher wiederum Motivation nicht signifikant vorhersagt, $b = 0.424$, $SE = 0.2234$, $t(59) = 1.90$, $p = .063$. Man kann damit feststellen, dass das Verhältnis zwischen Partizipation und Motivation nicht durch Kompetenz mediiert wird, indirekter Effekt $ab = 0.066$, 95%-KI[-0.0280, 0.2055]. Ähnliche Ergebnisse können bezüglich Verbundenheit berichtet werden: Partizipation sagt den Mediator Verbundenheit nicht signifikant vorher $b = 0.060$, $SE = 0.0894$, $t(62) = 0.67$, $p = .508$, welcher wiederum Motivation nicht signifikant vorhersagt, $b = -0.243$, $SE = 0.2131$, $t(59) = -1.14$, $p = .260$. Das Verhältnis zwischen Partizipation und Motivation wird nicht durch Verbundenheit mediiert, indirekter Effekt $ab = -0.014$, 95%-KI[-0.0798, 0.0490]. Anders sieht es bei dem Mediator Autonomie aus: Partizipation sagt den Mediator Autonomie signifikant vorher, $b = 0.590$, $SE = 0.1545$, $t(62) = 3.82$, $p < .001$, welcher wiederum Motivation signifikant vorhersagt $b = 0.762$, $SE = 0.1274$, $t(59) = 5.98$, $p < .001$. Man kann damit feststellen, dass das Verhältnis zwischen Partizipation und Motivation durch Autonomie mediiert wird, indirekter Effekt $ab = 0.450$, 95%-KI[0.2023, 0.7085].

Tabelle 4

Ergebnisse Mediation mit Partizipation (X), Motivation (Y) und den Mediatoren Kompetenz, Autonomie und Verbundenheit

Pfad	b	SE	t	95% KI [LLCI, ULCI]
Mediator: Autonomie				
Partizipation	0.590	0.155	3.821***	[0.282, 0.899]
Mediator: Kompetenz				
Partizipation	0.156	0.089	1.748	[-0.022, 0.334]
Mediator: Verbundenheit				
Partizipation	0.060	0.089	0.666	[-0.119, 0.238]
Outcome: Motivation (Y)				
Partizipation	0.588	0.162	3.640**	[0.265, 0.911]
Autonomie	0.762	0.127	5.983***	[0.507, 1.017]
Kompetenz	0.424	0.223	1.897	[-0.023, 0.871]
Verbundenheit	-0.242	0.213	-1.138	[-0.669, 0.184]

Anmerkung. * $p = 0.05$; ** $p = 0.01$; *** $p = 0.001$

Diskussion

Diese Arbeit untersucht, wie die drei Faktoren der SDT – Kompetenz, Verbundenheit und Autonomie – den Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation. Zusätzlich wird beleuchtet, wie Neurotizismus diese Mediation moderiert. Der direkte Einfluss von Partizipation auf Motivation ist signifikant, ebenso der positive Effekt von Autonomie auf Motivation. Die Moderation durch Neurotizismus erweist sich als nicht signifikant.

Die Hypothese 1 nimmt einen positiven Zusammenhang zwischen Partizipation und der Befriedigung des Bedürfnisses nach Verbundenheit, Autonomie und Kompetenz an. Die Hypothese kann verworfen werden, da kein statistisch signifikanter Zusammenhang gefunden werden konnte. Dabei wurde eine Regression verwendet innerhalb des Modells, um den Zusammenhang zu untersuchen. Wie in der Tabelle 2 sichtbar, gibt es aber trotzdem einen signifikanten Korrelativen Zusammenhang zwischen Partizipation und Autonomie. Eine Regression untersucht die Annahme, dass Werte einer Variable durch Werte einer anderen Variable vorhergesagt werden. Die Korrelation hingegen untersucht nur einen Zusammenhang zwischen den Werten zweier Variablen. Anders ausgedrückt, können Partizipation zwar die Werte von Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz nicht vorhersagen, allerdings kann trotzdem ein korrelativer Zusammenhang bestehen, wie in Tabelle 2 zu sehen. Außerdem zeigt die Mediation ohne Moderator einen signifikanten Zusammenhang zwischen Partizipation und Autonomie.

Dieser Zusammenhang würde durch die Literatur unterstützt werden da diese einen klaren Zusammenhang zwischen Partizipation und Autonomie berichtet (Kalleberg et al., 2009). Bei den Konstrukten Kompetenz und Verbundenheit verweist die Literatur auch auf ähnliche Zusammenhänge wie beispielsweise der positive Zusammenhang zwischen Partizipation und soziale Rückendeckung oder Partizipation und Fähigkeitsentwicklung (Gallie, 2013; Lohmann & Prümper, 2006). Allerdings berichtet Kalleberg et al. (2009) auch davon, dass durch Partizipation Teamwork erhöht wird und somit auch Stress intensiviert werden kann. Möglicherweise ist der vermehrte Kontakt zu anderen Mitarbeitenden durch partizipative Prozesse daher weniger als Verbundenheit einzustufen, sondern als Stressfaktor. Außerdem gibt es keinen konkreten Zusammenhang zwischen Partizipation und Kompetenz in der Literatur. Der Zusammenhang wird lediglich vermutet, da sich Partizipation auf die Entwicklung von Fähigkeiten positiv auswirkt, was wiederum das Kompetenzgefühl fördern kann (Gaudens et al., 2023). Bezüglich Kompetenz zeigt Gallie (2013) auf, dass verschiedene Arten der Partizipation sich unterschiedlich stark auf Fähigkeitsentwicklung ausübt. Dabei ist das Arbeiten in semiautonomen Teams beispielsweise viel weniger wichtig für die Entwicklung

neuer Fähigkeiten als die eigene Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit. Möglicherweise bieten auch die Abstufungen der Partizipation eine Erklärung. Partizipation kann von Mitbestimmung zur totalen Entscheidungsmacht reichen (Wright, 2010). Vielleicht handelt es sich in dieser Stichprobe eher um eine niedrige ausgeprägte Partizipation, die dadurch auch weniger starke Zusammenhänge vermuten lässt.

Das Fehlen der Zusammenhänge kann möglicherweise auch durch die Messinstrumente begründet werden. Die Items, die für das Erheben von Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz verwendet wurden, fragen diese Konstrukte recht allgemein ab mit Aussagen wie „Ich habe die Wahl und ich fühle mich frei in dem, was ich tue.“ (BPNSFS; Chen et al., 2015). Gegebenenfalls sind diese Aussagen zu allgemein formuliert und Teilnehmende haben dies auf ihr Alltagsleben bezogen, und nicht auf das Empfinden im Arbeitssektor. Es könnte auch sein, dass die verwendeten Items nicht alle Dimensionen der wahrgenommenen Autonomie und Verbundenheit präzise erfassen, was dazu führen könnte, dass keine signifikanten positiven Korrelationen gefunden wurden.

Die Hypothese 2 nimmt einen positiven Zusammenhang zwischen Motivation und der Befriedigung des Bedürfnisses nach Verbundenheit, Autonomie und Kompetenz an. Verbundenheit und Kompetenz haben keinen signifikanten Zusammenhang mit Motivation, allerdings Autonomie schon. Wie schon bei Hypothese H1, gilt auch hier, dass sich das Verwerfen der Hypothese auf einen regressiven Zusammenhang beschränkt, ein signifikanter korrelativer Zusammenhang kann dennoch bestehen. Wie in Tabelle 2 abgebildet, besteht ein korrelativer Zusammenhang auch zwischen Kompetenz und Motivation. Allerdings beschreibt die Literatur sehr klar einen regressiven Zusammenhang zwischen Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit und Motivation. Die SDT beschreibt sehr klar, dass diese drei Faktoren Motivation begünstigen (Ryan & Deci, 2000). Der Literatur nach, müsste also ein signifikanter regressiver Zusammenhang zwischen Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz und Motivation existieren. Allerdings besagt die SDT auch, dass dies nur für die intrinsische Motivation gilt. In Ryan und Decis Paper (2000) ist klar beschrieben, dass sich die Faktoren nur dann positiv auf Motivation auswirken, wenn es sich um intrinsische Motivation handelt. Bei extrinsischer Motivation haben die Faktoren keine Auswirkung auf das Ausmaß an Motivation. Das Fehlen des Zusammenhangs aufgrund der Messinstrumente kann weiters durch Van den Broeck et al. (2016) erklärt werden, da diese in ihrer Arbeit erwähnen, dass die Befriedigung von Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz keine wesentliche Vorhersagekraft für negativere Formen von Motivation hatte, sondern eben nur für intrinsische Motivation. Mit negativen Formen von Motivation sind die Formen der Motivation gemeint,

die in der OIT nach Ryan und Deci (2000) berichtet werden. Dabei wird Motivation von Amotivation bis zur intrinsischen Motivation abgestuft.

Die UWES-9-Skala von Schaufeli et al. (2002) misst dabei in dieser Arbeit aber nicht intrinsische Motivation, sondern das Arbeitsengagement. Engagement und intrinsische Motivation sind zwar zwei Konstrukte, die in Verbindung miteinander stehen, allerdings decken sie sich nicht komplett. Intrinsische Motivation ist vielmehr ein Bestandteil von Engagement (Delaney & Royal, 2017). Obwohl also Engagement und intrinsische Motivation ähnliche Konstrukte sind, sind sie nicht als eins zu sehen. Da die Literatur einen so klaren Zusammenhang zwischen den drei Faktoren Verbundenheit, Autonomie und Kompetenz und Motivation aufzeigt könnte das Fehlen der regressiven Zusammenhänge somit möglicherweise auf methodische Aspekte zurückzuführen sein. Genauso könnten auch ein rechnerisches Artefakt Grund sein. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass die drei Konstrukte als Prädiktoren in der Regressionsanalyse um gemeinsame Varianz „konkurrieren“. Bei hoher Interkorrelation der Prädiktoren kann es zu Multikollinearität kommen, wodurch der individuelle Beitrag eines einzelnen Prädiktors zur Varianzaufklärung des Kriteriums schwerer zu isolieren ist. In solchen Fällen kann ein Prädiktor zwar mit dem Kriterium korrelieren, aber in der Regressionsanalyse keine zusätzliche erklärende Varianz liefern, nachdem die anderen Prädiktoren kontrolliert wurden. Dadurch wird sein Regressionskoeffizient unter Umständen insignifikant, obwohl ein korrelativer Zusammenhang vorliegt.

Hypothese 3 besagt, dass Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz den Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation mediierten. Der Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation wird weder durch Autonomie noch durch Verbundenheit oder Kompetenz mediiert. Allerdings ist anzumerken, dass bei einer Mediation ohne Moderator die Mediation durch Autonomie signifikant ist. Das heißt, dass ohne Neurotizismus im Modell zu berücksichtigen, Autonomie den Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation mediiert. Außerdem gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen Partizipation und Motivation, welcher statistisch signifikant ist. Partizipation wirkt sich also positiv auf Motivation aus. Dieses Ergebnis geht mit der Literatur einher, die einen positiven Zusammenhang zwischen Partizipation und Arbeitsengagement und Motivation bereits beschrieben hat (Bakan et al., 2004; Cox et al., 2006; Lohmann & Prümper, 2006; Zhi et al., 2020).

Die Hypothese 4 beschreibt, dass bei Menschen, die eine hohe Ausprägung an Neurotizismus haben, sich Partizipation weniger positiv auf Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit auswirkt als bei Personen, die eine niedrige Ausprägung an Neurotizismus

vorweisen. Neurotizismus ist als Moderator allerdings nicht signifikant. Eine einfache Erklärung hierfür wäre die geringe Streuung an Neurotizismus Werten. Möglicherweise gibt es in den erhobenen Daten nicht genug Varianz, um die Moderation zu testen.

Generell wurden sehr niedrige Werte an Neurotizismus erhoben, ebenso für Partizipation. Dies ist jedoch unerwartet, da die Erhebung in einer Organisation stattgefunden hat, die bereits Strategiekreise entwickelt hat, um partizipative Prozesse zu fördern und Partizipation in der Organisation umzusetzen.

Neurotizismus wurde in diese Fragestellung mit aufgenommen, da Partizipation als sozialer Prozess Fähigkeiten braucht, um die eigenen Interessen und Meinungen zu vertreten (Wright, 2010). Personen, die hohe Ausprägungen an Neurotizismus haben, zeigen allerdings weniger prosoziales Verhalten und haben mehr Schwierigkeiten in sozialen Situationen (Aleksandrova et al., 2012; Jeronimus et al., 2018; Naragon-Gainey & Watson, 2011). Anders betrachtet haben Personen mit hohen Ausprägungen an Neurotizismus eine egozentrische Herangehensweise in sozialen Situationen (Uziel et al., 2020). Dies könnte bei der Kommunikation der eigenen Bedürfnisse und Meinungen möglicherweise wieder zum Vorteil werden. Der Einfluss von Neurotizismus in sozialen Prozessen ist somit vielleicht nicht so einseitig wie gedacht und führt daher zu anderen Ergebnissen wie erwartet.

Zusammenfassend kann folgendes aus den Ergebnissen geschlossen werden: Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Partizipation und Autonomie, Kompetenz oder Verbundenheit. Allerdings gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen Autonomie und Motivation. Das heißt das mehr Autonomie mit mehr Motivation einhergeht. Die Moderation der Mediation des Zusammenhangs zwischen Partizipation und Motivation ist nicht signifikant, was aussagt, dass Neurotizismus in dem Modell keinen Einfluss nimmt. Die Mediation des Zusammenhangs zwischen Partizipation und Motivation durch Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz ist nicht signifikant. Wenn Neurotizismus nicht im Modell berücksichtigt wird, wird jedoch der Zusammenhang zwischen Partizipation und Autonomie signifikant wird und somit besteht eine Mediation des Zusammenhangs von Partizipation und Motivation durch Autonomie. Der direkte Effekt von Partizipation auf Motivation ist jedoch signifikant, welches mit der Literatur übereinstimmt.

Limitationen

Die vorliegende Studie weist einige Limitationen auf. Die kleine Anzahl an Teilnehmenden ist dabei eine der größten Limitationen. Konsequenzen darauf ist eine geringe statistische Power und eine mögliche Verzerrung der Ergebnisse. Außerdem ist darauf

hinzuweisen, dass die meisten Teilnehmenden (über 87%) sich als weiblich identifizieren. Zusätzlich dazu gab es auch einige Voraussetzungen, die bei der statistischen Analyse nicht erfüllt wurden. Trotzdem konnte die Analyse fortgesetzt werden (Hayes, 2018). Verzerrungen oder Einflüsse sind dennoch nicht auszuschließen. Ein weiteres mögliches Problem stellt die *Common Method Variance* (CMV) dar, die durch die Verwendung von Selbstberichten und die gleiche Erhebungsmethode für alle Variablen entstehen kann (Söhnchen et al., 2009). Dies könnte dazu führen, dass die Beziehungen zwischen den Variablen überschätzt oder verzerrt werden, was die Gültigkeit der Ergebnisse beeinträchtigen könnte. Wie bereits erwähnt, könnten auch die Messinstrumente auf die Ergebnisinterpretation Einfluss haben, da möglicherweise nicht die richtigen Skalen und Fragebögen verwendet wurden, um die Konstrukte adäquat zu messen. Außerdem wurde die Studie in einer einzigen Organisation erhoben, was die Daten sehr homogen macht. Somit leidet die Generalisierbarkeit stark darunter, da die Daten und somit die Auswertung nur auf die gewählte Organisation bezogen sind. Da in dieser Studie keine Manipulation und kein Blinding verwendet wurde, sind Kausalannahmen nicht möglich.

Implikationen

Auch wenn sich die signifikanten Ergebnisse auf nur wenige beschränken, hat Partizipation Einfluss auf Motivation und auch Autonomie könnte ein wichtiger Faktor sein. Dies könnte Organisationen dazu anregen, mehr Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Einflussnahme auf Entscheidungen zu schaffen, um das Engagement und die Motivation ihrer Mitarbeitenden zu steigern. Da Autonomie einen signifikanten Effekt auf die Motivation hat, könnten Unternehmen Programme entwickeln, die den Mitarbeitenden mehr Entscheidungsfreiheit und Verantwortung in ihren Arbeitsprozessen ermöglichen. Auch wenn Neurotizismus in dieser Studie keinen signifikanten moderierenden Effekt hat, könnte es sinnvoll sein, in zukünftigen Programmen gezielt auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden einzugehen, indem speziellere Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden.

Die Studie trägt zur theoretischen Diskussion bei, wie psychologische Bedürfnisse die Beziehung zwischen Partizipation und Motivation vermitteln können. Auch wenn der Moderator in dieser Studie keinen signifikanten Effekt zeigt, könnte dies darauf hinweisen, dass weitere Forschung notwendig ist, um zu verstehen, wie solche Persönlichkeitsmerkmale die Wirksamkeit von Partizipation auf Motivation unter verschiedenen Bedingungen beeinflussen könnten. Zukünftige Studien könnten daher eine genauere Untersuchung anderer moderierender Variablen wie etwa Selbstwirksamkeit oder soziale Angst beinhalten. Auch

interessant wäre, sich auf Bedürfnisfrustration und auf Bedürfnisbefriedigung gleichzeitig zu fokussieren um den vollen Effekt von Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz zu erfassen (Van den Broeck et al., 2016).

Neurotizismus wurde in dieser Arbeit als eine Dimension beleuchtet. Allerdings könnte auch zukünftig der Fokus auf die einzelnen Dimensionen der Partizipation gelegt werden (Lohmann & Prümper, 2006). Unterschiede der Dimensionen und deren Auswirkungen könnten inhaltlicher die Wirkmechanismen noch besser erklären.

Wie bereits erwähnt könnten die selbstselektierte Stichprobe und die geringe Stichprobengröße das Ergebnis verzerren. Künftige Studien sollten eine größere, zufällige und diversifizierte Stichprobe anstreben, um die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu erhöhen. Da keine experimentelle Manipulation und kein Blinding durchgeführt wurde, könnte dies die Validität der Ergebnisse in Bezug auf Kausalität beeinträchtigen. Weitere Studien, die eine experimentelle Manipulation der Partizipation sowie ein Blinding verwenden, könnten dazu beitragen, solidere Kausalzusammenhänge zu ziehen. Zukünftige Forschungen könnten Längsschnittstudien einsetzen, um festzustellen, wie sich Veränderungen in der Partizipation und Autonomie langfristig auf die Arbeitsmotivation auswirken.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Studie wertvolle Hinweise für die Praxis in Organisationen bietet, insbesondere in Bezug auf die Förderung von Partizipation und Autonomie. Zudem bietet sie Anknüpfungspunkte für eine vertiefte theoretische und empirische Auseinandersetzung mit den Zusammenhängen zwischen Partizipation und Motivation.

Literaturverzeichnis

- Ahrens, S., & Wimmer, M. (2014). Das Demokratieversprechen des Partizipationsdiskurses. Die Gleichsetzung von Demokratie und Partizipation. In A. Schäfer (Hrsg.), *Hegemonie und autorisierende Verführung* (S. 175–200). Schöningh.
- Aleksandrova, L. R., Souza, R. P., & Bagby, R. M. (2012). Genetic underpinnings of neuroticism: A replication study. *Journal of addiction research & therapy*, 03(01).
<https://doi.org/10.4172/2155-6105.1000119>
- Alessandri, G., Caprara, G. V., Eisenberg, N., & Steca, P. (2009). Reciprocal relations among self-efficacy beliefs and prosociality across time. *Journal of Personality*, 77(4), 1229–1259. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00580.x>
- Anders, G. (2003). *Partizipation*. In P. Röthing, & R. Prohl (Hrsg.), *Sportwissenschaftliches Lexikon* (7., neu bearbeitete Aufl.). Hofmann.
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of planners*, 35(4), 216–224.
- Bakan, Suseno, Y., Pinnington, A., & Money, A. (2004). The influence of financial participation and participation in decision-making on employee job attitudes. *International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 587–616.
<https://doi.org/10.1080/0958515042000181142>
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23–28), 2.
- Berdicchia, D., & Masino, G. (2019). The ambivalent effects of participation on performance and job stressors: The role of job crafting and autonomy. *Human Performance*, 32(5), 220–241. <https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1669038>

Bienvenu, O. J., Samuels, J. F., Costa, P. T., Reti, I. M., Eaton, W. W., & Nestadt, G. (2004).

Anxiety and depressive disorders and the five-factor model of personality: A higher- and lower-order personality trait investigation in a community sample. *Depression and anxiety*, 20(2), 92–97.

Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and

employee well-being. *Work, Employment & Society: A Journal of the British*

Sociological Association, 28(6), 963–984. <https://doi.org/10.1177/0950017013512714>

Brose, P. & Corsten, H. (1983). Partizipation in der Unternehmung. Florentz.

Caprara, G. V., Steca, P., Alessandri, G., Abela, J. R., & McWhinnie, C. M. (2010). Positive

orientation: explorations on what is common to life satisfaction, self-esteem, and optimism. *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 19(1), 63–71.

<https://doi.org/10.1017/s1121189x00001615>

Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J.,

Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M.,

Soenens, B., Van Petegem, S., & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need

satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>

Clark, L. A., McEwen, J. L., Collard, L. M., & Hickok, L. G. (1993). Symptoms and traits of

personality disorder: Two new methods for their assessment. *Psychological*

Assessment, 5(1), 81–91. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.1.81>

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Neo Pi-R. *Psychological Assessment Resources*.

Cox, A., Zagelmeyer, S., & Marchington, M. (2006). Embedding employee involvement and participation at work. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 250–267.
<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00017.x>

Decharms, C. R. (1968). *Personal Causation: The Internal Affective Determinants of Behavior*. Academic Press.

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, 19–43.
<https://doi.org/10.1146/annurevorgpsych032516-113108>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.

Delaney, M. L., & Royal, M. A. (2017). Breaking Engagement Apart: The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Engagement Strategies. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 127–140. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.2>

Eysenck, H. J. (1953). *The structure of human personality* (1. publ.). Methuen [u.a.].

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>

Field, A.P. (2012). *Discovering statistics using R*. SAGE Publications.

Fehr, T. (2000). Bioenergetische Charakterkonzepte aus persönlichkeitspsychologischer Sicht. *Report Psychologie*, 25, 344–355.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

- Gallie, D. (2013). Direct participation and the quality of work. *Human Relations; Studies towards the Integration of the Social Sciences*, 66(4), 453–473.
<https://doi.org/10.1177/0018726712473035>
- Gamez, W., Watson, D., & Doebbeling, B. N. (2007). Abnormal personality and the mood and anxiety disorders: implications for structural models of anxiety and depression. *Journal of Anxiety Disorders*, 21(4), 526–539.
<https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.08.003>
- Gaudens, L., Davies, M., & Buisine, S. (2023). What are the drivers of competence management? *European Conference on Management Leadership and Governance*, 19(1), 463–470. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.19.1.1905>
- Guo, Q., Sun, P., & Li, L. (2018). Why neurotic individuals are less prosocial? A multiple mediation analysis regarding related mechanisms. *Personality and Individual Differences*, 128, 55–61. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.02.026>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : a regression-based approach* (Second edition). The Guilford Press.
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of vocational behavior*, 95–96, 74–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- IBM Corp. Released 2023. IBM SPSS Statistics for Macintosh, Version 28.0. Armonk, NY: IBM Corp
- Jeronimus, B. F., Riese, H., & Ormel, J. (2018). *Environmental influences on neuroticism in adulthood: A systematic review*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/73rza>

- Kalleberg, A. L., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2009). Is participation good or bad for workers?: Effects of autonomy, consultation and teamwork on stress among workers in Norway. *Acta Sociologica*, 52(2), 99–116.
<https://doi.org/10.1177/0001699309103999>
- Karimzade, A., & Besharat, M. A. (2011). An investigation of the relationship between personality dimensions and stress coping styles. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 30, 797–802. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.155>
- Kirsch, W., Esser, W. M., & Gabele, E. (1979). *Das Management des geplanten Wandels von Organisationen*. Poeschel.
- Klages, L. (1926). *Die Grundlagen der Charakterkunde* (4. Aufl.). Barth.
- Kotov, R. I. (2006). *Extension of the hierarchical model of anxiety and depression to the personality domain. Doctoral dissertation*.
- Lahey, B. B. (2009). Public health significance of neuroticism. *The American Psychologist*, 64(4), 241–256. <https://doi.org/10.1037/a0015309>
- Latham, G. P., Mitchell, T. R., & Dossett, D. L. (1978). Importance of participative goal setting and anticipated rewards on goal difficulty and job performance. *The Journal of Applied Psychology*, 63(2), 163–171. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.2.163>
- Lohmann, A., & Prümper, J. (2006). Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro (FdP-B) Ergebnisse zur Reliabilität und Validität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 50(3), 119–134.
- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schütz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 30(8), 1018–1034. <https://doi.org/10.1177/0146167204264762>

- Mccrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. In L. A. Pervin (Hrsg.), *Handbook of personality psychology: Theory and research* (S. 159–181). Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *The American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.52.5.509>
- Meehl, P. E. (1962). Schizotaxia, schizotypy, schizophrenia. *The American Psychologist*, 17(12), 827–838. <https://doi.org/10.1037/h0041029>
- Menze, L. (2024). Partizipation. In *Partizipation Von Schülerinnen und Schülern Bei der Leistungsbeurteilung* (Bd. 36, S. 11–77). Springer Vieweg. in Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-658-43941-5_2
- Naragon-Gainey, K., & Watson, D. (2011). Clarifying the dispositional basis of social anxiety: A hierarchical perspective. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 926–934. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.07.012>
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factors structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574–583. <https://doi.org/10.1037/h0040291>
- Ostendorf, F., & Angleitner, A. (2004). *Neo-PI-R: Neo-persönlichkeitsinventar nach costa und McCrae*. Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2005). Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K): *Diagnostica*, 51(4), 195–206. <https://doi.org/10.1026/0012-1924.51.4.195>
- Robinson, M. D., Ode, S., Moeller, S. K., & Goetz, P. W. (2007). Neuroticism and affective priming: Evidence for a neuroticism-linked negative schema. *Personality and Individual Differences*, 42(7), 1221–1231. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.027>

- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397–427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x>
- Ryan, Richard M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*.
- Schnurr, S. (2018). Partizipation. Soziale Arbeit: Eine elementare Einführung. *Partizipation. Soziale Arbeit: Eine elementare Einführung*, 631–648.
- Schoemann, A. M., Boulton, A. J., & Short, S. D. (2017). Determining power and sample size for simple and complex mediation models. *Social Psychological and Personality Science*, 8(4), 379–386. <https://doi.org/10.1177/1948550617715068>
- Söhnchen, F., Walter, A., Klapper, D., Albers, S., Konradt, U., & Wolf, J. (2009). Common Method Variance und Single Source Bias. In *Methodik der empirischen Forschung* (S. 137–152). Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-96406-9_10
- Uziel, L., Seemann, M., & Schmidt-Barad, T. (2020). From being alone to being the only one: Neuroticism is associated with an egocentric shift in an alone context. *Journal of Personality*, 88(2), 339–355. <https://doi.org/10.1111/jopy.12494>

- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Wagner, J. A. (1994). Participation's Effects on Performance and Satisfaction: A Reconsideration of Research Evidence. *The Academy of Management Review*, 19(2), 312–330. <https://doi.org/10.2307/258707>
- Watson, D. (2000). Basic problems in positive mood regulation. *Psychological Inquiry*, 11(3), 205–209.
- Wright, M. T. (2010). *Partizipative Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung und Prävention* (1. Aufl.). Huber.
- Zhang, F., Baranova, A., Zhou, C., Cao, H., Chen, J., Zhang, X., & Xu, M. (2021). Causal influences of neuroticism on mental health and cardiovascular disease. *Human Genetics*, 140(9), 1267–1281. <https://doi.org/10.1007/s00439-021-02288-x>
- Zhi, Z., Abba, N., & Hamid, A. (2020). *Employee Participation In Organizational Decision Making As A Motivational Factor For Building High Performance Work System In An Organization*.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.....	18
------------------	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	20
Tabelle 2	23
Tabelle 3	26
Tabelle 4	27

Anhang



Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI)

Hiermit erkläre ich, dass ich die folgenden KI-Hilfsmittel zur Erstellung meiner Masterarbeit mit dem Titel „Wer ist denn schon gegen Partizipation? - Der moderierende Einfluss von Neurotizismus auf Partizipation und Bedürfnisbefriedigung“ verwendet habe. Ich versichere, dass die Kennzeichnung der verwendeten KI-Hilfsmittel vollständig ist, inkl. Verwendungszweck, Produktname, als auch ggfs. Prompts und Outputs des KI-Hilfsmittels. Ich verantworte die Auswahl und die Übernahme sämtlicher Ergebnisse der von mir verwendeten KI-Hilfsmittel vollumfänglich selbst.

Verwendungszweck*	Produktname des KI-Hilfsmittels	Ggfs. Prompt (Input) und Output des KI-Hilfsmittels
Finden von Formulierungen	ChatGPT	
Verbessern von Satzstellung	ChatGPT	
Übersetzungen von Textpassagen	ChatGPT	
Synonyme finden	ChatGPT	
Zusammenfassen von Textpassagen	ChatGPT	
Kontrolle der APA7 Richtlinien	ChatGPT	
Finden von Studien und Paper	Consensus AI	
Fragestellungen aufmachen	Consensus AI	

* Hilfsmittel zur Überprüfung von Grammatik und Rechtschreibung oder der automatisierten Erstellung des Literaturverzeichnisses sind von dieser Erklärung ausgenommen.