

## Mitgestaltung des Studiums (Job Crafting)

### Einleitung

Selbstinitiierte Handlungen, die auf Veränderungen des Inhalts bzw. der Umgebung von Tätigkeiten gerichtet sind, werden in der Arbeitswelt als *Job Crafting* bezeichnet (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Hinter Job Crafting steckt die Absicht, die Arbeit mit den eigenen Zielen, Motivationen und Leidenschaften in Übereinstimmung zu bringen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bezogen auf ein Studium werden zu Job Crafting unterschiedliche Aktivitäten der Studierenden gezählt, die insbesondere darauf abzielen, studienbezogene Ressourcen auszubauen oder herausfordernde Anforderungen zu steigern. Der *Ausbau struktureller Ressourcen* beschreibt das aktive Bestreben, sich (und seine Fähigkeiten) weiterzuentwickeln sowie Neues zu erlernen. Der *Ausbau sozialer Ressourcen* bezieht sich auf Aktivitäten im Studium, die den fachlichen Austausch sowie Rückmeldungen begünstigen, indem z. B. Lehrende oder Mitstudierende gezielt nach Feedback gefragt werden. Die *Steigerung herausfordernder Anforderungen* bezeichnet ergänzende Aktivitäten wie z. B. das proaktive Mitwirken an neuen Projekten.

Während Einflüsse diverser Studienbedingungen, beispielsweise positive Auswirkungen struktureller und sozialer Ressourcen im Studium auf das Engagement Studierender (Schagen & Beyer, 2012; Xerri, Radford & Shacklock, 2017), bereits vielfach empirisch untersucht wurden, war bisher weniger im Forschungsfokus, inwiefern Studierende diese Bedingungen – im Sinne des Job Crafting – selbst mitgestalten. Berufliche bzw. studienbezogene Tätigkeiten in Einklang mit eigenen Präferenzen und Bedürfnissen zu bringen, kann jedoch insbesondere heranwachsenden Personen wichtige Erfahrungen von Autonomie für ihre Persönlichkeitsentwicklung verschaffen. Autonomieerfahrungen wiederum wirken sich positiv auf die Lebenszufriedenheit, das Wohlbefinden sowie das Gefühl von Selbstbestimmtheit aus (Deci & Ryan, 2000; Levesque, Zuehlke, Stanek & Ryan, 2004).

Im Arbeitskontext konnten positive Auswirkungen des Job Crafting auf die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden gezeigt werden (Tims, Bakker & Derks, 2012). Bei „Job-Crafter\_innen“ ließen sich höheres Engagement und höhere Arbeitszufriedenheit, geringere Burnout-Werte (Berg, Grant & Johnson, 2010; Hakanen, Peeters & Schaufeli, 2017; Slemp, Kern & Vella-Brodrick, 2015; Tims, Bakker & Derks, 2014) sowie bessere Leistungen beobachten (Dubbelt, Demerouti & Rispens, 2019; Lee & Lee, 2018). Daher werden auch positive Effekte vergleichbarer Aktivitäten im Studienkontext angenommen.

### Methode

Das Ausmaß der Mitgestaltung im Studium wurde anhand einer übersetzten und an den Studienkontext angepassten Version der *Job Crafting Scale* erhoben (Tims et al., 2012). Die Studierenden sollten auf einer Skala von „trifft gar nicht zu“ (1) bis „trifft vollständig zu“ (5) bewerten, inwieweit sie ihr Studium mitgestalten.

Die Steigerung herausfordernder Anforderungen wurde mit vier Items (z. B. „Ich mache mehr fürs Studium, als ich müsste, auch wenn ich dafür keine zusätzlichen Leistungspunkte/Scheine erhalte“) erfasst. Der Ausbau sozialer Ressourcen, wurde ebenfalls mit vier Items (z. B. „Ich bitte Lehrende, mich zu beraten“) operationalisiert. Auch der Ausbau struktureller Ressourcen der Studierenden wurde mit insgesamt vier Items (z. B. „Ich versuche, im Studium Neues zu erlernen“) erfragt.



Zur Auswertung werden gesondert für jede der drei Dimensionen Mittelwerte berichtet.

### Kernaussagen

- Die befragten Studierenden geben an, insbesondere ihre strukturellen Ressourcen auszubauen (M=4,2; Skalenanker: 1–5). Die Werte für den Ausbau ihrer sozialen Ressourcen (M=2,6) sowie für die Steigerung herausfordernder Anforderungen (M=2,7) sind niedriger.
- Soziale Ressourcen bauen die Befragten der Philosophie und Geisteswissenschaften (M=2,8) am stärksten aus, während die Befragten der Rechtswissenschaft (M=2,0) sowie Wirtschaftswissenschaft (M=2,1) ihre sozialen Ressourcen tendenziell am wenigsten ausbauen.
- Studierende der FU Berlin berichten im Mittel deutlich geringere Werte als jene der bundesweiten Befragung Studierender in Deutschland, was die Steigerung herausfordernder Anforderungen angeht.

### Ergebnisse

Um ihr Studium mit eigenen Vorstellungen und Präferenzen in Einklang zu bringen, berichten die befragten Studierenden davon, insbesondere ihre strukturellen Ressourcen auszubauen (M=4,2; vgl. Abbildung 1). Weitaus geringer sind die Werte für den Ausbau sozialer Ressourcen des Studiums (M=2,6; vgl. Abbildung 3) und die Steigerung herausfordernder Anforderungen (M=2,7; vgl. Abbildung 5).

#### Ausbau struktureller Ressourcen

Die befragten Studierenden berichten im Mittel, die strukturellen Ressourcen ihres Studiums vergleichsweise stark auszubauen (M=4,2). Es gibt keine substanziellen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Studierenden (♀: M=4,2 vs. ♂: M=4,1; Abbildung 1).

Zwischen den Studierenden unterschiedlicher Fachbereiche zeigen sich kaum Unterschiede. Studierende des Fachbereichs Veterinärmedizin bauen ihre strukturellen Ressourcen im Studium im Mittel am stärksten aktiv aus (M=4,4), Studierende der Fachbereiche Wirtschaftswissenschaft sowie Geowissenschaften hingegen am wenigsten (jeweils M=4,1; Abbildung 2).

#### Ausbau sozialer Ressourcen

Die Befragten geben an, die sozialen Ressourcen ihres Studiums moderat auszubauen (M=2,6). Es gibt keine substanziellen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Studierenden (♀: M=2,6 vs. ♂: M=2,5; vgl. Abbildung 3).

Unterschiede zeigen sich dagegen zwischen Studierenden der unterschiedlichen Fachbereiche: Während die befragten Studierenden des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften ihre sozialen Ressourcen am stärksten ausbauen (M=2,8), bauen die Befragten der Fachbereiche Wirtschaftswissenschaft (M=2,1) sowie Rechtswissenschaft ihre sozialen Ressourcen am wenigsten aktiv aus (M=2,0; vgl. Abbildung 4).

### Steigerung herausfordernder Anforderungen

Hinsichtlich der Steigerung herausfordernder Anforderungen geben die Befragten im Mittel moderate Werte an ( $M=2,7$ ). Es gibt keine substanziellen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Studierenden ( $\text{♀}$ :  $M=2,7$  vs.  $\text{♂}$ :  $M=2,8$ ; vgl. Abbildung 5).

Es zeigen sich vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen Studierenden unterschiedlicher Fachbereiche: Mit einem Mittelwert von  $M=2,9$  geben die befragten Studierenden des Fachbereichs Physik den stärksten Wert für die Steigerung der herausfordernden Anforderungen ihres Studiums an. Studierende des Fachbereichs Rechtswissenschaft weisen hier im Mittel den niedrigsten Wert auf ( $M=2,5$ ; vgl. Abbildung 6).

### Einordnung

Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2016 zeigen sich in der aktuellen Befragung auf keiner Dimension der Mitgestaltung des Studiums signifikante Unterschiede (vgl. Abbildung 1, und Abbildung 5). Auf Ebene der Fachbereiche ist beim Ausbau struktureller Ressourcen und bei der Steigerung herausfordernder Anforderungen keine eindeutige Tendenz zu beobachten (vgl. Abbildung 2 und Abbildung 6). Einzig der Ausbau sozialer Ressourcen ist 2019 in einigen Fachbereichen geringer als 2016 (beispielsweise Geschichts- und Kulturwissenschaften:  $M=2,7$  vs.  $M=2,9$ ; vgl. Abbildung 4).

Auch über den Verlauf der Befragungsjahre 2012, 2014, 2016 und 2019 sind die Werte zur Mitgestaltung des Studiums auf allen Dimensionen nahezu gleich geblieben (vgl. Tabelle 1).

Im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Befragung Studierender in Deutschland unterscheiden sich die 2019 an der FU Berlin erhobenen Werte zur Mitgestaltung des Studiums einzig bezüglich der Steigerung herausfordernder Anforderungen: Auf dieser Dimension des Job Crafting geben die Studierenden der FU Berlin signifikant geringere Werte an ( $M=2,7$  vs.  $M=3,0$ ; vgl. Tabelle 2).

### Literatur

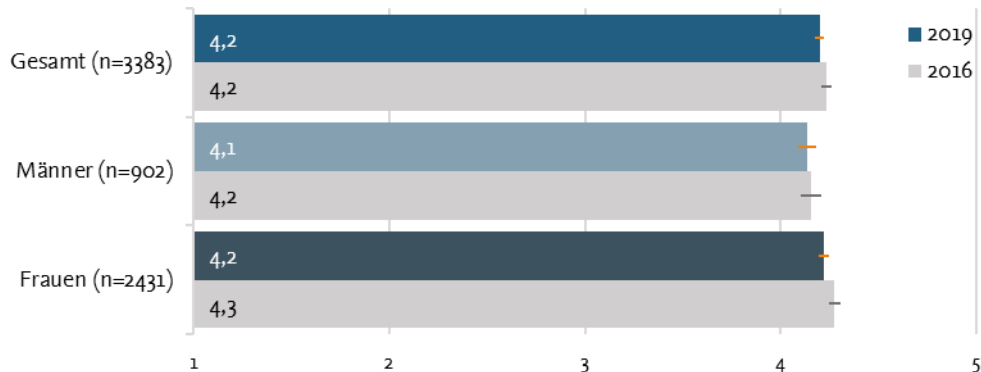
- Berg, J. M., Grant, A. M. & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling. Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 973–994. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Dubbelt, L., Demerouti, E. & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(2), 1–15. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1576632>
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W. & Schaufeli, W. B. (2017). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 289–301. <https://doi.org/10.1037/ocp0000081>
- Lee, J. Y. & Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277–313. <https://doi.org/10.1177/1534484318788269>



- Levesque, C., Zuehlke, A. N., Stanek, L. R. & Ryan, R. M. (2004). Autonomy and Competence in German and American University Students: A Comparative Study Based on Self-Determination Theory. *Journal of Educational Psychology, 96*(1), 68–84. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.96.1.68>
- Schagen, N. & Beyer, L. (2012). *Der Einfluss von Anforderungen und Ressourcen auf das Arbeitsengagement unter Studierenden* (ZeE-Publikationen, Band 16): Berlin: Humboldt-Universität, Zentrum für empirische Evaluationsmethoden.
- Slemp, G. R., Kern, M. L. & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being. The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being, 5*(1), 411. <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173–186.
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2014). Job crafting and job performance. A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201. Zugriff am 30.11.2015.
- Xerri, M. J., Radford, K. & Shacklock, K. (2017). Student engagement in academic activities: a social support perspective. *Higher Education, 1*–17.

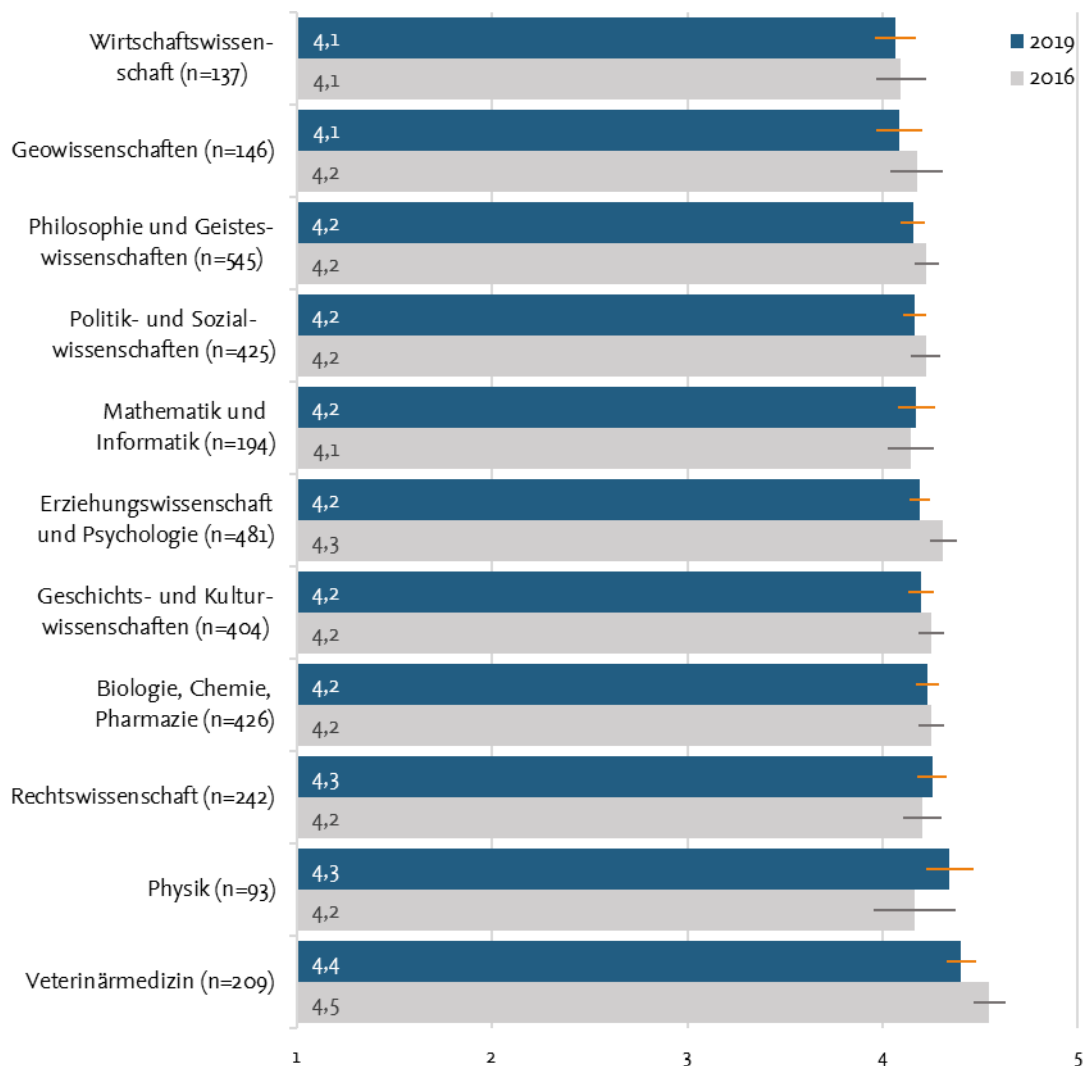
### Grafische Ergebnisdarstellung

Abbildung 1: Job-Crafting-Dimension Ausbau struktureller Ressourcen, differenziert nach Geschlecht



Anmerkung: Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5 mit 95%-Konfidenzintervall

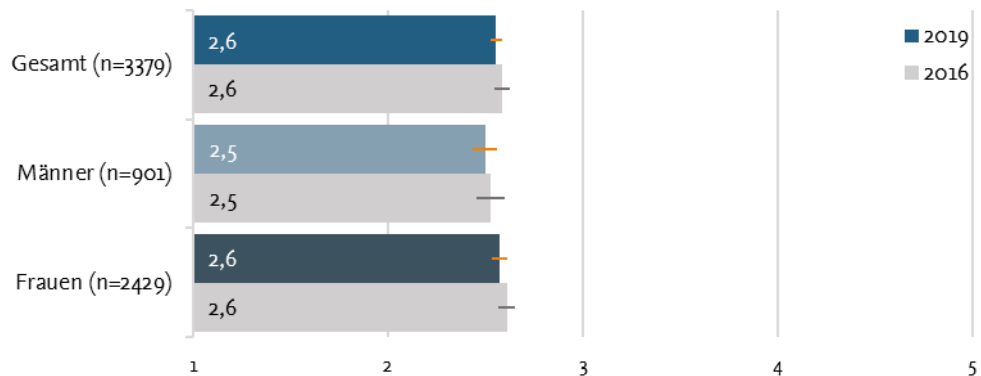
Abbildung 2: Job-Crafting-Dimension Ausbau struktureller Ressourcen, differenziert nach Fachbereichen



Anmerkung: Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5 mit 95%-Konfidenzintervall

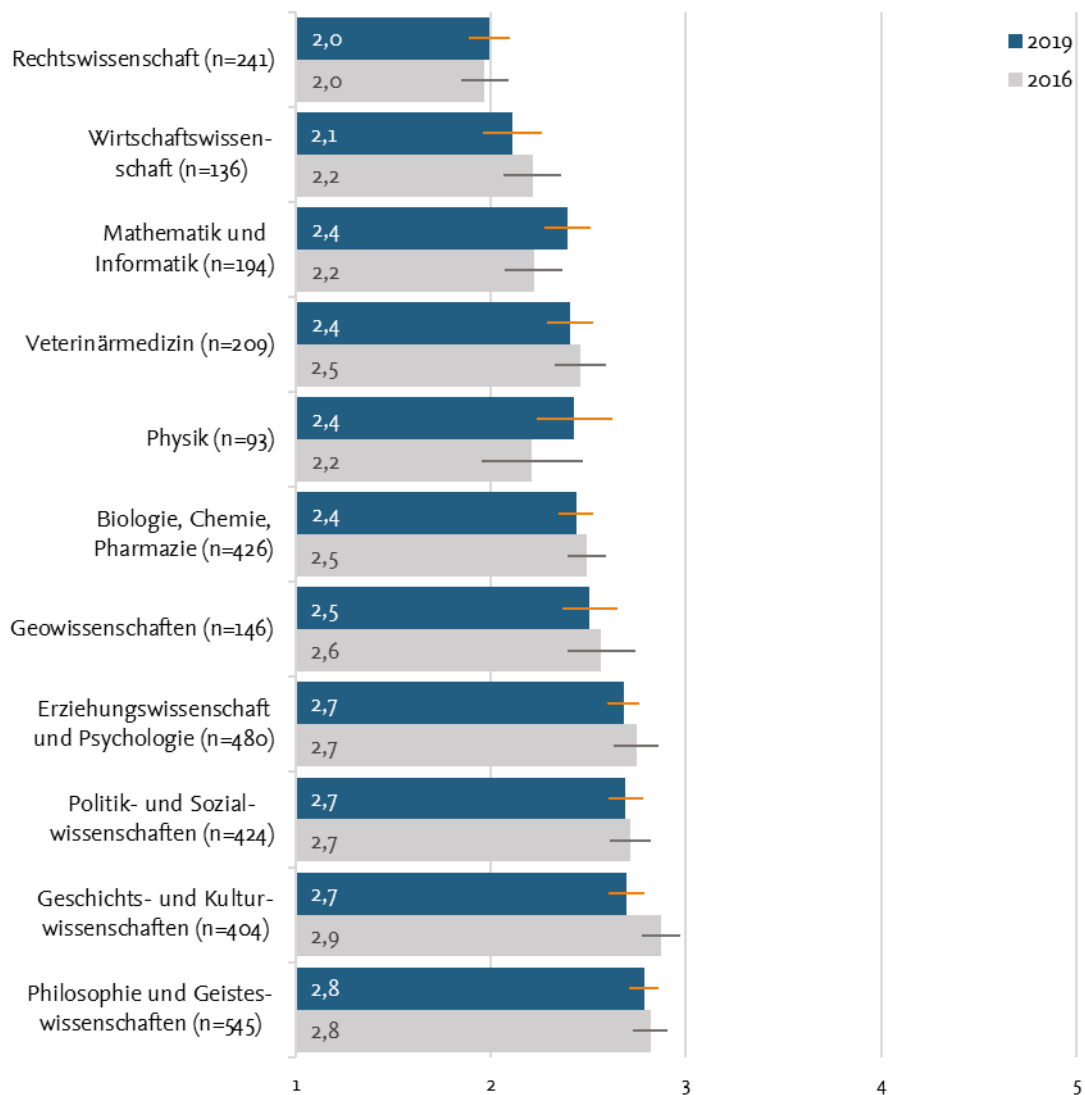


Abbildung 3: Job-Crafting-Dimension Ausbau sozialer Ressourcen, differenziert nach Geschlecht



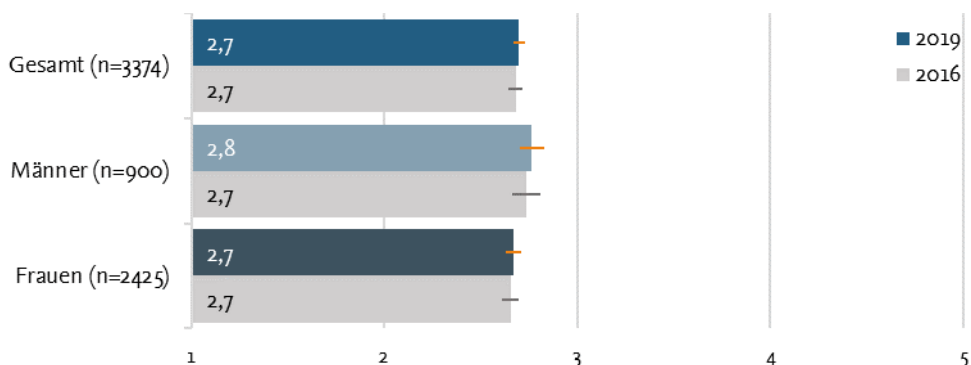
Anmerkung: Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5 mit 95%-Konfidenzintervall

Abbildung 4: Job-Crafting-Dimension Ausbau sozialer Ressourcen, differenziert nach Fachbereichen



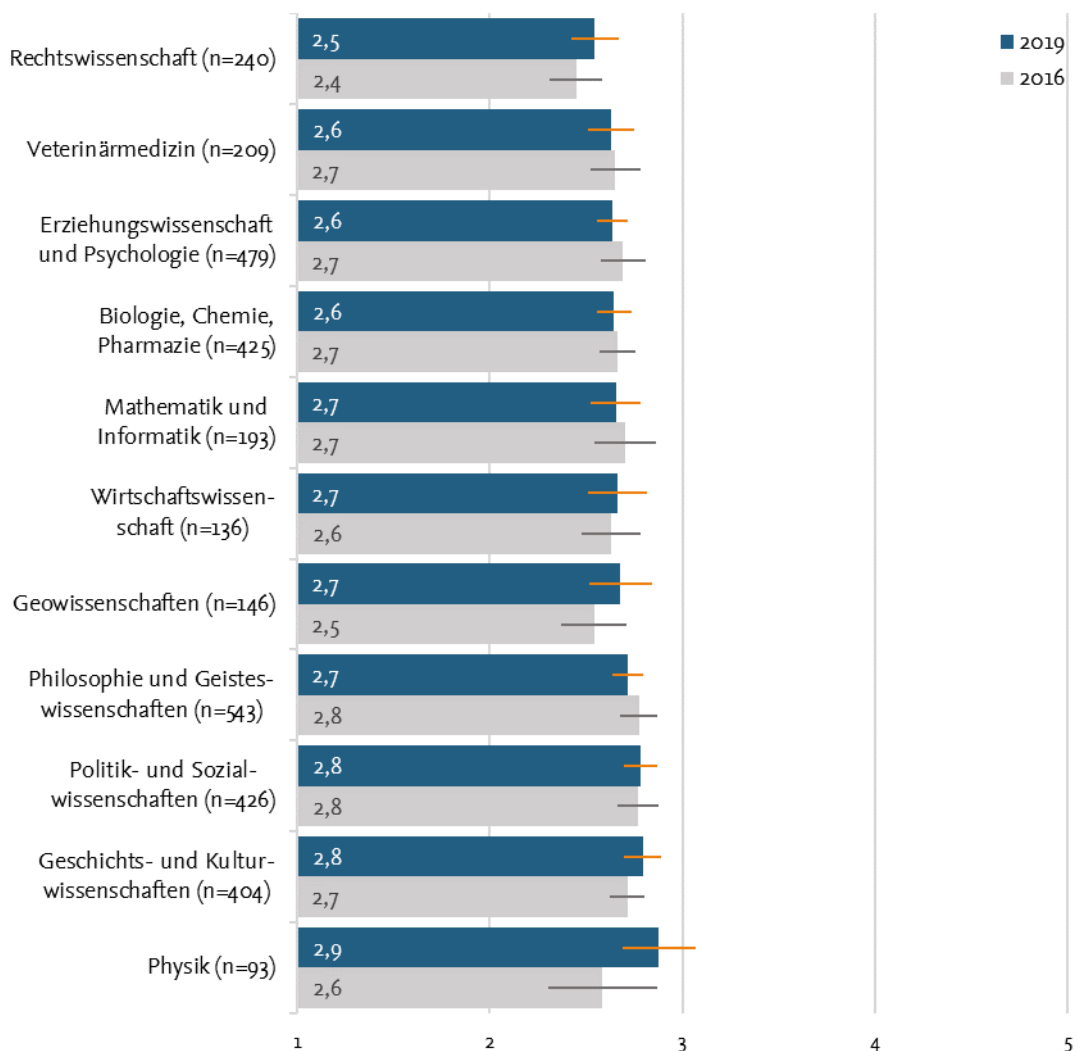
Anmerkung: Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5 mit 95%-Konfidenzintervall

Abbildung 5: Job-Crafting-Dimension Steigerung herausfordernder Anforderungen, differenziert nach Geschlecht



Anmerkung: Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5 mit 95%-Konfidenzintervall

Abbildung 6: Job-Crafting-Dimension Steigerung herausfordernder Anforderungen, differenziert nach Fachbereichen



Anmerkung: Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5 mit 95%-Konfidenzintervall



Tabelle 1: Job-Crafting-Dimensionen bei Studierenden der FU Berlin im Zeitverlauf der Befragungen

|  | UHR FU 2019<br><i>M</i> (95%-KI) | UHR FU 2016<br><i>M</i> (95%-KI) | UHR FU 2014<br><i>M</i> (95%-KI) | UHR FU 2012<br><i>M</i> (95%-KI) |
|--|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>Ausbau struktureller Ressourcen</b>           |                                  |                                  |                                  |                                  |
| Gesamt   | n=3383<br>4,2 (4,2-4,2)          | n=2606<br>4,2 (4,2-4,3)          | n=2396<br>4,1 (4,1-4,2)          | n=2703<br>4,2 (4,2-4,2)          |
| Männer   | n=902<br>4,1 (4,1-4,2)           | n=754<br>4,2 (4,1-4,2)           | n=751<br>4,1 (4,0-4,1)           | n=868<br>4,2 (4,2-4,2)           |
| Frauen   | n=2431<br>4,2 (4,2-4,2)          | n=1818<br>4,3 (4,2-4,3)          | n=1645<br>4,2 (4,1-4,2)          | n=1835<br>4,2 (4,2-4,3)          |
| <b>Ausbau sozialer Ressourcen</b>                |                                  |                                  |                                  |                                  |
| Gesamt   | n=3379<br>2,6 (2,5-2,6)          | n=2606<br>2,6 (2,5-2,6)          | n=2396<br>2,4 (2,4-2,5)          | n=2703<br>2,5 (2,4-2,5)          |
| Männer   | n=901<br>2,5 (2,4-2,6)           | n=754<br>2,5 (2,5-2,6)           | n=751<br>2,4 (2,3-2,4)           | n=868<br>2,5 (2,4-2,5)           |
| Frauen   | n=2429<br>2,6 (2,5-2,6)          | n=1818<br>2,6 (2,6-2,7)          | n=1645<br>2,4 (2,4-2,5)          | n=1835<br>2,5 (2,4-2,5)          |
| <b>Steigerung herausfordernder Anforderungen</b> |                                  |                                  |                                  |                                  |
| Gesamt   | n=3374<br>2,7 (2,7-2,7)          | n=2606<br>2,7 (2,6-2,7)          | n=2396<br>2,6 (2,6-2,7)          | n=2703<br>2,7 (2,6-2,7)          |
| Männer   | n=900<br>2,8 (2,7-2,8)           | n=754<br>2,7 (2,7-2,8)           | n=751<br>2,7 (2,6-2,7)           | n=868<br>2,8 (2,7-2,8)           |
| Frauen   | n=2425<br>2,7 (2,6-2,7)          | n=1818<br>2,7 (2,6-2,7)          | n=1645<br>2,6 (2,6-2,6)          | n=1835<br>2,6 (2,6-2,7)          |

Anmerkung: Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5 mit 95%-Konfidenzintervall



Tabelle 2: Job-Crafting-Dimensionen, Vergleich der Studierenden der FU Berlin mit Studierenden der Bundesweiten Befragung Studierender in Deutschland 2017

|        | UHR FU 2019<br><i>M</i> (95%-KI)                 | BWB 2017<br><i>M</i> (95%-KI) |
|--------|--|-------------------------------|
|        | <b>Ausbau struktureller Ressourcen</b>           |                               |
| Gesamt | n=3383   | n=5647                        |
|        | 4,2 (4,2–4,2)                                    | 4,2 (4,2–4,2)                 |
| Männer | n=902  | n=2112                        |
|        | 4,1 (4,1–4,2)                                    | 4,2 (4,2–4,2)                 |
| Frauen | n=2431   | n=3535                        |
|        | 4,2 (4,2–4,2)                                    | 4,2 (4,2–4,3)                 |
|        | <b>Ausbau sozialer Ressourcen</b>                |                               |
| Gesamt | n=3379   | n=5648                        |
|        | 2,6 (2,5–2,6)                                    | 2,6 (2,5–2,6)                 |
| Männer | n=901  | n=2113                        |
|        | 2,5 (2,4–2,6)                                    | 2,5 (2,5–2,6)                 |
| Frauen | n=2429   | n=3535                        |
|        | 2,6 (2,5–2,6)                                    | 2,6 (2,5–2,6)                 |
|        | <b>Steigerung herausfordernder Anforderungen</b> |                               |
| Gesamt | n=3374   | n=5644                        |
|        | 2,7 (2,7–2,7)                                    | 3,0 (2,9–3,0)                 |
| Männer | n=900  | n=2112                        |
|        | 2,8 (2,7–2,8)                                    | 3,1 (3,0–3,1)                 |
| Frauen | n=2425   | n=3532                        |
|        | 2,7 (2,6–2,7)                                    | 2,9 (2,9–2,9)                 |

Anmerkung: Mittelwerte auf einer Skala von 1 bis 5 mit 95%-Konfidenzintervall

