

Weiterbringer - News aus der Neurowissenschaft!

Zwei Arten der Selbstkontrolle – und warum sie deinen Joballtag beeinflussen.

Einführung

Die Studie untersucht, wie zwei verschiedene Formen der Selbstkontrolle – sogenannte „Stop-Kontrolle“ und „Start-Kontrolle“ – das Verhalten und die emotionale Selbstregulation von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beeinflussen. Selbstkontrolle ist ein zentraler Aspekt für berufliches Verhalten, insbesondere wenn es darum geht, unerwünschte Impulse zu unterdrücken oder zielgerichtet zu handeln. Bisher wurde Selbstkontrolle meist als einheitliches Konstrukt behandelt. Diese Studie hingegen geht differenziert vor und zeigt, dass es hilfreich ist, zwischen zwei Formen der Selbstkontrolle zu unterscheiden.

Was ist Stop- und Start-Kontrolle?

Die Stop-Kontrolle beschreibt die Fähigkeit, impulsive, spontane oder unerwünschte Verhaltensweisen zu unterdrücken. Ein Beispiel hierfür wäre, bei Ärger im Job nicht sofort ungefiltert zu reagieren. Die Start-Kontrolle hingegen beschreibt die Fähigkeit, zielgerichtetes Verhalten trotz möglicher Ablenkungen oder innerer Widerstände zu beginnen – etwa eine unangenehme, aber notwendige Aufgabe anzupacken.

Ziel der Studie

Die Forschenden wollten herausfinden, ob diese beiden Kontrollarten unterschiedliche Auswirkungen auf zwei zentrale Aspekte des Arbeitslebens haben:

1. Kontraproduktives Arbeitsverhalten (CWB) – etwa Zuspätkommen, absichtliche Verlangsamung der Arbeit oder unangemessene Kommentare.
2. Emotionsregulation – die Fähigkeit, mit belastenden Gefühlen bei der Arbeit umzugehen, ohne das Arbeitsumfeld negativ zu beeinflussen.

Vorgehen

Es wurden Daten von insgesamt 226 Berufstätigen aus verschiedenen Branchen erhoben. Die Teilnehmenden füllten Fragebögen aus, in denen ihre Tendenz zu Start- und Stop-Kontrolle sowie ihr Verhalten am Arbeitsplatz und ihre Emotionsregulation erfasst wurden.

Zentrale Ergebnisse

Die Auswertung zeigte, dass Stop-Kontrolle stark mit weniger kontraproduktivem Verhalten am Arbeitsplatz zusammenhing. Das bedeutet: Wer sich gut darin kontrollieren kann, spontane negative Impulse zu unterdrücken, zeigt seltener problematisches Verhalten im Job. Interessanterweise hatte Start-Kontrolle hingegen keinen signifikanten Einfluss auf dieses Verhalten.

Beide Kontrollarten waren allerdings mit besserer Emotionsregulation verbunden – das heißt, Menschen, die entweder gut stoppen oder gut starten können, sind auch besser darin, mit emotional belastenden Situationen umzugehen.

Bedeutung für die Praxis

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es im Arbeitskontext wichtig ist, gezielt auf unterschiedliche Aspekte von Selbstkontrolle zu achten. Besonders die Fähigkeit zur Stop-Kontrolle scheint eine Schlüsselfunktion zu haben, wenn es darum geht, kontraproduktives Verhalten zu vermeiden. Für Unternehmen könnte das bedeuten, bei Auswahlverfahren oder Trainingsprogrammen gezielt auf diese Fähigkeiten zu achten – etwa durch Übungen zur Impulskontrolle oder achtsamkeitsbasierte Methoden.

Fazit

Selbstkontrolle ist nicht gleich Selbstkontrolle. Diese Studie zeigt, dass eine differenzierte Betrachtung – insbesondere die Trennung in Stop- und Start-Kontrolle – wertvolle Erkenntnisse für das Verständnis von Arbeitsverhalten liefern kann. Besonders die Stop-Kontrolle hat dabei eine zentrale Bedeutung, wenn es um die Vermeidung von negativem Verhalten am Arbeitsplatz geht.

Quellenangabe

van Hooft, E. A. J., & Kreemers, L. M. (2017). Stop and start control at work: Differential validity of two types of selfcontrol for work behavior and emotion regulation. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(3), 290–301.