

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Partizipative Entscheidungsfindung, Job Crafting und die Bedeutung
der eigenen Arbeit

Verfasser

Dominik Setz

Angestrebter akademischer Grad

Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im November 2015

Studienkennzahl: A298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuerin: MMag. Dr. Bettina Kubicek

Danksagungen

Ich möchte hiermit allen danken, die mich während meiner Studienzeit und der Erstellung dieser Diplomarbeit unterstützt haben.

Danke an...

... Dr.ⁱⁿ MMag.^a Bettina Kubicek für stets konstruktives Feedback, Rückmeldungen und meine Aufnahme in dieses Projekt.

... Dr.ⁱⁿ Mag.^a Matea Paškvan für den Glauben an meine Fähigkeiten, sei es ihm Zuge der Diplomarbeit, dem Forschungspraktikum bei der Arbeits- und Organisationspsychologie und darüber hinaus. Auf dich war immer Verlass!

... Andrea und Laura. Ihr wart die besten Partnerinnen und ich bin froh, dass wir dadurch auch Freunde geworden sind.

...meine Eltern Monika und Ralph und meinen Bruder Daniel für ihre bedingungslose Unterstützung meiner Lebensentscheidungen bisher und in der Zukunft. Dank euch hab ich immer ein Zuhause.

...Daniel und Fethi. Auf beste Freunde für lange Zeit - ganz egal, ob wir am selben Ort leben sollten oder nicht. Das Leben in Wien wäre ohne euch nur halb so dramatisch gewesen.

INHALTSVERZEICHNIS

ZUSAMMENFASSUNG.....	6
ABSTRACT.....	7
VORWORT.....	9
1. EINLEITUNG.....	10
2. THEORETISCHER HINTERGRUND.....	12
2.1. PROAKTIVITÄT AM ARBEITSPLATZ: JOB CRAFTING.....	12
2.2. VORAUSSETZUNGEN FÜR JOB CRAFTING.....	13
2.3. KONSEQUENZEN VON JOB CRAFTING.....	15
2.4. THEORIE DER RESSOURCENERHALTUNG.....	17
3. FORSCHUNGSFRAGE, HYPOTHESEN UND FORSCHUNGSMODELLE.....	20
3.1. FORSCHUNGSFRAGE UND HYPOTHESEN.....	20
3.2. FORSCHUNGSMODELLE.....	21
4. METHODE.....	24
4.1. UNTERSUCHUNGSDURCHFÜHRUNG.....	24
4.2. STICHPROBE.....	25
4.3. ERHEBUNGSINSTRUMENTE.....	27
4.3.1. PARTIZIPATION.....	27
4.3.2. JOB CRAFTING.....	28
4.3.3. BEDEUTUNG.....	29
4.4. AUSWERTUNGSVERFAHREN.....	30
5. STATISTISCHE AUSWERTUNG.....	33
5.1. DARSTELLUNG DER DESKRIPTIVEN STATISTIK.....	33
5.2. MESSMODELLE.....	34
5.3. STRUKTURMODELLE UND HYPOTHESENBEZOGENE ERGEBNISSE.....	36
6. DISKUSSION.....	38
6.1. DISKUSSION DER ERGEBNISSE.....	38
6.2. LIMITATIONEN DER UNTERSUCHUNG.....	41
6.3. PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN DER VORLIEGENDEN ARBEIT	42
7. LITERATURVERZEICHNIS.....	44
8. TABELLENVERZEICHNIS.....	48
9. ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	49
10. ANHANG.....	50

Zusammenfassung

Organisationen stellen in der heutigen Zeit mehr Anforderungen an ihre MitarbeiterInnen und bieten oft wenig, um diese im Gegenzug motiviert und engagiert zu halten. Oftmals hat dies negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit und sie fühlen sich von ihrer Arbeit und Arbeitstätigkeit entfremdet. Es gibt jedoch im Arbeitskontext Verhaltensweisen, die MitarbeiterInnen betreiben können, um, im Angesicht dieser steigenden Anforderungen, ihrer Arbeit gegenüber positiv eingestellt zu bleiben. Diese Studie untersucht, ob Job Crafting, eine eigeninitiierte Form von Verhalten durch die Angestellte proaktiv die Merkmale ihrer Arbeit formen, um sie mit ihren eigenen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Präferenzen in Einklang zu bringen, positive Einflüsse auf die Bedeutung der eigenen Arbeit haben kann, und welche Bedingungen diese Form von Verhalten am Arbeitsplatz begünstigen können. Konkret wurde untersucht, ob Partizipation bei Entscheidungen es MitarbeiterInnen ermöglicht stärker Job Crafting zu betreiben und ob jene, die diese Möglichkeit auch in Anspruch nehmen, ihrer Arbeit größere Bedeutung zuschreiben. Zusätzlich sollte auf Basis der Theorie der Ressourcenerhaltung von Hobfoll ein möglicher reverser Effekt der Bedeutung auf das Job Crafting untersucht werden. Es wurde eine Langzeitstudie mit drei Erhebungszeitpunkten durchgeführt. Personen wurden mittels Online-Fragebogen oder Fragebögen in Papier-Bleistift-Form befragt. Mittels Strukturgleichungsmodellen wurden die Daten von 281 Befragten, die an allen drei Messzeitpunkten teilgenommen hatten, ausgewertet, und die Messmodelle einander gegenübergestellt. Es konnten keine signifikanten Wirkungen von Partizipation bei der Arbeit auf das Job Crafting, von Job Crafting auf die Bedeutung oder von der Bedeutung der eigenen Arbeit auf das Job Crafting festgestellt werden. Möglicherweise waren die erfassten Merkmale zu stabil, um zu Veränderungen zwischen den Erhebungswellen zu führen. Eine nähere Überarbeitung der methodischen Probleme dieser Arbeit kann in zukünftigen Forschungen jedoch zu signifikanten Ergebnissen führen.

Schlüsselwörter: Arbeitsressourcen, Partizipation, Job Crafting, Bedeutung, Theorie der Ressourcenerhaltung

Abstract

Today, organizations often demand more time and effort from their workers and offer little in return to keep them motivated and engaged. This can lead to negative outcomes in their health and make them feel alienated from their job or their tasks at work. There are behaviors that allow workers to keep a positive attitude towards their job in the face of these increasing demands. This study examines whether job crafting, as a self-initiated change behavior that employees engage in with the aim to align their jobs with their own preferences, motives and passions, can have a positive impact on the meaning of work and which antecedents lead up to it. More precisely whether or not participation in decision-making allows for more job crafting at work and if those who engage in it find more meaning in their job. Additionally, it was hypothesized that meaning would have a reverse effect on job crafting on the basis of Hobfoll's conservation of resources theory. For this paper, a three-wave longitudinal study was conducted and participants were surveyed online or via paper-pencil questionnaire. The data of 281 participants who took part in the survey for all three measurements was used for analysis. The results of cross-lagged longitudinal structural equation modeling showed no significant effects between the variables participation, job crafting or meaning in either direction. It is possible that the included constructs are more stable over time than anticipated. A revision of this surveys' methodological problems can lead to significant results in future research.

Key words: job resources, participation, job crafting, meaning, conservation of resources theory

Vorwort

Die hier dargestellte Arbeit entstand an der Universität Wien und ist Teil des Projekts „Arbeit im Wandel“ am Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie. Der Fokus von „Arbeit im Wandel“ liegt auf Veränderungen in der heutigen Arbeitswelt in Bezug auf Tätigkeiten und Anforderungen der ArbeitnehmerInnen. Diese Diplomarbeit ist wiederum der Studie „Arbeit und Wohlbefinden – DACH“ zuzuordnen. Die DACH Studie ist eine Kooperation mit der Universität Bern und befasst sich speziell mit einer Stichprobe aus Deutschland, Österreich und der Schweiz (DACH). Finanziert wird das Projekt von Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF).

Allein aus den Daten der DACH-Studie entstehen insgesamt vier weitere Diplomarbeiten von Andrea Petersen, Laura Will, Maria Gerber und Christina Hunkeler. Durch die Verwendung des selben Datensatzes kann es an manchen Stellen zu thematischen oder inhaltlichen Überschneidungen kommen. Diese beschränken sich allerdings auf die Erhebung der Daten und die Durchführung der Untersuchung. Durch die Zusammenarbeit der StudentInnen konnte eine umfassendere Stichprobe erfasst werden mit TeilnehmerInnen aus drei verschiedenen Ländern und einem breiten Spektrum an Berufssparten. Die vorliegende Diplomarbeit ist jedoch eigenständig entstanden, die dargestellten Hypothesen unterscheiden sich von den anderen vier Arbeiten thematisch deutlich und es wurden andere Analyseinstrumente für die gemeinsam erhobenen Daten verwendet.

1. Einleitung

In der heutigen Zeit werden sich Unternehmen immer mehr der Verbindung zwischen den psychosozialen Arbeitsbedingungen ihrer MitarbeiterInnen und deren Gesundheit bewusst (bsp., Vahtera et al., 2000). So zeigt sich, dass negative Veränderungen in den Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise weniger Handlungsspielraum, steigende Anforderungen oder sinkende soziale Unterstützung, das Risiko für Krankenstände oder geistige Beschwerden bei ArbeitnehmerInnen deutlich erhöht (Vahtera et al., 2000; Stansfeld & Candy, 2006) und somit Auswirkungen auf das Unternehmen sowie auf das Individuum haben. Die äußeren Bedingungen, die Organisationen zur Verfügung stellen, haben also ihrerseits bereits Einflüsse auf die geistige Gesundheit der MitarbeiterInnen. Wie sieht es allerdings aus, wenn Beschäftigte selbst Entscheidungen bezüglich ihrer Arbeitsumwelt treffen können? Proaktive Persönlichkeitstypen bilden eine Möglichkeit, um eine solche Frage zu beantworten. Proaktives Verhalten wird definiert als die relativ stabile Tendenz Veränderungen in der (eigenen) Umwelt herbeizuführen (Bateman & Crant, 1993). Darunter würde nun beispielsweise das Ansprechen von wichtigen Problemen gegenüber Vorgesetzten (Morrison & Milken, 2000) oder die eigenständige Verbesserung von Arbeitsmethoden (Morrison & Phelps, 1999) fallen. Forschung im Bereich von Proaktivität bei der Arbeit hat gezeigt, dass diese positive Wirkungen für Beschäftigte und Beschäftigende haben kann (Grant, Parker & Collins, 2009; Morrison, 1993a, 1993b).

Diese Diplomarbeit beschäftigt sich nun mit einer speziellen Form von proaktivem Verhalten am Arbeitsplatz, dem Job Crafting. Nach Wrezesniewski und Dutton (2001) beschreibt Job Crafting eine eigeninitiierte Form von Verhalten durch die Angestellte proaktiv die Merkmale ihrer Arbeit formen, um sie mit ihren eigenen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Präferenzen in Einklang zu bringen. Dass ein solches Verhalten am Arbeitsplatz positive Konsequenzen nach sich ziehen kann, hat sich in einigen Untersuchungen bereits gezeigt. Als Beispiel: LehrerInnen, die gemeinschaftliches Job Crafting betreiben, leisten beispielsweise bessere Arbeit, sind zufriedener und binden sich stärker an ihren Arbeitsplatz (Leana, Appelbaum & Shevchuk, 2009).

Zunächst soll der Fokus auf der Frage liegen, was MitarbeiterInnen brauchen, um überhaupt Job Crafting betreiben zu können. Werden sie mehr in Entscheidungen eingebunden, so haben sie auch stärker das Gefühl einen Einfluss auf ihre Arbeitsumgebung zu besitzen (Jackson, 1983). Die erste Forschungsfrage, die geklärt werden soll, ist also, ob eine empfundene Beteiligung bei Entscheidungen (d.h. Partization) Job Crafting begünstigt.

Wrezesniewski und Dutton (2001) postulierten in dem ihrem Modell zu Job Crafting außerdem, dass MitarbeiterInnen, die Job Crafting betreiben, ihre Tätigkeit als bedeutsamer empfinden. Diese Überlegungen aus dem Modell werden in der zweiten Forschungsfrage empirisch geprüft.

Neben dieser linearen Idee, dass positive Effekte von Partizipation über Job Crafting zu mehr Bedeutung führen, gibt es allerdings noch die Möglichkeit, dass auch eine umgekehrte Wirkung besteht. Laut der Theorie der Ressourcenerhaltung von Hobfoll (1989) streben Menschen nach dem Sammeln, Erhalten und Anreichern von Ressourcen. Mehrere ForscherInnen haben auf Basis dieser Theorie bereits Reziprozitäten in Bezug auf Arbeitsressourcen gezeigt (Llorens et al., 2007; Lu, 2011; Xanthopoulou et al., 2009).

Die dritte Forschungsfrage befasst sich also mit der möglichen Wirkung die Bedeutung nun rückwirkend auf die Gestaltung der eigenen Arbeit in Form von Job Crafting haben kann.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Proaktivität am Arbeitsplatz: Job Crafting

Eine Arbeit kann definiert werden als eine Sammlung von Aufgaben und sozialen Beziehungen, die einer Person in einer Organisation zugeordnet werden (Ilgen & Hollenbeck, 1992). Laut Wrezesniewski und Dutton (2001) lassen allerdings die Arbeitsanforderungen, die von außen an Angestellte vorgegeben werden, immer einen Spielraum in Bezug auf die eigenen Grenzen, die erlebte Bedeutung der Arbeit und die Arbeitsidentität. Es bleibt Angestellten also eine gewisse Freiheit, wie sie ihre Arbeit für sich definieren und ausüben – das macht sie zu Job Craftern (Wrezesniewski & Dutton, 2001). Diese Freiheit ist, abhängig von der Arbeitsumwelt und den Arbeitsbedingungen, mehr oder weniger stark nutzbar und ArbeiterInnen müssen sich oft anpassen oder Herausforderungen meistern, um sie auszuweiten (Berg, Wrezesniewski & Dutton, 2010). Als Beispiel sei eine Mitarbeiterin genannt, die gerne ein neues Sortiersystem für Unterlagen einführen möchte, weil sie dieses für einfacher und effizienter hält. Der oder die Vorgesetzte unterbietet dies möglicherweise, da kein Vertrauen in die Leistung der Angestellten außerhalb ihrer fest zugeteilten Aufgaben besteht. Hat sich diese Angestellte allerdings durch andere proaktive Arbeit bereits unter Beweis gestellt, so stehen die Chancen wesentlich besser. Die Mitarbeiterin hat also durch Proaktivität die Herausforderung überwunden, darf Job Crafting durchführen und erfährt für sich daraus weitere Vorteile in ihrem Arbeitsablauf. Es bieten sich täglich derartige Möglichkeiten für Job Crafting und an manchen Tagen, wie beispielsweise bei großem Arbeitsdruck, ist es günstiger als an anderen diese zu nutzen (Petrou et al., 2015). Inwiefern unterscheidet sich der Begriff Job Crafting nun von allgemeinem proaktiven Verhalten am Arbeitsplatz? Per Definition ist das Ziel von Job Crafting immer klar: eine Umformung der Arbeit nach den eigenen Fähigkeiten, Bedürfnissen oder Präferenzen (Wrezesniewski & Dutton, 2001). Allgemeine Proaktivität am Arbeitsplatz beinhaltet dieses Ziel nicht. Tims, Bakker und Derks (2012) nennen vier verschiedene Arten des Job Crafting:

1. Increasing structural job resources das Aneignen von neuen strukturellen Arbeitsressourcen (Bsp.: Ein Angestellter erlernt neue Fähigkeiten am Arbeitsplatz),
2. Increasing social job resources: die Anhäufung von sozialen Arbeitsressourcen (Bsp.: Wenn man Bekanntschaften auf der Arbeit schließt und diese einem dann bei Fragen oder Problemen zur Seite stehen können),

3. Increasing challenging demands: das eigene Stellen von neuen Herausforderungen bei der Arbeit (Bsp.: Eine Mitarbeiterin übernimmt freiwillig mehr Aufgaben, als sie müsste),
4. Reducing hindering job demands: das Vermeiden von störenden Arbeitsanforderungen (Bsp.: Man geht einem Mitarbeiter aus dem Weg, weil dieser die eigene Arbeit zu stark negativ beeinflusst).

Der Fokus dieser Arbeit beschränkt sich auf die ersten beiden Punkte, da genauer untersucht werden soll, was im Weiteren passiert, wenn sich Angestellte Arbeitsressourcen aneignen. In Bezug auf die Dimension Reducing hindering job demands fanden Tims, Bakker und Derks (2013) keine Verbindung zu steigendem Wohlbefinden und diskutierten, dass solche Arbeitsanforderungen möglicherweise schwerer beeinflussbar seien oder es weniger sozial akzeptiert sei Anforderungen eigenständig herunterzuschauen. Außerdem beobachteten sie, dass Arbeitsressourcen sich regelmäßiger verändern als Arbeitsanforderungen (Tims, Bakker & Derks, 2013), weshalb sich diese Arbeit, die auf Daten mit nur drei bis vier Monaten Abstand zwischen den einzelnen Messzeitpunkten basiert, auf Increasing structural job resources und Increasing social job resources beschränkt.

2.2 Voraussetzungen für Job Crafting

Untersuchungen mit dem Konzept des Job Crafting sind relativ neu und somit soll im Folgenden der aktuelle Forschungsstand bezüglich der Voraussetzungen für Job Crafting zunächst genauer ausgelegt werden. Es muss an dieser Stelle gesagt werden, dass theoretische und empirische Forschung sich bisher stärker mit den Folgen von Job Crafting befasst haben als mit den Bedingungen, die Job Crafting begünstigen. Wrezesniewski und Dutton (2001) stellen in ihrem Modell dar, dass die Motivation zu Job Crafting den überwiegenden ersten Faktor darstellt. Laut ihnen beeinflussen drei Grundbedürfnisse im Arbeitskontext die Motivation zu Job Crafting: das Bedürfnis zur Kontrolle über die Arbeit und deren Bedeutung, das Bedürfnis zu einem positiven Selbstbild bei der Arbeit und das Bedürfnis zu zwischenmenschlichen Kontakten. Bezüglich Kontrolle lässt sich beispielsweise sagen, dass manche Menschen eine stärkere Verbindung zwischen ihrem eigenen Tun und Veränderungen in der externen Umwelt sehen als andere. Personen, die also ein „internes“ Verständnis von Kontrolle haben, erwiesen sich auch als motivierter und hatten zusätzliche positive Arbeitsoutcomes (Ng, Sorensen & Eby, 2006). Desweiteren sehen Wreszesniewski und Dutton (2001) in Job Crafting eine Möglichkeit dazu, die eigene Arbeitsumwelt so

zu gestalten, dass sie ein positiveres Selbstbild der ArbeiterInnen ermöglicht. Berufe, die allgemein mit Stigmata verbunden sind, machen es schwerer für Menschen ein solches positives Selbstbild nach außen zu tragen. Bestatter werden oft als Menschen gesehen, die mit dem Tod Profit machen. Oftmals redefinieren diese die Art, wie sie ihre eigene Arbeit sehen, in dem sie sich auf die Tatsache konzentrieren, dass sie den Angehörigen dabei helfen über die Trauer hinweg zu kommen (Thompson, 2010). Dies kann auch als eine Form von Job Crafting gesehen werden. Denn, um noch einmal zu erinnern, Job Crafting beschreibt ArbeiterInnen, die proaktiv die Merkmale ihrer Arbeit formen, um sie mit ihren eigenen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Präferenzen in Einklang zu bringen (Wrezesniewski & Dutton, 2001).

Für zwischenmenschliche Beziehungen gilt, dass Neuankömmlinge einer Organisation sich besser anpassen, wenn sie gewisse Formen von sozialer Unterstützung am neuen Arbeitsplatz erhalten (Nelson & Quick, 1991). In einer Untersuchung mit 880 MitarbeiterInnen von Kindertagesstätten zeigte sich außerdem, dass diejenigen, die soziale Unterstützung bei der Arbeit erfuhren, mit größerer Wahrscheinlichkeit auch zufriedener, weniger gestresst und sich ihrer Arbeit gegenüber stärker verpflichtet fühlten (Kontos & Riessen, 1993). Soziale Kontakte scheinen also mit der Bindung zu einem Unternehmen und der Identifikation mit diesem zu helfen.

Wie bereits erwähnt gibt es momentan noch wenig Forschung in Bezug auf die Präkursoren von Job Crafting. Nach der Motivation fahren Wrezesniewski und Dutton (2001) fort und theoretisieren, dass die wahrgenommene Möglichkeit der Angestellten, die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen, nun ebenfalls Job Crafting begünstigen sollten. Schaut man sich die Definition von Job Crafting an, so wird klar, dass es zahlreiche Momente im Arbeitsablauf gibt, in denen sich solche Möglichkeiten aufzutun können. Die meisten davon haben diejenigen denen mehr Kontrolle über ihre Arbeit gewährt wird, entweder in Form von Autonomie oder durch Partizipation (Spector, 1986). Laut dem Job-Characteristics Modell von Hackman & Oldham (1976) beschreibt Autonomie den Grad an Freiheit, Unabhängigkeit und Ermessen, der einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin gewährt wird, in der zeitlichen Einteilung oder prozeduralen Auswahl der Mittel zum Erledigen seiner oder ihrer Aufgaben. Spector (1986) fand in der Meta-Analyse positive Wirkungen von Autonomie auf beispielsweise Arbeitszufriedenheit, Leistung oder Motivation. Untersuchungen, die sich genauer mit Zusammenhängen zwischen Job Crafting und Autonomie befasst haben, fanden beispielsweise, dass an Tagen, an denen der Arbeitsdruck und die Arbeitsautonomie hoch sind, MitarbeiterInnen stärker aktiv nach neuen Ressourcen suchen (Petrout et al., 2012) Partizipation wiederum bedeutet, dass MitarbeiterInnen deutlichen Einfluss auf Entscheidungsprozesse haben (Miller & Monge, 1986) und soll im Folgenden genauer

in Bezug auf Job Crafting beleuchtet werden. Kann Partizipation zu erhöhtem Job Crafting von Angestellten beitragen? Werden MitarbeiterInnen stärker in Entscheidungen miteingebunden, so hat das positive Einflüsse auf Motivation, Eingebundenheiten und Commitment (Spector, 1986). Außerdem sind sie zufriedener und produktiver am Arbeitsplatz (Miller & Monge, 1986). Berg, Wrezesniewski und Dutton (2012) fanden in einer qualitativen Befragung, dass Angestellte in hierarchisch niedrigeren Positionen einen Mangel an empfundenem Einfluss als eine Hauptherausforderung gegen Job Crafting beschreiben. Partizipation ermöglicht, durch eine Eingebundenheit in Entscheidungsabläufe, diesen Einfluss zu erhöhen. Analog dazu stellte Jackson (1983) bereits fest, dass MitarbeiterInnen, die in Entscheidungen eingebunden werden, das Gefühl haben, mehr Einfluss auf ihre Arbeitsumgebung zu besitzen. Nimmt man diese Beobachtungen gemeinsam mit der Tatsache, dass Wrezesniwski und Dutton (2001) in ihrem Modell schon annahmen, dass die wahrgenommenen Möglichkeiten zu Job Crafting positiv auf dieses wirken, so lässt sich erahnen, dass Partizipation ähnliche Effekte zeigen sollte.

Die erste Hypothese lautet also wie folgt:

H1: Wenn Angestellte bei der Arbeit Partizipation erfahren, führen sie mehr Job Crafting durch.

2.3 Konsequenzen von Job Crafting

Die Konsequenzen von Job Crafting sind im Gegensatz zu den Präkursoren und Voraussetzungen in einigen Studien untersucht worden (Tims, Bakker & Derks, 2013; Vogt et al., 2015; Petrou et al., 2012). Tims, Bakker und Derks (2013) befassten sich auf Basis des Job Demands-Ressourcen Modells (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) mit einer positiven Wirkung von Job Crafting auf das Wohlbefinden, besonders im Arbeitskontext. Laut diesem Modell haben Arbeitsressourcen eine motivierende Wirkung und damit soll das Anreichern von Ressourcen durch Job Crafting beispielsweise zu positiven Outcomes wie Work Engagement führen (Tims, Bakker & Derks, 2013). Warum Work Engagement relevant ist, zeigt sich bereits in der Definition. Work Engagement ist nämlich definiert als ein aktiver, positiver, arbeitsbezogener Zustand der durch Energie, Einsatz und das Vertieftsein in die momentane Tätigkeit charakterisiert ist (Schaufeli et al., 2002). Work Engagement selbst wird heutzutage immer mehr als Gegenspieler des Burnout gesehen, wobei Burnout wiederum als ein Ergebnis von chronischem, arbeitsbedingtem Stress gilt, das sich durch emotionale Erschöpfung, Zynismus und einen Mangel an professioneller

Wirksamkeit auszeichnet (González-Romá et al., 2006). Untersuchungen in diesen Bereichen haben also heutzutage große Relevanz und praktischen Nutzen. Tims, Bakker und Derks (2013) konnten letztendlich in ihrer Langzeitstudie zeigen, dass MitarbeiterInnen, die Job Crafting betrieben hatten, über den Zeitraum der Studie mehr strukturelle und soziale Ressourcen zu Verfügung standen und in weiterer Folge dadurch ein gesteigertes Wohlbefinden in Form von Work Engagement und Arbeitszufriedenheit hatten. Zusätzlich konnten sie negative Wirkungen auf Burnout feststellen. In einer aktuellen Langzeitstudie mit drei Messzeitpunkten wurden die möglichen Effekte von Job Crafting auf zweierlei Outcomes getestet: psychologisches Kapital (PsyCap) und wiederum Work Engagement (Vogt et al., 2015). PsyCap wird beschrieben als:

ein Entwicklungszustand der charakterisiert ist durch: das Vertrauen herausfordernde Aufgaben anzunehmen und anzugehen, den Optimismus in der Zukunft und im Jetzt Erfolg zu haben, den Fokus auf ein Ziel beizubehalten, selbst wenn andere Wege eingeschlagen werden müssen, und bei Rückschlägen und Widerstand durchzuhalten und am Ende trotzdem sein Ziel zu erreichen (Luthans et al., 2007, p. 542), [eigene Übersetzung].

Im Endeffekt wurde auch hier gezeigt, dass Job Crafting, als proaktives Sammeln von Ressourcen und neuen Herausforderungen, zu mehr PsyCap und Work Engagement führt (Vogt et al., 2015). Bisherige Ergebnisse bestätigten also, dass Job Crafting zum einen zu motivierteren ArbeiterInnen führen kann (Vogt et al., 2015), zum anderen zu Wohlbefinden beiträgt und auch einen Beitrag gegen Burnout leisten kann (Tims, Bakker & Derks, 2013). Es sollte aber ein Fokus auf die Aspekte des Job Crafting gesetzt werden, die mit einer Ansammlung von neuen Ressourcen oder neuen Herausforderungen verbunden sind (Petrou et al., 2012). So stellt sich die Frage, ob sich neben der Ausführung allerdings auch die Einstellung gegenüber der eigenen Arbeitstätigkeit und der Organisation ändert. Da Job Crafting ein Verhalten von Angestellten ist, durch das sie ihre Arbeitsumgebung umgestalten, um sie mit ihren eigenen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Präferenzen in Einklang zu bringen (Wrezesniewski & Dutton, 2001), lässt sich auch ein Einfluss auf die Bedeutung der eigenen Arbeit erahnen. Die Bedeutung ist der Wert eines Arbeitsziels oder Arbeitsnutzens in Relation zu den eigenen Idealen oder Standards (Thomas & Velthouse, 1990) und beinhaltet das Zusammenspiel von Arbeitsanforderungen mit Werten, Überzeugungen und Verhalten (Brief & Nord, 1990; Hackman & Oldham, 1980). Bereits Wreszeniewski und Dutton (2001) stellten in ihrem Job Crafting Modell Veränderungen in Bezug auf die Bedeutung als eine der logischen Hauptfolgen dar.

Abgesehen davon beschrieben TeilnehmerInnen einer Befragung zu „Was macht Arbeit bedeutungsvoll?“ einen guten und respektvollen Umgang mit anderen MitarbeiterInnen für wichtig. Tims, Bakker und Derks (2012) nennen, wie bereits angeführt, die Increasing social job resources als einen der Hauptaspekte von Job Crafting. Darunter fallen eben auch solche soziale Kontakte während der Arbeit, die Hilfestellung in Problemsituationen leisten können. Wir erwarten also, dass derartige soziale Ressourcen bei der Arbeit den respektvollen Umgang fördern und so zu mehr Bedeutung führen. Desweiteren wurden Autonomie, Respekt und Vertrauen genannt. Organisationen, die ihren Angestellten mehr Möglichkeiten zu Job Crafting bieten, bringen diesen auch mehr Vertrauen entgegen. Auch wurde angeführt, dass die Überschneidung von Werten der Organisation mit den eigenen einen wichtigen Beitrag für die Bedeutung leistet (Holbeche & Springett, 2004). Für die zweite Hypothese erwarten wir:

H2: Wenn Angestellte Job Crafting betreiben, schreiben sie ihrer Arbeit größere Bedeutung zu.

Warum ist diese Bedeutung wichtig? In einer Zeit in der der Organisationen immer mehr Leistung von ihren MitarbeiterInnen erwarten und wenig als Ausgleich bieten kommt es oftmals zu einem Verlust an Vertrauen und zu mehr Zynismus. Zynismus beschreibt die Ahnung, dass es der eigenen Organisation an Integrität mangelt (Dean et al., 1998). Das Leisten von bedeutsamer Arbeit könnte eine Möglichkeit sein diesem entgegen zu wirken (Cartwright & Holmes, 2006). Bedeutung kann außerdem wichtige Beiträge für Organisationen leisten, denn es gibt klare Verbindungen zwischen ihr und der Fähigkeit eines Unternehmens, mit Veränderungen zurecht zu kommen, dem Halten von Schlüsselpersonen im Unternehmen und einer gesteigerten Performance (McCartney & Holbeche, 2003; McCartney & Holbeche, 2004).

2.4 Theorie der Ressourcenerhaltung

Der bisherige Fokus dieser Arbeit lag also darauf welche Faktoren (Partizipation) Job Crafting begünstigen können und die möglichen Konsequenzen (Bedeutung) daraus. Abgesehen von dieser linearen Vorstellung besteht allerdings auch die Möglichkeit, dass diese Variablen in einem dynamischeren Verhältnis zueinander stehen. Auf Basis der Theorie der Ressourcenerhaltung von Hobfoll (1989) wurde diese aufsteigende Dynamik in Bezug auf verschiedene Ressourcen und Arbeitsanforderungen bereits untersucht (Llorens et al., 2007, Lu, 2011, Xanthopoulou et al., 2009).

Der Grundgedanke der Stresstheorie von Hobfoll (1989) lässt sich folgendermaßen beschreiben:

Der Grundsatz dieses Modells ist, dass Menschen ein Bedürfnis danach haben Ressourcen anzusammeln, sie zu behalten und zu beschützen, und dass ein potentieller oder tatsächlicher Verlust für sie als bedrohlich wahrgenommen wird (Hobfoll, 1989), [eigene Übersetzung].

Hobfoll (1989) führt vier Grundprinzipien seiner Conservation of Resources (COR) Theorie an:

1. Menschen streben danach Ressourcen zu behalten, zu beschützen und anzusammeln,
2. Arten von Ressourcen sind: Objekt-, Zustandsressourcen, Energien und Persönlichkeitseigenschaften,
3. Stress entsteht bei Bedrohung und/oder Verlust von Ressourcen, oder nach dem Ausbleiben von Ressourcengewinn nach einem vorherigen Investment,
4. In Stresssituationen wird Verhalten zur Verlustminimierung gezeigt und außerhalb von Stresssituationen streben Menschen nach einem Ressourcenplus, um einen Puffer für zukünftige Konflikte zu besitzen.

Auf Basis dieser Theorie sollten also angesammelte Ressourcen Menschen dazu motivieren, weitere Ressourcen zu erlangen. Llorens et al. (2007) konnten beispielsweise zeigen, dass Aufgabenressourcen, wie die Kontrolle über zeitliche und methodische Durchführung der Aufgaben, mediiert über den Glauben an die Wirksamkeit, als persönliche Ressource, zu Work Engagement führen. Besonders im Lichte der COR-Theorie ist die Tatsache, dass Work Engagement wiederum „rückwärts“ zu mehr persönlichen und Aufgabenressourcen führte, es ergab sich also ein „gain spiral“, oder eine Gewinnspirale, an Ressourcen (Llorens et al., 2007). Ein vergleichbarer reziproker Effekt konnte in den Bereichen Arbeit und Familie durch Lu (2011) festgestellt werden. Dabei wurde einerseits geprüft, ob die Arbeitsressource Unterstützung durch Vorgesetzte zu einer Bereicherung des Familienlebens durch die Arbeit führen kann und damit zu Arbeitszufriedenheit beiträgt. Andererseits sollte auch die familiäre Unterstützung zu einer Bereicherung des Arbeitslebens führen und letztendlich die familiäre Zufriedenheit fördern. Beide Pfade erwiesen sich als signifikant und gemäß der COR-Theorie ergab sich für weitere Hypothesen, dass der reverse Weg ebenfalls im Sinne eines „gain uplift“ (Gewinnauftrieb), wie sie es nannten, existiert (Lu, 2011). Die Arbeitszufriedenheit und familiäre Zufriedenheit waren also ihrerseits wieder Ressourcen die rückwirkend investiert werden konnten.

Als drittes Beispiel soll hier die Langzeitstudie von Xanthopoulou et al. (2009) angeführt werden, die eine Reihe von Arbeits- und persönlichen Ressourcen gemeinsam mit Work Engagement näher beleuchtete. Zu den erfassten Arbeitsressourcen zählten: Autonomie, soziale Unterstützung, Coaching durch Führung, Leistung, Feedback und professionelle Entwicklung. Die persönlichen Ressourcen waren: Selbstwirksamkeit, Selbstbewusstsein und Optimismus. Vergleichbar mit den anderen beiden Studien zeigte sich, dass nicht das lineare Modell von einer positiven Wirkung der Arbeitsressourcen auf die persönlichen und schließlich zu Work Engagement, sondern das reziproke Modell, welches beide Richtungen (also auch die Wirkung von Work Engagement zurück auf die persönlichen Ressourcen und die Arbeitsressourcen) miteinbezieht, die beste Anpassung an die Daten hatte (Xanthopoulou et al., 2009).

Es soll nun geklärt werden, ob sich analoge Effekte auch für die hier vorgestellte Studie erwarten lassen, denn, angelehnt an die bisherigen Untersuchungen, erwarten wir, dass eine gesteigerte Bedeutung ebenfalls den Charakter einer Ressource zeigt und einen verzögerten positiven Effekt auf Job Crafting hat. Die Bedeutung der eigenen Arbeit trägt zur Ausbildung von Motivation und Leistung bei (Roberson, 1990). Damit wird bereits deutlich, warum sie die Eigenschaften einer Ressource besitzt und für weitere Outcomes investiert werden kann. Denn oftmals müssen Angestellte in niedrigeren Positionen Einstellungen der Menschen in ihrem Umfeld ändern, um Job Crafting betreiben zu dürfen (Berg, Wrezesniewski & Dutton, 2010), wie am Beispiel der Mitarbeiterin in Kapitel 1.1 anschaulich gemacht wurde. Wenn die Bedeutung also zur Motivation und Leistung der MitarbeiterInnen beiträgt (Roberson, 1990), sind positive Veränderungen in den Einstellungen der Vorgesetzten wahrscheinlicher. Deshalb sollte in verzögerter Wirkung die Bedeutung der Angestellten ihnen letztendlich zu mehr Job Crafting verhelfen.

Die dritte Hypothese lautet wie folgt:

H3: Wenn Angestellte ihre Arbeit als bedeutsam empfinden, dann führen sie mehr Job Crafting durch.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass noch vielerlei Forschungsmöglichkeiten zu Job Crafting bestehen. Angesichts der möglichen positiven Konsequenzen, die sich bereits gezeigt haben in Bezug auf wachsende Arbeitsressourcen, sollte die Relevanz für Organisationen und deren MitarbeiterInnen nicht unterschätzt werden.

3. Forschungsfrage, Hypothesen und Forschungsmodelle

Die anschließenden Kapitel befassen sich zunächst mit einer anschaulichen Darstellung der Forschungsfrage und der Forschungshypothesen. Anschließend werden die Modelle der einzelnen Hypothesen abgebildet und letztendlich zusammengefasst.

3.1 Forschungsfrage und Hypothesen

Die Forschungsfrage lautet:

Wirken Participation, Job Crafting und Bedeutung in einer Gewinnspirale positiv aufeinander?

Es wird also erwartet, dass das empfundene Teilhaben an Entscheidungen über die Zeit hinweg zu mehr Job Crafting führt, und dass dies in weiterer Folge zu mehr Bedeutung beiträgt. Desweiteren sollte die Bedeutung einen reversen Effekt auf Job Crafting haben. Die Basis für diese Überlegungen bieten einerseits das Modell des Job Crafting von Wrezesniewski und Dutton (2001) und andererseits Hobfolls Theorie der Ressourcenerhaltung (1989).

Die drei Forschungshypothesen lauten also:

H1: Wenn Angestellte bei der Arbeit Partizipation erfahren, führen sie mehr Job Crafting durch.

H2: Wenn Angestellte Job Crafting betreiben, schreiben sie ihrer Arbeit größere Bedeutung zu.

H3: Wenn Angestellte ihre Arbeit als bedeutsam empfinden, dann führen sie mehr Job Crafting durch.

Die nachstehende Abbildung 1 fügt alle Hypothesen in Forschungsmodell zusammen:

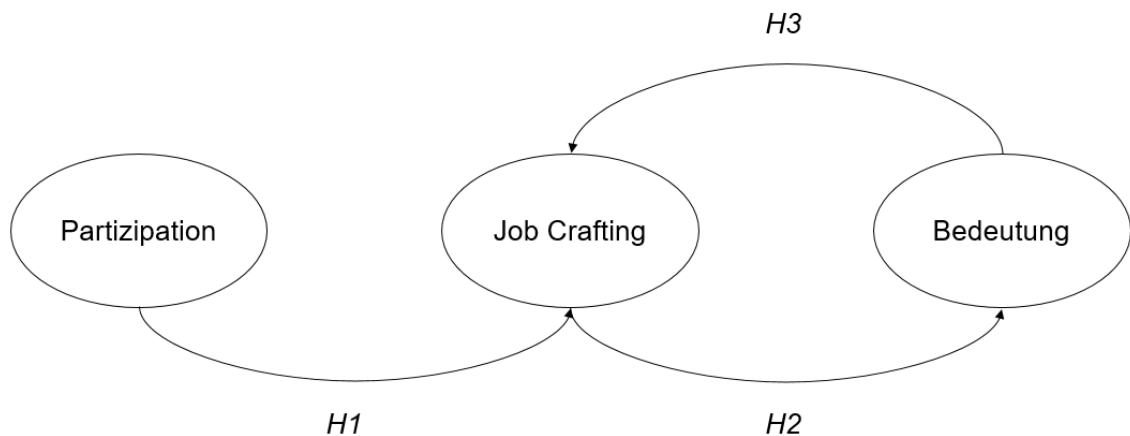


Abbildung 1: Forschungsmodell

Anmerkung: Ein → stellt immer einen positiven kausalen Effekt und einen Sprung zwischen Erhebungszeitpunkten dar (T1 zu T2 oder T2 zu T3).

3.2 Forschungsmodelle

Die Daten werden mittels Strukturgleichungsmodellen analysiert und ausgewertet. In Kapitel 4.4 werden die Auswahl des Auswertungsverfahrens und dessen Vorteile für diese Untersuchung näher beleuchtet und erklärt. Da die Daten derselben TeilnehmerInnen zu drei verschiedenen Erhebungszeitpunkten (Zeitpunkt 1: T1, Zeitpunkt 2: T2, Zeitpunkt 3: T3) vorhanden sind, können Veränderungen über die Zeit untersucht werden. Der Vergleich von Strukturgleichungsmodellen erlaubt es aufzudecken, ob und, wenn ja, welcher Effekt tatsächlich vorliegt: ein kausaler, ein reverser oder ein reziproker (Zapf et al., 1996). Was dies jeweils bedeutet, wird im Anschluss an die Abbildungen näher erläutert.

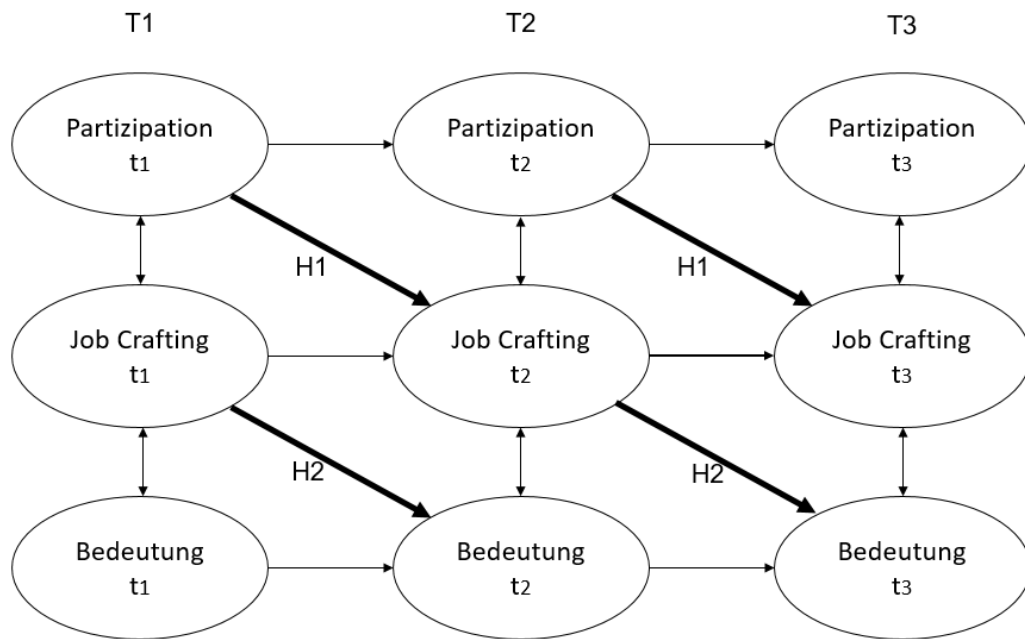


Abbildung 2: kausales Modell (H1, H2)

Das kausale Modell untersucht die ersten beiden Hypothesen (H1, H2), also eine positive Wirkung von Partizipation auf Job Crafting Verhalten, sowie von diesem Verhalten auf die Bedeutung.

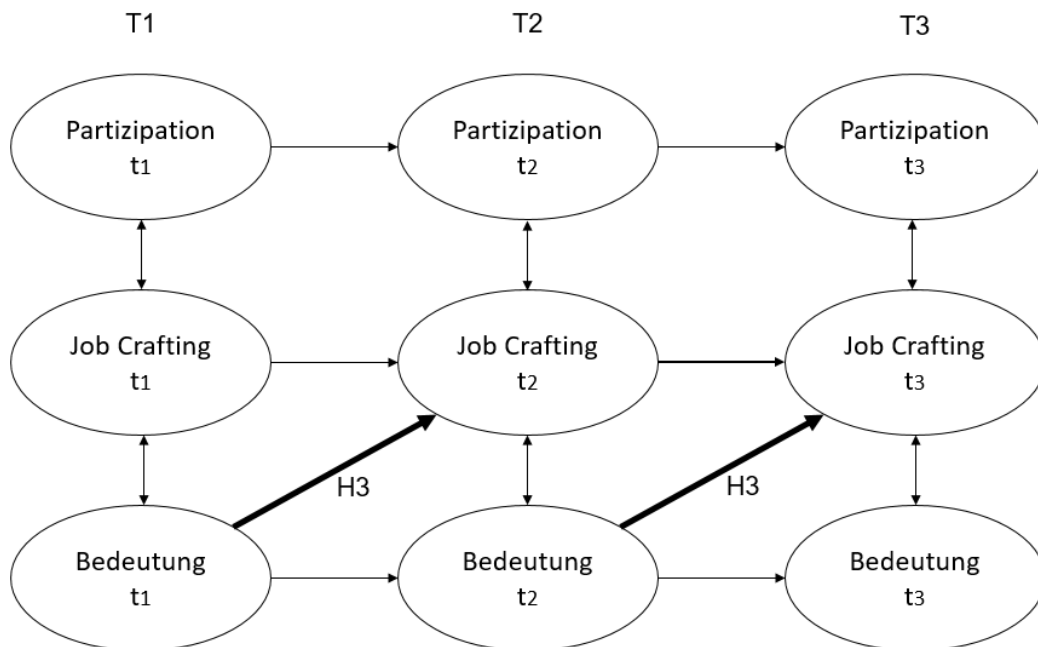


Abbildung 3: reverses Modell (H3)

Das reverse Modell hingegen überprüft die dritte Hypothese (H3), indem es eine positive Wirkung der Bedeutung auf das Job Crafting Verhalten berücksichtigt.

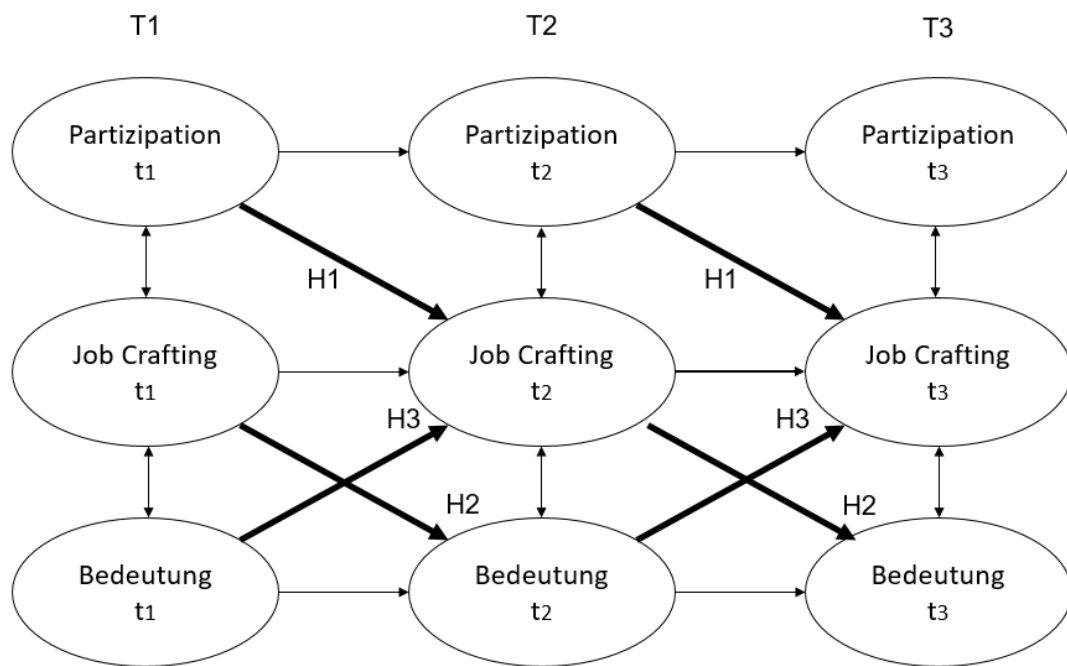


Abbildung 4: reziprokes Modell (vereinigt die Hypothesen – vollständiges Forschungsmodell)

Letztendlich vereint das reziproke Modell die drei Forschungshypothesen und bildet das vollständige Forschungsmodell. Dabei sollte dieses Modell, welches alle theoretisch postulierten positiven Wirkungen enthält, die beste Anpassung an die Daten zeigen und somit eine Gewinnspirale der Arbeitsressourcen bestätigen.

4. Methode

Dieser Teil der Arbeit konzentriert sich zuerst auf die Durchführung der Untersuchung. Anschließend wird auf die Stichprobe eingegangen, die zu den drei Messzeitpunkten befragt wurde. Schließlich werden die Erhebungsinstrumente für die Auswertung im Detail beschrieben und anschaulich dargestellt.

4.1 Untersuchungsdurchführung

Wie zu Beginn bereits erwähnt entsteht diese Diplomarbeit im Rahmen der Studie „Arbeit und Wohlbefinden – DACH Studie“. Die Studie stellt eine gemeinsame Kooperation mit der Universität Bern dar und gehört ihrerseits zu dem Projekt „Arbeit im Wandel“ an der Universität Wien, welches sich mit Veränderungen in den Arbeitsanforderungen und –bedingungen in der heutigen Zeit auseinandersetzt.

Die DACH Studie wurde als Längsschnitt angelegt mit dem Ziel drei Erhebungszeitpunkte zu erhalten. Letztendlich geschah dies in den folgenden Zeiträumen:

T1: 14. Februar 2014 bis 02. März 2014

T2: 13. Juni 2014 bis 02. Juli 2014

T3: 17. Oktober bis 05. November 2014

Vor der ersten Erhebungswelle wurden von allen MitarbeiterInnen der Studie TeilnehmerInnen im näheren Bekanntenkreis gesucht und kontaktiert. Sie wurden bezüglich des Ablaufs genau informiert und es wurde deutlich gemacht, dass die Teilnahme zu allen drei Zeitpunkten stark erwünscht sei. Personen, die sich zur Teilnahme bereit erklärten, wurden ihrerseits gebeten weitere Personen zur Befragung aus ihrem näheren Umfeld zu finden und zu kontaktieren, um eine möglichst große Stichprobe zu allen drei Erhebungszeitpunkten zu erhalten. Zu Beginn von T1 wurden nun alle gesammelten potentiellen TeilnehmerInnen per Email kontaktiert. Diese Email enthielt den Online-Link zur Befragung. Ebenfalls gab es persönliche Vorgaben des Fragebogens in Papier-Bleistift-Form. Zur Mitte und gegen Ende der ersten Erhebungsspanne wurden außerdem Erinnerungsemails versandt, um wiederum eine möglichst große Teilnehmerzahl zu sichern.

Das Vorgehen zu den Erhebungswellen T2 und T3 geschah analog dazu, allerdings ohne ein neuerliches Rekrutieren von TeilnehmerInnen, da nur Personen, die zu T1 teilgenommen hatten, auch in weiterer Folge relevant waren.

Der Online-Fragebogen wurde mittels der Website Unipark programmiert und vorgegeben. Diese ermöglicht eine einfache und zügige Beantwortung der Fragen am Handy oder am PC. Außerdem ermöglicht es der Online-Fragebogen, die TeilnehmerInnen nach jeder Seite darauf aufmerksam zu machen, falls eine Frage übersehen wurde oder ein Feld unausgefüllt blieb. Somit verringert diese Vorgabeart die Anzahl der Missings und erhöht den Informationsgewinn. TeilnehmerInnen werden allerdings nicht gezwungen jede Frage zu beantworten und können nach der Notiz, die erscheint, wenn ein Feld nicht ausgefüllt wurde, trotzdem fortfahren, falls dies mit Absicht geschah.

Nach jeder Erhebungswelle konnten die Daten direkt über Unipark als SPSS-Datei extrahiert werden und wurden jeweils nach T2 und T3 zu einem gemeinsamen Datensatz ergänzt. Die Papier-Bleistift-Fragebögen mussten dazu händisch in SPSS eingegeben werden, um sie anschließend zum Gesamtdatensatz hinzu zu fügen. Zu Beginn jedes Fragebogens, ob online oder in Papier-Bleistift-Form, galt es von den UntersuchungsteilnehmerInnen einen individuellen Personencode auszufüllen, der die Angaben der drei Zeitpunkte zueinander zuordenbar machte. Der Personencode ließ keinerlei Rückschlüsse auf die Identität der TeilnehmerInnen zu, denn er enthielt nur folgende Informationen: den eigenen Geburtstag (ohne Monat oder Jahr), das Geburtsjahr der Mutter und den ersten Buchstaben des Vornamens der Mutter und des Vaters. Wie sich herausstellte hatten allerdings trotzdem nicht alle zu den drei Zeitpunkten denselben Personencode angegeben, zum Teil aus Angst vor Anonymitätsverlust, und so mussten eine Reihe von Personen händisch über die demografischen Daten zueinander zugeordnet werden. Nach jeder Befragung wurde auf eine Seite abseits von Unipark verwiesen für eine Email-Erinnerung zu den anderen Befragungen. Die Tatsache, dass die Email nicht auf Unipark einzugeben war, sollte den Befragten versichern, dass von der Email nicht auf den eben ausgefüllten Fragebogen geschlossen werden könne. Letztendlich entstand ein Gesamtdatensatz, der für die statistische Auswertung herangezogen werden konnte.

4.2 Stichprobe

Es handelt sich um eine anfallende Stichprobe. Die Voraussetzung für eine Berücksichtigung bei der Studie war, dass die TeilnehmerInnen in einem angestellten Arbeitsverhältnis beschäftigt waren mit mindestens 15 Stunden Arbeitszeit pro Woche. Selbstständige wurden von der Untersuchung ausgeschlossen.

Die Teilnehmerzahlen ergaben sich wie folgt:

T1: 998 Personen

T2: 630 Personen

T3: 511 Personen

Wie bereits erwähnt mussten alle drei Erhebungszeitpunkte einer Person zueinander zugeordnet werden. Dies war letztendlich für insgesamt 297 Personen möglich. Es ergab sich also eine Dropoutrate von 70,2%. Durch die Wahl des Auswertungsverfahrens konnten manche TeilnehmerInnen, wegen zu vielen fehlenden Werten, ebenfalls nicht berücksichtigt werden und so beläuft sich der endgültige Umfang der Stichprobe für diese Diplomarbeit auf 281 Personen. Diese gematchten Personen hatten also zu allen drei Testzeitpunkten alle relevanten Skalen (Participation, Job Crafting, Meaning) größtenteils beantwortet.

Zu den demografischen Merkmalen der Stichprobe lässt sich Folgendes darstellen:

Der weibliche Anteil der Befragten war etwas höher als der männliche Anteil mit einer Zahl von 164 (41,6%) zu 117 (58,4%). 51 Personen (18,1%) waren zwischen 18 und 25 Jahren alt, 122 (43,5) zwischen 26 und 35 und 108 (38,4) zwischen 36 und 64 Jahre. Die DACH-Studie wurde in drei deutschsprachigen Ländern durchgeführt. Die meisten TeilnehmerInnen kamen aus Österreich (47,0%), danach kamen Deutschland (39,5%) und die Schweiz (12,5%).

Tabelle 1: Höchste abgeschlossene Ausbildung

Ausbildung	Häufigkeit	Prozent %
Pflichtschule	4	1.4
Lehrabschluss	43	15.3
Fachschule/Mittlere Reife	43	15.3
Matura/Abitur	70	24.9
Universität/Fachhochschule	121	43.1

Anmerkung: Gesamt N = 281

Bemerkenswert ist, dass der größte Prozentanteil der TeilnehmerInnen einen Hochschulabschluss hatte (43,1%). Lediglich vier Personen hatten nur die Pflichtschule abgeschlossen. 33,5 % der TeilnehmerInnen hatten Führungsverantwortung mit einer durchschnittlich Zahl von 11,83 geführten Personen. In Bezug auf die Branche war der „Handel“ mit 28 zugeordneten Personen am größten, abgesehen von 153 (54,4%), die

das Feld „Sonstige“ angekreuzt hatten.

4.3 Erhebungsinstrumente

Die hier verwendeten Daten wurden mittels eines Fragebogens erhoben der zu drei Zeitpunkten in Form eines Online-Fragebogens auf der Seite Unipark, sowie in Papier-Bleistift-Form vorgegeben wurde. Dieser wurde durch die MitarbeiterInnen der Studie „Arbeit und Wohlfinden Dach- Studie“ entwickelt. Der Fragebogen der ersten Erhebungswelle ist im Anhang zu finden.

Es wurden an keinem der anderen Zeitpunkte abweichende Items oder Fragen vorgelegt, nur die Einladungen und Erinnerungen an die VersuchsteilnehmerInnen wurden angepasst. Alle erhobenen Daten basieren auf Selbsteinschätzungen der Befragten. Die erhobenen Dimensionen Partizipation, Job Crafting und Bedeutung wurden zu allen drei Zeitpunkten mit denselben Items erfragt und in derselben Reihenfolge vorgegeben.

Weiters werden die drei verwendeten Messinstrumente aus dem Fragebogen mit deskriptiven Statistiken und Reliabilitäten genauer beschrieben. Die Reliabilität wird mittels Cronbach's Alpha dargestellt, welches die interne Konsistenz einer Skala aufzeigen kann (Cronbach, 1989).

4.3.1 Partizipation

Für die Partizipation wurde die Organizational Climate Measure von Patterson et al. (2005) herangezogen. Sie umfasst neben der Skala Involvement, die für diese Untersuchung herangezogen wurde, noch 16 weitere Facetten des Arbeitsklimas, die wiederum in vier Kategorien eingeteilt sind: zwischenmenschliche Beziehungen, offene Systeme, rationale Ziele und interne Abläufe. Involvement ist Teil der zwischenmenschlichen Beziehung und erfasst die Eingebundenheit der MitarbeiterInnen in Entscheidungen (Patterson et al., 2005). Sie ist also geeignet um Partizipation zu messen.

Die Skala *Involvement* besteht aus sechs Fragen, die vierstufig verlaufen von *eindeutig falsch (1)* bis zu *eindeutig richtig (4)*.

Ein Beispielitem aus der Skala:

Die Unternehmensführung bezieht, wenn Entscheidungen getroffen werden, jene MitarbeiterInnen mit ein, die betroffen sind.

Oder:

MitarbeiterInnen haben das Gefühl, dass Entscheidungen über ihren Kopf hinweg getroffen werden.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken und Interne Konsistenz der Skala Partizipation

<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>Antwortformat</i>	<i>Cronbach's α</i>
<i>Partizipation t1</i>	6	1-4	.88
<i>Partizipation t2</i>	6	1-4	.86
<i>Partizipation t3</i>	6	1-4	.86

Anmerkungen. N = 281

Nach der Reliabilitätenanalyse zeigt sich, dass zu allen drei Zeitpunkten der kritische Wert des Cronbach's Alphas von .70 überschritten ist. Damit kann die interne Konsistenz zum Zweck dieser Untersuchung als gegeben angenommen werden.

4.3.2 Job Crafting

Die Job Crafting Scale von Tims, Bakker und Derks (2012) wurde für die Erhebung von Job Crafting ausgewählt. Das finale Modell umfasst die vier Unterdimensionen:

Increasing structural job resources, Increasing social job resources, Increasing challenging job demands, Decreasing hindering job demands.

Während Increasing structural job resources für das Aneignen von neuen strukturellen Arbeitsressourcen steht, bedeutet Increasing social job resources, dass neue soziale Arbeitsressourcen angesammelt werden. Increasing challenging job demands befasst sich mit der Aneignung von neuen zusätzlichen Herausforderungen und Decreasing hindering job demands mit der Vermeidung von störenden Arbeitsanforderungen. Da in der hier dargestellten Diplomarbeit Arbeitsressourcen im Vordergrund stehen, wurden also nur die ersten beiden Subskalen daraus für die statistische Auswertung berücksichtigt, zusammengefasst und auf innere Konsistenz überprüft.

Die Skalen Increasing structural job resources und Increasing social job resources bestehen jeweils aus fünf Aussagen mit einer fünfstufigen Antwortskala von *gar nicht* (1) bis *völlig* (5).

Eingeleitet werden diese Aussagen mit der Frage:

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Ein Beispiel für Increasing structural job resources ist:

Ich versuche meine Fähigkeiten weiter zu entwickeln.

Ein Beispiel für Increasing social job resources ist hingegen:

Ich bitte KollegInnen um Rat.

Beide Skalen wurden, aufgrund von hoher Korrelation, zusammengefasst und einer Reliabilitätsanalyse unterzogen, die im Folgenden erkennen lässt, dass die innere Konsistenz als bestätigt angesehen werden kann.

Tabelle 3: Deskriptive Statistiken und Interne Konsistenz der Skala Job Crafting

<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>Antwortformat</i>	<i>Cronbach's α</i>
<i>Job Crafting t1</i>	<i>10</i>	<i>1-5</i>	<i>.79</i>
<i>Job Crafting t2</i>	<i>10</i>	<i>1-5</i>	<i>.83</i>
<i>Job Crafting t3</i>	<i>10</i>	<i>1-5</i>	<i>.79</i>

Anmerkungen. N = 281

4.3.3 Bedeutung

Um zu erfassen, inwiefern die Angestellten ihre Arbeit als bedeutsam empfinden, wurde die von Spreitzer (1995) entwickelte Skala für Empowerment herangezogen und die Dimension Bedeutung daraus extrahiert. Spreitzer erfasst Empowerment als multidimensionales Konstrukt mit Bedeutung und drei weiteren Dimensionen: Competence, Self-Determination und Impact (Spreitzer, 1995). Für die dargestellte Fragestellung war lediglich Bedeutung von Interesse.

Die Skala zu Bedeutung umfasst drei Aussagen mit einer siebenstufigen Antwortskala von *überhaupt nicht (1)* bis *voll und ganz (7)* zum Grad der Zustimmung mit den jeweiligen Aussagen.

Ein Beispiel für Bedeutung ist:

Die Arbeit, die ich mache, ist bedeutsam.

Wie auch bei Partizipation und Job Crafting wurde für Bedeutung eine Reliabilitätenanalyse durchgeführt, um die innere Konsistenz zu prüfen. Zu allen drei Erhebungszeitpunkten überschritten die Reliabilitäten den kritischen Wert von .70. Damit galt die innere Konsistenz als bestätigt.

Tabelle 4: Deskriptive Statistiken und Interne Konsistenz der Skala Bedeutung

<i>Skala</i>	<i>Itemanzahl</i>	<i>Antwortformat</i>	<i>Cronbach's α</i>
<i>Bedeutung t1</i>	<i>3</i>	<i>1-7</i>	<i>.85</i>
<i>Bedeutung t2</i>	<i>3</i>	<i>1-7</i>	<i>.87</i>
<i>Bedeutung t3</i>	<i>3</i>	<i>1-7</i>	<i>.88</i>

Anmerkungen. N = 281

4.4 Auswertungsverfahren

Für die dargestellte Untersuchung wurden Strukturgleichungsmodelle (engl. structural equation modeling (SEM)) als statistisches Auswertungsverfahren gewählt. Das SEM kann als Hybrid von Faktorenanalyse und Pfadanalyse gesehen werden. Im Sinne der Faktorenanalyse können nämlich dimensionsreduzierend die Interkorrelationen von manifesten Variablen genau untersucht werden. Gleichzeitig lassen sich kausale Beziehung von unabhängigen Variablen auf abhängige überprüfen (Westen & Gore, 2006). Der Vorteil von SEM besteht in der Möglichkeit, mehrere Modelle auf ökonomische Art und Weise zu prüfen. Sie hat also einerseits das Ziel, ein Muster in den Kovarianzen von manifesten Variablen zu finden, und andererseits, den größten Varianzanteil durch Modell des Forschers zu erklären (Markus, 2012). Desweiteren nennen Zapf et al. (1996) eine anfängliche Berücksichtigung von Messfehlern als eine der Hauptvorteile für das SEM. Die erläuterten Studien aus dem Kapitel der theoretischen Fundierung, die sich ebenfalls mit dem „gain spiral“ von Arbeitsressourcen befasst haben, wählten auch das SEM als das logische Analyseinstrumente für diese Art von Untersuchung (Llorens et al., 2007; Lu, 2011; Xanthopoulou et al., 2009). Aus diesem Grund wurde das SEM für den Vergleich der Modelle in dieser Diplomarbeit gewählt.

Um Kausalität durch SEM feststellen zu können müssen einige Voraussetzungen gegeben sein (Markus, 2012):

1. *Zeitliche Präzedenz der unabhängigen auf die abhängigen Variablen:* Durch das längsschnittliche Untersuchungsdesign und den zeitlichen Sprung zwischen jeder unabhängigen Variable auf eine abhängige Variable ist dies erfüllt.
2. *Assoziation:* Es gibt eine Verbindung zwischen der Variation in der angenommenen Ursache für den angenommenen Effekt. In der Theorie wurde die angenommene Verbindung zwischen den Konstrukten (Partizipation, Job Crafting, Bedeutung) bereits ausführlich dargelegt.
3. *Isolation:* Es gibt keine anderen plausiblen Effekte für die Kovarianz zwischen den Variablen. Grundsätzlich erlaubt das SEM eine einfache Berücksichtigung von mehreren Variablen.
4. *Korrekte Rangfolge der Effekte:* Wir erwarten einen linearen Effekt der T1 Variablen zu T2 und T3, allerdings auch einen reversen. Das reziproke Modell sollte die beste Anpassung an die Daten bieten.
5. *Wissen über die Form der Verteilung.*

Für SEM ist es des Weiteren wichtig, dass der Datensatz frei von fehlenden Werten ist. Zu diesem Zwecke wurden alle TeilnehmerInnen, die mehr als 50% der Items zu mindestens einem der Forschungsvariablen nicht beantwortet hatten, aus der statistischen Analyse ausgeschlossen. War zumindest die Hälfte der Items vorhanden, so wurde aus den gegebenen Werten der Mittelwert gebildet und die fehlenden Werte mit diesem ersetzt. Somit konnte gewährleistet werden, dass die Stichprobe eine maximale Größe beibehielt und das Antwortverhalten der Personen wurde respektiert. Durch den Ausschluss verringerte sich die Stichprobe von 298 auf 281 TeilnehmerInnen, ein Dropout von 5,70%.

Bezüglich der Größe der Stichprobe führten Westen und Gore (2006) an, dass, solange keinerlei Probleme mit den Daten erwartet wird, beispielsweise durch Missings oder die Messinstrumente, eine Stichprobe von 200 TeilnehmerInnen eine ausreichende Größe darstellt. Die Missings aus diesen Daten wurden bereits adressiert und auch die Messinstrumente zeigten alle gute Reliabilitäten (Cronbach's $\alpha > .79$). Demnach sollte eine Stichprobengröße von 281 die Anforderungen für das SEM erfüllen.

Nachdem die Interkorrelationen der interessierenden Variablen überprüft wurden und damit die Voraussetzungen für SEM gegeben waren, wurden die drei Hypothesen aus der Forschungsfrage mittels des Computerprogramms AMOS 17.0 (Analysis of Moment Structures) untersucht. Dazu wurde zunächst eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt und schließlich die eigentliche Analyse in Form von Strukturgleichungsmodellen.

Um herauszufinden, wie gut die Daten an das Modell angepasst sind, werden einerseits Kennzahlen zur absoluten Anpassung verwendet (χ^2 , df, χ^2/df). Dabei ist das χ^2 eine Kennzahl, die eine Modellfehlschätzung darstellt. Ein signifikantes χ^2 lässt also gegen das postulierte Modell schließen. Problematisch in Bezug auf χ^2 ist, dass es eine exakte Anpassung an die Daten voraussetzt und bei größeren Stichproben Signifikanz wahrscheinlicher wird. Oftmals ergibt sich trotz guter Anpassung an die Daten also ein signifikantes χ^2 . Allerdings ermöglicht χ^2 den Vergleich verschiedener Modelle, was wiederum für die unterschiedliche Betrachtung der vier Modelle dieser Studie von Vorteil ist (Westen & Gore, 2006).

Weiterhin wurde der Comparative Fit Index (Bentler, 1990) für die Anpassung der Daten berücksichtigt. Der CFI vergleicht das errechnete Modelle mit einem restriktiveren, welches keine Beziehung zwischen den Variablen postuliert und kann Werte von 0 bis 1.0 annehmen, wobei Werte die näher an 1.0 sind für eine bessere Anpassung der Daten sprechen (Westen & Gore, 2006).

Der Root Mean Square Error of Approximation (Steiger, 1990) ist ein Indexwert der die Komplexität von Modellen korrigiert. So wird, wenn zwei Modelle die Daten gleichermaßen gut erklären, das einfachere der beiden im RMSEA bevorzugt. Ein RMSEA von .00 bedeutet eine exakte Anpassung der Daten an das Modell (Westen & Gore, 2006).

Das Akaiikes Informationskriterium (AIC) und das Bayessches Informationskriterium (BIC) können ebenfalls herangezogen werden, um Modelle zu vergleichen. Dabei besitzen sie allerdings unterschiedliche Ziele. Das AIC geht nicht davon aus, dass ein „wahres“ Modell existiert, sondern versucht nur eine Schätzung der Realität anzustellen. Oftmals werden dabei komplexere Modelle bevorzugt. Hingegen das BIC geht davon aus, dass ein wahres Modell existiert und versucht dieses zu finden. Es wird, aufgrund der unterschiedlichen Ziele, Stärken und Schwächen beider Kriterien, die Betrachtung beider empfohlen (Dziak et al., 2012).

Im Anschluss an die Überprüfung der Anpassung müssen die Signifikanz der Pfade und die Ladungen betrachtet werden. Ansonsten erfüllt das zwar angepasste Modell keinerlei Zweck für die Forschungsfrage.

5. Statistische Auswertung

Im Folgenden werden deskriptive Ergebnisse vorgestellt und letztendlich werden die Messmodelle herangezogen, verglichen und den Hypothesen gegenübergestellt.

5.1 Darstellung der deskriptiven Statistik

Eine erste Voraussetzung für die statistische Prüfung der Hypothesen mittels Strukturgleichungsmodellen ist die signifikante Interkorrelation der Variablen, die in einem kausalen Verhältnis zueinander stehen sollen. Tabelle 4 stellt daher alle Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der interessierenden Merkmale zu allen drei Testzeitpunkten (T1, T2, T3) dar. Partizipation als erste abhängige Variable zu T1 und T2 korreliert signifikant mit Job Crafting zu T2 und T3 ($r = .16$; $r = .24$). Job Crafting zu T1 und T2 zeigt ebenfalls signifikante Korrelationen mit der Bedeutung zu T2 und T3 ($r = .36$; $r = .38$). Für Hypothese 3 sind die Korrelationen der Bedeutung mit Job Crafting relevant. Bedeutung zu T1 und T2 korreliert signifikant mit Job Crafting zu T2 und T3 ($r = .36$; $r = .44$). Damit ist die Voraussetzung bezüglich der Interkorrelationen für alle Hypothesen gegeben. Keine der demografischen Variablen hatten Einflüsse auf die Modellvariablen. Als solches wurden sie von allen weiteren Analysen ausgeschlossen.

Tabelle 5: Deskriptive Statistiken und Interkorrelationen der Studienvariablen

Skala	MW	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Partizipation T1 (1)	2,55	.68	(.88)	.24**	.22**	.64**	.16**	.19**	.61**	.16**	.12**
Job Crafting T1 (2)	4,10	.58		(.73)	.42**	.21**	.52**	.36**	.12	.56**	.30**
Bedeutung T1 (3)	5,64	1.20			(.85)	.18**	.36**	.67**	.21**	.36**	.63**
Partizipation T2 (4)	2,53	.63				(.86)	.26**	.26**	.66**	.24**	.19**
Job Crafting T2 (5)	4,05	.61					(.82)	.52**	.16**	.65**	.38**
Bedeutung T2 (6)	5,62	1.20						(.87)	.28**	.44**	.77**
Partizipation T3 (7)	2,48	.62							(.86)	.24**	.23**
Job Crafting T3 (8)	4,01	.56								(.78)	.48**
Bedeutung T3 (9)	5,52	1.21									(.88)

Anmerkungen: In den waagrechten Zeilen stehen die Korrelationen und in den Diagonalen () die Reliabilitäten der entsprechenden Werte. ** $p < .01$; T1 = Erhebung zum ersten Zeitpunkt, T2 = Erhebung zum zweiten Zeitpunkt, T3 = Erhebung zum dritten Zeitpunkt.

Die Stabilität der Erhebungsinstrumente wurde mittels Retest-Reliabilität (Tabelle 6) erfasst. Wie aus der Tabelle zu entnehmen ist, sind die erhobenen Konstrukte über die Zeit hinweg relativ stabil.

Tabelle 6: Retest-Reliabilität

Reliabilität	r (T1T2)	r (T2T3)	r (T1T3)
Partizipation	.64**	.66**	.61**
Job Crafting	.52**	.65**	.56**
Bedeutung	.67**	.77**	.63**

Anmerkung: N = 281, ** = $p < .01$

5.2 Messmodelle

Mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse wird zunächst das Messmodell geprüft. Der Unterschied zwischen einer konfirmatorischen Faktorenanalyse (CFA) und einer explorativen Faktorenanalyse (EFA) beläuft sich darauf, dass bei der CFA nur theoretisch begründete Ladungen zugelassen und geschätzt werden (Markus, 2012). Das Messmodell befasst sich mit den Beziehungen zwischen den Variablen, die durch die Erhebungsinstrumente erfasst wurden, und deren Verhältnis zu dem latenten Konstrukt. Dabei wird allerdings noch keine Richtung der Effekte zwischen den Konstrukten angenommen. Durch diese Tatsache unterscheidet es sich von dem Strukturmodell. Erst wenn das Messmodell eine gute Anpassung zeigt, können die Hypothesen und Richtungen eingebaut werden, um das Strukturmodell zu bilden. Um im Messmodell zu klären, ob die latenten Konstrukte gut erfasst wurden, müssen manifeste Variablen hohe Korrelationen zueinander besitzen (Westen & Gore, 2006). In AMOS 17.0 funktioniert dies über eine grafische Darstellung. Während die latenten Konstrukte (bspw. Partizipation) mit Ellipsen abgebildet werden, geschieht dies für die Items, als manifeste Variablen, mittels Vierecken (Byrne, 2013). Für die Anzahl der Items sollte keines der latenten Konstrukten mit weniger als drei manifesten Variablen verbunden sein (Westen & Gore, 2006). Dies ist für keine der verwendeten Erhebungsinstrumente der Fall. Zunächst werden also die latenten Konstrukte (Partizipation, Job Crafting, Bedeutung) als Ellipsen dargestellt. Anschließend werden ihnen ihre Items in Form von Vierecken per Regressionspfeilen zugeordnet. Job Crafting setzte sich dabei aus den Items der Skalen Increasing structural job resources und Increasing social job resources zusammen. Damit wurde ein Fokus auf das Anreichern von Ressourcen gesetzt. Partizipation erhielt sechs manifeste Variablen und die Bedeutung erhielt drei. Jedes dieser Konstrukte wurde dreifach miteinbezogen,

um die drei Erhebungszeitpunkte (T1, T2, T3) zu repräsentieren. Im Anschluss erhielt jede manifeste Variable einen Messfehler, welcher einen nicht zufälligen Messfehler darstellt (Byrne, 2013). Im Sinne der Skalierung wird pro latente Variable ein Faktor immer auf 1.00 fixiert (Westen & Gore, 2006). Zum Schluss werden alle latenten Variablen zu den drei Erhebungszeitpunkten mit Doppelpfeilen miteinander verbunden (Byrne, 2013). Dieser steht für eine Kovarianz und wird benutzt, da in der konfirmatorischen Faktorenanalyse noch keine kausalen Beziehungen in Betracht gezogen werden (Westen & Gore, 2006).

Tabelle 7: Ergebnisse aus der konfirmatorischen Faktorenanalyse

Modellart	χ^2	df	χ^2/df	AIC	BIC	RMSEA	CFI
Erstes Messmodell (M1)	5275.68**	1503	3.51	5575.684	6121.437	.095	.65
Zweites Messmodell (M2) - inkl. Fehlerautokorrelation	3042.04**	1446	2.10	3456.035	4209.175	.063	.85

Anmerkungen. N = 281; **p < .01; AIC = Akaike information criterion, BIC = Bayesian information criterion, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, CFI = Comparative Fit Index.

Somit wurde also, wie Tabelle 6 zu entnehmen ist, das erste Messmodell (M1) errechnet. Dieses zeigt noch keinerlei passable Goodness-Of-Fit Werte. Der CFI sollte, für eine gute Anpassung, mindestens über .90 liegen und der RMSEA unter .05. Außerdem sollte das χ^2 nicht signifikant sein. Der nächste Schritt, um die Anpassung des Modells zu erhöhen, besteht darin, die Messfehler über die Erhebungszeitpunkte hinweg korrelieren zu lassen. In Längsschnittstudien verhindert dies, dass wiederholt gemessene Variablen Abhängigkeiten zeigen (Westen & Gore, 2006). Das zweite Messmodell (M2) zeigt nach diesem Schritt bereits deutlich bessere Werte für die Anpassung. Dies wird mittels χ^2 -Differenztest deutlich ($\Delta\chi^2 = 189.23$, $p < .001$). Ein signifikanter Differenztest bedeutet immer eine bessere Anpassung des zweiten Modells (Westen & Gore, 2006). AIC und BIC sind ebenfalls niedriger ausgefallen als bei M1, was wiederum eine bessere Anpassung bedeutet (Dziak et al., 2012). Das χ^2 ist allerdings weiterhin signifikant. Westen & Gore (2006) führen diesbezüglich an, dass bei einer gewissen Stichprobengröße ein unsignifikantes χ^2 grundsätzlich unwahrscheinlicher ist und eher zum Vergleich von verschiedenen Modellen herangezogen werden sollte. Der CFI ist mit .85 näher an dem Mindestziel von .90, wobei der RMSEA mit .063 fern von .05 liegt. Westen und Gore (2006) argumentieren weiter, dass bezüglich der Anpassungswerte stets die Komplexität der Modelle und die Größe der Stichprobe mitberücksichtigt werden sollten. Dabei sollten laut ihnen die Regeln der Anpassungswerte für Stichproben mit $N < 500$ weniger streng eingehalten

werden und für komplexere Modelle strenger. In Anbetracht dieser Erkenntnisse wird also trotz mäßig optimaler Anpassungswerte mit der Konstruktion des Strukturmodells fortgefahren.

5.3 Strukturmodelle und hypothesenbezogene Ergebnisse

Auf Basis des zweiten Messmodells (M2) wurde nun ein Strukturmodell erstellt. Dabei beinhaltet dies, im Gegensatz zum Messmodell, neben den Kovarianzen auch die postulierten direkten oder indirekten Effekte. Direkte Effekte werden in AMOS 17.0 mittels einfachen Pfeilen von der exogenen (unabhängigen) Variable auf die endogene (abhängige) dargestellt. Zusätzlich erhalten endogene Variablen im Strukturmodell einen Residualterm. Wenn die endogene Variable durch die exogene teilweise erklärt wird, so bildet dieser Residualterm den restlichen Fehleranteil (Byrne, 2013).

Mit Berücksichtigung des theoretischen Hintergrunds wurden letztendlich vier Modelle gebildet. Zunächst wurde das Stabilitätsmodell (Mstab) erstellt. Dieses enthält noch keine kausalen Beziehungen im Sinne der Hypothesenprüfung, sondern beinhaltet lediglich die Stabilitäten der Faktoren zwischen den Erhebungszeitpunkten, dargestellt durch Regressionspfeile. Für die Überprüfung der Hypothesen 1 und 2 im kausalen Modell (Mkau) wurde das Stabilitätsmodell erweitert, indem die Wirkungen von Partizipation (T1) auf Job Crafting (T2), Partizipation (T2) auf Job Crafting (T3), Job Crafting (T1) auf Bedeutung (T2) und Job Crafting (T2) auf die Bedeutung von (T3) mittels Regressionspfeilen ergänzt wurden. Das reverse Modell (Mrev) beinhaltet diese nicht, sondern berücksichtigt Wirkungen von Bedeutung (T1) auf Job Crafting (T2) und Bedeutung (T2) auf Job Crafting (T3). Das vierte Modell (Mrez) enthält alle drei Hypothesen und die Regressionspfeile der anderen Modelle. Für jedes der Modelle wurde die Prüfung der Anpassungswerte vorgenommen.

Tabelle 8: Ergebnisse und Vergleich der Strukturgleichungsmodelle

Modellart	χ^2	df	χ^2/df	AIC	BIC	RMSEA	CFI
Stabilitätsmodell (Mstab)	3112.40**	1467	2.12	3484.403	4161.137	.063	.85
Kausales Modell (Mkau)	3107.61**	1463	2.12	3487.612	4178.899	.063	.85
Reverses Modell(Mrev)	3111.33**	1463	2.12	3487.329	4171.339	.063	.85
Reziprokes Modell (Mrez)	3106.31**	1461	2.13	3490.309	4188.309	.080	.85

Anmerkungen. N = 281; **p < .01; AIC = Akaike information criterion, BIC = Bayesian information criterion, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, CFI = Comparative Fit Index.

Bei einem Blick auf die Goodness-Of-Fit Werte in der Tabelle 8 lässt sich bereits erahnen, dass die Modelle wenig Unterschiede bieten. Der CFI bleibt für alle Modelle bei einem Wert von .85. Der RMSEA des reziproken Modells ist leicht erhöht, was wiederum gegen dieses spricht. Um zu entscheiden, ob es signifikante Unterschiede in der Anpassung der Modelle gibt wurde erneut der χ^2 -Differenztest herangezogen. Keines der Hypothesenmodelle unterschied sich signifikant vom Stabilitätsmodell (kausal: $\Delta\chi^2 = 4.79$, $p > .05$; revers: $\Delta\chi^2 = 1.07$, $p > .05$; reziprok: $\Delta\chi^2 = 6.09$, $p > .05$). Abgesehen von den Problemen der Anpassungswerte zeigte keiner der postulierten Effekte einen signifikanten Wert, wie Tabelle 9 zu entnehmen ist.

Tabelle 9: Signifikanzen und Koeffizienten der Wirkungspfeile (Mkau)

	Koeffizient	p
Partizipation T1 → Job Crafting T2	-.012	.82
Partizipation T2 → Job Crafting T3	.009	.86
Job Crafting T1 → Bedeutung T2	.064	.24
Job Crafting T2 → Bedeutung T3	-.094	.05
Bedeutung T1 → Job Crafting T2	.048	.41
Bedeutung T2 → Job Crafting T3	.33	.54

Anmerkungen: Erhebungszeitpunkte (T1, T2, T3).

Das nächste Kapitel der Diskussion befasst sich näher mit den möglichen Gründen dieser Ergebnisse und mit methodischen Verbesserungsmöglichkeiten dieser Studie.

6. Diskussion

Dieses Kapitel diskutiert die Ergebnisse der statistischen Auswertung. Diese Ergebnisse sollen kritisch beleuchtet werden, mit Bezug auf bestehende Theorien und Ergebnisse. Außerdem soll genauer betrachtet werden, inwiefern die dargestellte Arbeit durch methodische Erweiterung zu größerer praktischer Relevanz in der Zukunft führen kann.

6.1 Diskussion der Ergebnisse

Die dargestellte Studie setzte sich das Ziel herauszufinden, inwiefern Job Crafting durch empfundene Partizipation bei Entscheidungen am Arbeitsplatz begünstigt werden kann, und ob Job Crafting den MitarbeiterInnen zu einer bedeutsameren Arbeit verhelfen kann. Außerdem wurde eine Gewinnspirale erwartet, welche Angestellten durch diese Bedeutung mehr Möglichkeiten zu Job Crafting erlaubt. Die Strukturgleichungsmodelle konnten keine signifikant kausalen Wirkungen feststellen. Außerdem unterschied sich keines der Strukturmodelle signifikant von dem Stabilitätsmodell. Damit müssen alle aufgestellten Hypothesen für diese Arbeit verworfen werden. Weshalb sich die Ergebnisse, wider erwarten, nicht mit den Überlegungen aus der Theorie decken, soll in diesem Kapitel diskutiert und erklärt werden.

Zur statistischen Auswertung lässt sich sagen, dass in der deskriptiven Statistik zwar Korrelationen zwischen allen postulierten Variablen gefunden wurden, diese aber schwach ausfielen (meistens zwischen .20 und .30). Dadurch lässt sich bereits erahnen, dass ein zu geringer Varianzanteil durch die Modelle erklärt werden könne. Auch das Messmodell zeigte nur mäßige Anpassung an die Werte.

Die erste Hypothese nahm an, dass eine höhere Partizipation, in Form von Eingebundenheit in die Entscheidungsfindung, zu mehr Job Crafting führen sollte. Als Basis für diese Annahme galt das Modell des Job Crafting von Wresnesniewski und Dutton (2001). Dieses Modell postuliert einen positiven Einfluss von einer wahrgenommenen Möglichkeit zu Job Crafting auf das Job Crafting selbst. Es wurde in der theoretischen Herleitung angenommen, dass MitarbeiterInnen, die in Entscheidungen miteingebunden werden, mehr Möglichkeiten zu Job Crafting besitzen. Allerdings kann es sein, dass die Möglichkeit zu Job Crafting alleine nicht ausreicht, um MitarbeiterInnen auch zur aktiven Gestaltung der Ressource zu motivieren. Denn nur motivierte MitarbeiterInnen nehmen sich die Zeit, um zu bewerten, inwiefern ihre Arbeitsumgebung Job Crafting zulässt oder nicht (Wresnesniewski & Dutton, 2001).

Wrezesniewski und Dutton (2001) legten in ihrem Job Crafting Modell Hauptfaktoren für diese Motivation fest: Autonomie, soziale Kontakte und das eigene Selbstbild. Sind diese nicht gegeben, so genügt eine Partizipation nicht aus, um zu Job Crafting zu motivieren. Diese Arbeit berücksichtigt die Abwesenheit oder Anwesenheit dieser Motivation nicht. Es sollte demnach beobachtet werden, ob nur im Falle des Vorhandenseins der Motivation zu Job Crafting durch die Variablen der Autonomie, sozialen Kontakte und dem eigenen Selbstbild, die Partizipation einen signifikanten Effekt zeigt. Denn motivierte MitarbeiterInnen beurteilen möglicherweise ihre Arbeitsumgebung nach Möglichkeiten zu Job Crafting und realisieren, dass ihre partizipativen Umstände Job Crafting zulassen. Auch scheinen die Items aus dem Erhebungsinstrument Partizipation zwar das Teilhaben an Entscheidungen zu beinhalten (bsp. „MitarbeiterInnen haben kein Mitspracherecht bei Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen“), jedoch treffen sie keine Aussagen über die Gewichtung der Meinung der MitarbeiterInnen. TeilnehmerInnen der Befragung konnten also hohe Werte in der Skala Partizipation besitzen und trotzdem wenig Möglichkeiten zu tatsächlichem Job Crafting haben, wenn ihre Meinungen keinen Einfluss auf die letztendlich getroffene Entscheidung hatten.

Wreszesniewski und Dutton (2001) führen außerdem an, dass die wahrgenommenen Möglichkeiten zu Job Crafting noch durch zwei weitere Faktoren beeinflusst werden: die Aufgabenabhängigkeit und die Aufsichtsführung. Die Aufgabenabhängigkeit beschreibt den Grad an Schnittstellen zwischen einzelnen Arbeitsabläufen oder Elementen in der Arbeit (Scott, 1987). Ein Mitarbeiter kann beispielsweise auf den Arbeitsanteil seines Kollegen angewiesen sein, um seine Aufgabe zu bewerkstelligen und ist dadurch stärker aufgabenabhängig. Angestellte, die ihre Tätigkeiten selbst von Anfang bis Ende erledigen können, sind aufgabenunabhängiger und haben deshalb auch mehr Möglichkeiten zu Job Crafting. Zur Aufsichtsführung lässt sich sagen, dass stärkere Überwachung durch die Vorgesetzten ebenfalls einen negativen Einfluss auf die wahrgenommenen Möglichkeiten zu Job Crafting haben kann (Wrezesniewski & Dutton, 2001). In der dargestellten Arbeit wurden die Aspekte der Aufgabenabhängigkeit und der Aufsichtsführung und ihr möglicher Einfluss auf das Job Crafting neben der Partizipation nicht berücksichtigt.

Die zweite Hypothese ging davon aus, dass MitarbeiterInnen, die mehr Job Crafting betreiben, ihre Arbeit als bedeutsamer empfinden.

Mögliche Gründe für einen Verwurf der zweiten Hypothese könnte die Definition der Bedeutung bieten:

Die Bedeutung ist der Wert eines Arbeitsziels oder Arbeitsnutzens in Relation zu den eigenen Idealen oder Standards (Thomas & Velthouse, 1990) und beinhaltet das Zusammenspiel von Arbeitsanforderungen mit Werten, Überzeugungen und Verhalten (Brief & Nord, 1990; Hackman & Oldham, 1980).

In der Theorie wurde darauf eingegangen, dass Job Crafter ihre Umwelt nach ihren Idealen und Präferenzen umgestalten und dies zu mehr Bedeutung der eigenen Arbeit führen sollte. Tatsächlich müssen sich die Werte der Menschen nicht zwingend mit dem proaktiven Gedanken des Job Crafting decken. Ein Unternehmen kann in seiner Kultur Themen wie Umweltschutz, Menschenrechte und derartige Werteeinstellungen beinhalten und so seinen MitarbeiterInnen zu mehr Bedeutsamkeit in ihrer Arbeit verhelfen. Bedeutungsvolle Arbeit wird individuell bewertet und ist deshalb ein subjektiver Begriff. Für manche Angestellte kann eine Selbstentfaltung oder der Ausdruck seines oder ihres vollen Potential die Hauptbedingung für die Bedeutung sein, für andere mag es wichtiger sein im Dienste Anderer oder der Menschheit zu stehen (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Es gibt also Umstände unter denen Angestellte ihre Arbeit als bedeutungsvoll bewerten würden, selbst wenn es ihre Arbeit nicht erlaubt oder unterstützt, Job Crafting oder andere Formen des proaktiven Verhalten zu betreiben.

Die dritte Hypothese postulierte, dass ArbeiterInnen, die eine höhere Bedeutung in ihrer Tätigkeit erfahren, Einstellungen von Vorgesetzten durch Leistung und Motivation ändern, und ihnen dadurch mehr Job Crafting erlaubt wird. Wie bereits deutlich wurde, ist Job Crafting ein Verhalten, welches von zahlreichen Faktoren abhängig ist. Berg, Dutton und Wreszesniewski (2013) beschreiben näher, dass nicht alle Organisationen ein Umfeld bieten, in dem Job Crafting erwünscht ist. Manchmal basiert die Unternehmenskultur auf der strengen Einhaltung von Regeln und Prozeduren, beispielsweise im Militär oder in öffentlichen Ämtern. Es besteht außerdem die Möglichkeit, dass Vorgesetzte oder KollegInnen es explizit wünschen, dass eine gewisse Vorgehensweise eingehalten wird. Ein Abweichen von diesem wird in dem Fall nicht belohnt, sondern bestraft. Proaktives Verhalten von Angestellten kann außerdem dazu führen, dass sich manche Vorgesetzte bedroht fühlen in ihrer Position (Parker et al., 2006). Die Annahme, dass Job Crafting, als proaktives Verhalten, in Führungspositionen immer erwünscht sei, oder dass jede Unternehmenskultur gleichermaßen darauf reagiert, muss also grundsätzlich angezweifelt werden.

Petrou et al. (2015) zeigten, dass Job Crafting an manchen Tagen günstiger ist als an anderen. Laut ihnen ist das Job Crafting Verhalten günstiger, wenn die Arbeitsanforderungen für diesen Tag besonders hoch sind. Berücksichtigt man diese

Tatsache, so wird klar, dass die Tendenz zu Job Crafting größeren Schwankungen unterliegen kann. In Berufssparten, in denen, bedingt durch Projekte oder gesetzte Ziele unter Zeitdruck, zu bestimmten Zeitspannen die Arbeitsanforderungen über Tage oder Wochen höher sind als zu anderen, sollten auch die MitarbeiterInnen mehr oder weniger dazu geneigt sein, Job Crafting zu betreiben. Problematisch ist also, dass in dieser Längsschnittstudie nur drei Punktwerte (T1, T2, T3) miteinbezogen wurden und dabei außer Acht gelassen wurde, wie hoch die Arbeitsanforderungen für die Befragten zum jeweiligen Messzeitpunkt waren.

Für zukünftige Befragungen und Untersuchungen in diesem Bereich sollten diese Gedanken also genauer in die Konstruktion der Forschungsmodelle miteinfließen.

6.2 Limitationen der Untersuchung

Zunächst soll näher auf die Zusammensetzung der Stichprobe eingegangen werden. Diese bestand zu einem ungewöhnlich hohen Anteil aus Personen, die bereits einen universitären Abschluss besaßen (43.1%). Dadurch wird bereits die Generalisierbarkeit der Ergebnisse in Frage gestellt. Auch war fast ein Drittel in einer Führungsposition (33.5%), was wiederum besonders für die angeführten Hypothesen von Bedeutung sein kann. Menschen in Führungspositionen erleben die Dimensionen der Partizipation und des Job Crafting bereits unterschiedlich als Angestellte ohne Führungsverantwortung, da ihnen bereits mehr Freiheiten und mehr Entscheidungsmacht gewährt wird.

Alle erfassten Daten dieser Untersuchung basieren auf Selbsteinschätzungen der Befragten. Wegen ihrer Subjektivität sollte für zukünftige Befragungen die Möglichkeit für zusätzliche Fremdeinschätzungen durch Peers näher beleuchtet werden.

Abgesehen davon unterliegen Selbsteinschätzung oftmals der Tendenz zu sozialer Erwünschtheit im Antwortverhalten. Deutlich wurde dies bereits bei dem Matchen der TeilnehmerInnen über die Befragungszeitpunkte. Trotz mehrfacher Maßnahmen, die getroffen wurden, um Anonymität zu gewährleisten (bspw. Information, getrennte Website für Anmeldung zu Erinnerungsemails), konnten die Bedenken einiger TeilnehmerInnen nicht beseitigt werden, weshalb einige bereits beim Personencode ihre Angaben verfälschten. So kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass das Antwortverhalten vieler TeilnehmerInnen nicht durch soziale Erwünschtheit beeinflusst wurde. Im Gespräch mit TeilnehmerInnen nach den Befragungen gaben einige an, sie hätten ihren Personencode verfälscht. Als Grund für die Verfälschung wurde genannt, dass diese befürchteten, es wären Rückschlüsse auf ihre Identität möglich. Der Sinn

des Personencodes und anderer Maßnahmen zur Anonymitätsgewährleistung sollte demnach zukünftig besser kommuniziert werden.

Außerdem muss angeführt werden, dass von Erhebungszeitpunkt 1 (T1) bis Erhebungszeitpunkt 3 (T3) ein Dropout von 70,2% zu beobachten war. Für zukünftige Untersuchungen sollte die Rekrutierung genauer auf Personen fokussiert werden, die tatsächlich zu allen drei Zeitpunkten teilnehmen können und die ausreichend motiviert sind, um einen derartigen Dropout zu verhindern. Desweiteren beklagten eine TeilnehmerInnen der Befragung, dass der Fragebogen zu viel Zeit in Anspruch genommen hätte und sich dies demotivierend auf die weiteren Messzeitpunkte ausgewirkt hätte. Auch wurde geäußert, dass es manchmal zu spontanen Abbrüchen der Befragung kam und einige TeilnehmerInnen deshalb mehrmals von vorne beginnen mussten. Dabei ist nicht bekannt, ob diese Abbrüche durch individuelle Verbindungsprobleme oder durch die Website Unipark zustande kamen. In zukünftigen Befragungen sollte ein Fokus darauf gesetzt werden, dass solche Probleme nicht erneut auftreten. Personen, die beim ersten Messzeitpunkt bereits Verbindungsprobleme hatten, könnten für die folgenden Messzeitpunkte beispielsweise durch den Papier-Bleistift Fragebogen befragt werden. Dieses Vorgehen ist zwar weniger ökonomisch, aber sichert, dass selbst demotivierte TeilnehmerInnen noch zu allen Messzeitpunkten befragt werden.

Zwar sollte positiv hervorgehoben werden, dass diese Längsschnittstudie drei Messzeitpunkte beinhaltet und sich dadurch von vielen anderen unterscheidet, so bringt diese Vorgehensweise allerdings eigene Limitationen mit sich. Wie die Retest-Reliabilität zeigte, scheinen die gemessenen Konstrukte relativ stabil über die Zeit zu sein. Durch das Untersuchungsdesign und die drei bis vier monatigen Abstände zwischen den Befragungen oder sogar die acht Monate zwischen Befragung zu T1 und T3 war möglicherweise nicht genug Zeit gegeben für Veränderungen in den Konstrukten.

6.3 Praktische Implikationen der vorliegenden Arbeit

Zwar mussten die Hypothesen dieser Arbeit verworfen werden, so wurde allerdings deutlich, dass Job Crafting, als relativ neues Forschungsgebiet, eine Vielzahl an optimalen Voraussetzungen und mögliche Outcomes besitzen kann (Wrezesniewski & Dutton, 2001; Tims, Bakker & Derks, 2013; Vogt et al., 2015). Die Umstände, die Job Crafting begünstigen und unter welchen dieses auch zu positiven Konsequenzen für

MitarbeiterInnen und Organisationen führen kann, müssen jedoch noch näher untersucht werden.

7. Literatur

- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and Meaning in the Workplace*, 81-104.
- Berg, J. M., Wreszesniewski, A., Dutton, J. (2010) Perceiving and responding to challenges in Job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (Eds.). (1990). *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Free Press.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Cronbach, L. J. (1988). Internal consistency of tests: Analyses old and new *Psychometrika*, 53, 63-70.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Dziak, J. J., Coffman, D. L., Lanza, S. T., & Li, R. (2012). Sensitivity and specificity of information criteria. The Methodology Center and Department of Statistics, Penn State, The Pennsylvania State University.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174.

- Grant, A. M., Parker, S.K., & Collins, C. G. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, 62(1), 31-55.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Holbeche, L., & Springett, N. (2004). In search of meaning at work. Roffey Park Institute, Horsham.
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R. (1992). The structure of work: Job design and roles. In M. Dunnette and L. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial/Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Jackson, S. E. (1983). Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of Applied Psychology*, 68(1), 3-19.
- Kontos, S., & Riessen, J. (1993). Predictors of job satisfaction, job stress, and job commitment in family day care. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 14(3), 427-441.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511.
- Llorens, S, Schaufeli, W., Bakker, A., Salanova, M. (2007) Does a positive gain spiral of resources, efficacy and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career Development International*, 16(4), 385-400.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Markus, K. A. (2012). Principles and Practice of Structural Equation Modeling by Rex B. Kline. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 19(3), 509-512.
- McCartney, C. and Holbeche, L. (2003): Management Agenda, Roffey Park Institute.
- McCartney, C. and Holbeche, L. (2004): Management Agenda, Roffey Park Institute.
- Miller, K. I., Monge, P. R. (1986). Participation, Satisfaction and Productivity: A Meta-Analytic Review. *Academy of Management Journal*, 29(4), 727-753.

- Morrison, E. W., & Milliken, F. J.. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *The Academy of Management Review*, 25(4), 706–725.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C.. (1999). Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change. *The Academy of Management Journal*, 42(4), 403–419.
- Morrison, E. W. (1993a). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
- Morrison, E. W. (1993b). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work?. *Journal of Organizational Behavior*, 12(6), 543-554.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. and Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057–1087.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
- 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(1), 71-92.
- Scott, W. R. (1987). *Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice hall.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stansfeld, S., & Candy, B.. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173-180.

- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Thompson, W. E. (1991). Handling the stigma of handling the dead: Morticians and funeral directors. *Deviant Behavior*, 12(4), 403-429.
- 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. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240.
- Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Theorell T (2000). Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: A seven year follow up of initially healthy employees. *J Epidemiol Community Health*, 54, 484–93.
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2015). The consequences of job crafting: A three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-10.
- Weston, R., & Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719-751.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E.. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
- Zapf, D., Dorman, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Höchste abgeschlossene Ausbildung.....	26
Tabelle 2: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Partizipation.....	28
Tabelle 3: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Job Crafting.....	29
Tabelle 4: Deskriptive Statistiken und interne Konsistenz der Skala Bedeutung.....	30
Tabelle 5: Descriptive Statistiken und Interkorrelationen der Studienvariablen.....	33
Tabelle 6: Re-test Reliabilität.....	34
Tabelle 7: Ergebnisse aus der konfirmatorischen Faktorenanalyse.....	35
Tabelle 8: Ergebnisse und Vergleich der Strukturgleichungsmodelle.....	36
Tabelle 9: Signifikanzen und Koeffizienten der Wirkungspfeile (MKAU).....	37

9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsmodell.....	21
Abbildung 2: kausales Modell (H1, H2).....	22
Abbildung 3: reverses Modell (H3).....	22
Abbildung 4: reziprokes Modell (vereinigt die Hypothesen – vollständiges Forschungsmodell).....	23

10. Anhang

Im Anhang befinden sich die Fragebögen, die zum ersten und dritten Erhebungszeitpunkt vorgelegt wurden, sowie die eidestattliche Erklärung und ein Curriculum Vitae.

Arbeit und Wohlbefinden DACH - Studie

Erste Befragung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Es freut uns, dass Sie an dieser Befragung teilnehmen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie **Fragen** und **Aussagen zu Ihrer Arbeit**. Wir fragen Sie nach Einschätzungen Ihrer **Arbeitsbedingungen** und Ihres **Wohlbefindens**. Sie sollen diese Aussagen anhand vorgegebener Antwortalternativen beurteilen. Kreuzen Sie dazu bitte für jede Frage die Antwort an, die am ehesten auf Sie oder Ihre Arbeit zutrifft. Selbstverständlich werden Ihre Angaben **streng vertraulich behandelt**. Es haben ausschließlich die Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien und der Universität Bern Einblick in die erhobenen Daten.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, nur Ihre Meinung zählt. Bitte beachten Sie, dass wir Ihren Fragebogen nur dann verwerten können, wenn **Sie alle Fragen beantworten**.

Wir danken Ihnen herzlich, dass Sie sich die Mühe und die Zeit nehmen!

Damit wir die Daten der jetzigen Befragung und der geplanten Befragung in 4 Monaten unter Wahrung Ihrer Anonymität vergleichen können, bitten wir Sie, in das nachstehende Feld einen **Code einzutragen, den nur Sie kennen**. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, dem Geburtsjahr Ihrer Mutter sowie den Vornameninitialen Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

Geburtstag	Geburtsjahr der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens des Vaters
06	43	M	T

Nehmen Sie an, Sie wären am **06. Dezember 1968** geboren, Ihre Mutter wäre **1943** geboren. Ihre Mutter hieße mit Vornamen **Maria** und Ihr Vater **Thomas**, dann würden Sie folgenden Code eintragen:

Ihr persönlicher Code (bitte ausfüllen):

Ihr Geburtstag	Geburtsjahr Ihrer Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters

Sind Sie hauptberuflich als Selbständige/r tätig?

☐₁ Nein

☐₂ Ja

Welches Anstellungsverhältnis trifft auf Ihre Situation zu?

☐₁ Vollzeit berufstätig (40+ Stunden)

☐₂ Teilzeit berufstätig (mehr als 15 Stunden)

☐₃ Teilzeit berufstätig (bis zu 15 Stunden)
etc.)

☐₄ Geringfügig beschäftigt (Minijob, 400-Euro-Job

☐₅ Derzeit ohne Beschäftigung

☐₆ Rentner/-in, früher voll berufstätig

☐₇ Nicht berufstätig

Arbeitsbedingungen

Im folgenden Abschnitt finden Sie Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen. Beantworten Sie die Fragen bitte für **Ihre aktuelle Arbeitstätigkeit**.

Wie sehr können Sie Ihre Arbeitsgeschwindigkeit selbst bestimmen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Können Sie Ihren Arbeitstag selbstständig einteilen ?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Wie lange können Sie sich von Ihrer Arbeit abwenden und irgendetwas anderes dazwischenschieben (z.B. eine Pause), ohne mit Ihrer eigentlichen Arbeitsaufgabe in Verzug zu geraten?					
☐ 1 weniger als 5 Minuten am Tag	☐ 2 mehr als 5, bis zu 15 Minuten am Tag	☐ 3 mehr als 15, bis zu 30 Minuten am Tag	☐ 4 mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde am Tag	☐ 5 mehr als 1 Stunde, bis zu 2 Stunden am Tag	☐ 6 mehr als 2 Stunden am Tag

Wie lange können Sie während der Arbeitszeit Ihrem Arbeitsplatz verlassen ?					
☐ 1 Gar nicht	☐ 2 Bis zu 5 Minuten	☐ 3 mehr als 5 bis zu 15 Minuten	☐ 4 mehr als 15, bis zu 30 Minuten	☐ 5 mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde	☐ 6 mehr als 1 Stunde

Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?				
☐ 1 sehr selten/nie	☐ 2 selten (etwa 1x pro Woche)	☐ 3 gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	☐ 4 oft (mehrmals pro Tag)	☐ 5 sehr oft (fast ununterbrochen)

Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?				
☐ 1 sehr selten/nie	☐ 2 selten (etwa 1x pro Woche)	☐ 3 gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	☐ 4 oft (mehrmals pro Tag)	☐ 5 sehr oft (fast ununterbrochen)

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können?				
☐ 1 sehr selten/nie	☐ 2 selten (etwa 1x pro Monat)	☐ 3 gelegentlich (etwa 1 x pro Woche)	☐ 4 oft (mehrmals pro Woche)	☐ 5 sehr oft (täglich)

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit später als geplant nach Hause gehen können?					
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Monat)	☐ ₃ gelegentlich (mehrmals pro Monat)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Woche)	☐ ₅ sehr oft (fast täglich)	
Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?					
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Monat)	☐ ₃ gelegentlich (mehrmals pro Monat)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Woche)	☐ ₅ sehr oft (fast täglich)	

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?		gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
☐ ₁	Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder durch andere Personen unterbrochen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?		gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
☐ ₁	In Bezug auf meine Arbeitstätigkeit habe ich die Freiheit zu entscheiden, wo ich arbeite (Home Office etc.).	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Ich kann meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?		überhaupt nicht	eher nicht	teils/teils	eher	voll
☐ ₁	Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
☐ ₁	Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

Ich muss bei meiner Arbeit eine Vielzahl an Informationen im Auge behalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Tätigkeit erfordert viel Denkarbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich muss mich bei meiner Arbeit um viele Dinge gleichzeitig kümmern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich verarbeite bei meiner Arbeit sehr viele Informationen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	Überhaupt nicht	Überwiegend nicht	Teils/teils	Überwiegend	völlig
Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin mir sicher, dass ich meinen Job behalten kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin mir nicht sicher, was die Zukunft meines Jobs betrifft.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich denke, dass ich meinen Job in naher Zukunft verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Kollegen/-innen, Ihre/-n direkten und Vorgesetzte/-n höherer Ebene und zu?	Kollegen/-innen				Direkte/r Vorgesetzte/-r (z.B. GruppenleiterIn)				Vorgesetzte/-r höherer Ebene (z.B. AbteilungsleiterIn)			
	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig
Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr sind die Personen bereit, Ihre Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit anzuhören?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr sind die Personen bereit, Ihre persönlichen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Probleme anzuhören?				
Wie leicht lässt es sich mit diesen Menschen sprechen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	Ein-deutig falsch	Größ-tenteils falsch	Größ-tenteils richtig	Ein-deutig richtig
Die Unternehmensführung bezieht, wenn Entscheidungen getroffen werden, jene MitarbeiterInnen mit ein, die betroffen sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Es werden Veränderungen vorgenommen ohne mit den betroffenen MitarbeiterInnen zu sprechen:	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
MitarbeiterInnen haben kein Mitspracherecht bei Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
MitarbeiterInnen haben das Gefühl, dass Entscheidungen häufig über ihren Kopf hinweg getroffen werden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Information wird weitgehend geteilt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
In diesem Unternehmen gibt es oft Störungen bei der Kommunikation.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Bei Entscheidungen, die meine Situation als MitarbeiterIn betreffen ...				
☐ 1 habe ich keinerlei Einflussmöglichkeiten.	☐ 2 werde ich nur informiert.	☐ 3 kann ich Vorschläge machen.	☐ 4 werde ich bei der Entscheidung beteiligt.	☐ 5 habe ich großen Einfluss auf die Entscheidung.

Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu?	stimme gar nicht zu	stimme kaum zu	stimme etwas zu	stimme eher zu	stimme sehr zu
Ich werde hier an meinem Arbeitsplatz geschätzt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Persönlicher Umgang mit Arbeitsbedingungen

Im Folgenden finden Sie Aussagen zu Ihrem Arbeitsverhalten.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	Mittel-mäßig	überwiegend	völlig
Ich versuche meine Fähigkeiten weiter zu entwickeln.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich versuche, mich selbst professionell weiter zu entwickeln.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich nutze meine Fähigkeit voll aus.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich frage meine/n Vorgesetzte/n, ob er/sie mit meiner Arbeit zufrieden ist.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich schaue auf meine/n Vorgesetzte/n, um Inspiration zu erhalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte andere um Feedback bezüglich meiner beruflichen Leistung.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte Kolleg/innen um Rat.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll, ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn es neue Entwicklungen gibt, bin ich einer der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn die Arbeitsbelastung gering ist, sehe ich das als Möglichkeit neue Projekte zu beginnen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich übernehme regelmäßig Sonderaufgaben ohne dafür ein zusätzliches Gehalt zu beziehen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich versuche meine Arbeit anspruchsvoller zu gestalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

In der letzten Zeit habe ich in meiner Arbeit...	Nie	Sehr selten	Eher selten	Manchmal	Eher häufig	Sehr häufig	ständig
... Aufgaben abgeschlossen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... gute Ergebnisse erzielt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... Ziele erreicht.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	überhaupt nicht	überwiegend nicht	eher nicht	teilweise	eher	überwiegend	voll und ganz
Ich bin davon überzeugt, dass ich über die Fähigkeiten verfüge, die für meine Tätigkeit notwendig sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich fühle mich in meiner Tätigkeit kompetent.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich verfüge über die Fertigkeiten, die für meine Tätigkeiten erforderlich sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Die Arbeit, die ich mache, ist bedeutsam.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Die Tätigkeit, die ich ausübe, ist mir wichtig.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Was ich in meiner Arbeit tue, ist für mich persönlich bedeutsam.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Bitte wählen Sie pro Zeile jene Zahl aus, welche am besten beschreibt wo Sie sich auf der Skala sehen. Sehen Sie sich beispielsweise als völlig unabhängig, wählen Sie +2. Sehen Sie sich als eher unabhängig wählen Sie +1, usw.

	-2	-1	0	+1	+2	
gebe leicht auf	☐	☐	☐	☐	☐	gebe nie leicht auf
nicht unabhängig	☐	☐	☐	☐	☐	völlig unabhängig
sehr passiv	☐	☐	☐	☐	☐	sehr aktiv

fälle leicht Entscheidungen	☐	☐	☐	☐	☐	fälle schwer Entscheidungen
	-2	-1	0	+1	+2	
nicht selbstsicher	☐	☐	☐	☐	☐	sehr selbstsicher
	-2	-1	0	+1	+2	
Fühle mich unterlegen	☐	☐	☐	☐	☐	Fühle mich überlegen
	-2	-1	0	+1	+2	
kann Druck nicht standhalten	☐	☐	☐	☐	☐	kann Druck gut standhalten
	-2	-1	0	+1	+2	
nicht wettbewerbsorientiert	☐	☐	☐	☐	☐	sehr wettbewerbsorientiert
	-2	-1	0	+1	+2	

sehr unfreundlich	☐	☐	☐	☐	☐	sehr freundlich
	-2	-1	0	+1	+2	
nicht gefühlsbetont	☐	☐	☐	☐	☐	sehr gefühlsbetont
	-2	-1	0	+1	+2	
Fähig auf andere einzugehen	☐	☐	☐	☐	☐	Unfähig, auf andere einzugehen
	-2	-1	0	+1	+2	
sehr rau	☐	☐	☐	☐	☐	sehr sanft
	-2	-1	0	+1	+2	
nicht hilfsbereit gegenüber anderen	☐	☐	☐	☐	☐	sehr hilfsbereit gegenüber anderen
	-2	-1	0	+1	+2	
sehr kühl in Beziehung zu anderen	☐	☐	☐	☐	☐	sehr herzlich in Beziehung zu anderen
	-2	-1	0	+1	+2	

Arbeitserleben und Wohlbefinden

Im Folgenden finden Sie Fragen und Aussagen darüber, wie Sie Ihre Arbeit erleben, und über Ihr Wohlbefinden.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?		gar nicht	kaum	eher	völlig
☐	Ich bin zuversichtlich, dass ich den Anforderungen im Beruf gewachsen bin.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
☐	Mein Beruf ist interessant, weil ich täglich neu herausgefordert werde.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
☐	Ich mach mir Sorgen wegen der beruflichen Probleme, die auf mich zukommen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
☐	Ich befürchte, dass mich die beruflichen Belastungen überfordern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
☐	Ich bezweifle, dass ich dir vor mir liegenden beruflichen Aufgaben bewältigen kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Unten finden Sie Aussagen wie man Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffendste an.		nie	fast nie/	ab und zu	regel-mässig	häufig/	sehr häufig/	immer
☐	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Meine Arbeit inspiriert mich.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Ich bin stolz auf meine Arbeit.	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 
☐	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 
☐	Meine Arbeit reißt mich mit.	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 	☐ 

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	überhaupt nicht	größtenteils nicht	wenig	mittelmäßig	etwas	größtenteils	völlig
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich bin schnell verärgert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich denke, ich verdiene eine sehr gute Beurteilung von meinem/-r Vorgesetzten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Im Vergleich zu den Standards erziele ich gewöhnlich gute Ergebnisse bei meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Es gibt keine oder wenig Beschwerden über die Qualität meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Die Ergebnisse meiner Arbeit könnten besser sein, als sie gegenwärtig sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich demonstrierte Originalität in meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich nehme Risiken in Hinblick auf die Entwicklung neuer Ideen in Kauf während ich die Arbeit machte.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Ich finde neue Verwendungen für bestehende Methoden oder Ausstattung.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich löse Probleme, die anderen Schwierigkeiten bereiteten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich probiere neue Ideen und Lösungsansätze für Probleme aus.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich identifiziere Chancen für neue Produkte/Prozesse.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich erzeuge neue, aber machbare arbeitsbezogene Ideen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich diene als gutes Vorbild für Kreativität.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich erzeuge Ideen, die revolutionär für unser Arbeitsgebiet waren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	sehr gering	eher gering	weder noch	eher hoch	sehr hoch
Wenn Sie heute nochmal die Möglichkeit hätten zu wählen, wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie sich wieder für Ihre jetzige Tätigkeit entscheiden würden?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich werde in naher Zukunft vermutlich nach einer neuen Stelle suchen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Im Moment bin ich aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich plane nicht, meine aktuelle Stelle zu verlassen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern trifft die folgende Aussage auf Sie zu?							
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit ganz allgemein?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Wurde im letzten Jahr eine erhebliche Umstrukturierung oder Neuorganisation an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt, die Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat?	☐ 1 Ja	☐ 2 Nein
--	-------------------------------------	---------------------------------------

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?		gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
	Meine Arbeit ist größtenteils durch Andere bestimmt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Ich kann die Geschehnisse und Abläufe in der Arbeit beeinflussen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Ich fühle mich den Geschehnissen in der Arbeit machtlos ausgeliefert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Meine Arbeit ist für mich leer und bedeutungslos geworden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Ich kann mich immer noch mit meiner Arbeit identifizieren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Meine Arbeit ist mir gleichgültig geworden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Meine Arbeit entspricht meinen Interessen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Meine Arbeit entspricht meinen Werten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
	Meine Arbeit entspricht meinen Bedürfnissen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Falls Sie uns noch etwas mitteilen möchten, können Sie Ihre Anmerkungen gerne in das unten stehende Feld eintragen

Angaben zu Ihrer Person

Alter: _____ Jahre

Geschlecht: ☐₁ Weiblich ☐₂ Männlich

Höchste abgeschlossene **Schulbildung:**

☐₁ Pflichtschule/Hauptschule ☐₂ Lehrabschluss

☐₃ Fachschule/Mittlere Reife (Realschule) ☐₄ Matura/Abitur

☐₅ Universität/Fachhochschule

Wie lange sind Sie schon in **diesem Unternehmen** tätig? _____ Jahr(e)

Wie viele **Stunden** arbeiten Sie durchschnittlich **pro Woche** (inkl. Mehrarbeit, Überstunden)? _____ Stunden / Woche

Haben Sie **Führungsverantwortung**? ☐₁ Ja ☐₂ Nein (weiter bei Frage zu Branche)

Falls Sie Führungsverantwortung haben, für wie viele Personen sind Sie als Führungskraft verantwortlich? _____ Anzahl der Personen

In welcher **Branche** arbeiten Sie?

Welche **Tätigkeit** üben Sie aus?

In welchem **Land** arbeiten Sie?

☐₁ Deutschland ☐₂ Österreich ☐₃ Schweiz ☐₄ Sonstiges:

Studieren Sie derzeit?

☐₂ Nein (weiter bei Frage zu Beziehungsstatus)

☐₁ Ja

Welches Fach studieren Sie?

Wie viel Zeit wenden Sie durchschnittlich pro Woche für Ihr Studium auf? _____
Stunden

Wie ist Ihr derzeitiger Beziehungsstatus?

☐₁ Single

☐₂ In einer Beziehung – in einem gemeinsamen Haushalt lebend

☐₃ In einer Beziehung – in getrennten Haushalten lebend

Haben Sie Kinder?

☐₁ Ja

☐₂ Nein

Wie viele Kinder leben mit Ihnen im gemeinsamen **Haushalt** (inklusive nicht leiblicher Kinder)?

☐₁ kein Kind (weiter bei Frage zu Pflegeverpflichtung)

☐₂ 1 Kind

☐₃ 2 Kinder

☐₄ 3 Kinder

☐₅ 4 oder mehr

Kinder

Sind Sie alleinerziehend?

☐₁ Ja

☐₂ Nein

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie im Durchschnitt aktiv mit der Kinderbetreuung (damit sind nicht die Stunden des allgemeinen Zusammenlebens gemeint, sondern z.B. gemeinsames Spielen, Basteln, Ausflüge etc.)? _____ Stunden

Wie alt ist das jüngste Kind, das mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebt?
_____ Jahre

Haben Sie **Pflegeverpflichtungen** für Familienangehörige (z.B. ältere, chronisch kranke oder behinderte Personen)?

☐₁ Ja (gehen Sie bitte zur nächsten Frage weiter)

☐₂ Nein (Danke für Ihre Teilnahme an der Befragung. Sie haben den Fragebogen beendet!)

Wie viele Familienangehörige pflegen Sie?

☐₁ 1 Angehörige/n ☐₂ 2 Angehörige ☐₃ 3 oder mehr Angehörige

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie im Durchschnitt mit der Pflege dieser Angehörigen? _____ Stunden

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Arbeit und Wohlbefinden DACH - Studie

Dritte Befragung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Es freut uns, dass Sie an der zweiten Befragung teilnehmen.

Wie auch bei der ersten Befragung finden Sie auf den folgenden Seiten **Fragen** und **Aussagen zu Ihrer Arbeit**. Wir fragen Sie nach Einschätzungen Ihrer **Arbeitsbedingungen** und Ihres **Wohlbefindens**. Sie sollen diese Aussagen anhand vorgegebener Antwortalternativen beurteilen. Kreuzen Sie dazu bitte für jede Frage die Antwort an, die am ehesten auf Sie oder Ihre Arbeit zutrifft. Selbstverständlich werden Ihre Angaben **streng vertraulich behandelt**. Es haben ausschließlich die Projektmitarbeiter/-innen der Universität Wien und der Universität Bern Einblick in die erhobenen Daten.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, nur Ihre Meinung zählt. Bitte beachten Sie, dass wir Ihren Fragebogen nur dann verwerten können, wenn **Sie alle Fragen beantworten**.

Wir danken Ihnen herzlich, dass Sie sich die Mühe und die Zeit nehmen!

Damit wir die Daten der jetzigen Befragung und der geplanten Befragung in 4 Monaten unter Wahrung Ihrer Anonymität vergleichen können, bitten wir Sie, in das nachstehende Feld einen **Code einzutragen, den nur Sie kennen**. Der Code besteht aus Ihrem Geburtstag, dem Geburtsjahr Ihrer Mutter sowie den Vornameninitialen Ihrer Mutter und Ihres Vaters.

Beispiel:

Nehmen Sie an, Sie wären am **06.** Dezember 1968 geboren, Ihre Mutter wäre **1943**

Geburtstag	Geburtsjahr der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens des Vaters
06	43	M	T

geboren. Ihre Mutter hieße mit Vornamen **Maria** und Ihr Vater **Thomas**, dann würden Sie folgenden Code eintragen:

Ihr persönlicher Code (bitte ausfüllen):

Ihr Geburtstag	Geburtsjahr Ihrer Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters

Sind Sie hauptberuflich als Selbstständige/r tätig?

☐₁ Nein

☐₂ Ja

Welches Anstellungsverhältnis trifft auf Ihre Situation zu?

☐₁ Vollzeit berufstätig (40+ Stunden)

☐₂ Teilzeit berufstätig (mehr als 15 Stunden)

☐₃ Teilzeit berufstätig (bis zu 15 Stunden)
etc.)

☐₄ Geringfügig beschäftigt (Minijob, 400-Euro-Job
etc.)

☐₅ Derzeit ohne Beschäftigung

☐₆ Rentner/-in, früher voll berufstätig

☐₇ Nicht berufstätig

Arbeitsbedingungen

Im folgenden Abschnitt finden Sie Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen. Beantworten Sie die Fragen bitte für **Ihre aktuelle Arbeitstätigkeit**.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	Gar nicht	Wenig	Zum Teil	Überwiegend	völlig
Wie sehr können Sie Ihre Arbeitsgeschwindigkeit selbst bestimmen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Können Sie Ihren Arbeitstag selbstständig einteilen ?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Wie lange können Sie sich von Ihrer Arbeit abwenden und irgendetwas anderes dazwischenschieben (z.B. eine Pause), ohne mit Ihrer eigentlichen Arbeitsaufgabe in Verzug zu geraten?					
☐ ₁ weniger als 5 Minuten am Tag	☐ ₂ mehr als 5, bis zu 15 Minuten am Tag	☐ ₃ mehr als 15, bis zu 30 Minuten am Tag	☐ ₄ mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde am Tag	☐ ₅ mehr als 1 Stunde, bis zu 2 Stunden am Tag	☐ ₆ mehr als 2 Stunden am Tag

Wie lange können Sie während der Arbeitszeit Ihrem Arbeitsplatz verlassen?					
☐ ₁ Gar nicht	☐ ₂ Bis zu 5 Minuten	☐ ₃ mehr als 5 bis zu 15 Minuten	☐ ₄ mehr als 15, bis zu 30 Minuten	☐ ₅ mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde	☐ ₆ mehr als 1 Stunde

Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Woche)	☐ ₃ gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Tag)	☐ ₅ sehr oft (fast ununterbrochen)

Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Woche)	☐ ₃ gelegentlich (etwa 1 x pro Tag)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Tag)	☐ ₅ sehr oft (fast ununterbrochen)

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Monat)	☐ ₃ gelegentlich (etwa 1 x pro Woche)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Woche)	☐ ₅ sehr oft (täglich)

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit später als geplant nach Hause gehen können?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Monat)	☐ ₃ gelegentlich (mehrmals pro Monat)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Woche)	☐ ₅ sehr oft (fast täglich)

Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?				
☐ ₁ sehr selten/nie	☐ ₂ selten (etwa 1x pro Monat)	☐ ₃ gelegentlich (mehrmals pro Monat)	☐ ₄ oft (mehrmals pro Woche)	☐ ₅ sehr oft (fast täglich)

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder durch andere Personen unterbrochen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
In Bezug auf meine Arbeitstätigkeit habe ich die Freiheit zu entscheiden, wo ich arbeite (Home Office etc.).	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich kann meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	überhaupt nicht	eher nicht	teils/teils	eher	voll
Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Ich muss bei meiner Arbeit eine Vielzahl an Informationen im Auge behalten.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
Meine Tätigkeit erfordert viel Denkarbeit.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

Ich muss mich bei meiner Arbeit um viele Dinge gleichzeitig kümmern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich verarbeite bei meiner Arbeit sehr viele Informationen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Kollegen/-innen, Ihre/-n direkten und Vorgesetzte/-n höherer Ebene und zu?	Kollegen/-innen				Direkte/r Vorgesetzte/-r (z.B. GruppenleiterIn)				Vorgesetzte/-r höherer Ebene (z.B. AbteilungsleiterIn)			
	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig	gar nicht	wenig	ziemlich	völlig
Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr sind die Personen bereit, Ihre Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit anzuhören?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie sehr sind die Personen bereit, Ihre persönlichen Probleme anzuhören?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Wie leicht lässt es sich mit diesen Menschen sprechen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	überhaupt nicht	überwiegend nicht	teils/teils	überwiegend	völlig
Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin mir sicher, dass ich meinen Job behalten kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bin mir nicht sicher, was die Zukunft meines Jobs betrifft.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich denke, dass ich meinen Job in naher Zukunft verliere.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zu?	ein- deutig falsch	größ- tenteils falsch	größ- tenteils richtig	ein- deutig richtig
Die Unternehmensführung bezieht, wenn Entscheidungen getroffen werden, jene MitarbeiterInnen mit ein, die betroffen sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Es werden Veränderungen vorgenommen ohne mit den betroffenen MitarbeiterInnen zu sprechen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
MitarbeiterInnen haben kein Mitspracherecht bei Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
MitarbeiterInnen haben das Gefühl, dass Entscheidungen häufig über ihren Kopf hinweg getroffen werden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
Information wird weitgehend geteilt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
In diesem Unternehmen gibt es oft Störungen bei der Kommunikation.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Bei Entscheidungen, die meine Situation als MitarbeiterIn betreffen ...				
☐ ₁ habe ich keinerlei Einflussmöglichkeiten.	☐ ₂ werde ich nur informiert.	☐ ₃ kann ich Vorschläge machen.	☐ ₄ werde ich bei der Entscheidung beteiligt.	☐ ₅ habe ich großen Einfluss auf die Entscheidung.

Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu?	stimme gar nicht zu	stimme kaum zu	stimme etwas zu	stimme eher zu	stimme sehr zu
Ich werde hier an meinem Arbeitsplatz geschätzt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Persönlicher Umgang mit Arbeitsbedingungen

Im Folgenden finden Sie Aussagen zu Ihrem Arbeitsverhalten.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	mittel-mäßig	über-wiegend	völlig
Ich versuche meine Fähigkeiten weiter zu entwickeln.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich versuche, mich selbst professionell weiter zu entwickeln.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich nutze meine Fähigkeit voll aus.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich frage meine/n Vorgesetzte/n, ob er/sie mit meiner Arbeit zufrieden ist.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich schaue auf meine/n Vorgesetzte/n, um Inspiration zu erhalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte andere um Feedback bezüglich meiner beruflichen Leistung.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich bitte KollegInnen um Rat.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll, ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn es neue Entwicklungen gibt, bin ich einer der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Wenn die Arbeitsbelastung gering ist, sehe ich das als Möglichkeit neue Projekte zu beginnen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich übernehme regelmäßig Sonderaufgaben ohne dafür ein zusätzliches Gehalt zu beziehen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich versuche meine Arbeit anspruchsvoller zu gestalten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

In der letzten Zeit habe ich in meiner Arbeit...	nie	sehr selten	eher selten	manch-mal	eher häufig	sehr häufig	ständig
... Aufgaben abgeschlossen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... gute Ergebnisse erzielt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
... Ziele erreicht.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

		1	2	3	4	5	6	7
--	--	---	---	---	---	---	---	---

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	überhaupt nicht	überwiegend nicht	eher nicht	teilweise	eher	überwiegend	voll und ganz
Ich bin davon überzeugt, dass ich über die Fähigkeiten verfüge, die für meine Tätigkeit notwendig sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich fühle mich in meiner Tätigkeit kompetent.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Ich verfüge über die Fertigkeiten, die für meine Tätigkeiten erforderlich sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Die Arbeit, die ich mache, ist bedeutsam.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Die Tätigkeit, die ich ausübe, ist mir wichtig.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Was ich in meiner Arbeit tue, ist für mich persönlich bedeutsam.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Bitte wählen Sie pro Zeile jene Zahl aus, welche am besten beschreibt wo Sie sich auf der Skala sehen. Sehen Sie sich beispielsweise als völlig unabhängig, wählen Sie +2. Sehen Sie sich als eher unabhängig wählen Sie +1, usw.

	-	-1	0	+1	+2	
	←				→	
gebe leicht auf						gebe nie leicht auf
nicht unabhängig						völlig unabhängig
sehr passiv						sehr aktiv
fälle leicht Entscheidungen						fälle schwer Entscheidungen
nicht selbstsicher						sehr selbstsicher
fühle mich unterlegen						Fühle mich überlegen
kann Druck nicht standhalten						kann Druck gut standhalten
nicht wettbewerbsorientiert						sehr wettbewerbsorientiert
sehr unfreundlich						sehr freundlich

	nicht gefühlsbetont						sehr gefühlsbetont
	fähig auf andere einzugehen						unfähig, auf andere einzugehen

		-2	-1	0	+1	+2	
	sehr rau						sehr sanft
	nicht hilfsbereit gegenüber anderen						sehr hilfsbereit gegenüber anderen
	sehr kühl in Beziehung zu anderen						sehr herzlich in Beziehung zu anderen

Arbeitserleben und Wohlbefinden

Im Folgenden finden Sie Fragen und Aussagen darüber, wie Sie Ihre Arbeit erleben, und über Ihr Wohlbefinden.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?		gar nicht	kaum	eher	völlig
☐	Ich bin zuversichtlich, dass ich den Anforderungen im Beruf gewachsen bin.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
☐	Mein Beruf ist interessant, weil ich täglich neu herausgefordert werde.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
☐	Ich mach mir Sorgen wegen der beruflichen Probleme, die auf mich zukommen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
☐	Ich befürchte, dass mich die beruflichen Belastungen überfordern.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
☐	Ich bezweifle, dass ich dir vor mir liegenden beruflichen Aufgaben bewältigen kann.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Unten finden Sie Aussagen wie man Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffendste an.		nie	fast nie (ein paar mal im Jahr oder weniger)	ab und zu (einmal im Monat oder weniger)	regelmässig (ein paar mal im Monat)	häufig (einmal in der Woche)	sehr häufig (ein paar mal in der Woche)	immer (jeden Tag)
☐	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Meine Arbeit inspiriert mich.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7
☐	Ich bin stolz auf meine Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7
Meine Arbeit reißt mich mit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	überhaupt nicht	größtenteils nicht	wenig	mittelmäßig	etwas	größtenteils	völlig
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7
Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7
Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7
Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7
Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7
Ich bin schnell verärgert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7
Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7
Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6	7

Wie oft kommt es vor, ...	nie	manchmal	oft	immer
...dass Sie durch die Situation zu Hause so gereizt sind, dass Sie Ihren Frust an Ihren Kollegen/-innen auslassen?	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4
... dass Sie Ihre Arbeit kaum genießen können, weil Sie sich Sorgen um Ihre häusliche Situation machen?	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4
...dass Sie Schwierigkeiten haben, sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren, weil Sie gedanklich mit häuslichen Angelegenheiten beschäftigt sind?	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4
... dass Probleme mit Partner/Familie/Freunden Ihre Arbeitsleistung beeinflussen?	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4

... dass es Ihnen schwer fällt, Ihre häuslichen Pflichten zu erfüllen, weil Sie ständig über Ihre Arbeit nachdenken?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass es durch Ihre Arbeitszeitregelung schwer ist, Ihre häuslichen Pflichten zu erfüllen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass Sie so viel arbeiten müssen, dass Sie keine Zeit mehr für Ihre Hobbys haben?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
... dass es Ihnen aufgrund Ihrer beruflichen Verpflichtungen schwer fällt, sich zu Hause zu entspannen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich denke, ich verdiene eine sehr gute Beurteilung von meinem/-r Vorgesetzten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Im Vergleich zu den Standards erziele ich gewöhnlich gute Ergebnisse bei meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Es gibt keine oder wenig Beschwerden über die Qualität meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Die Ergebnisse meiner Arbeit könnten besser sein, als sie gegenwärtig sind.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich demonstrierte Originalität in meiner Arbeit.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich nehme Risiken in Hinblick auf die Entwicklung neuer Ideen in Kauf während ich die Arbeit machte.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich finde neue Verwendungen für bestehende Methoden oder Ausstattung.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich löse Probleme, die anderen Schwierigkeiten bereiteten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich probiere neue Ideen und Lösungsansätze für Probleme aus.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich identifiziere Chancen für neue Produkte/Prozesse.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich erzeuge neue, aber machbare arbeitsbezogene Ideen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich diene als gutes Vorbild für Kreativität.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich erzeuge Ideen, die revolutionär für unser Arbeitsgebiet waren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	sehr gering	eher gering	weder noch	eher hoch	sehr hoch
Wenn Sie heute nochmal die Möglichkeit hätten zu wählen, wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie sich wieder für Ihre jetzige Tätigkeit entscheiden würden?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich werde in naher Zukunft vermutlich nach einer neuen Stelle suchen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Im Moment bin ich aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich plane nicht, meine aktuelle Stelle zu verlassen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Inwiefern trifft die folgende Aussage auf Sie zu?	 überhaupt nicht	 ein wenig	 eher	 etwas	 Ziemlich	 sehr	 voll und ganz
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit ganz allgemein?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Meine Arbeit ist größtenteils durch Andere bestimmt.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann die Geschehnisse und Abläufe in der Arbeit beeinflussen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich fühle mich den Geschehnissen in der Arbeit machtlos ausgeliefert.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit ist für mich leer und bedeutungslos geworden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ich kann mich immer noch mit meiner Arbeit identifizieren.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit ist mir gleichgültig geworden.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

	gar nicht	wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Meine Arbeit entspricht meinen Interessen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit entspricht meinen Werten.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Meine Arbeit entspricht meinen Bedürfnissen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Wurde in den letzten vier Monaten eine erhebliche Umstrukturierung oder Neuorganisation an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt, die Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat?	
☐ ₁ Ja	☐ ₂ Nein

Haben Sie in den letzten 4 Monaten eine Stelle in einem anderen Betrieb neu angetreten?	
☐ ₁ Ja	☐ ₂ Nein

Falls Sie eine neue Stelle angetreten haben: Wieso haben Sie den Betrieb gewechselt?			
		Ja	Nein
Betrieb aus eigenem Wunsch verlassen	☐ ₁	☐ ₂	
Betrieb in gegenseitigem Einvernehmen verlassen	☐ ₁	☐ ₂	
Kündigung von Betrieb erhalten	☐ ₁	☐ ₂	
Stelle oder Projekt ist ausgelaufen	☐ ₁	☐ ₂	

Haben Sie in den letzten 4 Monaten eine neue Stelle im gleichen Betrieb angetreten?	
☐ ₁ Ja	☐ ₂ Nein

Falls Sie eine neue Stelle angetreten haben: Wieso haben Sie die Abteilung gewechselt?			
		Ja	Nein
Abteilung aus eigenem Wunsch gewechselt	☐ ₁	☐ ₂	
Abteilung in gegenseitigem Einvernehmen verlassen	☐ ₁	☐ ₂	
Kündigung von Abteilung erhalten	☐ ₁	☐ ₂	
Alte Stelle oder Projekt ist ausgelaufen	☐ ₁	☐ ₂	

Haben Sie in den letzten 4 Monaten eine Beförderung erhalten?	
☐ ₁ Ja	☐ ₂ Nein

Angaben zu Ihrer Person

Alter _____ Jahre

Geschlecht ☐₁ Weiblich ☐₂ Männlich

Höchste abgeschlossene Schulbildung

☐₁ Pflichtschule/Hauptschule ☐₂ Lehrabschluss
☐₃ Fachschule/Mittlere Reife (Realschule)
☐₄ Matura/Abitur ☐₅ Universität/Fachhochschule

Wie lange sind Sie schon in **diesem Unternehmen** tätig? _____ Jahr(e)

Wie viele **Stunden** arbeiten Sie durchschnittlich **pro Woche**
 (inkl. Mehrarbeit/Überstunden)? _____ Stunden / Woche

Haben Sie **Führungsverantwortung**?

☐₁ Ja ☐₂ Nein

Falls Sie Führungsverantwortung haben, für wie viele Personen sind Sie als
 Führungskraft verantwortlich? _____ Anzahl der
 Personen

In welcher **Branche** arbeiten Sie?

☐	Bergbau
☐	Handlung von Waren
☐	Energieversorgung
☐	Wasserversorgung und Abfallentsorgung
☐	Bau
☐	Handel
☐	Verkehr

☐	Beherbergung und Gastronomie
☐	Information und Kommunikation
☐	Finanz- und Versicherungsleistungen
☐	Grundstücks- und Wohnungswesen
☐	Freiberufliche Dienstleistungen
☐	Sonstiges (bitte eintragen):

Welche **Tätigkeit** üben Sie aus? _____

In welchem **Land** arbeiten Sie?

☐₁ Deutschland ☐₂ Österreich ☐₃ Schweiz ☐₄ Sonstiges:

Studieren Sie derzeit? ☐₁ Ja ☐₂ Nein

Welches Fach studieren Sie?

Wie viel Zeit wenden Sie durchschnittlich pro Woche für Ihr Studium auf?
_____ Stunden

Wie ist Ihr derzeitiger **Beziehungsstatus**?

☐₁ Single ☐₂ In einer Beziehung – in einem gemeinsamen Haushalt lebend

☐₃ In einer Beziehung – in getrennten Haushalten lebend

Haben Sie **Kinder**? ☐₁ Ja ☐₂ Nein

Wie viele Kinder leben mit Ihnen im gemeinsamen **Haushalt** (inklusive nicht leiblicher Kinder)?

☐₁ kein Kind

☐₂ 1 Kind

☐₃ 2 Kinder

☐₄ 3 Kinder

☐₅ 4 oder mehr

Kinder

Sind Sie alleinerziehend? ☐₁ Ja ☐₂ Nein

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie im Durchschnitt aktiv mit der Kinderbetreuung (damit sind nicht die Stunden des allgemeinen Zusammenlebens gemeint, sondern z.B. gemeinsames Spielen, Basteln, Ausflüge etc.)? _____Stunden

Wie alt ist das jüngste Kind, das mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebt? ____
Jahre

Haben Sie **Pflegeverpflichtungen** für Familienangehörige (z.B. ältere, chronisch kranke oder behinderte Personen)? ☐₁ Ja ☐₂ Nein

Wie viele Familienangehörige pflegen Sie?

☐₁ 1 Angehörige/n ☐₂ 2 Angehörige ☐₃ 3 oder mehr Angehörige

Wie viele Stunden in der Woche verbringen Sie im Durchschnitt mit der Pflege dieser Angehörigen? _____ Stunden

Falls Sie uns noch etwas mitteilen möchten, können Sie Ihre Anmerkungen gerne in das unten stehende Feld eintragen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Dominik Setz
Geburtsdatum: 25. Dezember 1989
Nationalität: Deutschland

Ausbildung

03/2009 – Heute **Studium Psychologie**
Universität Wien
Schwerpunkt: Arbeits- und Organisationspsychologie
1994 - 2008 **Allgemeine Hochschulreife (Abitur)**
Gymnasium Donauwörth
Leistungsfächer: Französisch, Chemie

Berufliche Erfahrungen und Praktika

06/2011 – 02/2012 **Barista – tea-licious Bubbletea Bar im Donauzentrum**
03/2012 – 12/2012 **Store Manager – tea-licious Bubbletea Boutique**
01/2014 - 10/2014 **Projektmitarbeit**
Mitarbeit im Projekt „Arbeit im Wandel“. Studie „Arbeit und Wohlbefinden - DACH-Studie“
09/2014 **Praktikum an der Arbeits- und Organisationspsychologie**
Universität Wien
01/2013 – Heute **Sales Assistant – Lush Mariahilferstraße**

Zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten

Fremdsprachen

Englisch: fließend in Wort und Schrift
Französisch: fließend in Wort und Schrift
Chinesisch: gute Kenntnisse in Wort und Schrift
Koreanisch: gute Kenntnisse in Wort und Schrift

Computer Kenntnisse

MS Office
Statistik- und Analyse-Software: SPSS

Eidesstattliche Versicherung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe.

Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleich oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, den

(Dominik Setz)