

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Flexibilität am Arbeitsplatz: Der Zusammenhang flexibler
Homeoffice-Nutzung mit dem Arbeitsengagement unter
Berücksichtigung von Autonomie

verfasst von | submitted by
Marie-Luise Werner BSc

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

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Psychologie

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Roman Prem

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich von Herzen bei den Menschen bedanken, die mich während der Erstellung meiner Masterarbeit und meiner akademischen Laufbahn begleitet haben. Ohne euch wäre dieser Weg nicht möglich gewesen.

Meinen Eltern danke ich für ihre unermüdliche Unterstützung, ihr Vertrauen in mich und ihre Geduld. Mama, Papa - ihr habt mich immer bestärkt, an mich selbst zu glauben, und mir die Möglichkeit gegeben, meinen Weg zu gehen. Eure Liebe und euer Zuspruch haben mich durch jede Herausforderung getragen.

Meinem Bruder danke ich für seine besondere Art, mich zu motivieren und mich immer wieder zum Lachen zu bringen, selbst in stressigen Zeiten. Deine Witze und Ermutigungen haben mir mehr geholfen, als du vielleicht ahnst.

Ein besonderer Dank gilt auch meinen Großeltern, die mir stets das Gefühl gegeben haben, dass sie stolz auf mich sind. Eure Geschichten, euer Zuspruch und eure Herzlichkeit sind für mich eine große Quelle der Kraft und Inspiration gewesen.

Zuletzt möchte ich meinen Freundinnen und meinem Freund danken, die in den Höhen und Tiefen dieser Reise an meiner Seite waren. Eure Aufmunterungen, euer Verständnis und die unzähligen Gespräche haben mir gezeigt, wie wichtig es ist, starke Beziehungen zu haben. Danke, dass ihr immer da wart, um mich zu unterstützen und abzulenkten, wenn es nötig war. Ihr alle habt auf eure eigene Weise dazu beigetragen, dass ich diese Herausforderung meistern konnte, und dafür bin ich euch unendlich dankbar. Diese Arbeit widme ich euch.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	4
Zusammenfassung.....	5
1. Einleitung	6
2. Forschungsstand.....	8
2.1. Arbeitsengagement als zentrales Konstrukt.....	8
2.1.1. Definition und Abgrenzung zu anderen verwandten Konzepten	8
2.1.2. Dimensionen des Arbeitsengagements.....	9
2.1.3. Das Job Demands-Resources Modell	9
2.1.4. Relevanz von Arbeitsengagement.....	11
2.2. Flexibilität und Homeoffice.....	12
2.2.1. Definition und Arten von Flexibilität und Homeoffice.....	12
2.2.2. Historische Entwicklung und Relevanz durch die Corona-Pandemie	13
2.2.3. Flexibilität und Ausmaß von Homeoffice	15
2.2.4. Homeoffice als Ressource.....	16
2.2.5. Chancen und Herausforderungen von Homeoffice.....	18
2.3. Die Bedeutung von Autonomie im Arbeitskontext	20
2.3.1. Einführung in das Konzept der Autonomie.....	20
2.3.2. Autonomie als Ressource im JD-R-Modell	20
2.3.3. Der Einfluss von Autonomie auf Homeoffice und Arbeitsengagement.....	21
3. Methode.....	25
3.1. Forschungsdesign.....	25
3.1.1. Ablauf der Tagebuchstudie.....	25
3.1.2. Messinstrumente	26
3.2. Stichprobe.....	28
3.2.1. Rekrutierung und Einschlusskriterien.....	28
3.2.2. Beschreibung der Stichprobe	28
3.3. Auswertung.....	29
3.3.1. Datenaufbereitung.....	29
3.3.2. Statistische Auswertung	30
3.3.3. Kontrollvariablen	31
4. Ergebnisse	33
4.1. Vorbereitende Analysen	33
4.2. Überprüfung der Hypothesen.....	34
4.2.1. Haupteffekte.....	34
4.2.2. Moderationseffekt	37

4.2.3. Kontrollvariablen	39
4.3. Explorative Analysen.....	40
5. Diskussion	42
5.1. Interpretation der Ergebnisse.....	42
5.2. Stärken und Limitationen der Studie	46
5.3. Fazit und Ausblick für zukünftige Forschung	48
6. Literaturverzeichnis.....	49
7. Abbildungsverzeichnis	58
8. Tabellenverzeichnis	58
9. Anhang	59
Anhang 1 - Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI).....	59
Anhang 2 - Studienregistrierung	60
Anhang 3 - Basisfragebogen: Kontrollvariablen, Flexibilität und Ausmaß von Homeoffice...	63
Anhang 4 - Tagebuch zu Mittag: Autonomie.....	64
Anhang 5 - Tagebuch nach Arbeitsende: Täglicher Arbeitsort und Arbeitsengagement	65

Abstract

This diary study based on the Job Demands-Resources model examined the relationships between flexible use of possibilities to work from home, autonomy, and daily work engagement. It was hypothesized that both, flexibility in choosing the work location and the actual extent of working from home, would be positively associated with work engagement. Furthermore, autonomy was expected to enhance work engagement and moderate the effect of flexibility. A total of 205 employed individuals completed online surveys twice daily over two weeks, reporting on their work location, work engagement, and perceived autonomy. Multilevel analyses and correlations were used to examine main effects and moderation effects on both day and person levels. The results showed that neither daily work location nor perceived flexibility were significantly related to work engagement. Contrary to theoretical expectations, a higher extent of working from home was associated with lower work engagement. However, autonomy showed a consistently positive relationship with work engagement on both levels. The hypothesized moderating effect of autonomy on the relationship between flexibility and work engagement was not supported. These findings suggest that autonomy plays a key role in fostering daily work engagement, regardless of spatial flexibility. The results challenge assumptions about the universally positive effects of working from home and highlight that experienced control, rather than location choice, is critical for motivation. The study offers practical insights for the design of hybrid work models and the targeted promotion of psychological job resources.

Keywords: Work engagement, working from home, flexibility, autonomy, diary study, JD-R model

Zusammenfassung

In dieser Tagebuchstudie basierend auf dem Job Demands-Resources Modell wurden Zusammenhänge zwischen flexibler Homeoffice-Nutzung, Autonomie und täglichem Arbeitsengagement untersucht. Dabei wurde angenommen, dass sowohl die Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts als auch das tatsächliche Ausmaß an Homeoffice positiv mit dem Arbeitsengagement zusammenhängen. Zusätzlich sollte Autonomie als wichtige Arbeitsressource das Arbeitsengagement steigern und die Wirkung von Flexibilität moderieren. An der Studie nahmen 205 berufstätige Personen teil, die über einen Zeitraum von zwei Wochen zweimal täglich online zu ihrem Arbeitsort, Arbeitsengagement und ihrer erlebten Autonomie befragt wurden. Mittels Mehrebenenanalysen und Korrelationen wurden Haupteffekte sowie ein Moderationseffekt auf Tages- und Personenebene geprüft. Die Ergebnisse zeigten, dass weder der tägliche Arbeitsort noch die wahrgenommene Flexibilität signifikant mit dem Arbeitsengagement zusammenhängen. Entgegen den theoretischen Annahmen war ein höheres Ausmaß an Homeoffice sogar mit einem geringeren Arbeitsengagement verbunden. Autonomie hingegen zeigte auf Tages- und Personenebene einen konsistent positiven Zusammenhang mit dem Arbeitsengagement. Der erwartete Moderationseffekt von Autonomie in der Beziehung zwischen Flexibilität und Arbeitsengagement konnte nicht bestätigt werden. Insgesamt deutet die Studie darauf hin, dass Autonomie eine zentrale Rolle für das tägliche Arbeitsengagement spielt, unabhängig von räumlicher Flexibilität. Die Ergebnisse stellen bisherige Annahmen über die förderliche Wirkung von Homeoffice infrage und legen nahe, dass nicht die Möglichkeit zur Ortswahl, sondern vielmehr das erlebte Maß an Handlungsspielraum entscheidend für motiviertes Arbeiten ist. Die Befunde liefern wichtige Hinweise für die Gestaltung hybrider Arbeitsmodelle und die gezielte Förderung psychologischer Ressourcen im Arbeitskontext.

Keywords: Arbeitsengagement, Homeoffice, Flexibilität, Autonomie, Tagebuchstudie, JD-R-Modell

1. Einleitung

Die zunehmende Digitalisierung und Globalisierung haben die Arbeitswelt in den letzten Jahren tiefgreifend verändert. Beschäftigte erwarten heute mehr denn je Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort. Diese Entwicklung wurde durch die COVID-19-Pandemie massiv beschleunigt. Vor allem das Homeoffice hat sich dabei als Symbol einer neuen Arbeitskultur etabliert und ist längst keine Übergangslösung mehr, sondern für viele zur neuen Normalität geworden. Vor der Pandemie boten zwar bis zu 97 % der österreichischen Unternehmen Homeoffice an, allerdings meist nur für bestimmte Berufsgruppen wie Führungskräfte, wodurch die tatsächliche Nutzung stark eingeschränkt blieb (Kellner et al., 2019). Während des Lockdowns im Jahr 2020 arbeiteten bis zu 90 % der Unternehmen mit mindestens der Hälfte ihrer Belegschaft im Homeoffice (Kellner et al., 2020). Im Jahr 2022 boten nur noch 73 % der österreichischen Unternehmen Homeoffice für mindestens die Hälfte ihrer Mitarbeiter:innen an (Kellner et al., 2024). Doch wie wirkt sich diese Form der Arbeit tatsächlich auf das tägliche Erleben aus, insbesondere auf das Arbeitsengagement, mit dem Mitarbeiter:innen ihrer Tätigkeit nachgehen?

Arbeitsengagement wird als ein positiver, erfüllender, arbeitsbezogener Zustand beschrieben, der durch Vitalität, Hingabe und Absorption gekennzeichnet ist (Schaufeli et al., 2002). Zahlreiche Studien konnten belegen, dass engagierte Mitarbeiter:innen produktiver sind, seltener kündigen und eine höhere Arbeitszufriedenheit berichten (Saks, 2006). Auch flexibles Arbeiten, insbesondere in Form von Homeoffice, wird vielfach als förderlich für Arbeitsengagement und Motivation beschrieben, vor allem, wenn es mit einem hohen Maß an Selbstbestimmung und Autonomie einhergeht (Gajendran et al., 2007). Im Rahmen des Job Demands-Resources Modells (JD-R-Modell; Demerouti et al., 2001) gilt Flexibilität zudem als potenzielle Ressource.

Trotz dieser positiven Annahmen liefern empirische Studien zu Homeoffice und Arbeitsengagement ein ambivalentes Bild. Während einige Studien auf erhöhte Motivation und Zufriedenheit hinweisen (Davidescu et al., 2020), berichten andere über Isolation, Produktivitätsverluste oder fehlendes Zugehörigkeitsempfinden (Straus et al., 2023). Die entscheidende Frage lautet daher: Unter welchen Bedingungen wirkt Homeoffice tatsächlich als Ressource, die das Arbeitsengagement fördert? Und: Welche Rolle spielt dabei das Ausmaß an Autonomie, das Mitarbeiter:innen in ihrer Arbeit erleben?

Autonomie stellt eine zentrale psychologische Ressource im Arbeitskontext dar, die eng mit Motivation, Wohlbefinden und Arbeitsengagement verknüpft ist (Hackman & Oldham, 1975). Sie beschreibt den Handlungsspielraum, den Beschäftigte bei der Gestaltung ihrer

Aufgaben, Arbeitszeiten und -methoden erleben, und ermöglicht eine selbstbestimmte Bewältigung beruflicher Anforderungen. Studien zeigen, dass ein hohes Maß an Autonomie nicht nur Stress reduzieren, sondern auch das tägliche Arbeitsengagement nachhaltig fördern kann (Schaufeli & Salanova, 2007).

Die Relevanz dieser Fragestellung ergibt sich nicht nur aus aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch aus dem praktischen Bedarf von Unternehmen, flexible Arbeitsmodelle strategisch zu gestalten. Organisationen stehen zunehmend vor der Herausforderung, hybride Modelle zu etablieren, die sowohl Flexibilität ermöglichen als auch Produktivität und Wohlbefinden sichern. Dabei reicht es nicht aus, Homeoffice pauschal zu erlauben, vielmehr müssen die individuellen Voraussetzungen, wie beispielsweise das erlebte Maß an Autonomie, berücksichtigt werden. Eine differenzierte wissenschaftliche Betrachtung dieses Zusammenspiels ist daher von großer Bedeutung, sowohl für die Forschung als auch für die Praxis.

Die vorliegende Masterarbeit untersucht anhand einer Tagebuchstudie, wie der tägliche Arbeitsort, Flexibilität und das tatsächliche Ausmaß an Homeoffice mit dem täglichen Arbeitsengagement von Mitarbeiter:innen zusammenhängen. Zudem wird geprüft, ob die wahrgenommene Autonomie als Moderator in diesem Zusammenhang wirkt, also ob sie die Stärke oder Richtung des Effekts beeinflusst. Die Studie basiert auf dem JD-R-Modell, das sowohl Anforderungen als auch Ressourcen berücksichtigt und eignet sich daher besonders zur Erklärung komplexer Wechselwirkungen im Arbeitsalltag. In dieser Studie wird das Fehlen von Flexibilität als eine Art Anforderung betrachtet, die durch ausreichend Autonomie kompensiert werden kann.

Mit dieser Arbeit wird ein Beitrag zur arbeitspsychologischen Forschung über flexible Arbeitsmodelle geleistet, indem nicht nur statische Zusammenhänge auf Personenebene, sondern auch Schwankungen auf Tagesebene im Arbeitsengagement betrachtet werden. Durch die Anwendung von Mehrebenenanalysen und Korrelationen können sowohl individuelle Unterschiede als auch tagesaktuelle Einflussfaktoren berücksichtigt werden. Ziel ist es, besser zu verstehen, unter welchen Bedingungen Homeoffice tatsächlich zur Ressource wird und wann es möglicherweise sogar zum Risiko für das Arbeitsengagement werden kann. Die Ergebnisse können Organisationen dabei helfen, flexibles Arbeiten gezielt zu fördern und gleichzeitig die psychologische Gesundheit ihrer Beschäftigten zu stärken.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit:

Wie beeinflusst die Flexibilität und das Ausmaß von Homeoffice das Arbeitsengagement, und inwieweit wird dieser Zusammenhang von Autonomie moderiert?

2. Forschungsstand

2.1. Arbeitsengagement als zentrales Konstrukt

2.1.1. Definition und Abgrenzung zu anderen verwandten Konzepten

Das Engagement von Mitarbeiter:innen bei ihrer Arbeit ist ein komplexes und vielschichtiges Konzept, das im Laufe der Zeit unterschiedlich beschrieben wurde. Schon der Begriff selbst unterliegt verschiedenen Variationen, wie *Arbeitsengagement*, *persönliches Engagement*, *berufliches Engagement*, *Mitarbeiterengagement* oder einfach *Engagement*. Diese Begriffe basieren jeweils auf unterschiedlichen Definitionen und Perspektiven. *Arbeitsengagement* und *Mitarbeiterengagement* werden zwar häufig synonym verwendet, es gibt jedoch Unterschiede in der Bedeutung. Während sich *Arbeitsengagement* auf die Beziehung der Mitarbeiter:innen zu ihrer konkreten Arbeit bezieht, umfasst der Begriff des *Mitarbeiterengagements* zusätzlich die Beziehung zur Organisation als Ganzes (Schaufeli et al., 2014). Es ist anzumerken, dass in Studien oft theoretisch unterschiedliche Konstrukte beschrieben werden, diese jedoch häufig mit derselben Skala gemessen werden (Bakker & Demerouti, 2008; Chandni & Rahman, 2020; Patterer et al., 2024; Schaufeli et al., 2019; Truss, 2013; Uhlig et al., 2023; Weigl et al., 2014).

Das Konzept des Arbeitsengagements wurde erstmals von Kahn (1990) entwickelt. Er definierte engagierte Mitarbeiter:innen als solche, die kognitiv, emotional und physisch in ihre Arbeit involviert sind. Maslach und Leiter (2000) verstanden Arbeitsengagement als das Zusammenspiel von hoher Wirksamkeit, Energie und Involviertheit, das im Gegensatz zum Burnout steht. Schaufeli et al. (2002) wiesen diese Definition zurück und entwickelten ihre eigene Auffassung von Engagement als eigenständigem Konzept und beschrieben es als einen positiven, erfüllenden arbeitsbezogenen Zustand. Später unterteilte Saks (2006) das Arbeitsengagement in zwei Dimensionen: das *Job Engagement* (Engagement im Hinblick auf die Arbeit selbst) und das *Organizational Engagement* (Engagement gegenüber der Organisation).

Neben Arbeitsengagement sind *Arbeitszufriedenheit* und *Arbeitsmotivation* ebenfalls Konstrukte, die häufig in der Literatur vorkommen. Arbeitsmotivation bezieht sich auf die inneren und äußeren Faktoren, die das Verhalten von Mitarbeiter:innen anregen, wobei intrinsische Motivation, die aus dem Interesse an der Tätigkeit selbst entsteht, als besonders wirksam gilt (Ryan & Deci, 2000). Arbeitszufriedenheit beschreibt das emotionale Wohlbefinden und die positive Einstellung von Mitarbeiter:innen gegenüber der Arbeit (Locke, 1976). Arbeitsengagement geht über Motivation und Zufriedenheit hinaus und umfasst eine

stärkere emotionale und kognitive Bindung an die Arbeit, die zu höherer Aktivität und Identifikation führt (Schaufeli et al., 2002).

2.1.2. Dimensionen des Arbeitsengagements

Arbeitsengagement ist ein dynamischer Zustand, der durch drei zentrale Dimensionen charakterisiert wird: Hingabe, Vitalität und Absorption. Diese Dimensionen sind eng miteinander verbunden und beeinflussen gemeinsam das Ausmaß, in dem sich Mitarbeiter:innen mit ihrer Arbeit identifizieren und engagieren (Schaufeli et al., 2002).

Die Dimension der *Hingabe* beschreibt eine starke emotionale Bindung an die Arbeit. Sie ist gekennzeichnet durch Enthusiasmus, Inspiration und das Gefühl von Stolz. Mitarbeiter:innen, die in dieser Dimension hoch ausgeprägt sind, nehmen ihre Arbeit als bedeutungsvoll wahr und sind bereit, sich auch schwierigen Herausforderungen zu stellen. Diese emotionale Verbundenheit führt zu einer positiven Einstellung und einem tiefen Arbeitsengagement für die Aufgaben (Schaufeli et al., 2002).

Vitalität bezieht sich auf das Maß an Energie, Ausdauer und Widerstandsfähigkeit, das Mitarbeiter:innen in ihre Arbeit investieren. Sie zeichnet sich durch eine hohe geistige und körperliche Energie aus, die es den Beschäftigten ermöglicht, auch in stressigen und herausfordernden Situationen motiviert zu bleiben. Diese Dimension trägt dazu bei, dass Mitarbeiter:innen sich nicht nur in normalen Arbeitsphasen, sondern auch unter Druck leistungsfähig und engagiert zeigen (Schaufeli et al., 2002).

Absorption beschreibt einen Zustand, in dem Mitarbeiter:innen so stark in ihre Arbeit vertieft sind, dass sie das Gefühl für Zeit und Umgebung verlieren. Dieser Zustand ist von intensiver Konzentration und vollständiger Fokussierung auf die Arbeit geprägt. Mitarbeiter:innen, die in dieser Dimension hohe Werte aufweisen, sind in ihrer Arbeit vollkommen und erleben dabei eine hohe Zufriedenheit und Produktivität (Schaufeli et al., 2002).

2.1.3. Das Job Demands-Resources Modell

Nachdem die zentralen Dimensionen von Arbeitsengagement erläutert wurden, stellt sich die Frage, wie dieses entsteht und durch welche Faktoren es aufrechterhalten wird. Einen theoretischen Rahmen bietet hierfür das Job Demands-Resources Modell (JD-R-Modell), das im Folgenden näher betrachtet wird. Das Konstrukt Arbeitsengagement von Schaufeli et al. (2002) basiert auf dem JD-R-Modell, das von Demerouti et al. (2001) entwickelt wurde. Das JD-R-Modell erklärt die Entstehung von Burnout in verschiedenen Berufsfeldern durch die

Wechselwirkung von Arbeitsanforderungen (Job Demands) und Ressourcen (Job Resources). Arbeitsanforderungen umfassen physische, psychologische, soziale oder organisatorische Aspekte der Arbeit, die anhaltende Anstrengung erfordern und bei Überforderung zu Erschöpfung führen können. Zu Arbeitsanforderungen zählen beispielsweise der Umgang mit emotional belastenden Kundensituationen sowie ein hoher Arbeitsdruck. Arbeitsressourcen hingegen sind Faktoren, die dazu beitragen, Arbeitsziele zu erreichen, Anforderungen zu reduzieren oder persönliches Wachstum zu fördern. Arbeitsressourcen umfassen etwa Autonomie bei der Aufgabenbewältigung, regelmäßiges Feedback oder soziale Unterstützung im Team (Bakker & Demerouti, 2007).

Das Modell betrachtet Burnout als zweidimensionales Konstrukt, das sich aus Erschöpfung, resultierend aus ständiger Überforderung, und Arbeitsdistanzierung, hervorgerufen durch fehlende Ressourcen, zusammensetzt. Es wurde gezeigt, dass hohe Arbeitsanforderungen stark mit Erschöpfung korrelieren, während fehlende Ressourcen zur Distanzierung der Arbeit beitragen können. Diese Ergebnisse gelten unabhängig von Berufsfeldern und unterstreichen die allgemeine Anwendbarkeit des Modells. Praktisch kann das JD-R-Modell genutzt werden, um Risikofaktoren für Burnout zu identifizieren und Arbeitsbedingungen durch die Förderung von Ressourcen und die Reduktion von Belastungen gezielt zu verbessern (Demerouti et al., 2001).

Später wurde das ursprüngliche JD-R-Modell von Bakker und Demerouti (2007) weiterentwickelt, um es auf verschiedene Arbeitsbereiche zu erweitern, sowie seine Vielseitigkeit bei der Untersuchung von Arbeitsbedingungen zu zeigen. Das Modell unterstreicht, dass Arbeitsanforderungen und -ressourcen unterschiedliche Prozesse auslösen können: Hohe Anforderungen können Stress und Erschöpfung verursachen, während Ressourcen die Motivation und Arbeitsfreude steigern (Bakker & Demerouti, 2007).

Eine wichtige Neuerung des erweiterten Modells ist die Betonung der Interaktion zwischen Anforderungen und Ressourcen, wobei Ressourcen die negativen Auswirkungen von Anforderungen abmildern können. Beispielsweise können soziale Unterstützung oder Autonomie den Stress, der durch hohe Arbeitsbelastung entsteht, reduzieren (Bakker & Demerouti, 2007).

Das JD-R-Modell unterscheidet zwei Prozesse: einen Stress-Prozess, bei dem hohe Arbeitsanforderungen die Energiereserven der Mitarbeiter:innen erschöpfen und über Burnout zu schlechterer beruflicher Leistung führen, sowie einen motivationalen Prozess, in dem verfügbare Jobressourcen das Arbeitsengagement fördern und dadurch bessere berufliche Leistung ermöglichen (Schaufeli & Bakker, 2004).

Darüber hinaus wurden die Anwendungsmöglichkeiten des Modells erweitert, um es als Instrument im Human Resource Management zu nutzen. Das JD-R-Modell bietet die Grundlage, um arbeitsplatzspezifische Risiken zu identifizieren und Interventionen zu entwickeln, die das Arbeitsengagement der Mitarbeiter:innen fördern (Bakker & Demerouti, 2007).

2.1.4. Relevanz von Arbeitsengagement

Das wissenschaftliche Interesse an Arbeitsengagement ist besonders ausgeprägt, da ein hohes Arbeitsengagement sowohl positive Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen als auch auf den Erfolg von Unternehmen hat. In der modernen Informations- und Dienstleistungsgesellschaft sind Unternehmen auf Beschäftigte angewiesen, die sich emotional mit ihrer Arbeit identifizieren und ihre beruflichen Aufgaben mit Arbeitsengagement und Energie erfüllen (Bakker & Leiter, 2010).

Studien belegen, dass sich Arbeitsengagement und unternehmerischer Erfolg gegenseitig positiv beeinflussen. Mitarbeiter:innen, die sich stark in ihre Arbeit einbringen, berichten von höherem Erfolg. Dies fördert wiederum persönliche Ressourcen, wie eine positive Orientierung, und stärkt das Arbeitsengagement weiter (Laguna & Razmus, 2019). Ein höheres Arbeitsengagement führt zudem zu einer geringeren Fluktuation, was den Unternehmenserfolg nachhaltig begünstigt (Schaufeli & Bakker, 2004). Des Weiteren wird ein höheres Arbeitsengagement mit höherer Arbeitszufriedenheit, stärkerer Bindung an die Organisation und geringeren Kündigungsabsichten von Mitarbeiter:innen in Verbindung gebracht (Saks, 2006).

Arbeitsengagement spielt jedoch nicht nur für den Unternehmenserfolg, sondern auch für die berufliche Karriere der Mitarbeiter:innen eine wesentliche Rolle. Studien zeigen, dass das Arbeitsengagement von Führungskräften einen positiven Einfluss auf das Arbeitsengagement ihrer Mitarbeiter:innen hat, was wiederum deren subjektiven Karriereerfolg steigert (Chen et al., 2021). Engagierte Mitarbeiter:innen sammeln mehr Ressourcen an, was zu einer besseren körperlichen und psychischen Gesundheit führt (Unda-López et al., 2023). So hat das Arbeitsengagement einen direkten Einfluss auf die arbeitsbezogene Gesundheit (Innstrand, Christensen & Helland, 2022).

Darüber hinaus wirkt sich das Arbeitsengagement am Arbeitsplatz auch auf das Privatleben aus. Engagierte Mitarbeiter:innen sind zu Hause hilfsbereiter und investieren mehr in ihre Beziehungen. Eine ausreichende Erholung nach der Arbeit wiederum hat einen positiven Einfluss auf das Arbeitsengagement am nächsten Arbeitstag. Aktivitäten, die Entspannung und

psychologische Distanz von der Arbeit ermöglichen, fördern die Erholung und steigern das Arbeitsengagement (Bakker, 2014).

Mitarbeiter:innen mit hohem Arbeitsengagement berichten zudem von höherem psychologischem Wohlbefinden und persönlichem Erfolg. Im Gegensatz dazu geben Beschäftigte mit geringem Arbeitsengagement höhere Werte für emotionale Erschöpfung und Depersonalisation an (Shuck & Reio, 2014).

Diese Erkenntnisse verdeutlichen die Relevanz des Themas, da sie die weitreichenden Auswirkungen von Arbeitsengagement auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen sowie den Unternehmenserfolg aufzeigen und somit einen wichtigen Beitrag zum Verständnis und zur Förderung von Arbeitsengagement am Arbeitsplatz leisten. Angesichts der zentralen Relevanz des Konstrukts wurde Arbeitsengagement als abhängige Variable gewählt, um dessen Zusammenhang mit flexibler Homeoffice-Nutzung im Rahmen der vorliegenden Untersuchung eingehender zu analysieren.

2.2. Flexibilität und Homeoffice

2.2.1. Definition und Arten von Flexibilität und Homeoffice

Hall und Richter (1988) beschreiben Flexibilität als das Ausmaß, in dem die physischen Zeit- und Ortsmerkmale, wie Arbeitszeit und Arbeitsplatz, geändert werden können. Es werden vier Hauptarten der Flexibilität unterschieden: vertragliche, funktionale, arbeitszeitliche und arbeitsplatzbezogene Flexibilität. Funktionale Flexibilität bezieht sich auf die Möglichkeit, dass Mitarbeiter:innen verschiedene Rollen und Aufgaben übernehmen können, während räumliche Flexibilität die Freiheit umfasst, den Arbeitsort frei zu wählen. Zeitliche Flexibilität umfasst flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, während vertragliche Flexibilität auf flexible Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit oder befristete Verträge abzielt. In der aktuellen Forschung liegt ein besonderer Fokus auf den Auswirkungen neuer Arbeitsmodelle wie dem Homeoffice. Studien zeigen, dass vor allem teilweises Homeoffice positive Effekte auf die Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen haben kann (Davidescu et al., 2020). Diese Arbeit untersucht die Auswirkungen räumlicher Flexibilität in Form von Homeoffice auf das Arbeitsengagement von Mitarbeiter:innen. Um das Konzept der räumlichen Flexibilität genauer zu verstehen, ist es wichtig, die verschiedenen Formen zu differenzieren, die in der Literatur häufig beschrieben werden.

In Bezug auf das Arbeiten von zu Hause aus lassen sich drei Formen unterscheiden: Telearbeit, mobiles Arbeiten und Homeoffice. Telearbeitsplätze sind fest eingerichtete Arbeitsplätze im privaten Bereich, die vertraglich geregelt und von Arbeitgeber:innen

vollständig ausgestattet werden. Mobiles Arbeiten bezeichnet flexible Tätigkeiten an wechselnden Orten außerhalb des Unternehmens, wie beispielsweise in Verkehrsmitteln oder öffentlichen Räumen, ohne feste Arbeitsplatzvorgaben. Homeoffice stellt eine Sonderform des mobilen Arbeitens dar, bei der eine vorübergehende Tätigkeit von zu Hause aus mit tragbarer IT erfolgt, die jedoch weniger strengen Regelungen unterliegt als Telearbeit. Diese Differenzierung wurde insbesondere während der COVID-19-Pandemie weiter präzisiert (Backhaus, 2022). Neben diesen praktischen Unterscheidungen ist es auch wichtig, die rechtlichen Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Homeoffice zu berücksichtigen, da diese einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitsgestaltung haben.

Die Arbeit im Homeoffice in Österreich erfordert eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen um Missverständnisse zu vermeiden. Dabei besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice, und die Arbeitgeber:innen können diese Arbeitsform nicht einseitig anordnen. Auch im Homeoffice gelten die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten. Die Arbeitgeber:innen bleiben verpflichtet, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Zudem unterliegen Haftungsfragen den Regelungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, wobei auch Schäden durch Haushaltsangehörige berücksichtigt werden. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen verdeutlichen, dass Homeoffice nicht nur eine flexible Arbeitsform darstellt, sondern auch klar definierte Regeln und Verantwortlichkeiten mit sich bringt, die den Schutz von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen gewährleisten. (Wirtschaftskammer Österreich, 2023).

In dieser Arbeit werden die Begriffe Homeoffice, Heimarbeit, mobiles Arbeiten, Telearbeit und das Arbeiten von zu Hause aus als Synonyme verwendet, wobei sie ausschließlich die Tätigkeit von zu Hause aus betreffen. Da der Begriff Homeoffice sowohl in der Wissenschaft als auch im alltäglichen Sprachgebrauch am verbreitetsten ist, wird er in dieser Forschungsarbeit vorrangig genutzt.

2.2.2. Historische Entwicklung und Relevanz durch die Corona-Pandemie

Ein Teil der Inhalte des folgenden Kapitels basiert auf den Ergebnissen mehrerer Studien von Deloitte Consulting GmbH und Universitäten aus Wien und Graz (Kellner et al., 2019; Kellner et al., 2020; Kellner et al., 2024), die alle zwei Jahre durchgeführt werden.

Vor der Corona-Pandemie war flexibles Arbeiten in Österreich bereits verbreitet, jedoch in begrenztem Umfang. Die Flexible Working Studie 2019 zeigt, dass bis zu 97 % der Unternehmen Homeoffice ermöglichen, dies jedoch oft nur für spezifische Zielgruppen wie

Führungskräfte oder bestimmte Berufsgruppen. Die tatsächliche Nutzung war eingeschränkt, da physische Anwesenheit weiterhin als zentraler Leistungsindikator galt (Kellner et al., 2019).

Auch international war Homeoffice vor der Pandemie nicht umfassend etabliert. Studien zeigen, dass nur 24 % der US-Beschäftigten regelmäßig remote arbeiteten, da viele Unternehmen Homeoffice als ineffizient betrachteten (Salon et al., 2022). Zudem waren die technischen und organisatorischen Voraussetzungen häufig unzureichend, um effektive Heimarbeit zu ermöglichen (Straus et al., 2023).

Mit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 erfuhr Homeoffice einen massiven Aufschwung. Laut der Flexible Working Studie 2020 arbeiteten während des Lockdowns bis zu 90 % der Unternehmen mit mindestens der Hälfte ihrer Belegschaft im Homeoffice (Kellner et al., 2020). Diese Entwicklung wurde weltweit beobachtet: In den USA stieg der Anteil der Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter von 24 % auf über 40 % (Salon et al., 2022).

Die Umstellung auf Homeoffice führte zu einer verstärkten Nutzung digitaler Kommunikationstools wie MS Teams und Zoom. Obwohl 80 % der Unternehmen positive Effekte auf die Produktivität berichteten, zeigten Studien, dass geplante Meetings um 6,4 % zurückgingen, während Messaging-Tools um 27,7 % häufiger genutzt wurden (Yang et al., 2020). Gleichzeitig litten die soziale Interaktion und das Zugehörigkeitsgefühl (Straus et al., 2023).

Ein zentraler Faktor für das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen war hier die Verfügbarkeit von Ressourcen. Studien heben hervor, dass technologische Ausstattung, soziale Unterstützung und Selbstwirksamkeit entscheidend waren, um negative Auswirkungen auf Produktivität und Arbeitsengagement zu minimieren (Straus et al., 2023).

Im Jahr 2022 war Homeoffice weiterhin ein fester Bestandteil der Arbeitswelt, obwohl sich die Nutzung reduzierte. Nur noch 73 % der Unternehmen boten Homeoffice für mindestens die Hälfte ihrer Mitarbeiter:innen an, ein Rückgang um 17 % im Vergleich zu 2020 (Kellner et al., 2024). Untersuchungen zeigten, dass 90–95 % der während der Pandemie erstmalig im Homeoffice Tätigen weiterhin remote arbeiten möchten (Salon et al., 2022). Dennoch äußerten Führungskräfte häufig Bedenken bezüglich Produktivität und Kommunikation, was mit dem aktuellen Trend *back to office* zu einer stärkeren Rückkehr in Büroumgebungen führte (Jogulu et al., 2024).

Die langfristigen Effekte auf die Zusammenarbeit blieben gemischt: Während die Fokuszeit um 3,6 % stieg, wurde die Teamarbeit teilweise erschwert. Organisationen müssen

daher hybride Arbeitsmodelle entwickeln, die sowohl Flexibilität als auch Zusammenarbeit fördern (Yang et al., 2020).

Es ist jedoch zu beachten, dass diese Studien hauptsächlich das Umfeld von Deloitte Consulting GmbH abbilden und somit nicht unbedingt repräsentativ für die gesamte österreichische Wirtschaft sind. Dennoch geben sie einen guten Überblick über die zeitliche Entwicklung des flexiblen Arbeitens (Kellner et al., 2019; Kellner et al., 2020; Kellner et al., 2024).

2.2.3. Flexibilität und Ausmaß von Homeoffice

Die verwendeten Begrifflichkeiten in der vorliegenden Arbeit werden wie folgt definiert: Die *Flexibilität von Homeoffice* beschreibt das subjektive Empfinden der Mitarbeiter:innen darüber, inwieweit sie selbst entscheiden können, wann und wie häufig sie im Homeoffice arbeiten. Das *Homeoffice-Angebot* bezeichnet die von Arbeitgeber:innen offiziell genehmigte Anzahl an Homeoffice-Tagen pro Woche. Das *Ausmaß an Homeoffice* gibt an, wie viele Tage die Mitarbeiter:innen tatsächlich im Homeoffice verbringen. Zur Verdeutlichung: Wenn Unternehmen beispielsweise drei Homeoffice-Tage pro Woche erlauben (Homeoffice-Angebot), bedeutet das nicht automatisch, dass Mitarbeiter:innen diese Möglichkeit vollständig nutzen. Eine Person könnte etwa nur einen Tag pro Woche tatsächlich im Homeoffice verbringen (Homeoffice-Ausmaß), auf Anweisung ihrer direkten Führungskraft. Wie die Mitarbeiter:innen dieses Angebot subjektiv wahrnehmen, also, ob sie sich in der Wahl der Tage frei fühlen oder eingeschränkt, wird als Flexibilität bei der Nutzung von Homeoffice erfasst.

Die Flexibilität bei der Nutzung von Homeoffice und das tatsächliche Ausmaß an Homeoffice spielen eine entscheidende Rolle im Arbeitsalltag von Mitarbeiter:innen. Die Möglichkeit, flexibel über den Arbeitsort und die Arbeitszeiten zu entscheiden, wirkt sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit, Produktivität und das Wohlbefinden von Mitarbeiter:innen aus (Becker et al., 2022). Studien zeigen, dass eine erhöhte Flexibilität mit höherer Zufriedenheit, stärkerem Commitment und weniger Arbeitsunterbrechungen verbunden ist. Dies hebt die Bedeutung von mitarbeiterorientierten Regelungen hervor, die den individuellen Gestaltungsspielraum maximieren (Becker et al., 2022; Frodermann et al., 2021).

Die Möglichkeit, Homeoffice zu nutzen, unterscheidet sich deutlich zwischen den verschiedenen Wirtschaftssektoren. Während Heimarbeit besonders häufig in Dienstleistungsbranchen wie dem Finanzsektor, bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung anzutreffen ist, ist sie in Bereichen wie Handel, Verkehr,

Gastgewerbe, Gesundheitswesen, Baugewerbe oder Landwirtschaft weniger verbreitet. In diesen Branchen gibt es aufgrund der Art der Tätigkeiten nur wenige Arbeitsplätze, die sich für Homeoffice eignen (Brenke, 2016).

Die subjektiv wahrgenommene Flexibilität ist oft wichtiger als das tatsächliche Ausmaß oder Angebot an Homeoffice. So wurde gezeigt, dass Arbeitnehmer:innen mit ihrem Arbeitsplatz zufriedener sind, wenn sie mehr Flexibilität bei der Wahl von Arbeitsort und -zeit haben (Seeber & Erhardt, 2023). Diese wahrgenommene Autonomie fördert Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit und die Zielerreichung (Masuda et al., 2017). Die Flexibilität der Arbeitgeber:innen spielt eine entscheidende Rolle, da die Bedürfnisse der Beschäftigten individuell variieren. So zeigt sich, dass insbesondere gebildete männliche Vollzeitbeschäftigte mit kurzen Arbeitswegen und kommunikationsintensiven Tätigkeiten die Arbeit im Büro bevorzugen. Im Gegensatz dazu entscheiden sich häufiger Frauen, Teilzeitbeschäftigte, Verwaltungsangestellte sowie Mitarbeiter:innen mit individuell ausgerichteten Aufgaben und längeren Arbeitswegen für das Arbeiten von zu Hause aus (Appel-Meulenbroek et al., 2022). Ein flexibles Modell kann auch dazu beitragen, langfristige Vorteile wie reduzierte Fluktuation und gesteigerte Motivation zu erzielen (Backhaus, 2022; Frodermann et al., 2021). Die Relevanz von Homeoffice-Flexibilität demonstrierten auch Studien, die zum einen zeigten, dass Mitarbeiter:innen allgemein unzufriedener mit ihrer Arbeit sind, wenn sie gerne im Homeoffice arbeiten würden, diese Möglichkeit jedoch nicht erhalten (Brenke, 2016). Zum anderen sind Personen, die im Homeoffice arbeiten, zufriedener als Personen, die gerne im Homeoffice arbeiten würden, aber nicht dürfen (Bellmann & Hübler, 2021).

Basierend auf diesen Erkenntnissen wird angenommen, dass eine größere Flexibilität bei der Entscheidung über die eigene Nutzung von Homeoffice mit einem höheren Arbeitsengagement einhergeht. Daraus wurde folgende Hypothese auf Personenebene abgeleitet:

H1: Eine größere Flexibilität zu entscheiden, ob man im Homeoffice arbeiten möchte, geht mit einem höheren Arbeitsengagement einher.

2.2.4. Homeoffice als Ressource

Im Sinne der JD-R-Theorie (Demerouti et al., 2001) kann Flexibilität je nach Ausprägung sowohl als Anforderung als auch als Ressource interpretiert werden: Eine geringe Entscheidungsfreiheit hinsichtlich Arbeitszeit und -ort wirkt eher belastend und stellt somit eine Arbeitsanforderung dar. Eine hohe, selbstbestimmte Flexibilität hingegen gilt als Ressource,

die das Wohlbefinden und die Motivation fördern kann (Kattenbach, Demerouti & Nachreiner, 2010). Autonomie im beruflichen und privaten Kontext kann die Leistungsfähigkeit unterstützen, zur Verringerung von Belastungen beitragen und gleichzeitig neue Ressourcen erschließen. Insbesondere räumliche Autonomie im Arbeitskontext ermöglicht es, zeitliche Freiräume zu schaffen, die wiederum im privaten Bereich genutzt werden können (Hill et al., 2010). Andere Studien zeigen ebenfalls, dass Homeoffice als Ressource verstanden werden kann, da die Flexibilität des Arbeitsorts und die Einsparung von Pendelzeiten dazu beitragen, Konflikte zwischen Arbeit und Familie zu reduzieren (Gajendran et al., 2007). So können Telearbeitsmöglichkeiten das Arbeitsengagement signifikant steigern. Beschäftigte in Unternehmen, die Telearbeit ermöglichen, zeigen ein höheres Arbeitsengagement als diejenigen, die in Unternehmen ohne diese Option arbeiten (Masuda et al., 2017). Ebenso zeigten Studien, dass Motivation und Wohlbefinden im Homeoffice über einen Zeitraum von zwei Wochen hinweg tendenziell anstiegen (Schade et al., 2021). Teilweises Homeoffice, also die Mischung aus Heimarbeit und Arbeit am Standort eines Unternehmens, erwies sich dabei als besonders effektiv, um die Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeiter:innen zu fördern (Davidescu et al., 2020).

Weitere Vorteile von Homeoffice umfassen eine erhöhte Autonomie, weniger Konflikte zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie eine höhere Arbeitszufriedenheit. Mitarbeiter:innen im Homeoffice empfinden mehr Freiheit und Kontrolle über ihre Arbeit, da sie weniger direkter Aufsicht unterliegen. Die Möglichkeit, Arbeitsumgebung und -zeit flexibel zu gestalten, führt zudem zu einer Reduktion beruflichen Stresses (Gajendran et al., 2007). Untersuchungen betonten auch, dass Mitarbeiter:innen im Homeoffice vermehrt Techniken wie Selbstzielsetzung und Selbstbelohnung anwenden, was positiv mit ihrem täglichen Arbeitsengagement korreliert (Patterer et al., 2024).

Zusammenfassend sprechen sowohl theoretische Überlegungen als auch empirische Befunde dafür, dass Homeoffice als Ressource wirkt, insbesondere durch erhöhte Autonomie, zeitliche Flexibilität und die Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass ein höheres Ausmaß an Homeoffice, also wie oft die Mitarbeiter:innen tatsächlich im Homeoffice arbeiten, mit einem stärkeren Arbeitsengagement einhergeht. Daraus wurde folgende Hypothese auf Personenebene formuliert:

H2: Ein höheres Ausmaß an Homeoffice geht mit einem höheren Arbeitsengagement einher.

2.2.5. Chancen und Herausforderungen von Homeoffice

Die Pandemie hat gezeigt, dass Homeoffice zahlreiche Vorteile bietet, darunter eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine gesteigerte Konzentration oder Zufriedenheit. Gleichzeitig sind jedoch auch Herausforderungen aufgetreten, die nicht ignoriert werden können. Isolation, eingeschränkte Kommunikation und Zusammenarbeit, sowie der Verlust informeller Interaktionen wurden vielfach als belastend empfunden (Jogulu et al., 2024; Straus et al., 2023; Allen et al., 2015).

Ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Zukunft ist die Anpassung von Arbeitsmodellen an individuelle Bedürfnisse und Präferenzen. Viele Mitarbeiter:innen bevorzugen hybride Arbeitsmodelle, die die Vorteile von Homeoffice und präsenzbasierter Arbeit kombinieren (Appel-Meulenbroek et al., 2022). Solche hybriden Arbeitsmodelle, die die Vorteile von Homeoffice und Büroarbeit miteinander kombinieren, verdeutlichen die Notwendigkeit, die tägliche Dynamik und die Auswirkungen des Arbeitsorts auf das tägliche Arbeitsengagement zu untersuchen. Unternehmen, die in technische Ausstattung und soziale Unterstützung investieren, konnten die Zufriedenheit und Produktivität ihrer Belegschaft nachhaltig verbessern (Straus et al., 2023).

Die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle wird durch empirische Studien untermauert. Eine Untersuchung zeigte einen positiven Zusammenhang zwischen der flexiblen Nutzung von Homeoffice und der Arbeitszufriedenheit (Becker et al., 2022). Teilweises Homeoffice erwies sich als besonders effektiv, um die Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeiter:innen zu fördern (Davidescu et al., 2020).

Flexible Arbeitsmodelle bieten nicht nur Chancen, sondern stellen auch Anforderungen an das Management. Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben können im Homeoffice verschwimmen, was zu einer potenziellen Belastung führen kann. Unklare Abgrenzungen können Stress und Work-Life-Konflikte verstärken, was sich negativ auf das Arbeitsengagement auswirken kann (Niebuhr et al., 2022). Essenziell ist es auch die Geschlechtsunterschiede zu betonen. Während Studien bei Männern einen positiven Zusammenhang zwischen Telearbeit und Arbeitszufriedenheit sowie emotionalem Wohlbefinden fanden, waren die Ergebnisse bei Frauen nicht signifikant. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Homeoffice zu mehr Multitasking und Hausarbeit führt, wodurch die Vorteile der Telearbeit wieder aufgehoben werden. Dieses Muster ist bei Frauen ausgeprägt aufgrund ihrer oft noch immer benachteiligten Position sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch im Haushalt (Lu & Zhuang, 2023). Diese Herausforderungen verdeutlichen, dass die Wirkung

von Homeoffice auf das Arbeitsengagement nicht nur von den Vorteilen, sondern auch von den individuellen Bedingungen der Mitarbeiter:innen abhängt, die tagesabhängig variieren können.

Die beschriebenen Chancen und Herausforderungen flexibler Arbeitsmodelle machen deutlich, wie wichtig ein tieferes Verständnis der täglichen Dynamiken im Arbeitsalltag ist. Es wurde gezeigt, dass das tägliche Arbeitsengagement nicht stabil ist, sondern von Tag zu Tag schwankt. Etwa 40 % der Variabilität des Arbeitsengagements sind auf tägliche Veränderungen zurückzuführen, was darauf hinweist, dass es nicht konstant ist, sondern durch den jeweiligen Tagesverlauf beeinflusst wird (Sonnentag, 2003). Tägliche Schwankungen hängen auch mit den verfügbaren Ressourcen zusammen, die Personen besitzen (Bakker, 2014). Dies kann besonders durch den täglichen Arbeitsort geprägt sein, da dieser signifikante Auswirkungen auf die wahrgenommenen Ressourcen und damit auf das Arbeitsengagement hat. Tagebuchstudien ermöglichen es, dynamische Prozesse im Arbeitsalltag in Echtzeit zu erfassen und so differenzierte Einblicke in tagesaktuelle Zusammenhänge zwischen Ressourcen und Arbeitsengagement zu gewinnen (Ohly et al., 2010). In der Forschung wird zunehmend unterschieden zwischen stabilen Unterschieden zwischen Personen und tagesabhängigen Schwankungen innerhalb von Personen. Letztere spiegeln wider, wie Individuen auf tägliche Veränderungen in ihrer Arbeitsumgebung, wie etwa den Wechsel zwischen Büro und Homeoffice, reagieren (Xanthopoulou et al., 2009). Wenn Mitarbeiter:innen an einem Tag viele persönliche oder berufliche Ressourcen haben, können sie ihre Arbeitsanforderungen besser bewältigen und erleben diese als Herausforderungen, die ihr Arbeitsengagement steigern. An Tagen mit weniger Ressourcen kann das Arbeitsengagement hingegen sinken. Ein großer Teil der Variabilität beim Arbeitsengagement tritt innerhalb von Personen auf und nicht nur zwischen Personen, was bedeutet, dass das Arbeitsengagement einer Person über die Zeit schwankt (Bledow et al., 2011). Dies verdeutlicht die hohe Relevanz von Tagebuchstudien (Fisher & To, 2012; Ohly et al., 2010) für die Untersuchung der Auswirkungen auf das Arbeitsengagement von Mitarbeiter:innen.

Auf dieser Grundlage wird angenommen, dass der tägliche Arbeitsort individuelle Schwankungen im Arbeitsengagement beeinflusst. Insbesondere wird in der folgenden Hypothese, sowohl auf Personen- als auch auf Tagesebene, erwartet, dass Tage im Homeoffice mit einem höheren Arbeitsengagement verbunden sind als Tage im Büro:

H3: Der tägliche Arbeitsort hängt mit den individuellen Schwankungen im Arbeitsengagement zusammen, wobei Tage im Homeoffice mit einem höheren Arbeitsengagement verbunden sind als Tage im Büro.

2.3. Die Bedeutung von Autonomie im Arbeitskontext

2.3.1. Einführung in das Konzept der Autonomie

Autonomie beschreibt den Grad an Freiheit, Entscheidungsmacht und Unabhängigkeit, den Mitarbeiter:innen bei der Erfüllung ihrer Arbeitsanforderungen erleben. Sie umfasst die Selbstbestimmung hinsichtlich der Festlegung von Arbeitsmethoden, der Planung von Arbeitszeiten und der Ausführung von Aufgaben (Hackman & Oldham, 1975). Morgeson und Humphrey (2006) unterscheiden bei der Arbeitsautonomie zwischen drei Aspekten: der Möglichkeit, Arbeitsaufgaben zeitlich zu planen (Planungsautonomie), Entscheidungen im Zusammenhang mit Aufgaben zu treffen (Entscheidungsautonomie) und die Arbeitsmethoden selbst zu wählen (Methodenautonomie). Autonomie wird ebenfalls als eine wichtige Arbeitsressource betrachtet, die die drei Dimensionen des Arbeitsengagements fördert: Vitalität, Hingabe und Absorption (Schaufeli & Salanova, 2007).

Autonomie gibt Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, welche Aufgaben sie erledigen und wie sie diese angehen (Stock & Hoyer, 2005). Sie stellt eine Ressource dar, die Unternehmen ihren Angestellten zur Verfügung stellen, indem sie ihnen Entscheidungsbefugnisse übertragen. Studien zeigen, dass Organisationen, die ihren Mitarbeiter:innen Autonomie gewähren, zahlreiche positive Ergebnisse erzielen können (Den Hartog & Belschak, 2012).

2.3.2. Autonomie als Ressource im JD-R-Modell

Autonomie wird als eine zentrale psychologische Ressource betrachtet, die einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter:innen ausübt (Prem et al., 2016). Sie ermöglicht es Beschäftigten, besser mit Arbeitsanforderungen wie Überlastung oder emotionalen Belastungen umzugehen, indem sie eigenständig entscheiden können, wie und wann sie darauf reagieren. Diese Flexibilität reduziert Stress und Burnout und trägt somit maßgeblich zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden bei. Darüber hinaus verstärkt Autonomie, insbesondere in Kombination mit anderen Ressourcen wie sozialer Unterstützung oder Feedback, den Schutz vor den negativen Auswirkungen hoher Arbeitsanforderungen (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2005).

Eine auf dem JD-R-Modell basierende Längsschnittstudie mit zwei Messzeitpunkten untersuchte unter anderem das Arbeitsengagement und die verfügbaren Ressourcen von Führungskräften. Die Ergebnisse zeigten, dass ein Anstieg von Ressourcen wie soziale Unterstützung und Autonomie das Arbeitsengagement signifikant vorhersagen konnte (Schaufeli et al., 2009). Im Rahmen des JD-R-Modells wird Autonomie als Puffer gegen die

belastenden Auswirkungen hoher Arbeitsanforderungen betrachtet. Ein Mangel an Flexibilität wird in der vorliegenden Studie als Arbeitsanforderung betrachtet. Hohe Arbeitsanforderungen können das Arbeitsengagement beeinträchtigen, doch Ressourcen wie Autonomie wirken diesen Effekten entgegen (Bakker et al., 2005). Autonomie kann die negativen Effekte arbeitsbezogener Konflikte abschwächen, indem sie Mitarbeiter:innen eine effektivere Stressbewältigung und ein höheres Arbeitsengagement ermöglicht. Insbesondere bei Konflikten zwischen Arbeits- und Familienanforderungen erwies sich Autonomie als wertvolle Ressource, um die Belastungen zu reduzieren (Yucel, 2019).

Ressourcen und Anforderungen stehen in einem dynamischen Verhältnis zueinander. Es wurde gezeigt, dass tägliche Schwankungen im Arbeitsengagement eng mit den verfügbaren Ressourcen zusammenhängen. An Tagen mit vielen persönlichen oder beruflichen Ressourcen können Mitarbeiter:innen ihre Arbeitsanforderungen besser bewältigen und diese als Herausforderungen wahrnehmen, was ihr Arbeitsengagement steigert. Umgekehrt kann das Arbeitsengagement an Tagen mit weniger Ressourcen sinken. Darüber hinaus wurde gezeigt, dass die Mitarbeiter:innen an den Tagen, an denen sie über ein großes Maß an Autonomie verfügen, proaktiv versuchen, ihr Arbeitsumfeld zu optimieren. Diese aktive Gestaltung der eigenen Arbeit trägt ebenfalls zu einem höheren Arbeitsengagement bei. Beschäftigte versuchen ihre Aufgaben, Beziehungen oder die Wahrnehmung ihrer Arbeit aktiv an ihre Stärken und Bedürfnisse anzupassen, um Zufriedenheit und Motivation zu steigern (Bakker, 2014).

2.3.3. Der Einfluss von Autonomie auf Homeoffice und Arbeitsengagement

Obwohl bereits zahlreiche Studien die Konstrukte Homeoffice, Arbeitsengagement und Autonomie untersucht haben, gibt es bislang nur wenige Arbeiten, die diese Zusammenhänge im Verbund betrachten, insbesondere unter Einbezug von Autonomie als Moderatorvariable. Gerade im Hinblick auf die durch Homeoffice gewonnene Flexibilität sind empirische Untersuchungen noch wenig vorhanden. Unterschiedliche Studien zeigten, dass Autonomie das Arbeitsengagement direkt verbessert, indem sie Beschäftigten Unabhängigkeit und Entscheidungsfreiheit in ihrer Arbeit ermöglicht (Weigl et al., 2014; Sung, Yoon & Han, 2022; van Dorssen-Boog et al., 2020; Zacher et al., 2019). Um ein umfassendes Verständnis der bestehenden Forschungslage zu ermöglichen, werden im folgenden Kapitel nun die mediierenden Zusammenhänge beleuchtet, bevor abschließend die Rolle von Autonomie als Moderator erläutert wird. Aufgrund der bislang begrenzten Anzahl an Studien in diesem Bereich ist eine strukturierte Aufarbeitung der bisherigen Erkenntnisse besonders wichtig.

Untersuchungen zeigten einen mediierenden Effekt von Autonomie auf die Beziehung zwischen Homeoffice und Arbeitsengagement sowie anderen verwandten Konstrukten. Eine Metaanalyse ergab beispielsweise, dass die positiven Effekte von Telearbeit auf Zufriedenheit und Leistung maßgeblich durch wahrgenommene Autonomie und eine verbesserte Work-Life-Balance vermittelt werden. Ein hohes Ausmaß an Homeoffice verstärkt diesen Effekt, indem es die Autonomie und Work-Life-Balance weiter fördert, was wiederum zu gesteigerter Zufriedenheit und Leistung führt (Gajendran et al., 2007). Es wurde ebenfalls gezeigt, dass Telearbeit zu einem erhöhten Arbeitsengagement beiträgt, da sie die wahrgenommene Autonomie der Beschäftigten stärkt (Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012). Eine weitere Untersuchung zeigte den mediierenden Effekt von Autonomie zwischen Telearbeit und Arbeitsengagement. Das Arbeiten von zu Hause aus erhöht die Kontrolle der Mitarbeiter:innen über ihre Arbeitstätigkeiten und damit die wahrgenommene Autonomie. Diese Zunahme an Autonomie erfüllt das grundlegende menschliche Bedürfnis nach Selbstentwicklung, was sich wiederum motivierend auswirkt. Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass Autonomie im Homeoffice eine zentrale Rolle spielt, da sie Handlungsspielräume schafft und somit das Arbeitsengagement fördert (Ma, Zheng & Wie, 2023). Homeoffice erhöht über Autonomie auch die Arbeitsqualität und Arbeitsleistung, da Mitarbeiter:innen mehr Kontrolle über ihre Aufgaben haben (Qu & Yan, 2023). Der Übergang ins Homeoffice erfordert zwar Anpassungen, doch insbesondere Mitarbeiter:innen mit hoher Selbstregulation und Motivation bewältigen diese Umstellung erfolgreich (Toscano & Zappalà, 2021).

Autonomie spielt auch eine entscheidende Rolle in der Beziehung zwischen transformationaler Führung, also Führung, die einen Sinn bei der Arbeit vermittelt, und Arbeitsengagement. Sie mediert diesen Zusammenhang, indem sie Beschäftigten mehr Entscheidungsfreiheit und Unabhängigkeit ermöglicht (Gözükar & Şimşek, 2015). Ebenso vermittelt Autonomie die Beziehung zwischen proaktivem Verhalten und arbeitsbezogenen Ergebnissen wie Arbeitsengagement und Wohlbefinden, da sie Handlungsspielräume schafft, um Herausforderungen eigenständig zu bewältigen (Zacher et al., 2019).

Während Autonomie als Moderator in der Beziehung zwischen Homeoffice und Arbeitsengagement bisher nur begrenzt untersucht wurde, existieren bereits Erkenntnisse zu ihrer moderierenden Rolle in anderen Kontexten. So wurde Autonomie als Moderator in der Beziehung zwischen Feedback und Unterstützung durch Vorgesetzte und dem Arbeitsengagement identifiziert. Dabei beeinflusst die wahrgenommene Autonomie das Arbeitsengagement unterschiedlich stark, je nachdem, ob die Mitarbeiter:innen sie als hoch oder niedrig wahrnehmen (Menguc et al., 2013).

In hybriden Arbeitsmodellen wurde gezeigt, dass Homeoffice einen positiven Einfluss auf positive Affekte hatte und dadurch wiederum die Leistung steigert. Dieser indirekte Effekt von Telearbeit auf die Leistung wurde durch Autonomie moderiert (Junça Silva et al., 2024). In diesem Zusammenhang wirken Autonomie und eine ressourcenreiche Lebensumgebung als entscheidende Effekte, die den Mitarbeiter:innen helfen, mit hohen Arbeitsanforderungen umzugehen und ihre Leistung zu steigern (Bakker et al., 2023).

Auch moderiert Autonomie den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften, wie einer proaktiven Persönlichkeit, und beruflichen Ergebnissen wie Arbeitszufriedenheit. Personen mit hoher Autonomie können ihre proaktiven Eigenschaften effektiver nutzen, was zu besseren Ergebnissen führt. In Umgebungen mit geringer Autonomie werden die positiven Effekte von Proaktivität abgeschwächt, da Autonomie dabei hilft, die Einschränkungen durch externe Kontrollmechanismen zu minimieren. Zudem fungiert Autonomie als Antreiber für intrinsische Motivation, indem sie Beschäftigten ermöglicht, eigenständig Entscheidungen zu treffen und ihre Arbeit selbstbestimmt zu gestalten (Moller et al., 2006).

Ebenso wirkt Jobautonomie als wichtiger Puffer gegen die negativen Auswirkungen arbeitsbezogener Familienkonflikte auf Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement. Beschäftigte mit höherer Autonomie sind besser in der Lage, arbeitsbedingte Anforderungen zu bewältigen, da sie ihre Ressourcen gezielt einsetzen können, um Stress, der durch Konflikte zwischen Arbeits- und Familienleben entsteht, zu reduzieren. Die Studie zeigt, dass Autonomie als Moderator fungiert und unterstreicht ihre Rolle als zentrale Ressource, um die negativen Folgen arbeitsbedingten Stresses abzumildern (Yucel, 2019).

Die Analyse der Literatur zeigt, dass es vergleichsweise wenig Forschung über die Auswirkungen von Autonomie als Moderator in der Beziehung zwischen Homeoffice und Arbeitsengagement gibt. Diese Forschungslücke verdeutlicht die Relevanz der vorliegenden Arbeit. Im Kontext der Homeoffice-Nutzung wird in dieser Untersuchung angenommen, dass Autonomie als Puffer gegen negative Effekte wirken könnte (Yucel, 2019). Insbesondere stellt sich die Frage, ob ein hohes Maß an Autonomie dazu beiträgt, das Arbeitsengagement aufrechtzuerhalten, selbst wenn Homeoffice nicht möglich ist. Bereits frühere Studien legen nahe, dass alternative Arbeitsmodelle wahrscheinlich keinen zusätzlichen Nutzen für Personen haben, die bereits über ein hohes Maß an Autonomie verfügen (Baltes et al., 1999). Die Freiheit, Aufgaben und Arbeitsmethoden eigenständig zu gestalten, könnte das Fehlen von Flexibilität kompensieren und das Arbeitsengagement der Mitarbeiter:innen stärken.

Gleichzeitig wird untersucht, ob ein Mangel an Autonomie selbst bei der flexiblen Möglichkeit Homeoffice zu nutzen das Arbeitsengagement beeinträchtigt. Diese Perspektive verdeutlicht die potenzielle Relevanz, nicht nur Flexibilität zu ermöglichen, sondern auch ausreichende Handlungsspielräume zu schaffen, die es den Mitarbeiter:innen erlauben, ihre Arbeitsweise individuell zu gestalten. Es wird weiterhin vermutet, dass die Kombination aus einem hohen Maß an Flexibilität bei der Homeoffice-Nutzung und einem hohen Maß an Autonomie zu den besten Ergebnissen hinsichtlich des Arbeitsengagements führen könnte. In solchen Fällen könnte die Kombination aus Flexibilität und Autonomie als starke Ressource wirken, die das Arbeitsengagement nachhaltig fördert.

Diese Überlegungen unterstreichen die Relevanz der Untersuchung von Autonomie als Moderator in der vorliegenden Arbeit, um ihre potenziellen Effekte in unterschiedlichen Arbeitskontexten besser zu verstehen. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wird in der vorliegenden Arbeit angenommen, dass Autonomie die Beziehung zwischen der Flexibilität bei der Entscheidung über die eigene Nutzung von Homeoffice und dem Arbeitsengagement moderiert. Daraus wurde folgende Hypothese auf Personen- und Tagesebene zu einer Cross-Level-Moderation abgeleitet:

H4: Autonomie moderiert die Beziehung zwischen der Flexibilität von Homeoffice und dem Arbeitsengagement.

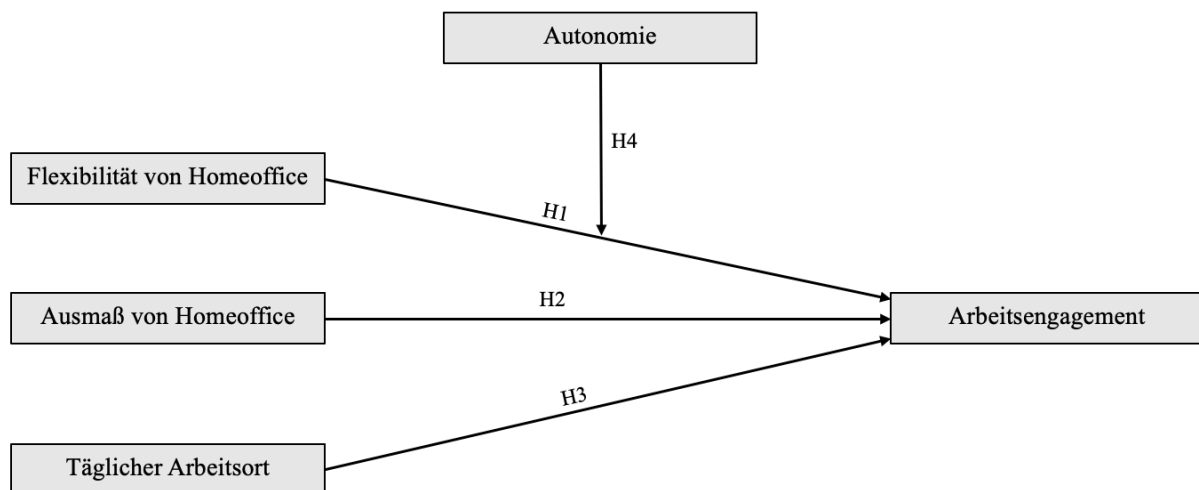


Abbildung 1: Forschungsmodell

3. Methode

In diesem Abschnitt wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Studie beschrieben. Ziel war es, durch eine quantitative Tagebuchstudie den Einfluss flexibler Homeoffice-Nutzung, des Ausmaßes an Homeoffice, sowie des täglichen Arbeitsorts auf das tägliche Arbeitsengagement zu untersuchen und die aufgestellten Hypothesen systematisch zu überprüfen. Dafür werden zunächst das gewählte Forschungsdesign und der Ablauf der Erhebung erläutert. Anschließend folgt eine Beschreibung der Stichprobe sowie der Einschlusskriterien. Im letzten Teil wird auf die eingesetzten statistischen Auswertungsverfahren eingegangen, inklusive der Modellierung auf Tages- und Personenebene, der Zentrierung der Daten sowie der eingesetzten Kontrollvariablen.

3.1. Forschungsdesign

3.1.1. Ablauf der Tagebuchstudie

Um die Forschungsfrage zu beantworten und die Hypothesen zu überprüfen, wurde eine quantitative Tagebuchstudie in Form einer Umfrage durchgeführt. Die Teilnehmer:innen füllten Online-Fragebögen, die mit Hilfe des Softwarepakets SoSci Survey (Leiner, 2019) erstellt wurden, zu verschiedenen Kontexten zum Thema Arbeits- und Organisationspsychologie aus. Die Proband:innen haben neben den Skalen dieser Studie auch andere Fragebögen im Zuge dieser Befragung beantwortet. Daher wurden die Instrumente, wie es in Tagebuchstudien üblich ist, aus ökonomischen Gründen gekürzt. Im Folgenden wird lediglich auf die für diese Studie relevanten Skalen eingegangen. Die Datenerhebung fand über sechs Wochen, vom 24. Jänner 2025 bis 14. März 2025, hinweg statt. Die Personen erhielten für einen Zeitraum von zwei Wochen zweimal täglich einen kurzen Fragebogen, einmal um 10:00 Uhr vormittags, der gegen Mittag auszufüllen war, und einmal gegen 14:00 Uhr, der nach Arbeitsende auszufüllen war. Neben der Kürzung der Skalen, um eine große Stichprobe zu erhalten, wurden als Anreiz für die Teilnahme drei Amazon-Gutscheine im Wert von jeweils 100 Euro unter den Teilnehmer:innen verlost, bei der sich die Gewinnchance erhöht, an je mehr Tagen man an der Studie teilnimmt.

Vor dem Start des Fragebogens wurden die Teilnehmer:innen gebeten, sich mit ihrer E-Mail-Adresse zu registrieren. Insgesamt registrierten sich 579 Personen für die Studie, von denen 415 die Studienregistrierung vollständig abschlossen. Im Rahmen der Registrierung erhielten sie detaillierte Informationen zum Ablauf der Studie sowie zu den Erwartungen an die Proband:innen. Zudem wurden Anonymität, Datenschutz und die freiwillige Teilnahme an der Studie erläutert. Die Registrierung umfasste außerdem eine Auflistung der

Teilnahmevoraussetzungen. Sobald die Personen bestätigten, dass sie diese erfüllten, wurde ihnen der Basisfragebogen per E-Mail mit einem Link zur Verfügung gestellt.

Die Baseline-Befragung wurde von 378 Personen begonnen und von 374 vollständig abgeschlossen. Im Basisfragebogen wurden soziodemografische Daten erfasst, darunter Alter, Geschlecht, Wohnsitzland, Bildungsstand, aktuelle Ausbildung, Beruf, Branche, Selbstständigkeit, Berufserfahrung bzw. Tätigkeitsdauer sowie eine mögliche Führungsposition. Darüber hinaus wurde die Flexibilität bei der Nutzung von Homeoffice sowie das tatsächliche Ausmaß an Homeoffice abgefragt. Nach Abschluss des Basisfragebogens erhielten die Teilnehmer:innen in den folgenden zwei Wochen die eigentlichen Tagebuchfragebögen.

Nach der Bearbeitung des Basisfragebogens begann am Montag der darauffolgenden Arbeitswoche die Tagebuchstudie. Der Zugang zu den jeweiligen Fragebögen wurde durch einen automatisiert versendeten E-Mail-Link bereitgestellt. An den Tagebuchbefragungen beteiligten sich bis zu 342 Personen mit insgesamt 1772 gültigen Mittagseinträgen sowie 299 Personen mit 1641 gültigen Einträgen zum Arbeitsende. Diese Befragung erstreckte sich über einen Zeitraum von zwei Wochen, entsprechend zehn Werktagen. Die tägliche Bearbeitungszeit der Fragebögen betrug insgesamt zwischen zwei und fünf Minuten.

Nach der Aufbereitung und Bereinigung von unvollständigen Tagebuchdaten verblieben 1406 vollständige Tage von 205 Personen, die mindestens drei gültige und vollständige Tage eingereicht hatten. Diese 205 Personen bilden die finale Stichprobe für die Analysen. Damit liegt die Stichprobengröße deutlich über den in der Literatur empfohlenen Werten für Tagebuchstudien mit Mehrebenenanalyse (Arend & Schäfer, 2019). Bei mittleren Effektgrößen ($\beta \approx .30$) kann somit für Haupteffekte auf beiden Ebenen sowie für Cross-Level-Interaktionen von einer statistischen Power von mindestens .80 ausgegangen werden. Zudem wurde die Teilnahmeintensität analysiert, also wie regelmäßig die Teilnehmer:innen an der Tagebuchstudie teilgenommen haben. Die Anzahl an vollständig ausgefüllten Tagebuchbögen pro Person lag durchschnittlich bei $M = 6,91$ Tagen ($SD = 2,68$). Diese Werte deuten auf eine insgesamt hohe Datenqualität hin und rechtfertigen die Durchführung tagesbasierter Analysen.

3.1.2. Messinstrumente

Die *Flexibilität von Homeoffice* wurde mithilfe eines Items, das an Becker et al. (2022) angelehnt ist, erfasst: „*Wie sehr können Sie selbst entscheiden, an welchem Ort (Büro, zu Hause etc.) Sie arbeiten?*“ Die Antwortmöglichkeiten folgten einer fünfstufigen Likert-Skala von $1 =$ *gar nicht* bis hin zu $5 =$ *völlig*.

Das tatsächliche *Ausmaß an Homeoffice* wurde durch eine offene Frage ermittelt, bei der die Teilnehmer:innen ihre wöchentliche Gesamtarbeitszeit (einschließlich Überstunden) sowie die Nutzung von Homeoffice angaben. Die Fragen lauteten: „*Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche (inkl. Mehrarbeit/Überstunden)?*“ und „*arbeiten Sie (teilweise) im Homeoffice?*“ Basierend auf den Antworten wurde anschließend das Ausmaß an Homeoffice berechnet, indem die im Homeoffice geleisteten Arbeitsstunden durch die Gesamtarbeitszeit dividiert wurden.

Der *tägliche Arbeitsort* wurde jeden Tag nach Arbeitsende mit folgendem Item abgefragt: „*Wo haben Sie heute gearbeitet? (Mehrfachantworten möglich)*“. Zur Auswahl standen die Optionen „*Zu Hause (Homeoffice)*“, „*Im Büro*“ sowie „*An einem anderen Ort*“.

Das *tägliche Arbeitsengagement* wurde am Ende des Arbeitstages mit einer deutschsprachigen Adaption des Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3) (Schaufeli et al., 2019) erfasst. Die Skala umfasst drei Items, die sich auf den jeweiligen Arbeitstag beziehen: „*Heute war ich bei meiner Arbeit voll Energie*“, „*Heute war ich von meiner Arbeit begeistert*“ und „*Heute ging ich völlig in meiner Arbeit auf*“. Die Antworten wurden auf einer 5-stufigen Likert-Skala erhoben, mit den Antwortmöglichkeiten *1 = gar nicht* bis *5 = völlig*. Die UWES-3 ist speziell für die Erhebung von Daten auf Personen- und Tagesebene konzipiert und wird daher regelmäßig in Tagebuchstudien eingesetzt (Breevaart et al., 2012). Das Cronbach's α betrug in der vorliegenden Studie .90 auf der Personenebene (between) sowie .80 auf der Tagesebene (within). Damit weist die Skala eine exzellente Reliabilität auf der Personenebene und eine gute Reliabilität auf der Tagesebene auf, was insgesamt auf eine hohe interne Konsistenz hinweist.

Die *tägliche Wahrnehmung von Autonomie* wurde mithilfe der Rating-Version des Instruments zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA) erfasst, basierend auf der Originalfassung von Semmer, Zapf und Dunckel (1999) sowie der Anpassung im Rahmen einer Tagebuchstudie von Prem et al. (2016). Dieses Instrument dient der systematischen Erhebung arbeitsbezogener Merkmale, die potenziell mit psychischer Belastung verbunden sind. In der vorliegenden Studie wurden drei Items zur Erfassung der Autonomie im Arbeitsalltag eingesetzt. Teilnehmer:innen bewerteten jeweils zu Mittag, inwieweit die folgenden Aussagen auf ihren jeweiligen Arbeitstag zutrafen: „*Heute kann ich die Reihenfolge meiner Arbeitsschritte selbst festlegen*“, „*Heute bietet mir meine Arbeit die Möglichkeit zu eigenen Entscheidungen*“ und „*Heute kann ich selbst bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige*“. Die Antwort erfolgte auf einer 5-stufigen Likert-Skala mit den Kategorien: *1 = gar nicht* bis *5 = völlig*.

Die interne Konsistenz der Skala lag bei einem Cronbach's α von .89 auf der Personenebene und .81 auf der Tagesebene. Damit weist das Messinstrument eine gute Reliabilität auf beiden Ebenen auf.

3.2. Stichprobe

3.2.1. Rekrutierung und Einschlusskriterien

Die Teilnehmer:innen wurden im Rahmen einer arbeitspsychologischen Tagebuchstudie zur Untersuchung alltäglicher Arbeitserfahrungen rekrutiert. Die Rekrutierung erfolgte über Online-Plattformen, persönliche Netzwerke sowie mittels des Schneeballsystems. Interessierte Personen registrierten sich freiwillig über ein Onlineformular, in dem sie ihre E-Mail-Adresse angaben und über die Inhalte sowie den Ablauf der Studie informiert wurden.

Um an der Studie teilnehmen zu können, mussten bestimmte Einschlusskriterien erfüllt sein. Die Teilnehmer:innen mussten zum Zeitpunkt der Erhebung mindestens 18 Jahre alt sein, einer beruflichen Tätigkeit nachgehen (angestellt oder selbstständig) und dabei mindestens 20 Wochenstunden arbeiten, einschließlich etwaiger Überstunden. Darüber hinaus wurde vorausgesetzt, dass in den beiden Erhebungswochen keine längeren Abwesenheiten (z. B. durch Urlaub) geplant waren und dass die Arbeitstätigkeit überwiegend an Werktagen tagsüber (nicht nachts, an Wochenenden oder Feiertagen) ausgeübt wurde.

Die Teilnahme war freiwillig, konnte jederzeit ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden und war mit keinen über die alltäglichen Risiken hinausgehenden Belastungen verbunden. Die Einwilligung zur Teilnahme wurde vor Beginn der Studie schriftlich eingeholt.

3.2.2. Beschreibung der Stichprobe

Die finale Stichprobe umfasste 205 berufstätige Personen, die an der Studie teilnahmen. Das durchschnittliche Alter der Teilnehmer:innen lag bei $M = 35,30$ Jahren ($SD = 12,69$), wobei das Alter zwischen 18 und 68 Jahren variierte.

Von den Proband:innen identifizierten sich 139 als weiblich (67,8 %) und 66 als männlich (32,2 %). In Bezug auf den höchsten abgeschlossenen Bildungsweg verfügten die meisten Befragten über einen Bachelor- ($n = 60$) oder Master-/Diplomabschluss ($n = 43$). Weitere Bildungsabschlüsse verteilten sich auf allgemein- und berufsbildende höhere Schulen ($n = 64$), berufsbildende mittlere Schulen bzw. Lehre ($n = 20$), Fachschulen oder Meisterprüfungen ($n = 10$), Pflichtschule ($n = 5$) und Promotion ($n = 3$).

Bezüglich der beruflichen Situation gaben 178 Personen (86,8 %) an, nicht selbstständig tätig zu sein. 13 Personen (6,3 %) waren teils selbstständig, teils angestellt tätig,

während 14 Personen (6,8 %) ausschließlich selbstständig arbeiteten. Die durchschnittliche Dauer der aktuellen Tätigkeit betrug $M = 8,79$ Jahre ($SD = 11,10$).

Führungsverantwortung übten 49 Personen (23,9 %) in unterschiedlichem Ausmaß aus: 26 gaben an, einfache Führungsaufgaben zu übernehmen, 13 waren Teil des mittleren Managements, und 9 ordneten sich dem Top-Management zu. Die Mehrheit ($n = 156$; 76,1 %) hatte keine Führungsfunktion.

Die Teilnehmer:innen arbeiteten im Durchschnitt $M = 37,3$ Stunden pro Woche ($SD = 9,73$). Für die Einordnung in Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung wurde ein Grenzwert von 40 Wochenstunden gewählt. Die Mehrheit der Stichprobe war demnach in Vollzeit tätig. Innerhalb dieser Gesamtarbeitszeit entfielen im Mittel 13,96 Stunden ($SD = 8,61$) auf Tätigkeiten im Homeoffice. Diese Zahlen zeigen, dass ortsunabhängiges Arbeiten in der untersuchten Stichprobe einen substanziellen Anteil am wöchentlichen Arbeitsvolumen ausmachte, auch wenn ein Großteil der Arbeitszeit weiterhin außerhalb des Homeoffice erbracht wurde.

Um eine klare Zuordnung zu ermöglichen, wurden für die deskriptive Auswertung ausschließlich jene Tage berücksichtigt, an denen entweder ausschließlich im Homeoffice oder ausschließlich im Büro gearbeitet wurde. Einträge, in denen zusätzlich ein anderer Ort angegeben wurde, wurden aus dieser Analyse ausgeschlossen. Insgesamt konnten 1.178 gültige Arbeitstage in die Analyse einbezogen werden. Die Auswertung ergab, dass an 68,4 % der Tage ausschließlich im Büro gearbeitet wurde. An 28,4 % der Tage wurde ausschließlich im Homeoffice gearbeitet. Lediglich 3,2 % der Arbeitstage entfielen auf eine Kombination aus Homeoffice und Büro innerhalb desselben Tages. Diese Verteilung deutet darauf hin, dass klassische Präsenzarbeit nach wie vor den Alltag vieler Teilnehmer:innen dominiert, während hybride Modelle bislang eine untergeordnete Rolle spielten.

Hinsichtlich der Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts gaben die Befragten auf einer Skala von 1 = *gar nicht* bis 5 = *völlig* im Mittel einen Wert von $M = 2,80$ ($SD = 1,44$) an, was auf eine moderate Entscheidungsfreiheit bezüglich des Arbeitsorts hinweist.

3.3. Auswertung

3.3.1. Datenaufbereitung

Zur Sicherstellung einer hohen Datenqualität wurden die erhobenen Informationen vor der Analyse gründlich aufbereitet. Dabei wurden verschiedene Bereinigungs-schritte durchgeführt: Duplikate, nicht eindeutig zuordenbare Einträge sowie nachträglich ergänzte Angaben ohne konkreten Zeitbezug wurden aus dem Datensatz entfernt. Tagebucheinträge, die nachträglich ausgefüllt wurden, konnten nur dann berücksichtigt werden, wenn sie eindeutig

einem bestimmten Datum und entweder der morgendlichen oder abendlichen Befragung zugeordnet werden konnten. War dies nicht der Fall, wurden sie aus der Analyse ausgeschlossen. Für die finale Analyse wurden ausschließlich jene Teilnehmer:innen berücksichtigt, die sowohl den Einstiegsfragebogen samt Einwilligungserklärung vollständig ausgefüllt als auch an mindestens drei Tagen vollständige Tagebucheinträge abgegeben hatten.

3.3.2. Statistische Auswertung

Die statistischen Analysen wurden mit der frei verfügbaren Programmiersprache R (R Core Team, 2024) durchgeführt. Für die Auswertung kamen unter anderem die Pakete *lavaan* (Rosseel, 2012), *semTools* (Jorgensen et al., 2021) und *lme4* (Bates et al., 2015) zum Einsatz.

Da es sich um Tagebuchdaten mit Messungen auf Personen- (Level 2) und Tagesebene (Level 1) handelt, wurde eine zweistufige Zentrierung der Daten vorgenommen. Zur Analyse der Varianz auf Personenebene wurden Personenmittelwerte relevanter Variablen berechnet und am Gesamtmittelwert der Stichprobe zentriert (grand-mean centering, gmc). Zur Analyse der Varianz auf Tagesebene wurden die Tageswerte am jeweiligen Personenmittelwert zentriert (person-mean centering, pmc). Diese Vorgehensweise ermöglicht eine getrennte Betrachtung von Effekten auf beiden Ebenen.

Zur Überprüfung der Konstruktvalidität der eingesetzten Skalen (Autonomie, Arbeitsengagement) wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit dem Paket *lavaan* (Rosseel, 2012) durchgeführt. Dabei wurde ein zweifaktorielles Modell (Autonomie und Arbeitsengagement) einem eindimensionalen Alternativmodell gegenüber gestellt. Die Reliabilität der Skalen wurde auf Basis der Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalysen mithilfe der Funktion *compRelSEM()* aus dem Paket *semTools* (Jorgensen et al., 2021) separat für die Tages- und Personenebene ermittelt.

Zur Berechnung des Zusammenhangs zwischen Autonomie und Arbeitsengagement wurde ein latentes Korrelationsmodell auf Tages- und Personenebene spezifiziert. Die Hypothesen H1 und H2 wurden mithilfe bivariater Korrelationsanalysen geprüft. Die Hypothese H3 wurde anschließend anhand eines Multilevel-Strukturgleichungsmodells analysiert. Diese Analysen untersuchten jeweils, ob ein signifikanter linearer Zusammenhang zwischen den Prädiktorvariablen (z. B. täglicher Arbeitsort, wahrgenommene Flexibilität oder Homeoffice-Anteil) und dem Arbeitsengagement bestand. Für die Hypothese H4 wurde ein Mehrebenenmodell spezifiziert, das eine Cross-Level-Interaktion ($L2 \times L1$) beinhaltet, um die Beziehung zwischen Flexibilität und Autonomie auf Personenebene zu prüfen. Hierfür wurde

die Funktion *lmer()* aus dem Paket *lme4* (Bates et al., 2015) verwendet. Die Signifikanz der Effekte wurde in diesem Modell anhand von Bootstrapping-Konfidenzintervallen bewertet. Ein Effekt wurde als signifikant gewertet, wenn das 95 %-Konfidenzintervall den Wert Null nicht einschloss. Anschließend wurden noch die Kontrollvariablen berücksichtigt.

3.3.3. Kontrollvariablen

Zur Kontrolle potenzieller Störfaktoren wurden die Variablen Geschlecht, Arbeitsumfang (Vollzeit oder Teilzeit) sowie Führungsverantwortung in allen Analysen berücksichtigt. Die Einbeziehung des Geschlechts als Kontrollvariable basiert auf Forschungsergebnissen, die geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wirkung von Telearbeit auf arbeitsbezogene Variablen nachweisen konnten. So berichten Männer im Homeoffice signifikant höhere Werte in Arbeitsfreude und Arbeitszufriedenheit als Männer, die nicht im Homeoffice arbeiten. Für Frauen zeigen sich hingegen keine vergleichbaren positiven Effekte; teilweise wurde sogar eine geringere Arbeitsfreude festgestellt. Diese Unterschiede werden häufig durch traditionelle Rollenvorstellungen und ungleiche familiäre Anforderungen erklärt (Becker et al., 2022; Feng & Savani, 2020; Lu & Zhuang, 2023). Um möglichen Verzerrungen in der Interpretation der Ergebnisse vorzubeugen, wurde das Geschlecht in der vorliegenden Studie als Kontrollvariable berücksichtigt.

Auch die Führungsverantwortung stellt einen relevanten Einflussfaktor auf arbeitsbezogene Konstrukte dar. Studien zeigen, dass Personen mit Führungsverantwortung eine stärkere emotionale Bindung an ihre Organisation aufweisen als Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung, ein Effekt, der auch bei Kontrolle weiterer Variablen bestehen bleibt. Dies wird unter anderem auf den höheren Handlungsspielraum sowie die größere Verantwortung in Führungsrollen zurückgeführt. Zudem bestehen Zusammenhänge mit weiteren arbeitsbezogenen Merkmalen, etwa wahrgenommener sozialer Unterstützung oder Arbeitszufriedenheit, wenngleich in abgeschwächter Form (Becker et al., 2022). Aufgrund dieser Erkenntnisse wurde auch Führungsverantwortung als Kontrollvariable in die Analysen aufgenommen.

Darüber hinaus wurde der Arbeitsumfang als dichotome Kontrollvariable (Teilzeit vs. Vollzeit) berücksichtigt. Forschungsergebnisse belegen, dass sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeitbeschäftigten arbeitsbezogene Ressourcen wie Autonomie oder unterstützendes Führungsverhalten das Arbeitsengagement positiv beeinflussen. Gleichzeitig wirkt sich bei Vollzeitbeschäftigten ein hoher *Work-to-Life Conflict*, vermittelt über hohe Arbeitsanforderungen, negativ auf das Arbeitsengagement aus. Dieser vermittelte Effekt zeigt

sich bei Teilzeitbeschäftigten deutlich schwächer, was darauf hindeutet, dass kürzere Arbeitszeiten den Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben reduzieren und damit das Arbeitsengagement stabilisieren können (Carvalho et al., 2018). In Österreich wird von Vollzeitbeschäftigung gesprochen, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden entspricht. Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn diese gesetzliche oder kollektivvertraglich festgelegte Arbeitszeit unterschritten wird. In der vorliegenden Arbeit wird daher eine Wochenarbeitszeit ab 40 Stunden als Vollzeit definiert, während alle darunterliegenden Arbeitszeiten als Teilzeit gelten. Da einige Kollektivverträge auch schon einen Arbeitsumfang von 36 Stunden als Vollzeit festlegen, wurde die Analyse auch mit dieser Stundenanzahl durchgeführt. Dies führte allerdings zu keinen Unterschieden in den Ergebnissen, daher wurde in der Studie nur eine Vollzeit-Wochenarbeitszeit von 40 Stunden berücksichtigt (Wirtschaftskammer Österreich, 2025).

4. Ergebnisse

4.1. Vorbereitende Analysen

Mittelwerte, Standardabweichungen, Reliabilitäten, Intraklassenkorrelationen (ICC) und die Korrelationen zwischen den Konstrukten sind in Tabelle 1 zu finden. Auf Tagesebene zeigten Arbeitsengagement zu Arbeitsende mit einem Cronbachs Alpha von .80 und Autonomie zu Mittag von .81 sehr gute Reliabilitäten. Auf Personenebene konnte Arbeitsengagement mit einem Cronbachs Alpha von .90 und Autonomie mit einem Cronbachs Alpha von .89 ebenfalls eine sehr gute Reliabilität vorweisen. Die ICC betrug für Autonomie .57 und für Arbeitsengagement .61, was eine substantielle zwischenpersonale Varianz in beiden Konstrukten anzeigt. Diese Werte rechtfertigen den Einsatz multilevelbasierter Auswertungsverfahren.

Zur Überprüfung der Messgüte und Struktur der verwendeten Skalen wurde eine mehrebenenspezifische konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt. Dabei wurden die Konstrukte Autonomie und Arbeitsengagement jeweils auf der Tages- (Level 1) und Personenebene (Level 2) modelliert. Das Modell berücksichtigte somit die hierarchische Struktur der Tagebuchdaten. Die Ergebnisse zeigten eine gute Modellpassung mit einem Chi-Quadrat-Wert von $\chi^2(16) = 68.72$, $p < .001$, einem CFI von .986, einem TLI von .973 sowie einem RMSEA von .048 (90%-Konfidenzintervall [.037, .060]). Auch die SRMR-Werte lagen mit .034 (within) und .061 (between) im akzeptablen Bereich. Die Faktorladungen aller Indikatoren auf ihre jeweiligen latenten Konstrukte waren signifikant ($p < .001$) und zeigten durchwegs hohe Standardisierungen (Autonomie: .70 bis .83; Arbeitsengagement: .66 bis .99).

Zum Vergleich wurde ein einfaktorielles Modell spezifiziert, in dem alle Items gemeinsam auf einen latenten Faktor luden. Dieses Modell wies eine deutlich schlechtere Passung auf ($\chi^2(18) = 1878.49$, CFI = .496, RMSEA = .271) und wurde durch den Chi-Quadrat-Differenztest als signifikant schlechter beurteilt (Differenztest: $\Delta\chi^2(2) = 1809.77$, $p < .001$). Diese Ergebnisse sprechen für die diskriminante Validität der Konstrukte Autonomie und Arbeitsengagement und rechtfertigen deren getrennte Betrachtung in den nachfolgenden Analysen.

4.2. Überprüfung der Hypothesen

4.2.1. Haupteffekte

Im nächsten Schritt wurden die Hypothesen H1 bis H3 überprüft, um die Haupteffekte der wahrgenommenen Flexibilität von Homeoffice, des Ausmaßes an Homeoffice sowie des täglichen Arbeitsorts auf das Arbeitsengagement zu untersuchen. Im Rahmen der Analyse wurden die Kontrollvariablen Führungsverantwortung, Geschlecht und Arbeitsumfang (Vollzeit oder Teilzeit) berücksichtigt. Da diese Variablen jedoch keinen signifikanten Einfluss auf die Ergebnisse hatten, wird im Folgenden zunächst die Darstellung der Ergebnisse ohne Berücksichtigung der Kontrollvariablen präsentiert. Anschließend wird eine genauere Betrachtung der Kontrollvariablen vorgenommen. Die Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas, Intraklassenkorrelationen und bivariaten Korrelationen sind in Tabelle 1 zu finden.

Die Hypothesen 1 und 2 wurden auf Basis aggregierter Daten auf Personenebene mittels bivariater Korrelationsanalysen überprüft. Dabei wurde pro Person jeweils der Mittelwert über die Tagebuchphase hinweg berechnet.

Hypothese 1 (H1) nahm an, dass eine größere wahrgenommene Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts mit einem höheren Arbeitsengagement einhergeht. Die Korrelation zwischen der wahrgenommenen Flexibilität und dem Arbeitsengagement fiel jedoch negativ und sehr schwach aus ($r = -.06$, $p = .46$), womit sich kein unterstützender Befund für die angenommene positive Beziehung zeigt. Hypothese 1 wird daher nicht gestützt.

Hypothese 2 (H2) untersuchte, ob ein höheres Ausmaß an Homeoffice mit einem höheren Arbeitsengagement einhergeht. Die Korrelation zwischen diesen beiden Variablen war negativ ($r = -.17$, $p = .028$), sodass Personen mit einem höheren Ausmaß an Homeoffice im Durchschnitt ein geringeres Arbeitsengagement berichteten. Damit wird Hypothese 2 nicht gestützt, jedoch weist das Ergebnis auf einen bedeutsamen Zusammenhang in entgegengesetzter Richtung hin.

Hypothese 3 (H3) postulierte, dass der tägliche Arbeitsort mit den individuellen Schwankungen im Arbeitsengagement zusammenhängt, wobei angenommen wurde, dass Tage im Homeoffice mit einem höheren Arbeitsengagement verbunden sind als Tage im Büro. Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde ein Multilevel-Strukturgleichungsmodell spezifiziert, in dem die Kovarianz zwischen dem täglichen Arbeitsort (0 = Homeoffice, 1 = Büro) und dem Arbeitsengagement sowohl auf der Tagesebene (Level 1) als auch auf der Personenebene (Level 2) simultan modelliert wurde.

Auf der Tagesebene (Level 1) zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem täglichen Arbeitsort und dem Arbeitsengagement (Estimate = 0.005, $p = .474$). Das bedeutet, dass das Arbeitsengagement einzelner Personen nicht systematisch zwischen Homeoffice- und Bürotagen variierte. Auf der Personenebene (Level 2) hingegen ergab sich ein signifikanter positiver Zusammenhang (Estimate = 0.052, $p = .011$), sodass Personen, die häufiger im Büro arbeiteten, im Durchschnitt ein höheres Arbeitsengagement berichteten. Insgesamt kann Hypothese 3 somit nicht bestätigt werden. Entgegen der Annahme war das Arbeitsengagement nicht höher an Homeoffice-Tagen, sondern es zeigte sich auf der Personenebene sogar ein umgekehrter Effekt zugunsten der Arbeit im Büro.

Zusammenfassend konnten die formulierten Haupteffekte in den Hypothesen H1 bis H3 nicht bestätigt werden. Entgegen den theoretischen Annahmen war das Arbeitsengagement weder an Tagen mit Homeoffice höher noch bei größerer Flexibilität oder bei einem höheren Ausmaß an Homeoffice. Im Gegenteil deuteten die Befunde tendenziell auf ein höheres Arbeitsengagement bei stärkerer Präsenz im Büro hin, was angesichts des bestehenden Forschungsstandes differenziert zu betrachten ist.

Tabelle 1. Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas, Intraklassenkorrelationen und bivariate Korrelationen

	<i>M^a</i>	<i>SD^a</i>	<i>SD^b</i>	α^a	α^b	ICC ^c	1	2	3	4	5
1 Ausmaß an Homeoffice (Baseline)	0.21	0.25					-				
2 Flexibilität (Baseline)	2.80	1.44					.56***	-			
3 Arbeitsengagement (Arbeitsende)	3.12	0.79	0.63	.90	.80	.61	-.17*	-.06	-	.22***	.14
4 Autonomie (Mittag)	3.75	0.80	0.70	.89	.81	.57	.06	.28**	.09	-	-.14
5 Täglicher Arbeitsort (Arbeitsende)	0.69	0.46	0.46				-.53***	-.29**	.18*	-.18*	-

Anmerkungen. Unter der Diagonale werden Korrelationen auf Personenebene berichtet ($N=205$);

über der Diagonale werden Korrelationen auf Tagesebene berichtet ($n=1406$);

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

^a Mittelwerte, Standardabweichungen und Cronbachs Alphas auf der Personenebene.

^b Standardabweichungen und Cronbachs Alphas auf der Tagesebene.

^c ICC = Intraklassenkorrelation = Varianz auf Personenebene / (Varianz auf Tagesebene + Varianz auf Personenebene)

4.2.2. Moderationseffekt

Hypothese 4 (H4) überprüfte, ob das tägliche Autonomieerleben die Beziehung zwischen der wahrgenommenen Flexibilität bei der Nutzung von Homeoffice und dem berichteten Arbeitsengagement moderiert. Zur Testung dieser Fragestellung wurde ein Mehrebenenmodell spezifiziert, das eine Cross-Level-Interaktion ($L2 \times L1$) zwischen der auf Personenebene erfassten Flexibilität und dem auf Tagesebene erfassten Autonomieerleben beinhaltet. Zusätzlich wurden Kontrollvariablen auf Personenebene berücksichtigt, die im darauffolgenden Kapitel näher betrachtet werden, um den Einfluss von stabilen Unterschieden im Autonomieerleben angemessen zu kontrollieren. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 ersichtlich.

Im ersten Schritt wurde ein Modell ohne Interaktion geschätzt (Modell 1), in dem sowohl die Flexibilität als auch die Autonomie auf Tagesebene sowie die Autonomie auf Personenebene als Prädiktoren des Arbeitsengagements berücksichtigt wurden. Während sich für die wahrgenommene Flexibilität kein signifikanter Zusammenhang zeigte, war sowohl das tägliche als auch das durchschnittliche Autonomieerleben signifikant positiv mit dem Arbeitsengagement assoziiert, wie in Tabelle 2 ersichtlich ist.

Zur Prüfung des Moderationseffekts wurde anschließend ein zweites Modell (Modell 2) mit der Interaktion zwischen Flexibilität und täglicher Autonomie ergänzt. Die Interaktion war jedoch nicht signifikant. Auch das Konfidenzintervall der Interaktionseffektschätzung schloss die Null ein (95%-CI $[-0.073; 0.025]$). Der Likelihood-Ratio-Test zum Vergleich beider Modelle zeigte ebenfalls keine signifikante Verbesserung der Modellgüte durch die Hinzunahme der Interaktion, $\Delta\chi^2(1) = 0.95, p = .331$.

Zusammenfassend konnte für Hypothese 4 kein signifikanter Moderationseffekt festgestellt werden. Zwar zeigte sich ein positiver Haupteffekt der täglichen Autonomie auf das Arbeitsengagement, jedoch wurde die Beziehung zwischen der wahrgenommenen Flexibilität und dem Arbeitsengagement nicht durch die wahrgenommene Autonomie moderiert. Hypothese 4 wird somit nicht bestätigt.

Tabelle 2. Ergebnisse aus Mehrebenenanalysen betreffend Arbeitsengagement

	Arbeitsengagement					
	Modell 1			Modell 2		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)						
Konstante	3.12**	0.06	[2.996, 3.233]	3.12**	0.06	[3.014, 3.245]
Flexibilität HO-Nutzung	0.00	0.04	[-0.079, 0.079]	-0.00	0.04	[-0.091, 0.078]
Autonomie (Personenmittelwert)	0.28**	0.07	[0.156, 0.422]	0.28**	0.07	[0.154, 0.405]
Geschlecht (Kontrolle)	-0.131	0.119	[-0.370, 0.112]	-0.131	0.119	[-0.369, 0.106]
Arbeitsumfang (Kontrolle)	-0.047	0.113	[-0.258, 0.177]	-0.047	0.113	[-0.267, 0.166]
Führungsverantwortung (Konrolle)	-0.367	0.136	[-0.660, -0.124]	-0.367	0.136	[-0.628, -0.095]
Ebene 1 (Tagesebene)						
Autonomie (zentriert)	0.08*	0.03	[0.005, 0.153]	0.08*	0.03	[0.018, 0.142]
Cross-Level Effekte						
Autonomie × Flexibilität				-0.02	0.02	[-0.067, 0.018]
Varianzkomponenten						
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.564		[0.658, 0.827]	0.564		[0.666, 0.826]
Slope Autonomie (Varianz)	0.045		[-0.153, 0.555]	0.044		[-0.140, 0.588]
Ebene 1 Residuale Varianz	0.372		[0.583, 0.637]	0.372		[0.582, 0.636]
Devianz (df)		3135.1 (1398)			3134.2 (1397)	
Δ Devianz (df)		-			0.95 (1)	
AIC		3151.1			3152.2	
BIC		3193.1			3199.4	

Anmerkungen. Tabelle enthält unstandardisierte Koeffizienten; KI = Bootstrap-Konfidenzintervall;

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

4.2.3. Kontrollvariablen

Zur Kontrolle potenziell konfundierender Effekte wurden die soziodemografischen Merkmale Geschlecht (1 = weiblich, 2 = männlich), Führungsverantwortung (1 = keine, 2 = ja) sowie Arbeitsumfang (Teilzeit vs. Vollzeit) als Kontrollvariablen in die Analysen einbezogen. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich diese Variablen auf die getesteten Hypothesen (H1–H4) ausgewirkt haben.

Zur Testung von Hypothese 1 wurden partielle Korrelationen berechnet, bei denen jeweils eine Kontrollvariable konstant gehalten wurde. Die partielle Korrelation zwischen wahrgenommener Flexibilität und Arbeitsengagement fiel in allen Fällen sehr gering und nicht signifikant aus, sowohl bei Kontrolle von Führungsverantwortung ($r = .02$), Geschlecht ($r = .07$) als auch Arbeitsumfang ($r = .06$). Dies zeigt, dass die kontrollierten soziodemografischen Merkmale keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Flexibilität und Arbeitsengagement hatten.

Auch bei der Testung von Hypothese 2 mittels partieller Korrelationen blieb der negative Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Homeoffice und dem Arbeitsengagement unter Kontrolle der drei Variablen bestehen. Der Zusammenhang war bei Kontrolle von Führungsverantwortung ($r = -.08$), Geschlecht ($r = -.07$) und Arbeitsumfang ($r = -.08$) jeweils schwach negativ. Dies spricht dafür, dass der negative Zusammenhang robust gegenüber soziodemografischen Einflüssen war, auch wenn dieser nicht stark ausgeprägt war.

Im multilevel-basierten Modell zur Überprüfung von Hypothese 3, das den Zusammenhang zwischen dem täglichen Arbeitsort (Homeoffice = 0, Büro = 1) und dem Arbeitsengagement untersuchte, wurden alle drei Kontrollvariablen berücksichtigt. Die Ergebnisse zeigten, dass weder Geschlecht (Estimate = -0.131, 95%-KI [-0.370, 0.112]) noch Arbeitsumfang (Estimate = -0.047, 95%-KI [-0.258, 0.177]) signifikant mit dem Arbeitsengagement zusammenhingen. Der Effekt der Führungsverantwortung war jedoch signifikant negativ (Estimate = -0.551, 95%-KI [-0.797, -0.304]), was auf ein niedrigeres Arbeitsengagement bei Personen ohne Führungsverantwortung hinweist. Die Kontrollvariablen veränderten die Interpretation der Ergebnisse nicht wesentlich: Die H3 blieb weiterhin nicht signifikant.

Im Mehrebenenmodell zur Überprüfung der Moderationshypothese zeigte sich erneut ein signifikanter negativer Haupteffekt der Führungsverantwortung auf das Arbeitsengagement (Estimate = -0.367, 95%-KI [-0.628, -0.095]). Weder Geschlecht (Estimate = -0.131, 95%-KI [-0.369, 0.106]) noch Arbeitsumfang (Estimate = -0.047, 95%-KI [-0.267, 0.166]) wiesen einen signifikanten Zusammenhang mit dem Arbeitsengagement auf. Die Berücksichtigung dieser

Variablen veränderte die Interpretation der Interaktionseffekte nicht: Die Moderation durch Autonomie blieb weiterhin nicht signifikant.

Insgesamt zeigte sich, dass die Führungsverantwortung eine relevante Einflussgröße auf das Arbeitsengagement darstellt, während Geschlecht und Arbeitsumfang in keinem der getesteten Modelle eine signifikante Rolle spielten. Die Kontrollvariablen veränderten die Ergebnisse der Hypothesentests nicht, verdeutlichten jedoch, dass strukturelle Merkmale wie eine Führungsposition mit dem Erleben von Arbeitsengagement zusammenhängen können.

4.3. Explorative Analysen

Da Hypothese 2, welche einen positiven linearen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Homeoffice und dem Arbeitsengagement postulierte, nicht bestätigt werden konnte, wurde ergänzend überprüft, ob ein nichtlinearer, insbesondere ein quadratischer Zusammenhang vorliegt. Studien zeigten, dass ein optimales Ausmaß an Homeoffice, das sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen als auch die Anforderungen der Organisation berücksichtigt, vor der Pandemie bei etwa 2,5 Tagen pro Woche lag (Gajendran et al., 2007). Eine aktuelle Studie zeigt ebenfalls, dass die Arbeitszufriedenheit bei einem Ausmaß an Homeoffice von zwei bis drei Tagen pro Woche am höchsten ist (Schneider & Schwark, 2023). Eine Metaanalyse zeigte, dass eine moderate Nutzung von Homeoffice die Produktivität und die Work-Life-Balance fördert, während exzessive oder zu geringe Nutzung diese Vorteile schädigen kann (Gajendran et al., 2007). Übermäßiges Homeoffice kann beispielsweise zu Isolation und einer Beeinträchtigung der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen führen (Allen et al., 2015).

Theoretisch könnte daher angenommen werden, dass ein moderates Ausmaß an Homeoffice mit einem höheren Arbeitsengagement einhergeht als sehr niedriges oder sehr hohes Ausmaß an Homeoffice, was auf einen umgekehrt u-förmigen Verlauf hindeuten würde.

Zur Überprüfung dieser Annahme wurde auf aggregierter Personenebene ein Regressionsmodell spezifiziert, in dem sowohl der lineare Effekt des Ausmaßes an Homeoffice als auch dessen quadratische Komponente berücksichtigt wurden. Die abhängige Variable war das mittlere Arbeitsengagement pro Person, die unabhängigen Variablen waren das Ausmaß an Homeoffice (standardisiert zwischen 0 und 1) sowie dessen Quadrat.

Die Ergebnisse zeigten einen schwachen, aber signifikanten negativen linearen Effekt ($b = -1.80$, $SE = 0.66$, $p = .007$) sowie einen signifikanten positiven quadratischen Effekt ($b = 1.71$, $SE = 0.82$, $p = .038$). Diese Kombination von Koeffizienten weist auf einen u-förmigen

Zusammenhang hin. Das bedeutet, dass das durchschnittliche Arbeitsengagement bei mittleren Anteilen an Homeoffice niedriger ausfiel als bei sehr geringen oder sehr hohen Anteilen.

Diese explorative Zusatzanalyse liefert somit Hinweise darauf, dass der Zusammenhang zwischen Homeoffice und Arbeitsengagement nicht notwendigerweise linear verläuft. Die Annahme eines umgekehrt u-förmigen Zusammenhangs wurde jedoch nicht gestützt. Vielmehr legen die Daten eine schwache u-förmige Beziehung nahe, was im Diskussionsteil hinsichtlich potenzieller Erklärungsmuster und praktischer Implikationen näher zu beleuchten ist.

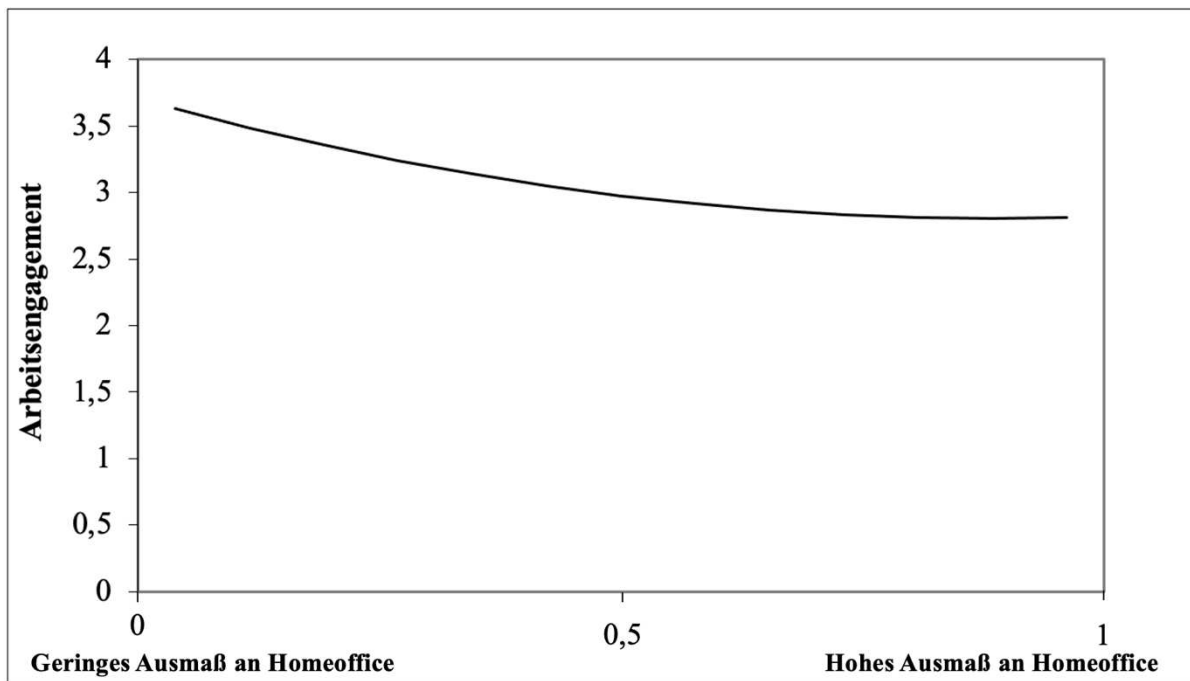


Abbildung 2: Schwacher u-förmiger Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und dem Ausmaß an Homeoffice

5. Diskussion

5.1. Interpretation der Ergebnisse

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel, einen Beitrag zum Thema flexibles Arbeiten zu leisten, einerseits für den wissenschaftlichen Diskurs, andererseits für die Praxis der Arbeitswelt. Basierend auf früheren Studien wurde erwartet, dass ein höheres Ausmaß an Homeoffice sowie ein höheres Maß an Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts unter Berücksichtigung von Autonomie mit einem höheren täglichen Arbeitsengagement einhergehen. Diese Annahmen stützen sich auf das JD-R-Modell von Demerouti et al. (2001), demzufolge Autonomie und Flexibilität von Homeoffice als Ressourcen betrachtet werden können, die das Arbeitsengagement fördern.

Basierend auf der JD-R-Theorie wurde angenommen, dass ein höheres Maß an wahrgenommener Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts mit einem höheren Arbeitsengagement verbunden ist. Die Ergebnisse zeigten jedoch keinen positiven Zusammenhang und die Theorie konnte daher nicht bestätigt werden. Frühere Studien betonten mehrfach die motivationale Bedeutung wahrgenommener Autonomie und Flexibilität (Masuda et al., 2017; Seeber & Erhardt, 2023). Die vorliegenden Ergebnisse stehen somit nicht im Einklang mit vorherigen Untersuchungen, die positive Effekte flexibler Arbeitsmodelle postulierten (Backhaus, 2022; Becker et al., 2022; Bellmann & Hübler, 2021; Frodermann et al., 2021).

Obwohl die vorliegende Studie einen positiven Zusammenhang zwischen wahrgenommener Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts und dem Arbeitsengagement annahm, zeigte sich in den Daten kein signifikanter Effekt. Dies deutet darauf hin, dass Flexibilität allein möglicherweise nicht ausreicht, um Arbeitsengagement zu fördern. Diese Interpretation wird durch die Ergebnisse von Uhlig et al. (2023) gestützt: In ihrer Studie zeigte sich, dass nur bestimmte kognitive Anforderungen flexibler Arbeit, insbesondere die Koordination mit anderen, einen positiven Effekt auf das Arbeitsengagement hatten. Die reine Planungsfreiheit von Arbeitszeit und -ort hingegen zeigte keinen solchen Zusammenhang.

Flexibles Arbeiten erfordert ein hohes Maß an Selbstregulation, Zielorientierung und Entscheidungsfähigkeit. Besonders bei Tätigkeiten mit hohem Abstimmungsbedarf oder geringer Strukturierung kann ein Mangel an unterstützenden Rahmenbedingungen dazu führen, dass sich Flexibilität nicht in höherem Arbeitsengagement niederschlägt, was die schwachen Effekte in der vorliegenden Untersuchung plausibel macht. Dies legt nahe, dass Flexibilität in der Arbeitsgestaltung nicht pauschal als Ressource wirkt. Vielmehr bedarf es unterstützender Rahmenbedingungen, die Mitarbeiter:innen helfen, mit den kognitiven Anforderungen

umzugehen. Dazu zählen klare Strukturen, transparente Kommunikation, technische Unterstützung und die Möglichkeit zur Prioritätensetzung. Ohne diese Unterstützung kann Flexibilität sogar kognitive Anforderungen erhöhen, die nicht zwangsläufig zu mehr Arbeitsengagement führen (Prem et al., 2021). Sowohl die eigene Analyse als auch die Untersuchungen von Uhlig et al. (2023) und Prem et al. (2021) sprechen für eine differenzierte Betrachtung: Flexibilität sollte individuell und tätigkeitsbezogen gestaltet und durch geeignete Ressourcen ergänzt werden, um ihr positives Potenzial entfalten zu können.

Des Weiteren postulierte die vorliegende Studie einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Homeoffice und dem durchschnittlichen Arbeitsengagement. Die Ergebnisse zeigten jedoch einen signifikant negativen Zusammenhang. Die Hypothese wurde somit nicht bestätigt.

Diese Befunde widersprechen den theoretischen Annahmen des JD-R-Modells (Demerouti et al., 2001), wonach Homeoffice als arbeitsbezogene Ressource das Arbeitsengagement fördern sollte, insbesondere durch erhöhte Autonomie und bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Gajendran et al., 2007; Masuda et al., 2017). Auch empirische Studien berichten in der Regel positive Effekte von Homeoffice-Nutzung auf Arbeitsengagement und Wohlbefinden (Davidescu et al., 2020). Die vorliegenden Daten zeigen jedoch ein gegenläufiges Muster, das alternative Erklärungsansätze erfordert.

Eine mögliche Erklärung liegt in den Begleiterscheinungen intensiver Heimarbeit. Ein hohes Ausmaß an Homeoffice-Tagen kann mit Isolation, fehlender sozialer Einbindung sowie geringerer organisationaler Sichtbarkeit einhergehen (Allen et al., 2015; Straus et al., 2023). Diese Effekte können das Zugehörigkeitsgefühl sowie die wahrgenommene Bedeutsamkeit der Arbeit mindern. Auch reduzierte informelle Kommunikation und erschwerte spontane Zusammenarbeit im Homeoffice können zu einem Rückgang motivationaler Ressourcen führen (Yang et al., 2020).

Explorative Analysen zeigten zudem einen u-förmigen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Homeoffice und dem Arbeitsengagement. Dieser Verlauf weist darauf hin, dass sowohl ein sehr geringes als auch ein sehr hohes Ausmaß an Homeoffice mit höherem Arbeitsengagement verbunden waren, während ein mittleres Ausmaß tendenziell mit niedrigerem Arbeitsengagement einherging. Dies widerspricht der häufig angenommenen umgekehrt u-förmigen Beziehung (Gajendran et al., 2007; Schneider & Schwark, 2023), wonach moderate Homeoffice-Nutzung optimal sei. Möglicherweise erleben Mitarbeiter:innen mit sehr hohem Ausmaß an Homeoffice ihre Arbeitsweise als bewusst gewählt und

selbstbestimmt, was Autonomie und Arbeitsengagement stärkt, während mittlere Nutzung eine Zwangslage oder inkonsistente Bedingungen widerspiegeln könnte.

Zusammenfassend legen die Ergebnisse nahe, dass der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Homeoffice und dem Arbeitsengagement komplexer ist als zunächst angenommen und nicht linear verläuft. Die bloße Anzahl an Homeoffice-Tagen scheint keine verlässliche Ressource darzustellen. Vielmehr sind ergänzende Bedingungen, etwa soziale Unterstützung und klare Strukturen, erforderlich, damit Homeoffice tatsächlich das Arbeitsengagement fördert (Bakker & Demerouti, 2007).

Die Studie nahm an, dass der tägliche Arbeitsort mit individuellen Schwankungen im Arbeitsengagement zusammenhängt, wobei Tage im Homeoffice mit einem höheren Arbeitsengagement verbunden sind als Tage im Büro. Diese Annahme konnte nicht bestätigt werden. Auf der Tagesebene (innerhalb von Personen) zeigte sich kein signifikanter Unterschied im Arbeitsengagement zwischen den Arbeitsorten. Dieses Ergebnis widerspricht bisherigen Tagebuchstudien, die auf eine positive Beziehung zwischen tagesaktuellen Ressourcen wie Homeoffice und Arbeitsengagement hinweisen (Bledow et al., 2011; Xanthopoulou et al., 2009). Die fehlende Signifikanz könnte darauf hindeuten, dass der Arbeitsort allein nicht ausreicht, ohne Berücksichtigung weiterer Kontextfaktoren, um Schwankungen auf Tagesebene im Arbeitsengagement zu erklären.

Überraschenderweise ergab sich auf der personenübergreifenden Ebene ein gegenteiliger Effekt: Personen, die häufiger im Büro arbeiteten, berichteten insgesamt ein höheres Arbeitsengagement. Dies widerspricht der Annahme, dass Homeoffice als Ressource im Sinne des JD-R-Modells fungiert (Demerouti et al., 2001; Gajendran et al., 2007). Eine mögliche Erklärung könnte in der sozialen und strukturellen Einbettung des Büroalltags liegen, der insbesondere durch kollegiale Interaktionen als zusätzliche Ressource wirkt. Auch das Gefühl der Zugehörigkeit zur Organisation könnte durch physische Präsenz gestärkt werden (Straus et al., 2023).

Es wurde angenommen, dass das tägliche Erleben von Autonomie die Beziehung zwischen der wahrgenommenen Flexibilität bei der Nutzung von Homeoffice und dem Arbeitsengagement moderiert. Diese Annahme basierte auf dem erweiterten JD-R-Modell (Bakker & Demerouti, 2007), das die Interaktion zwischen arbeitsbezogenen Ressourcen und Anforderungen betont. Autonomie gilt dabei als zentrale Ressource, die die positiven Effekte anderer Ressourcen, wie beispielsweise räumlicher Flexibilität, verstärken kann (Bakker et al., 2005; Yucel, 2019). Die Ergebnisse zeigten jedoch keine signifikante Moderation. Zwar war das tägliche sowie das personenmittlere Autonomieerleben jeweils signifikant positiv mit dem

Arbeitsengagement verbunden, die Interaktion zeigte jedoch keinen signifikanten Effekt. Auch der Modellvergleich ergab keine Verbesserung der Modellgüte durch die Aufnahme des Interaktionsterms. Die Annahme wurde somit nicht bestätigt.

Dieses Ergebnis widerspricht bisherigen theoretischen Überlegungen und empirischen Befunden, die davon ausgingen, dass Autonomie die positiven Wirkungen flexibler Arbeitsgestaltung etwa durch Homeoffice verstärken kann (Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012; Gajendran et al., 2007). Studien zeigten, dass hohe wahrgenommene Autonomie mit stärkerem Arbeitsengagement einhergeht und als Puffer gegenüber Belastungen wirken kann (Bakker et al., 2005). Auch wurde angenommen, dass Autonomie als Verstärker wirkt, insbesondere wenn Beschäftigte frei über ihren Arbeitsort entscheiden können (Junça Silva et al., 2024).

Die fehlende Interaktion könnte darauf hindeuten, dass Autonomie und Flexibilität in der Praxis unabhängig voneinander wirken. Der signifikante Haupteffekt von Autonomie könnte die Annahme stützen, dass diese Ressource für sich genommen ausreichend ist, um Arbeitsengagement zu fördern, jedoch keine zusätzliche Wirkung in ihrer Kombination mit Flexibilität entfaltet, zumindest nicht in der untersuchten Cross-Level-Interaktion zwischen Autonomie auf Tagesebene und Flexibilität auf Personenebene. Alternativ könnten methodische Faktoren wie ein bereits hohes Ausgangsniveau an Autonomie zur Abschwächung der Moderation beigetragen haben. Frühere Arbeiten zeigen, dass bei hoher Basisautonomie zusätzliche Ressourcen wie Flexibilität weniger relevant sein könnten (Baltes et al., 1999).

Auch die Art der Erhebung von Flexibilität könnte einen Einfluss auf die Ergebnisse haben. Während in dieser Studie subjektive Flexibilitätserfahrungen erfasst wurden, beziehen sich viele andere Studien auf objektive Maßnahmen, etwa die tatsächliche Anzahl frei wählbarer Homeoffice-Tage (Becker et al., 2022).

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass Autonomie zwar ein bedeutender Prädiktor des täglichen Arbeitsengagements bleibt, ihre Rolle als Moderator im Zusammenspiel mit wahrgenommener Flexibilität jedoch differenzierter betrachtet werden muss. Möglicherweise entfaltet Autonomie ihre moderierende Wirkung unter spezifischen Bedingungen, etwa bei niedrigem sozialen Support, hoher Unsicherheit oder stark regulierten Arbeitskontexten (Yucel, 2019; Zacher et al., 2019).

Neben den Haupteffekten und Interaktionen wurden in allen Modellen auch potenzielle Störfaktoren durch die Einbeziehung soziodemografischer Kontrollvariablen berücksichtigt. Während sich weder Geschlecht noch Arbeitsumfang als signifikante Prädiktoren des Arbeitsengagements erwiesen, zeigte sich Führungsverantwortung als relevanter

Einflussfaktor. In zwei multilevel-basierten Modellen (H3 und H4) war ein signifikanter negativer Zusammenhang erkennbar, der darauf hindeutet, dass Personen ohne Führungsverantwortung ein niedrigeres tägliches Arbeitsengagement berichteten, unabhängig vom jeweiligen Arbeitsort oder der wahrgenommenen Flexibilität. Dieser Befund steht im Einklang mit bisherigen Studien, die auf einen positiven Zusammenhang zwischen Führungsverantwortung und organisationalem Commitment sowie arbeitsbezogener Motivation hinweisen (Becker et al., 2022).

Eine mögliche Erklärung liefert das JD-R-Modell (Bakker & Demerouti, 2007), das aufzeigt, dass strukturelle Ressourcen, wie ein erhöhter Handlungsspielraum, Entscheidungsautonomie oder soziale Anerkennung maßgeblich zur Förderung von Arbeitsengagement beitragen können. Führungskräfte verfügen häufig über solche Ressourcen. Sie erleben mehr Einfluss auf Entscheidungsprozesse, erhalten mehr Feedback und nehmen ihre Rolle oftmals als bedeutsam und gestaltbar wahr. Diese Bedingungen können das Erleben von Wirksamkeit und Zugehörigkeit stärken, zwei zentrale Prädiktoren von Arbeitsengagement (Schaufeli et al., 2002). Darüber hinaus könnte ein motivationsbasierter Selbstselektionsprozess eine Rolle spielen: Personen mit höherem Arbeitsengagement und Gestaltungsdrang streben möglicherweise häufiger Führungsrollen an.

5.2. Stärken und Limitationen der Studie

Die vorliegende Tagebuchstudie weist mehrere methodische und inhaltliche Stärken auf. Gleichzeitig sind jedoch auch einige Limitationen zu berücksichtigen, die im Folgenden dargestellt werden.

Eine zentrale Stärke dieser Studie liegt in der Verwendung etablierter, reliabler und validierter Messinstrumente. So wurde das Arbeitsengagement mithilfe des UWES-3 erhoben (Schaufeli et al., 2019), während zur Erfassung der Autonomie Items aus der ISTA (Semmer et al., 1999) verwendet wurden. Die Reliabilitäten der eingesetzten Skalen zeigten durchweg gute bis exzellente Werte auf sowohl Tages- als auch Personenebene.

Methodisch zeichnet sich die Studie durch die Anwendung eines intensiven Längsschnittdesigns im Rahmen der Tagebuchmethode aus. Dieses Vorgehen erlaubt es, intraindividuelle Veränderungen über mehrere Zeitpunkte hinweg zu analysieren, wobei Erinnerungsverzerrungen reduziert werden und erste Hinweise auf mögliche kausale Zusammenhänge gewonnen werden können (Ohly et al., 2010). Mit einer Stichprobengröße von 205 Personen und über 1.400 vollständigen Tagebucheinträgen wurde eine hohe statistische Power zur Identifikation mittlerer Effekte erreicht. Zusätzlich wurden

Kontrollvariablen wie Geschlecht, Führungsverantwortung und Arbeitsumfang berücksichtigt, was zur Erhöhung der internen Validität beiträgt. Auch auf methodischer Ebene überzeugte die Studie durch den Einsatz konfirmatorischer Faktorenanalysen und Modellvergleiche, welche die disziplinierten Messmodelle auf Tages- und Personenebene bestätigten.

Trotz dieser Stärken weist die Studie auch mehrere Limitationen auf, die die Interpretation und Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränken können. Eine erste Einschränkung betrifft die Rekrutierung und Zusammensetzung der Stichprobe. Die Teilnahme war freiwillig und die Rekrutierung erfolgte überwiegend über persönliche Netzwerke und Social-Media-Kanäle, was zu einem Selbstselektionsbias geführt haben könnte. Es ist möglich, dass insbesondere motivierte, bildungsnahe oder technikaffine Personen überrepräsentiert sind. Darüber hinaus war der Anteil an Frauen sowie an Studierenden mit akademischem Hintergrund auffällig hoch. Viele der Teilnehmer:innen befanden sich möglicherweise in studentischen Nebenjobs ohne klassische Homeoffice-Regelungen, was die externe Validität der Befunde limitiert.

Auch das Messinstrument zur Erfassung der Flexibilität stellt eine zentrale Schwäche dar. Die Flexibilität wurde ausschließlich im Baseline-Fragebogen und mit einem Einzelitem erfasst. Dadurch konnten Schwankungen auf Tagesebene nicht berücksichtigt werden. Zudem reduziert die eindimensionale Erhebung die Reliabilität und differenzierte Erfassung des Konstrukts. Die verwendete Formulierung zielte auf das subjektive Erleben von Selbstbestimmung in Bezug auf Homeoffice ab, wobei unklar bleibt, wie stark sich dies tatsächlich mit objektiv gewährter Flexibilität deckt. Für zukünftige Studien wäre der Einsatz eines mehrdimensionalen, validierten Instruments mit mindestens drei Items pro Dimension empfehlenswert (Shrout & Lane, 2012).

Des Weiteren wurden neben Autonomie und Arbeitsengagement keine weiteren etablierten Skalen verwendet. Stattdessen kamen in mehreren Fällen selbst entwickelte Einzelitems zum Einsatz, was die psychometrische Qualität und Vergleichbarkeit der Daten einschränken könnte. Auch potenzielle Verzerrungen durch soziale Erwünschtheit im Rahmen der Selbstberichte stellen eine allgemeine methodische Herausforderung dar.

Ein weiterer Aspekt betrifft die fehlende Differenzierung nach Tätigkeitsart und Branche. Gerade im Kontext von Homeoffice kann die Art der Tätigkeit erheblichen Einfluss auf das Erleben von Arbeitsengagement nehmen. Da die Möglichkeit zur Nutzung von Homeoffice je nach Wirtschaftssektor stark variiert, könnten branchenspezifische Unterschiede die Ergebnisse beeinflussen (Brenke, 2016). Diese Aspekte wurden in der vorliegenden Studie nicht systematisch berücksichtigt. Auch wurden kulturelle und länderspezifische Unterschiede

nicht betrachtet, wodurch die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Kontexte eingeschränkt ist.

Nicht zuletzt handelt es sich bei der vorliegenden Studie um ein nicht-experimentelles Design. Somit lassen sich keine kausalen Aussagen im strengen Sinne treffen, auch wenn das Tagebuchdesign erste Hinweise auf Richtungsverhältnisse liefern kann. Zudem stellt die notwendige Aufrechterhaltung der Motivation der Teilnehmer:innen über mehrere Tage hinweg eine Herausforderung dar. Eine nachlassende Teilnahme-Motivation im Verlauf der Studie könnte sich negativ auf die Qualität der Daten ausgewirkt haben.

5.3. Fazit und Ausblick für zukünftige Forschung

Die vorliegende Tagebuchstudie untersuchte den Einfluss flexibler Homeoffice-Nutzung auf das tägliche Arbeitsengagement unter Berücksichtigung der wahrgenommenen Autonomie. Entgegen den theoretischen Erwartungen zeigten sich keine positiven Zusammenhänge zwischen der Flexibilität oder dem Ausmaß der Homeoffice-Nutzung und dem Arbeitsengagement. Stattdessen deuteten die Ergebnisse auf ein höheres Arbeitsengagement bei stärkerer Präsenz im Büro hin. Auch der tägliche Arbeitsort war nicht signifikant mit dem Arbeitsengagement verbunden, was die hohe Kontextabhängigkeit tagesbezogener Arbeitsprozesse unterstreicht. Die Rolle der Autonomie als Ressource bestätigte sich, während ihre moderierende Wirkung differenziert betrachtet werden muss.

Diese Ergebnisse liefern wichtige Hinweise auf die komplexe Dynamik zwischen Flexibilisierung, individuellen Ressourcen und täglichem Erleben. Besonders vor dem Hintergrund aktueller Arbeitsmodelle wie hybrider Arbeit verdeutlicht die Studie, dass flexible Arbeitsformen nicht per se motivationsfördernd wirken, sondern stark vom Zusammenspiel mit weiteren Faktoren wie kognitiven Anforderungen, Aufgabenstrukturen und sozialen Kontexten abhängen können.

Für zukünftige Forschung empfiehlt sich eine vertiefte Analyse der Kontextbedingungen, unter denen Flexibilität zu höherem Arbeitsengagement führt. Insbesondere qualitative Designs oder längere Erhebungszeiträume könnten helfen, subjektive Erlebensprozesse besser zu erfassen. Darüber hinaus sollten weitere potenzielle Moderatoren wie soziale Unterstützung, Führung oder Persönlichkeitseigenschaften berücksichtigt werden. Insgesamt zeigt sich, dass eine einseitige Betrachtung von Homeoffice als Ressource nicht ausreicht, vielmehr bedarf es eines umfangreichen Verständnisses, damit flexible Arbeit gelingt.

6. Literaturverzeichnis

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., van de Water, A., Weijs-Perrée, M., & Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81, 101784. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>
- Arend, M. G., & Schäfer, T. (2019). Statistical power in two-level models: A tutorial based on Monte Carlo simulation. *Psychological Methods*, 24(1), 1–19. <https://doi.org/10.1037/met0000195>
- Backhaus, N. (2022). Telenarbeit, Homeoffice oder mobiles Arbeiten? Impulse zur Zukunft der Arbeit von zuhause. *Sozialpolitik.Ch*, 2/2022. <https://doi.org/10.18753/2297-8224-224>
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 19(4), 227–236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (1st ed.). Taylor & Francis Group.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Euwema, M. C., & Barling, J. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>

- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496–513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Bates, D., Mächler, M., Bolker, B., & Walker, S. (2015). Fitting linear mixed-effects models using lme4. *Journal of Statistical Software*, 67(1), 1–48. <https://doi.org/10.18637/jss.v067.i01>
- Becker, C., Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2022). Homeoffice in Corona-Zeiten – Sind Ausmaß und/oder Flexibilität wichtig für Arbeitszufriedenheit, soziale Unterstützung, Commitment und Arbeitsunterbrechungen? *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*. <https://doi.org/10.1007/s11612-022-00630-z>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., Kühnel, J., & Kozlowski, S. W. J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246–1257. <https://doi.org/10.1037/a0024532>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Hetland, J. (2012). The measurement of state work engagement: A multilevel factor analytic study. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(4), 305–312. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000111>
- Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW Wochenbericht*, 83(5), 95–105.
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M., & Lopes, S. (2018). Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees' mental health among men and women? *Frontiers in Psychology*, 9, 966–966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00966>
- Chandni, S., & Rahman, Z. (2020). Customer engagement and employee engagement: systematic review and future directions. *The Service Industries Journal*, 40(13–14), 932–959. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1733534>
- Chen, Q., Yang, S., Deng, J., Lu, L., & He, J. (2021). Relationships among leaders' and followers' work engagement and followers' subjective career success: A multilevel approach. *Frontiers in Psychology*, 12, 634350–634350. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.634350>

- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B., & Murphy, K. R. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Den Hartog, D. N., Belschak, F. D., & Kozlowski, S. W. J. (2012). When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 194–202. <https://doi.org/10.1037/a0024903>
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7/8), 719–736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Fisher, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 865–877. <https://doi.org/10.1002/job.1803>
- Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C., & Müller, D. (2021). Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. *IAB-Kurzbericht*, 5, 1.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Zedeck, S. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gözükara, İ., & Şimşek, O. F. (2015). Linking transformational leadership to work engagement and the mediator effect of job autonomy: A study in a Turkish private non-profit university. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 195, 963–971. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.274>
- Hackman, J. R., Oldham, G. R., & Feishman, E. A. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213–223. <https://doi.org/10.5465/ame.1988.4277258>

- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>
- Innstrand, S. T., Christensen, M., & Helland, E. (2022). Engaged or obsessed? Examining the relationship between work engagement, workaholism and work-related health via work-home interaction. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), 1–1. <https://doi.org/10.16993/sjwop.138>
- Jogulu, U., Green, N., Franken, E., Vassiley, A., Bentley, T., & Onnis, L. (2024). Work arrangement “yo-yo”: forced flexibility from the office to home and back again. *Personnel Review*, 53(5), 1224–1243. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2023-0088>
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2021). *semTools: Useful tools for structural equation modeling* (R package version 0.5-6) [Computer software]. <https://CRAN.R-project.org/package=semTools>
- Junça Silva, A., Violante, C., & Brito, S. (2024). The role of personal and job resources for telework’s affective and behavioral outcomes. *Kybernetes*, 53(10), 3754–3773. <https://doi.org/10.1108/K-01-2023-0147>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees’ exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279–295. <https://doi.org/10.1108/13620431011053749>
- Kellner, B., Korunka, C., Kubicek, B., & Wolfsberger, J. (2019). *Flexible Working Studie 2019: Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing – Wie flexibel arbeitet Österreich?* Deloitte Consulting GmbH.
- Kellner, B., Korunka, C., Kubicek, B., & Wolfsberger, J. (2020). *Wie COVID-19 das Arbeiten in Österreich verändert: Flexible Working Studie 2020*. Deloitte Consulting GmbH.
- Kellner, B., Korunka, C., Kubicek, B., & Wolfsberger, J. (2024). *Flexible Working Studie 2024: Die Suche nach der Balance: Home-Office auf dem Rückzug, Skepsis bei Remote Working, 4-Tage-Woche und Workation*. Deloitte Consulting GmbH.
- Laguna, M., & Razmus, W. (2019). When I feel my business succeeds, I flourish: Reciprocal relationships between positive orientation, work engagement, and entrepreneurial

- success. *Journal of Happiness Studies*, 20(8), 2711–2731.
<https://doi.org/10.1007/s10902-018-0065-1>
- Leiner, D. J. (2019). *SoSci Survey (Version 3.1.06) [Computer software]*. <https://www.soscisurvey.de>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). John Wiley & Sons.
- Lu, Z., & Zhuang, W. (2023). Can teleworking improve workers' job satisfaction? Exploring the roles of gender and emotional well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 18(3), 1433–1452. <https://doi.org/10.1007/s11482-023-10145-4>
- Ma, L., Zheng, Y., & Wei, Y. (2023). The double-edged sword effect of telecommuting on employees' work engagement: evidence from China during COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 14, 1110108–1110108. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1110108>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2000). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Masuda, A. D., Holtschlag, C., & Nicklin, J. M. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*, 22(2), 200–219. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0064>
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163–2170. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.01.007>
- Moller, A. C., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2006). Choice and ego-depletion: The moderating role of autonomy. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 32(8), 1024–1036. <https://doi.org/10.1177/0146167206288008>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1122. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>

- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research: An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79–93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Patterer, A. S., Keller, A. C., Woharcik, K., & Kühnel, J. (2024). Daily use of self-leadership strategies and employee work engagement while working from home and the office. *Scientific Reports*, 14(1), 20558. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-71432-0>
- Prem, R., Kubicek, B., Diestel, S., & Korunka, C. (2016). Regulatory job stressors and their within-person relationships with ego depletion: The roles of state anxiety, self-control effort, and job autonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 22–32. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.004>
- Prem, R., Kubicek, B., Uhlig, L., Baumgartner, V., & Korunka, C. (2021). Development and initial validation of a scale to measure cognitive demands of flexible work. *Frontiers in Psychology*, 12, 679471–679471. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.679471>
- Qu, J., & Yan, J. (2023). Working from home vs working from office in terms of job performance during the COVID-19 pandemic crisis: evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(1), 196–231. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12353>
- R Core Team. (2024). R: A language and environment for statistical computing (Version 4.3.2) [Computer software]. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salon, D., Mirtich, L., Bhagat-Conway, M. W., Costello, A., Rahimi, E., Mohammadian, A., Chauhan, R. S., Derrible, S., da Silva Baker, D., & Pendyala, R. M. (2022). The COVID-19 pandemic and the future of telecommuting in the United States. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 112, 103473. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2022.103473>

- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work, and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Schade, H. M., Digutsch, J., Kleinsorge, T., & Fan, Y. (2021). Having to work from home: Basic needs, well-being, and motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5149. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105149>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177–196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- 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. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W. B., Soane, E., Alfes, K., Shantz, A., Delbridge, R., & Truss, C. (2014). What is engagement? In *Employee Engagement in Theory and Practice* (1st ed., pp. 15–35). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203076965-3>
- Schneider, K., & Schwark, M. (2023). Die goldene Mitte finden: Auswirkung der Homeoffice-Intensität auf Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit im Kontext der Ressourcenerhaltung. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie*, 54(3), 421–436. <https://doi.org/10.1007/s11612-023-00696-3>
- Seeber, I., & Erhardt, J. (2023). Working from home with flexible and permeable boundaries: exploring the role of digital workplace tools for job satisfaction. *Business & Information Systems Engineering*, 65(3), 277–292. <https://doi.org/10.1007/s12599-023-00801-2>

- Semmer, N. K., Zapf, D., & Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse ISTA [Instrument for stress-oriented job analysis]. In H. Dunckel (Ed.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (pp. 179–204). vdf Hochschulverlag.
- Shrout, P. E., & Lane, S. P. (2012). Psychometrics. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 302–320). Guilford Press.
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Stock, R., & Hoyer, W. (2005). An attitude-behavior model of salespeople's customer orientation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 33(4), 536–552. <https://doi.org/10.1177/0092070305276368>
- Straus, E., Uhlig, L., Kühnel, J., & Korunka, C. (2023). *Remote workers' well-being, perceived productivity, and engagement: Which resources should HRM improve during COVID-19?* The International Journal of Human Resource Management, 34(15), 2960–2990. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2075235>
- Sung, M., Yoon, D.-Y., & Han, C. S.-H. (2022). Does job autonomy affect job engagement? Psychological meaningfulness as a mediator. *Social Behavior and Personality*, 50(5), 1–10. <https://doi.org/10.2224/sbp.11275>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Overall job performance, remote work engagement, living with children, and remote work productivity during the COVID-19 pandemic: A mediated moderation model. *European Journal of Psychology Open*, 80(3), 133–142. <https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000015>
- Truss, C. (2013). *Employee Engagement in Theory and Practice*. Taylor and Francis.
- Uhlig, L., Korunka, C., Prem, R., & Kubicek, B. (2023). A two-wave study on the effects of cognitive demands of flexible work on cognitive flexibility, work engagement and fatigue. *Applied Psychology*, 72(2), 625–646. <https://doi.org/10.1111/apps.12392>
- Unda-López, A., Paz, C., Hidalgo-Andrade, P., & Hermosa-Bosano, C. (2023). Variations of work engagement and psychological distress based on three working modalities during

- the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 11, 1191314–1191314.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1191314>
- van Dorssen-Boog, P., de Jong, J., Veld, M., & Van Vuuren, T. (2020). Self-leadership among healthcare workers: A mediator for the effects of job autonomy on work engagement and health. *Frontiers in Psychology*, 11, 1420–1420.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01420>
- Weigl, M., Müller, A., Hornung, S., Leidenberger, M., & Heiden, B. (2014). Job resources and work engagement: the contributing role of selection, optimization, and compensation strategies at work. *Journal for Labour Market Research*, 47(4), 299–312.
<https://doi.org/10.1007/s12651-014-0163-4>
- Wirtschaftskammer Österreich. (2023). *Homeoffice \u2013 neue gesetzliche Regelungen*. Abgerufen am [30.12.2024], von <https://www.wko.at/einstellen/homeoffice-neue-gesetzliche-regelungen>
- Wirtschaftskammer Österreich. (2025). *Teilzeitbeschäftigung – Begriff und rechtliche Grundlagen*. Abgerufen am [01.04.2025] <https://www.wko.at/arbeitszeit/teilzeitbeschaeftigung-begriff>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200.
<https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Yang, L., Jaffe, S., Holtz, D., et al. (2020). *How work from home affects collaboration: A large-scale study of information workers in a natural experiment during COVID-19*. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2007.15584>
- Yucel, D. (2019). Job autonomy and schedul flexibility as moderators of the relationship between work-family conflict and work-related outcomes. *Applied Research in Quality of Life*, 14(5), 1393–1410. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9659-3>
- Zacher, H., Schmitt, A., Jimmieson, N. L., & Rudolph, C. W. (2019). Dynamic effects of personal initiative on engagement and exhaustion: The role of mood, autonomy, and support. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 38–58.
<https://doi.org/10.1002/job.2277>

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsmodell	24
Abbildung 2: Schwacher u-förmiger Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und dem Ausmaß an Homeoffice.....	41

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas, Intraklassenkorrelationen und bivariate Korrelationen.....	36
Tabelle 2. Ergebnisse aus Mehrebenenanalysen betreffend Arbeitsengagement.....	38

9. Anhang

Anhang 1 - Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI)

Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI)

Hiermit erkläre ich, dass ich die folgenden KI-Hilfsmittel zur Erstellung der Masterarbeit mit dem Titel „Flexibilität am Arbeitsplatz: Der Zusammenhang flexibler Homeoffice-Nutzung mit dem Arbeitsengagement unter Berücksichtigung von Autonomie“ verwendet habe. Ich versichere, dass die Kennzeichnung der verwendeten KI-Hilfsmittel vollständig ist, inkl. Verwendungszweck, Produktname, als auch ggfs. Prompts und Outputs des KI-Hilfsmittels. Ich verantworte die Auswahl und die Übernahme sämtlicher Ergebnisse der von mir verwendeten KI-Hilfsmittel vollumfänglich selbst.

Verwendungszweck	Produktname des KI-Hilfsmittels	Ggfs. Prompt (Input) und Output des KI-Hilfsmittels
Überarbeitung von Texten	ChatGPT	-
Überprüfung der Rechtschreibung	ChatGPT	-
Überprüfung der Grammatik	ChatGPT	-
Englisch übersetzen	ChatGPT	-
R Codes für die Auswertung	ChatGPT	-

Name: Marie-Luise Werner

Matrikelnummer: 11912499

Ort, Datum: Wien, 12. Mai 2025

Anhang 2 - Studienregistrierung

Teilnehmer*inneninformation und Einwilligungserklärung zur Teilnahme an der Studie: Herausforderungen im Arbeitsalltag (Masterarbeiten)

Sehr geehrte*r Teilnehmer*in,

herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft an dieser arbeitspsychologischen Tagebuchstudie teilzunehmen. Im Folgenden geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über unser Anliegen und die Studie.

1. Inhalt und Ziel der Studie

Durch wiederholte Befragungen im Arbeitsalltag gewährt die Studie Einblicke in die täglichen Arbeitsabläufe. Dies ermöglicht genauere Aussagen zum Umgang mit Stress und den Auswirkungen von Stress im Arbeitsalltag, sowie zu Veränderungen, die innerhalb eines Tages oder innerhalb mehrerer Tage stattfinden. Der dadurch entstehende Erkenntnisgewinn trägt zu einem besseren Verständnis des Arbeitserlebens bei und kann zur künftigen Verbesserung von Arbeitsbedingungen beitragen.

2. Ablauf der Studie

Nach erfolgreicher Einschreibung und Ausfüllen des allgemeinen Fragebogens zur Erfassung demografischer Daten und genereller Merkmale Ihrer Arbeit, bitten wir Sie für zwei Arbeitswochen (Mo-Fr) jeweils zwei Mal pro Tag kurze Fragebögen ("Tagebucheinträge") auszufüllen, die wir Ihnen jeweils um 10:00 und 14:00 Uhr per E-Mail zusenden. Bitte füllen Sie diese zur Mittagspause bzw. bei Arbeitsende aus. Die Tagebucheinträge können sowohl am Computer als auch bequem über das Handy ausgefüllt werden und sollten pro Tagebucheintrag etwa fünf Minuten in Anspruch nehmen.

3. Verwendung der Daten

Jegliche Informationen, die wir von Ihnen erhalten, werden vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Es ist geplant die Ergebnisse und Primärdaten dieser Studie auch als wissenschaftliche Publikationen zu veröffentlichen. Dies geschieht in anonymisierter Form, d.h. ohne dass die Daten einer spezifischen Person zugeordnet werden können. Die vollständig anonymisierten Daten dieser Studie werden voraussichtlich als "offene Daten" (open data) in einem internetbasierten Datenarchiv (z.B. OSF, ZPID, GESIS etc.) zugänglich gemacht. Damit folgt diese Studie Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) zur Qualitätssicherung in der Forschung.

4. Freiwilligkeit

Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig. Sie können jederzeit und ohne Angabe von Gründen Ihre Einwilligung zur Teilnahme an dieser Studie widerrufen, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen.

5. Risiken

Durch die Teilnahme an dieser Studie entsteht kein Risiko, das über die Risiken des alltäglichen Lebens hinausgeht.

6. Aufwandsentschädigung

Unter allen Personen, die die Fragebögen regelmäßig beantworten (d.h. den allgemeinen Fragebogen sowie beide Tagebucheinträge an mind. 3 Tagen ausgefüllt haben), werden 3 Amazon-Gutscheine zu je 100 Euro verlost. Mit jedem Tag, an dem die beiden Tagebucheinträge ausgefüllt werden, erhöht sich die Gewinnchance. Es besteht kein Rechtsanspruch.

7. Weitere Fragen?

Bei weiteren Fragen oder eventuellen Problemen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mag. Dr. Roman Prem, roman.prem@univie.ac.at

Um an dieser Studie teilnehmen zu können, ist es wichtig, dass Sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Mindestalter: 18 Jahre
- Sie sind berufstätig (angestellt oder selbständig)
- Sie arbeiten derzeit mindestens 20 Wochenstunden (inkl. Überstunden/Mehrarbeit)
- Sie haben in der nächsten und übernächsten Woche keine längeren Abwesenheiten (z.B. Urlaub) geplant
- Sie führen Ihre Tätigkeit in der Regel wochentags tagsüber aus (in der Regel keine Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit)

Anhang 3 - Basisfragebogen: Kontrollvariablen, Flexibilität und Ausmaß von Homeoffice

Für die Studie relevante Items:

Geschlecht:

Weiblich

Männlich

Freitext

Sind Sie in einer Führungsposition?

Ich bin Mitarbeiter*in ohne Führungsaufgaben

Ich selbst habe Führungsaufgaben, die Mitarbeiter*innen unter mir haben keine Führungsaufgaben

Über und unter mir befinden sich weitere Führungskräfte

Ich ordne mich dem Top-Management zu (z.B. Geschäftsführer*in, CEO)

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

Freitext - Stunden pro Woche

Arbeiten Sie (teilweise) im Homeoffice?

Nein

Ja, und zwar *Freitext* Stunden pro Woche

Wie sehr können Sie selbst entscheiden, an welchem Ort (Büro, zu Hause etc.) Sie arbeiten?

gar nicht

ein wenig

teilweise

überwiegend

völlig

Anhang 4 - Tagebuch zu Mittag: Autonomie

Für die Studie relevante Items:

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?

Items:

Heute bietet mir meine Arbeit die Möglichkeit zu eigenen Entscheidungen.

Heute kann ich die Reihenfolge meiner Arbeitsschritte selbst festlegen.

Heute kann ich selbst bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.

Antwortmöglichkeiten:

gar nicht

ein wenig

teilweise

überwiegend

völlig

Anhang 5 - Tagebuch nach Arbeitsende: Täglicher Arbeitsort und Arbeitsengagement

Für die Studie relevante Items:

Wo haben Sie heute gearbeitet?

Sie können bei dieser Frage mehrere Antwortoptionen auswählen.

Zu Hause (Home Office)

Im Büro

An einem anderen Ort

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?

Items:

Heute war ich von meiner Arbeit begeistert.

Heute war ich bei meiner Arbeit voller Energie.

Heute ging ich völlig in meiner Arbeit auf.

Antwortmöglichkeiten:

gar nicht

ein wenig

teilweise

überwiegend

völlig