



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Verantwortung im Arbeitsalltag: Wie Stressbewertung und Resilienz die Auswirkungen von beruflicher Verantwortung auf tägliches Arbeitsengagement beeinflussen

verfasst von | submitted by
Phillip Jandrasits 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

Abstract

Modern working environments are characterised by flatter hierarchies and increasing transfer of responsibility to employees. While management concepts promote empowerment as the key to greater work engagement, empirical findings show contradictory effects of responsibility, ranging from increased motivation to emotional exhaustion. These paradoxical effects raise the question of which mechanisms determine whether responsibility is conducive or detrimental to work engagement. This diary study examined how the daily cognitive appraisal of responsibility as a challenge or hindrance mediates the relationship with work engagement over ten working days among 205 working people with 1404 observations. In addition, the moderating role of individual resilience as a potential protective factor was analysed. Theoretically, the study integrates the Job Demands-Resources Model, the Job Characteristics Model and the Challenge-Hindrance Stressor Framework to capture the complex underlying mechanisms. The multilevel mediation analyses showed that responsibility is associated with work engagement via two simultaneous yet opposing appraisal paths. The positive path via challenge appraisal was presumably more pronounced than the negative path via hindrance appraisal, which explains the overall positive relationship. Contrary to expectations, resilience did not moderate the daily appraisal processes but acted as a general protective factor against negative appraisal tendencies. The results demonstrate that it is not objective responsibility, but rather its subjective interpretation that is decisive for work engagement. The simultaneous existence of both appraisal paths resolves the responsibility paradox and demonstrates that the same work demand can have both motivating and straining aspects. In practice, this means that when transferring responsibility, companies should create conditions that promote challenge appraisals and minimise hindrance appraisals. Promoting individual resilience can serve as a complementary, but not sole, strategy for supporting positive work outcomes.

Keywords: work engagement, responsibility, challenge appraisal, hindrance appraisal, resilience, diary study

Zusammenfassung

Moderne Arbeitswelten sind geprägt von flacheren Hierarchien und zunehmender Verantwortungsübertragung an Mitarbeitende. Während Managementkonzepte Empowerment als Schlüssel zu höherem Arbeitsengagement propagieren, zeigen empirische Befunde widersprüchliche Effekte von Verantwortung, welche von gesteigerter Motivation bis zu emotionaler Erschöpfung reichen. Diese paradoxen Wirkungen werfen die Frage auf, welche Mechanismen bestimmen, ob Verantwortung förderlich oder hinderlich auf Arbeitsengagement wirkt. Die vorliegende Tagebuchstudie untersuchte über zehn Arbeitstage hinweg bei 205 Berufstätigen mit 1404 Beobachtungen, wie die tägliche kognitive Bewertung von Verantwortung als Herausforderung oder Hindernis den Zusammenhang mit Arbeitsengagement vermittelt. Zusätzlich wurde die moderierende Rolle individueller Resilienz als potenziellem Schutzfaktor analysiert. Theoretisch integriert die Studie das Job Demands-Resources Modell, das Job Characteristics Model und das Challenge-Hindrance Stressor Framework, um die komplexen Wirkmechanismen zu erfassen. Die Mehrebenen-Mediationsanalysen zeigten, dass Verantwortung über zwei simultane, aber gegenläufige Bewertungspfade auf Arbeitsengagement wirkt. Der positive Pfad über Herausforderungsbewertung war vermeintlich stärker ausgeprägt als der negative Pfad über Hindernisbewertung, was den insgesamt positiven Zusammenhang erklärt. Entgegen den Erwartungen moderierte Resilienz nicht die täglichen Bewertungsprozesse, fungierte jedoch als genereller Schutzfaktor gegen negative Bewertungstendenzen. Die Ergebnisse demonstrieren, dass nicht die objektive Verantwortung, sondern deren subjektive Interpretation entscheidend für Arbeitsengagement ist. Die simultane Existenz beider Bewertungspfade löst das Verantwortungsparadoxon auf und zeigt, dass dieselbe Arbeitsanforderung gleichzeitig motivierende und belastende Aspekte aufweisen kann. Für die Praxis bedeutet dies, dass Unternehmen bei der Verantwortungsübertragung Rahmenbedingungen schaffen sollten, die Herausforderungsbewertungen fördern und Hindernisbewertungen minimieren. Die Förderung individueller Resilienz kann dabei als ergänzende, aber nicht alleinige Strategie zur Unterstützung positiver Arbeitsergebnisse dienen.

Keywords: Arbeitsengagement, Verantwortung, Herausforderungsbewertung, Hindernisbewertung, Resilienz, Tagebuchstudie

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Forschungsstand	8
Arbeitsengagement als zentrales Konstrukt	8
Die Rolle von Verantwortung im Arbeitskontext	11
Verantwortung im Challenge-Hindrance Stressor Framework	13
Der Zusammenhang von Verantwortung und Arbeitsengagement	16
Die Kognitive Bewertung von Verantwortung und ihre vermittelnde Rolle	18
Der Einfluss von Resilienz auf die Stressbewertung.....	21
Methode.....	29
Studiendesign	29
Durchführung/Ablauf	30
Stichprobe.....	31
Instrumente.....	32
Datenanalyse	34
Ergebnisse	37
Vorbereitende Analysen.....	37
Hypothesenprüfung	39
Diskussion	43
Interpretation der Ergebnisse.....	43
Stärken und Schwächen der Studie	48
Implikationen für zukünftige Forschung.....	52
Implikationen für die Praxis.....	53
Conclusio.....	55
Literaturverzeichnis.....	57
Abbildungsverzeichnis	69
Tabellenverzeichnis.....	69
Anhang	70
Anhang 1 – Studienmaterial	70
Anhang 2 – Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI).....	77

Einleitung

Stellen Sie sich zwei Mitarbeitende vor, denen die gleiche Verantwortung übertragen wird. Während Person A mit hohem Engagement an die Aufgabe herangeht, fühlt sich Person B überfordert und zieht sich zurück. Was löst diese unterschiedlichen Reaktionen aus? Die vorliegende Arbeit zeigt, dass der Bewertung von Verantwortung eine besondere Rolle zukommt.

Eine weltweite Befragung (Gallup, 2025) ergab, dass sich nur 21 % der Mitarbeiter*innen als engagiert bei der Arbeit beschreiben, in Österreich sogar nur 9 %, in Deutschland 12 % und im europäischen Durchschnitt 13 %. Unternehmen erleben vielseitige negative Folgen von niedrigem Arbeitsengagement. Mitarbeiter*innen mit niedrigem Arbeitsengagement erledigen Aufgaben weniger effektiv und zeigen reduzierte Produktivität, erleben häufigere Abwesenheiten und Präsentismus (physische Anwesenheit bei reduzierter Leistungsfähigkeit), denken häufiger über einen Arbeitsplatzwechsel nach, berichten häufiger von Stress und negativen gesundheitlichen Folgen und haben ein höheres Burnout-Risiko (Bailey et al., 2017; Burton et al., 2017; Knight et al., 2019; Maricuțoiu et al., 2017; Ravalier, 2018). Gleichzeitig gibt es einen gut dokumentierten Wandel der Arbeitswelt hin zu flacheren Hierarchien und erhöhter Eigenverantwortung (Cheong et al., 2016; Lee et al., 2018; Smet et al., 2020). Ein Trend, der sich auch in vielen Unternehmen widerspiegelt, wie es etwa Zuckerberg (2023) prägnant formulierte: „Flutter is faster.“. Unternehmen übertragen zunehmend mehr Verantwortung an ihre Mitarbeiter*innen (Cheong et al., 2016; Fernandez & Moldogaziev, 2013). Während Managementliteratur Empowerment als Mittel zu höherem Arbeitsengagement preist, steigen Krankenstände aufgrund von Burnout parallel zur Verantwortungsübertragung (Kostev et al., 2024; Monje-Amor et al., 2021).

Die zentrale Frage ist nicht, ob Verantwortung übertragen werden soll, sondern wie sie von Mitarbeitenden verarbeitet wird. Die Forschung zu Verantwortung am Arbeitsplatz zeigt ein paradoxes Bild. Einerseits gilt Verantwortung als klassischer Herausforderungsstressor, der mit positiven Arbeitsergebnissen wie erhöhtem Arbeitsengagement und besserer Leistung assoziiert ist (Cavanaugh et al., 2000; Crawford et al., 2010). Andererseits zeigen Studien, dass Verantwortung zu emotionaler Erschöpfung, Stress und reduziertem Wohlbefinden führen kann (Moise, 2014; Webster et al., 2011). Obwohl Verantwortung im Challenge-Hindrance Stressor Framework (Cavanaugh et al., 2000) initial als Herausforderungsstressor klassifiziert wurde, zeigen spätere Befunde, dass Stressoren auch simultan als Herausforderung und Hindernis bewertet werden können (Searle & Auton, 2015; Webster et al., 2011). Herausforderungsstressoren sind zwar potenziell stressend, bieten aber

Möglichkeiten zur Zielerreichung (Cavanaugh et al., 2000; J. A. LePine et al., 2005) und können als bewältigbare Herausforderungen betrachtet werden. Diese Bewertung fällt resilienten Personen leichter als weniger resilienten Personen (Mitchell et al., 2019; Tugade & Fredrickson, 2004). Gegenwärtige Forschung zeigt außerdem, dass Verantwortung bei Herausforderungsbewertung das Arbeitsengagement erhöht (Karatepe et al., 2014). Die Auswirkungen auf Arbeitsengagement, wenn Verantwortung als Hindernis bewertet wird, sind jedoch noch nicht konkret erforscht.

Trotz dieser Erkenntnisse bleiben zentrale Fragen unbeantwortet. Erstens fehlt ein umfassendes Verständnis der Mechanismen, durch die Verantwortung zu höherem oder niedrigerem Arbeitsengagement führt. Die meisten Studien untersuchen nur direkte Zusammenhänge, vernachlässigen aber die vermittelnde Rolle der kognitiven Bewertungsprozesse im Arbeitsalltag. Zweitens ist unklar, wie sich diese Bewertungen und ihre Effekte dynamisch über die Zeit entwickeln. Bisherige Querschnittsstudien können die täglichen Fluktuationen im Arbeitsalltag nicht abbilden. Drittens bleibt die Rolle individueller Schutzfaktoren wie Resilienz in diesem Prozess weitgehend ungeklärt. Wir wissen nicht, ob und wie Resilienz die Bewertung von Verantwortung und deren Auswirkungen auf Arbeitsengagement moderiert.

Diese Wissenslücken zu schließen ist aus mehreren Gründen erforderlich. Aus praktischer Sicht haben Unternehmen ökonomische Interessen an einem besseren Verständnis der Zusammenhänge. Ohne Verständnis der zugrundeliegenden Bewertungsprozesse riskieren Unternehmen, dass gut gemeinte Empowerment-Initiativen ihr Ziel verfehlen und zu erheblichen Kosten gescheiterter Organisationsveränderungen beitragen. Die globalen Kosten niedrig- und nicht-engagierter Mitarbeiter*innen belaufen sich weltweit auf 9.6 Billionen Dollar jährlich, was ca. 9 % des globalen BIP entspricht (Gallup, 2025). Ein tieferes Verständnis, wann und warum Verantwortung zu mehr, respektive weniger Arbeitsengagement führt, ermöglicht Unternehmen diese Verluste zu reduzieren. Aus gesundheitlicher Perspektive ist die Klärung dieser Zusammenhänge ebenso kritisch. Arbeitsbelastungen, wie falsch gestaltete Verantwortungsübertragung, kann zu Überforderung, chronischem Stress und Burnout führen (Bakker & Demerouti, 2017; Maslach & Leiter, 2008). Die Weltgesundheitsorganisation hat Burnout 2019 als Berufskrankheit anerkannt (World Health Organization, 2019), was die Dringlichkeit präventiver Maßnahmen unterstreicht. Wenn wir verstehen unter welchen Bedingungen Resilienz die kognitiven Bewertungsprozesse von Verantwortung beeinflusst, können gezieltere Präventionsstrategien entwickelt werden. Die Notwendigkeit die Wissenslücken zu

schließen, wird durch aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt verstärkt. New Work-Konzepte, agile Methoden und selbstorganisierte Teams erhöhen kontinuierlich die Verantwortungsübertragung an Mitarbeitende (Lee et al., 2018). Die vergangene COVID-19 Pandemie hat diese Trends zusätzlich beschleunigt. In diesem Kontext ist es essenziell zu verstehen, wie Verantwortung so gestaltet werden kann, dass sie Arbeitsengagement fördert, statt hindert.

Um diese Fragen zu beantworten, wurde eine Tagebuchstudie mit 205 Berufstätigen über zehn Arbeitstage hinweg durchgeführt. Diese methodische Herangehensweise ermöglicht es, die dynamischen Prozesse zwischen Verantwortung, kognitiver Bewertung und Arbeitsengagement im natürlichen Arbeitskontext zu erfassen (Ohly et al., 2010). Im Gegensatz zu Querschnittsstudien können so tägliche Schwankungen und ihre Auswirkungen präzise abgebildet werden. Die Studie verwendet ein Mehrebenendesign, um sowohl intrapersonelle Variationen (tägliche Schwankungen innerhalb einer Person) als auch interpersonelle Unterschiede (Schwankungen zwischen Personen) zu analysieren. Mittels Mehrebenen-Mediationsanalysen wird untersucht, wie die tägliche Bewertung von Verantwortung als Herausforderung oder Hindernis den Zusammenhang mit Arbeitsengagement beeinflusst. Zusätzlich wird in Moderationsanalysen geprüft, ob und wie die individuelle Resilienz diese Bewertungsprozesse beeinflusst.

Die zentrale Forschungsfrage lautet daher: Wie beeinflusst die kognitive Bewertung von Verantwortung als Herausforderung oder Hindernis den Zusammenhang zwischen erlebter Verantwortung und Arbeitsengagement, und welche Rolle spielt dabei die individuelle Resilienz?

Die Ergebnisse dieser Studie leisten mehrere wichtige Beiträge. Theoretisch klärt sie die bisher wenig beforschten Mechanismen auf, durch die Verantwortung zu mehr, respektive weniger Arbeitsengagement führt. Zudem integriert die Studie erstmals Resilienz als Moderator in das Verständnis der Verantwortungs-Arbeitsengagement-Beziehung. Praktisch bieten die Erkenntnisse wichtige Einblicke für Organisationen. Die Studie liefert empirische Evidenz für die zentrale Rolle kognitiver Bewertungsprozesse und identifiziert, welche Rolle Resilienz als Schutzfaktor in diesem Bewertungsprozess spielt. Dies sensibilisiert Unternehmen dafür, dass gleiche Verantwortung bei verschiedenen Mitarbeitenden unterschiedliche Reaktionen hervorrufen kann.

Forschungsstand

Arbeitsengagement als zentrales Konstrukt

Arbeitsengagement hat sich in den letzten Jahrzehnten als eines der zentralen Konstrukte der Arbeits- und Organisationspsychologie etabliert (Bakker & Demerouti, 2008; Christian et al., 2011; Kossyva et al., 2023). Die steigende Bedeutung spiegelt sich nicht nur in der stetig wachsenden Anzahl wissenschaftlicher Publikationen wider, sondern auch in der praktischen Relevanz für Organisationen, die nach Wegen suchen, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen zu fördern.

Die konzeptionelle Entwicklung des Arbeitsengagements begann mit Kahns (1990) Arbeit, in der er Arbeitsengagement als das Einbringen des persönlichen Selbst in die Arbeitsrolle definierte, wobei Mitarbeiter*innen sich physisch, kognitiv und emotional in ihre Arbeitsleistung einbringen. Ein bedeutender Wendepunkt in der Konzeptualisierung von Arbeitsengagement erfolgte durch Maslach und Leiter (1997), die Engagement als positiven Gegenpol zu Burnout definierten. In ihrer Perspektive ist Engagement gekennzeichnet durch hohe Energie (im Gegensatz zu Erschöpfung), starke Involviertheit (im Gegensatz zu Zynismus) und hohe Wirksamkeit (im Gegensatz zu reduzierter professioneller Wirksamkeit) (Maslach et al., 2001). Diese Sichtweise implizierte, dass Arbeitsengagement einfach durch niedrige Burnout-Werte gemessen werden könnte. Schaufeli et al. (2002) stellten diese bipolare Konzeptualisierung jedoch in Frage und argumentierten, dass Arbeitsengagement zwar konzeptuell mit Burnout verwandt ist, aber dennoch ein eigenständiges Konstrukt darstellt, welches einer separaten Messung bedarf. Sie definierten Arbeitsengagement als einen „positiven, erfüllenden, arbeitsbezogenen Zustand, der durch Vitalität, Hingabe und Absorption gekennzeichnet ist“ (Schaufeli et al., 2002, S. 74). Diese Definition etablierte sich in der Forschung und bildet die Grundlage für die meisten aktuellen Studien zu Arbeitsengagement. Dabei wird Arbeitsengagement durch die drei zugrundeliegenden Dimensionen Vitalität, Hingabe und Absorption charakterisiert (Schaufeli et al., 2002).

Vitalität (*vigor*) bezieht sich auf ein hohes Energieniveau und mentale Widerstandsfähigkeit bei der Arbeit, die Bereitschaft, Anstrengung in die eigene Arbeit zu investieren und Ausdauer zu zeigen, auch wenn man sich mit Schwierigkeiten konfrontiert sieht (Schaufeli et al., 2002). Mitarbeitende mit hoher Vitalität berichten von einem Gefühl der Energie und Kraft bei der Arbeit und zeigen sich resilient gegenüber arbeitsbezogenen Herausforderungen. Diese Dimension steht in direktem Gegensatz zur emotionalen Erschöpfung (*exhaustion*) einer Kernkomponente des Burnouts (Maslach et al., 2001).

Hingabe (*dedication*) umfasst starke Involviertheit in die Arbeit sowie das Erleben von Bedeutsamkeit, Enthusiasmus, Inspiration, Stolz und Herausforderung (Schaufeli et al., 2006). Diese Dimension geht über die traditionelle Arbeitseinbindung hinaus, da sie nicht nur kognitive, sondern auch affektive Komponenten einschließt (Schaufeli et al., 2002). Mitarbeitende mit hoher Hingabe identifizieren sich stark mit ihrer Arbeit und erleben diese als sinnvoll und erfüllend. Hingabe kann als konzeptuelles Gegenstück zum Zynismus (*cynism*), einer weiteren Kernkomponente des Burnouts, verstanden werden (Maslach et al., 2001).

Absorption (*absorption*) charakterisiert einen Zustand vollständiger Konzentration und glücklicher Versunkenheit in die Arbeit, wobei die Zeit schnell vergeht und es schwerfällt, sich von der Arbeit zu lösen (Schaufeli et al., 2002). Obwohl Absorption Ähnlichkeit mit dem Flow-Konzept von Csikszentmihalyi (1990) aufweist, unterscheidet sie sich dadurch, dass sie einen persistenteren und weniger intensiven Zustand beschreibt, als die kurzzeitigen „Gipfel“-Erlebnisse, die für Flow charakteristisch sind (Schaufeli et al., 2002). Im Gegensatz zu Vitalität und Hingabe stellt Absorption eine für Arbeitsengagement distinkte Dimension dar und wird nicht als Gegensatz zu einer Kerndimension von Burnout betrachtet (Schaufeli et al., 2006).

Einen umfassenden theoretischen Rahmen für das Verständnis und die Entstehung von Arbeitsengagement bietet das Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Demerouti et al. (2001). In seiner ursprünglichen Form unterscheidet das Modell zwischen Arbeitsanforderungen (*job demands*) und Arbeitsressourcen (*job resources*). Arbeitsanforderungen wie physische, psychologische, soziale oder organisatorische Aspekte der Arbeit erfordern anhaltende Anstrengung der Mitarbeitenden. Arbeitsressourcen hingegen sind Aspekte der Arbeit, die beim Erreichen von Arbeitszielen helfen, Anforderungen reduzieren können oder persönliches Wachstum fördern (Bakker & Demerouti, 2007). Empirische Befunde zeigten, dass hohe Arbeitsanforderungen primär mit der Erschöpfungskomponente von Burnout assoziiert waren, während fehlende Arbeitsressourcen hauptsächlich zur Distanzierung (*disengagement*) von der Arbeit führten (Demerouti et al., 2001).

Bakker und Demerouti (2007) benennen die Unterscheidung zweier unterschiedlicher psychologischer Prozesse im JD-R Modell. Der gesundheitsbeeinträchtigende Prozess beschreibt, wie chronische Arbeitsanforderungen die Energiereserven der Mitarbeitenden erschöpfen und über Burnout zu reduzierten organisationalen Outcomes führen. Der motivationale Prozess hingegen zeigt, wie Arbeitsressourcen durch ihre intrinsische (durch Bedürfnisbefriedigung) und extrinsische (als Instrument zur Zielerreichung) Wirkung

Arbeitsengagement fördern und zu positiven Ergebnissen wie höherer Leistung führen. Eine weitere wichtige Erkenntnis war außerdem, dass Ressourcen besonders dann ihr motivationales Potenzial entfalten, wenn Mitarbeitende mit hohen Anforderungen konfrontiert sind (Bakker & Demerouti, 2007).

Dieser Wirkmechanismus ist für die vorliegende Studie zentral, da er erklärt, wie Arbeitsengagement als Ergebnis des motivationalen Prozesses entsteht. Eine relevante Erweiterung des JD-R Modells erfolgte durch die Differenzierung zwischen Herausforderungs- und Hindernisanforderungen (Crawford et al., 2010). Während Herausforderungsanforderungen (*challenge demands*, z. B. hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck) positive Zusammenhänge mit Arbeitsengagement zeigten, waren Hindernisanforderungen (*hindrance demands*, z. B. Rollenkonflikte, bürokratische Hürden) negativ mit Arbeitsengagement assoziiert. Diese Differenzierung ist besonders relevant für das spätere Verständnis der Rolle von Verantwortung, die je nach Bewertung als Herausforderung oder Hindernis unterschiedliche Auswirkungen auf das Arbeitsengagement haben kann.

Empirische Befunde zeigen, dass Arbeitsengagement mit einer Vielzahl positiver individueller und organisationaler Outcomes assoziiert ist. Christian et al. (2011) fanden in ihrer Metaanalyse Zusammenhänge zwischen Arbeitsengagement und Arbeitsleistung. Auf individueller Ebene ist Arbeitsengagement mit höherem psychologischem Wohlbefinden (Bailey et al., 2017; Shimazu et al., 2012), besserer physischer Gesundheit (Hallberg & Schaufeli, 2006; Seppälä et al., 2012) und geringeren Kündigungsabsichten (Halbesleben, 2010) assoziiert. Engagiertere Mitarbeiter zeigen außerdem mehr Eigeninitiative (Hakanen et al., 2008) und sind innovativer (Agarwal, 2014). Diese positiven Effekte erstrecken sich auch auf den privaten Bereich, wo Arbeitsengagement mit höherer Lebenszufriedenheit einhergeht (Hakanen & Schaufeli, 2012). Personen die sich durch ihre Freizeit erholen erleben am nächsten Arbeitstag höheres Arbeitsengagement (Sonnentag, 2003). Auf organisationaler Ebene zeigen Studien, dass Teams und Organisationen mit höherem durchschnittlichem Engagement bessere Geschäftsergebnisse erzielen, einschließlich höherer Kundenzufriedenheit, Produktivität und Profitabilität (Harter et al., 2002; Xanthopoulou et al., 2009). Diese Befunde unterstreichen die praktische Relevanz des Konstrukts für Organisationen.

Neuere Forschung hat sich verstärkt der Frage gewidmet, inwieweit Arbeitsengagement ein stabiles (*trait*) oder variables (*state*) Phänomen darstellt. Tagebuchstudien zeigen, dass Arbeitsengagement sowohl trait-ähnliche als auch state-ähnliche Komponenten aufweist (Sonnentag, 2003; Sonnentag et al., 2010). Während ein

substanzieller Anteil der Varianz in Arbeitsengagement zwischen Personen liegt (ca. 40 bis 60 %), zeigen sich auch bedeutsame tägliche Fluktuationen innerhalb von Personen (Bakker, 2014). Diese Erkenntnis hat wichtige Implikationen für das Verständnis der Antezedenzen von Arbeitsengagement. Tägliche Arbeitsressourcen und -anforderungen können zu Schwankungen im Arbeitsengagement führen, wobei besonders die Verfügbarkeit von Ressourcen und die Art der Bewertung von Anforderungen eine Rolle spielen (Tadić et al., 2015). Dies unterstreicht die Bedeutung von kognitiven Bewertungsprozessen, die in der vorliegenden Studie im Kontext von Verantwortung untersucht werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich Arbeitsengagement als robustes und bedeutsames Konstrukt in der Arbeits- und Organisationspsychologie etabliert hat. Die theoretische Fundierung im JD-R Modell verdeutlicht, dass Arbeitsengagement als Ergebnis eines motivationalen Prozesses entsteht, bei dem Arbeitsressourcen eine Schlüsselrolle spielen. Die konsistenten empirischen Befunde zu positiven individuellen und organisationalen Outcomes unterstreichen die Relevanz des Konstrukts. Besonders bedeutsam für vorliegende Studie ist die Erkenntnis, dass Arbeitsengagement neben trait-ähnlichen auch state-ähnliche Komponenten enthält, was die Wahl eines Tagebuchdesigns zur Erfassung täglicher Fluktuationen im Arbeitskontext obligatorisch macht.

Nachdem nun die konzeptuelle und theoretische Basis von Arbeitsengagement dargelegt wurde, stellt sich die Frage, welche spezifischen Arbeitsplatzfaktoren das Arbeitsengagement von Mitarbeiter*innen fördern oder hemmen können. Wie bereits in der Einleitung dieser Arbeit skizziert, deuten aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt in die Richtung flachere Hierarchien zu etablieren, Mitarbeitenden mehr Eigenverantwortung zu übertragen und dezentrale Entscheidungsstrukturen zu festigen (Cheong et al., 2016; Lee et al., 2018). Vor diesem Hintergrund rückt dabei insbesondere das Konstrukt Verantwortung als potenziell relevanter Arbeitsplatzfaktor in den Fokus. In den folgenden Abschnitten wird daher untersucht, wie Verantwortung konzeptualisiert werden kann und welche Rolle sie für das Arbeitsengagement spielt.

Die Rolle von Verantwortung im Arbeitskontext

Obwohl Verantwortung ein grundlegendes Konstrukt in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung darstellt, ergeben sich aus zahlreichen Definitionen unterschiedliche Konzeptualisierungen des Konstrukts. Schlenker et al. (1994) sprechen in diesem Kontext gar von rätselhaften, nebulösen Qualitäten des Verantwortungskonzepts und betonen damit die Verschwommenheit des Begriffs. Verantwortung wird je nach theoretischer Perspektive als Kausalität, mentaler Zustand, Pflicht aufgrund von Vorgaben oder der eigenen

Rolle, oder auch als Antwort auf die Frage der Haftung beschrieben (Schlenker et al., 1994). Um die Auswirkungen von Verantwortung auf Mitarbeiter*innen, besonders ihr Arbeitsengagement, näher untersuchen zu können, ist es von Bedeutung, diese konzeptuelle Unschärfe des Konstrukts aufzulösen.

Die vielen verschiedener Konzeptualisierungen reichen von der klassischen Unterscheidung zwischen Verantwortung für Dinge (z. B. Budgets, Equipment, Projekte, etc.) und Verantwortung für Personen (Caplan et al., 1975) über proaktive Formen der freiwilligen Verantwortungsübernahme für Aufgaben (Morrison & Phelps, 1999) bis hin zu spezifischen Ausprägungen wie der Produktionsverantwortung (Jackson et al., 1993). Während die Rechenschaftspflicht (*accountability*) die nachträgliche Rechtfertigung von Entscheidungen beschreibt (Ferris et al., 1997), betont hingegen die Ergebnisverantwortung das subjektive Gefühl der persönlichen Verantwortlichkeit für Arbeitsergebnisse (Hackman & Oldham, 1975). Diese unterschiedlichen Blickwinkel auf das komplexe Phänomen tragen zur konzeptuellen Fragmentierung bei und erschweren die theoretische Integration und empirische Vergleichbarkeit erheblich.

Für die vorliegende Arbeit wurde die Definition von Bajorski (2022) gewählt, welche auf dem Konzept der Ergebnisverantwortung von Hackman und Oldham (1975) basiert. Dieses definiert sich als das Ausmaß, in dem Mitarbeiter*innen sich persönlich für die Ergebnisse ihrer Arbeit verantwortlich fühlen (Hackman & Oldham, 1976). Neben einer klaren konzeptuellen Abgrenzung zu anderen Definitionen von Verantwortung, ergeben sich daraus weitere Vorteile. Erstens kann Ergebnisverantwortung über verschiedene berufliche Kontexte angewandt werden, da beinahe jede Arbeitstätigkeit zu konkreten Ergebnissen führt. Zweitens erfasst diese Konzeptualisierung die subjektive Erfahrung von Verantwortung, die für motivationale Outcomes, wie zum Beispiel Arbeitsengagement, besonders relevant ist. Aus diesen Gründen erscheint die Operationalisierung von Ergebnisverantwortung in der vorliegenden Arbeit sinnvoll.

Diese Definition von Ergebnisverantwortung entstammt aus dem Job Characteristics Model (JCM, Hackman & Oldham, 1975), einem theoretischen Rahmenmodell zum Verständnis der Beziehung zwischen Arbeitsmerkmalen und personen- und arbeitsbezogenen Ergebnissen. Um die Rolle von Verantwortung im Entstehungsprozess von Arbeitsengagement zu verstehen, ist es daher essenziell, zunächst die theoretischen Grundlagen dieses Modells näher zu betrachten. Das JCM postuliert, dass Kerndimensionen der Arbeit über kritische psychologische Zustände zu positiven persönlichen und arbeitsbezogenen Ergebnissen führen. Gemeinsam mit zwei weiteren kritischen psychologischen Zuständen,

empfundene Bedeutsamkeit (*experienced meaningfulness of work*) und Wissen über die Ergebnisse (*knowledge of the actual results of work activities*), führt Ergebnisverantwortung (*experienced responsibility for outcomes*) dann zu positiven Mitarbeiterergebnissen. Dazu gehören hohe intrinsische Motivation, hohe Qualität der Arbeitsleistung, hohe Arbeitszufriedenheit, niedrige Abwesenheit und geringe Fluktuation (Hackman & Oldham, 1975).

Innerhalb des JCM nimmt Ergebnisverantwortung eine zentrale Stellung ein. Die Definition dieser persönlichen Verantwortlichkeit beschreibt mehr als nur formale Zuständigkeit. Sie umfasst ein starkes Gefühl der persönlichen Investition in die Arbeitsergebnisse. Dem Modell zufolge resultiert Ergebnisverantwortung primär aus der Kerndimension Autonomie (*autonomy*). Je mehr Freiheit Mitarbeitende bei der Arbeitsgestaltung und Entscheidung über Arbeitsabläufe haben, desto stärker werden Arbeitsergebnisse als Resultat eigener Anstrengungen und Entscheidungen wahrgenommen (Hackman & Oldham, 1976). Im Gegensatz dazu führt geringe Autonomie dazu, dass Ergebnisse eher externen Faktoren wie Anweisungen von Vorgesetzten oder starren Verfahrensvorschriften zugeschrieben werden. Hackman und Oldham (1976) beschreiben außerdem einen selbstverstärkenden Motivationszyklus. Wenn Mitarbeitende Verantwortung für ihre Arbeit empfinden und positive Ergebnisse erzielen, erleben sie intrinsische Belohnung und Stolz. Umgekehrt führen schlechte Ergebnisse unter Bedingungen hoher Verantwortung zu Unzufriedenheit und dem Bedürfnis, die Leistung zu verbessern, um die negativen Gefühle zu vermeiden.

Empirische Überprüfungen des JCM zeigen gemischte, aber überwiegend unterstützende Befunde. Meta-Analysen bestätigen positive Zusammenhänge zwischen den Kerndimensionen und Outcomes wie intrinsischer Motivation und Arbeitszufriedenheit (Fried & Ferris, 1987). Allerdings sind die postulierten Mediationseffekte über die kritischen psychologischen Zustände weniger konsistent nachweisbar (Behson et al., 2000; Boonzaier et al., 2001). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Modell zwar wichtige Zusammenhänge identifiziert, aber möglicherweise zusätzliche Mechanismen berücksichtigt werden müssen.

Eine zentrale Limitation des JCM liegt in seiner primär positiven Konzeptualisierung von Verantwortung als motivierender Faktor. Das Modell könnte nicht ausreichend berücksichtigen, dass Verantwortung auch beanspruchende Aspekte haben kann.

Verantwortung im Challenge-Hindrance Stressor Framework

Diese Lücke lässt sich mit dem Challenge-Hindrance Stressor Framework (Cavanaugh et al., 2000) adressieren, welches eine differenzierte Betrachtung von Arbeitsanforderungen,

wie Verantwortung, ermöglicht und sowohl deren motivierende als auch beanspruchende Effekte theoretisch integriert.

Das Challenge-Hindrance Stressor Framework (CHSF; Cavanaugh et al., 2000) entstand aus der Beobachtung, dass traditionelle Stressmodelle inkonsistente und teilweise paradoxe Befunde zu den Auswirkungen von Arbeitsstressoren produzierten. Während klassische Stresstheorien Arbeitsanforderungen primär als schädliche Faktoren konzeptualisieren (Karasek, 1979), zeigten empirische Befunde, dass bestimmte Stressoren gleichzeitig mit positiven (z. B. Motivation) und negativen (z. B. Erschöpfung) Outcomes assoziiert sein können (J. A. LePine et al., 2005). Das CHSF erweitert die transaktionale Stresstheorie von Lazarus und Folkman (1984), die betont, dass nicht objektive Stressoren sondern deren subjektive Bewertung die Stressreaktion determiniert. Darauf aufbauend unterscheidet das CHSF zwei fundamental verschiedene Arten von Stressoren.

Herausforderungsstressoren (*challenge stressors*) sind Arbeitsanforderungen, die trotz ihres stressauslösenden Charakters als Gelegenheiten für persönliches Wachstum, Zielerreichung oder als Auslöser für positive Emotionen wahrgenommen werden (J. A. LePine et al., 2005; N. P. Podsakoff et al., 2007). Sie werden als überwindbare Hindernisse betrachtet, deren Bewältigung zu einem Gefühl der Leistung und Kompetenz führt (Cavanaugh et al., 2000). Häufig genannte Herausforderungsstressoren umfassen hohe Arbeitsbelastung und Zeitdruck, Arbeitsplatzkomplexität, hohe Verantwortung und herausfordernde Ziele (Cavanaugh et al., 2000; N. P. Podsakoff et al., 2007).

Hindernisstressoren (*hindrance stressors*) sind demgegenüber Arbeitsanforderungen, die als unnötige Barrieren wahrgenommen werden, die den Fortschritt behindern und keine Möglichkeit für Wachstum oder Gewinn bieten (Cavanaugh et al., 2000). Sie werden als frustrierende Hindernisse erlebt, die die Zielerreichung erschweren ohne entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten (Cavanaugh et al., 2000; N. P. Podsakoff et al., 2007). Häufig genannte Hindernisstressoren sind Rollenambiguität und Rollenkonflikt, Ressourcenmangel, organisationale Politik, bürokratische Hürden und Arbeitsplatzunsicherheit (J. A. LePine et al., 2005; N. P. Podsakoff et al., 2007).

Die Validierung des CHSF erfolgte durch zahlreiche empirische Studien, die ein konsistentes Muster differenzieller Effekte aufzeigen. LePine et al. (2005) legten mit ihrer Metaanalyse den Grundstein für das Verständnis dieser unterschiedlichen Wirkungsmuster. Sie analysierten die Beziehungen zwischen Stressoren und Outcomes über multiple Studien hinweg und fanden, dass die inkonsistenten Befunde früherer Forschung durch die Unterscheidung zwischen Herausforderungs- und Hindernisstressoren erklärt werden können.

Die Forschung zu motivationalen und leistungsbezogenen Outcomes zeigt einen überwiegend klaren Zusammenhang. Herausforderungsstressoren korrelierten beispielsweise positiv mit Arbeitszufriedenheit (N. P. Podsakoff et al., 2007) und Arbeitsleistung (J. A. LePine et al., 2005), während Hindernisstressoren negative Zusammenhänge mit den beiden Outcomes aufwiesen. Andere Studien untersuchten spezifisch die Beziehung zu Arbeitsengagement und fanden ebenfalls, dass Herausforderungsstressoren positiv und Hindernisstressoren negativ mit Arbeitsengagement korrelierten (Crawford et al., 2010; Tadić et al., 2015). Entgegen diesem Muster fanden Min et al. (2015) neben dem erwarteten negativen Zusammenhang von Hindernisstressoren und Arbeitsengagement allerdings auch einen negativen Zusammenhang mit Herausforderungsstressoren.

Bei beanspruchungsbezogenen Outcomes zeigen sowohl Herausforderungs- als auch Hindernisstressoren positive Zusammenhänge mit emotionaler Erschöpfung, Burnout und anderen Stresssymptomen (Boswell et al., 2004; J. A. LePine et al., 2005). Dies lässt sich dadurch erklären, dass auch positiv bewertete Stressoren zwar motivierend wirken, deren Überwindung aber psychologische und physiologische Ressourcen verbraucht und dadurch zu erhöhter Beanspruchung führen kann. Typischerweise sind die Effekte von negativ bewerteten Stressoren stärker (Mazzola & Disselhorst, 2019). O'Brien und Beehr (2019) betonen jedoch, dass der Nutzen von Herausforderungsstressoren nur bis zu einem optimalen Niveau besteht. Werden individuelle Bewältigungskapazitäten überschritten, können Ressourcenverluste und Leistungseinbußen auftreten. In dieselbe Richtung weist die Metaanalyse von Mazzola und Disselhorst (2019), welche zeigt, dass hohe Levels von Herausforderungsstressoren bei Gesundheits- und Beanspruchungs-Outcomes ähnliche Effekte wie Hindernisstressoren haben können. Diese „Zu-viel-des-Guten“-Perspektive postuliert einen kurvilinearen Zusammenhang, welcher erklären kann, warum hohe Levels an Herausforderungsstressoren zu Überforderung und reduziertem Wohlbefinden führen können.

Die Einordnung von Verantwortung in das CHSF erfolgte bereits in der ursprünglichen Konzeptualisierung von Cavanaugh et al. (2000). Verantwortung wurde dort gemeinsam mit anderen Arbeitsanforderungen faktorenanalytisch begründet explizit den Herausforderungsstressoren zugeordnet. Empirische Studien bestätigen die Klassifikation von Verantwortung als Herausforderungsstressor weitestgehend, zeigen jedoch wichtige Nuancen (Boswell et al., 2004; J. A. LePine et al., 2005; Webster et al., 2011). Die bislang einzige Studie mit expliziter Messung von kognitiver Bewertung von Verantwortung (Webster et al., 2011) fand überwiegend Herausforderungs- und kaum Hindernisbewertungen für Verantwortung. Die Ergebnisse von Searle und Auton (2015) und das kritische Review von

LePine (2022) legen allerdings nahe, dass Verantwortung, genauso wie andere Herausforderungsstressoren, die situativ auch als Hindernis bewertet werden können, gleichzeitig als Herausforderung und Hindernis untersucht werden sollte. Das unterstreicht die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung von Verantwortung. Weitere empirische Befunde zur kognitiven Bewertung von Verantwortung als Herausforderung und Hindernis sind daher nötig, um die Mechanismen zu verstehen, die darüber entscheiden, ob Verantwortung zu erhöhtem oder verringertem Arbeitsengagement führt. Dies wird mit Blick auf Befunde, die zeigen, dass Verantwortung sowohl mit motivationalen Indikatoren, wie Arbeitsengagement, als auch mit Beanspruchungsindikatoren positiv korreliert, besonders deutlich (Crawford et al., 2010; Mazzola & Disselhorst, 2019). Diese Forschungslücke ist besonders relevant, da bisherige Studien entweder nur direkte Zusammenhänge untersuchen oder die täglichen Fluktuationen in der Bewertung von Verantwortung nicht erfassen. Die vorliegende Arbeit adressiert genau diese Lücke, indem sie in einem Tagebuchdesign untersucht, wie die tägliche kognitive Bewertung von Verantwortung als Herausforderung oder Hindernis das Arbeitsengagement beeinflusst.

Der Zusammenhang von Verantwortung und Arbeitsengagement

Die Synthese der bereits beschriebenen Modelle (JD-R, JCM und CHSF) ermöglicht ein umfassendes theoretisches Verständnis der komplexen Beziehung zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement. Diese Integration ist notwendig, da jedes Modell spezifische Aspekte beleuchtet, die erst in ihrer Gesamtheit die Wirkmechanismen von Verantwortung erklären können.

Das Job Demands-Resources Modell (Demerouti et al., 2001) bildet dabei den übergeordneten theoretischen Rahmen, indem es zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen unterscheidet und zwei zentrale psychologische Prozesse postuliert (Bakker & Demerouti, 2007). Der gesundheitsbeeinträchtigende Prozess beschreibt, wie chronische Arbeitsanforderungen zu Erschöpfung und negativen Gesundheitsfolgen führen, welche in weiterer Folge in negativen organisationalen Outcomes resultieren. Der motivationale Prozess hingegen zeigt, wie Arbeitsressourcen durch ihre intrinsische und extrinsische motivationale Rolle Arbeitsengagement fördern. Verantwortung lässt sich in diesem Modell primär als Arbeitsanforderung konzeptualisieren, nimmt jedoch eine besondere Position ein. Je nach Kontext und Bewertung kann sie auch als Ressource betrachtet werden und dadurch sowohl den motivationalen als auch den gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess beeinflussen.

Die Erweiterung des JD-R Modells durch die Unterscheidung zwischen Herausforderungs- und Hindernisanforderungen (Crawford et al., 2010) schlägt die Brücke

zum Challenge-Hindrance Stressor Framework (CHSF, Cavanaugh et al., 2000). Diese Differenzierung kann erklären, warum Verantwortung als Arbeitsanforderung nicht zwangsläufig zu negativen Outcomes führt, sondern unter bestimmten Bedingungen positive Zusammenhänge mit Arbeitsengagement zeigt (Crawford et al., 2010). Wenn Verantwortung als Herausforderung wahrgenommen wird, aktiviert sie eher den motivationalen Prozess des JD-R Modells, während Bewertung als Hindernis eher den gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess verstärkt.

Das Job Characteristics Model (JCM, Hackman & Oldham, 1976) liefert die tiefergehende Erklärung für die motivationalen Mechanismen, die dem positiven Zusammenhang zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement zugrunde liegen. Es spezifiziert, wie Verantwortung als kritischer psychologischer Zustand zu intrinsischer Motivation führt, indem Mitarbeitende eine persönliche Investition in ihre Arbeitsergebnisse entwickeln (Hackman & Oldham, 1976).

Die Integration des CHSF kann diese Perspektive durch Berücksichtigung kognitiver Bewertungsprozesse erweitern. Das CHSF erklärt, unter welchen Bedingungen, die im JCM beschriebenen motivationalen Mechanismen aktiviert oder gehemmt werden. Die Bewertung von Verantwortung als Herausforderung verstärkt die intrinsische Motivation und fördert damit den motivationalen Prozess des JD-R Modells. Diese Herausforderungsbewertung transformiert die potenziell belastende Arbeitsanforderung Verantwortung in eine Ressource für persönliches Wachstum und Entwicklung. Umgekehrt kann eine Bewertung als Hindernis die motivationalen Mechanismen blockieren und stattdessen den gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess aktivieren, wodurch Verantwortung zu emotionaler Erschöpfung und reduziertem Arbeitsengagement führen kann.

Die Ergebnisse empirischer Forschung sprechen für diese integrative Perspektive. Metaanalytische Befunde zeigen, dass Herausforderungsanforderungen, wie Verantwortung, positive Zusammenhänge mit Arbeitsengagement aufweisen (Crawford et al., 2010), während gleichzeitig auch Zusammenhänge mit Beanspruchungsindikatoren bestehen. Diese scheinbar widersprüchlichen Befunde werden durch die theoretische Integration verständlich.

Verantwortung aktiviert sowohl motivationale Prozesse (über die JCM-Mechanismen bei Herausforderungsbewertung) als auch potenziell belastende Prozesse (bei hoher Intensität oder Hindernisbewertung). Die relative Stärke bestimmt die resultierenden Effekte auf Arbeitsengagement. Ebenfalls relevant für die vorliegende Arbeit ist die Erkenntnis aus Tagebuchstudien, dass sowohl die Bewertung von Verantwortung als auch das resultierende Arbeitsengagement innerhalb von Personen über Zeit variieren (Bakker, 2014; Searle &

Auton, 2015; Sonnentag, 2003). Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass tägliche Schwankungen in verfügbaren Ressourcen (JD-R) die kognitive Bewertung von Verantwortung (CHSF) beeinflussen, was wiederum die Aktivierung motivationaler Mechanismen (JCM) und damit das Ausmaß des Arbeitsengagements bestimmt.

Basierend auf den Überlegungen dieser Modellsynthese und Ergebnissen aus der bisherigen empirischen Forschung, die sowohl positive als auch negative Effekte nahelegen, komme ich zur Annahme, dass Verantwortung das Arbeitsengagement maßgeblich beeinflusst, wobei Richtung und Ausmaß dieses Zusammenhangs noch unklar sind. Daher postuliere ich folgende Hypothese:

H1: Verantwortung steht in Zusammenhang mit Arbeitsengagement.

Die bewusst ungerichtete Formulierung dieser Hypothese reflektiert die empirische und theoretische Komplexität der Beziehung der beiden Konstrukte. Sie ermöglicht die Identifikation der tatsächlichen Zusammenhänge in täglichen Fluktuationen und respektiert sowohl das motivationale Potenzial von Verantwortung als auch die Ambivalenz der Bewertungsprozesse. Die subjektive Bewertung scheint entscheidend für die resultierenden Effekte auf Arbeitsengagement zu sein (Crawford et al., 2010; Tadić et al., 2015). Die Unterscheidung zwischen Herausforderungs- und Hindernisbewertung bietet einen vielversprechenden Erklärungsansatz. Diese Überlegung führt zur Notwendigkeit, die vermittelnde Rolle kognitiver Bewertungsprozesse genauer zu untersuchen.

Die Kognitive Bewertung von Verantwortung und ihre vermittelnde Rolle

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass der Zusammenhang zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement komplex ist und die Art und Weise, wie Mitarbeiter*innen Verantwortung kognitiv bewerten eine zentrale Rolle für die resultierenden Effekte auf das Arbeitsengagement spielt.

Die Grundlage für die Rolle kognitiver Bewertungsprozesse liefert das transaktionale Stressmodell (*transactional theory of stress and coping*) von Lazarus und Folkman (1984). Das Modell rückte die subjektive Bewertung von Stressoren ins Zentrum des Prozesses der Stressentstehung. Das Modell postuliert, dass Stress kein direktes Resultat objektiver Umweltbedingungen ist, sondern dass er aus der Transaktion zwischen Person und Umwelt, vermittelt durch kognitive Bewertungsprozesse, entsteht. Das Modell unterscheidet zwei zentrale Bewertungsprozesse. Die primäre Bewertung (*primary appraisal*) bezieht sich auf die Einschätzung der Bedeutsamkeit einer Situation für das persönliche Wohlbefinden. Dabei

werden Situationen als irrelevant (*irrelevant*), günstig-positiv (*benign-positive*) oder stressrelevant (*stressful*) eingestuft. Stressrelevante Situationen werden in der primären Bewertung weiter differenziert in Schaden/Verlust (*harm/loss*), wenn bereits negative Folgen eingetreten sind, Bedrohung (*threat*), wenn negative Folgen antizipiert werden und Herausforderung (*challenge*), wenn eine Möglichkeit für Gewinn oder Wachstum besteht (Lazarus & Folkman, 1984). Die sekundäre Bewertung (*secondary appraisal*) bezieht sich auf die Einschätzung der verfügbaren Ressourcen und Bewältigungsstrategien (*coping options*). Entscheidend ist, dass die beiden Bewertungsprozesse nicht hintereinander, sondern oft simultan und interaktiv ablaufen (Lazarus & Folkman, 1984).

Ein wichtiger Aspekt, welcher in der neueren Stressforschung zunehmend Beachtung findet, ist die Möglichkeit, dass Stressoren gleichzeitig als Herausforderung und Hindernis wahrgenommen werden können. Während frühere Konzeptualisierungen davon ausgingen, dass Stressoren entweder als Herausforderung oder als Hindernis bewertet werden (Cavanaugh et al., 2000), zeigen neuere Ergebnisse, dass dieselben Stressoren simultan Aspekte von beiden Bewertungen aufweisen können (Searle & Auton, 2015; Webster et al., 2011). Diese Erkenntnisse weisen auf die Relevanz hin, die Bewertung von Stressoren zu messen und sich nicht a-priori auf eine Einteilung festzulegen.

Ebenfalls zentral für das Verständnis kognitiver Bewertungsprozesse ist deren zeitliche Dynamik. Forschungsergebnisse zeigen, dass kognitive Bewertungen von Arbeitsanforderungen täglichen Schwankungen unterliegen. Searle und Auton (2015) konnten in ihrer Tagebuchstudie nachweisen, dass die tägliche Variation in Bewertungen von Stressoren mit Variationen in affektiven Zuständen assoziiert ist. Ähnlich zeigten Tadić et al. (2015) in einer Tagebuchstudie, dass Herausforderungs- und Hindernisstressoren auf Tagesebene variieren und diese Variationen bedeutsame Auswirkungen auf das tägliche Wohlbefinden haben. Diese Variabilität in Bewertungen innerhalb von Personen deutet darauf hin, dass dieselbe Arbeitsanforderung von Tag zu Tag unterschiedlich bewertet werden kann, abhängig von situativen Faktoren und individuellen Zuständen. Daher ist anzunehmen, dass auch die Bewertung von Verantwortung als Herausforderung oder Hindernis solchen täglichen Schwankungen unterliegt.

Das ambivalente Wirkungsmuster von Stressoren ist empirisch gut belegt. Meta-analytische Befunde zeigen, dass Verantwortung sowohl mit motivationalen Indikatoren wie Arbeitsengagement als auch mit Beanspruchungsindikatoren wie emotionaler Erschöpfung positiv korreliert (Crawford et al., 2010; LePine et al., 2005; Mazzola & Disselhorst, 2019). Diese scheinbar paradoxen Effekte verdeutlichen, dass Herausforderungsstressoren wie

Verantwortung zwar motivierend wirken, gleichzeitig aber auch psychophysiologische Ressourcen verbrauchen, was die Notwendigkeit differenzierter Betrachtung unterstreicht.

Die empirische Forschung dokumentiert überwiegend positive Zusammenhänge zwischen Herausforderungsstressoren und Arbeitsengagement (Crawford et al., 2010; Karatepe et al., 2014; M. A. LePine, 2022; Tadić et al., 2015; Zhang et al., 2024). Entgegen dieser Erwartung zeigten sich allerdings auch negative Zusammenhänge zu Arbeitsengagement (Min et al., 2015). Andererseits zeigen Hindernisstressoren einen negativen Zusammenhang mit Arbeitsengagement (Crawford et al., 2010; M. A. LePine, 2022; Min et al., 2015; Tadić et al., 2015; Zhang et al., 2024). Konkrete Studien, welche die Auswirkungen von Verantwortung auf Arbeitsengagement unter der Berücksichtigung von Herausforderungs- und Hindernisbewertungen untersuchen, existieren derzeit nicht. Lediglich Karatepe et al. (2014) zeigte, dass Verantwortung bei Herausforderungsbewertung mit erhöhtem Arbeitsengagement assoziiert ist, wobei eine Hindernisbewertung allerdings nicht erhoben wurde. Diese Lücke soll in der vorliegenden Arbeit geschlossen werden.

Die Rolle der kognitiven Bewertung lässt sich nahtlos in die bereits dargestellte Synthese von JD-R Modell, JCM und CHSF integrieren. Im Rahmen des JD-R Modells fungiert die kognitive Bewertung als entscheidendes Bindeglied, das bestimmt, ob eine Arbeitsanforderung wie Verantwortung primär den motivationalen oder den gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess aktiviert. Eine Herausforderungsbewertung verstärkt den motivationalen Prozess, indem sie die Arbeitsanforderung in eine Ressource transformiert, die intrinsische Motivation und Arbeitsengagement fördert. Eine Hindernisbewertung hingegen verstärkt den gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess und führt zu Ressourcenverlusten und reduziertem Arbeitsengagement.

Das JCM liefert zusätzliche Erklärungen für die positiven Effekte der Herausforderungsbewertung. Wenn Verantwortung als Herausforderung bewertet wird, verstärkt dies das Erleben von Bedeutsamkeit und persönlicher Verantwortung für Ergebnisse, zwei der kritischen psychologischen Zustände im JCM. Diese verstärkten psychologischen Zustände führen zu erhöhter intrinsischer Motivation, die sich in gesteigertem Arbeitsengagement manifestiert (Crawford et al., 2010). Bei Hindernisbewertung werden diese motivationalen Mechanismen gehemmt.

Studienergebnisse zeigten, dass Hindernisstressoren zu höherer Belastung (N. P. Podsakoff et al., 2007) und reduzierter Motivation (J. A. LePine et al., 2005) führen, da sie als Barrieren ohne Entwicklungspotenzial wahrgenommen werden. Dies steht im Einklang mit den Annahmen des JCM, wonach die erlebte Bedeutsamkeit ein kritischer psychologischer

Zustand für intrinsische Motivation ist (Hackman & Oldham, 1976), welche in Folge einer Hindernisbewertung gehemmt wird und dadurch in geringerem Arbeitsengagement resultiert.

Basierend auf den empirischen Befunden und der theoretischen Integration lassen sich spezifische Hypothesen zur vermittelnden Rolle der kognitiven Bewertung im Zusammenhang zwischen täglicher Verantwortung und Arbeitsengagement ableiten.

Die Herausforderungsbewertung von täglicher Verantwortung sollte als positiver Mediator fungieren. Wenn Mitarbeiter*innen Verantwortung als Herausforderung bewerten, aktiviert dies motivationale Prozesse, die zu erhöhtem Arbeitsengagement führen. Die Modellsynthese zeigt, dass diese Bewertung sowohl über die Verstärkung motivationaler Prozesse im JD-R Modell als auch über die Aktivierung kritischer psychologischer Zustände im JCM zu positiven Arbeitsengagement führt. Daher postuliere ich folgende Hypothese:

H2a: Erlebte Verantwortung hat einen positiven indirekten Effekt auf Arbeitsengagement durch Herausforderungsbewertung.

Komplementär dazu sollte die Hindernisbewertung von täglicher Verantwortung als negativer Mediator wirken. Wenn Verantwortung von Mitarbeiter*innen als Hindernis bewertet wird, aktiviert dies primär den gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess des JD-R Modells und blockiert die motivationalen Mechanismen des JCM. Folglich postuliere ich folgende Hypothese:

H2b: Erlebte Verantwortung hat einen negativen indirekten Effekt auf Arbeitsengagement durch Hindernisbewertung.

Diese Hypothesen berücksichtigen die Möglichkeit beider Bewertungen, indem sie separate medierende Pfade für Herausforderungs- und Hindernisbewertungen spezifizieren. Das ermöglicht die Untersuchung, wie dieselbe Verantwortung über unterschiedliche kognitive Bewertungsprozesse sowohl positive als auch negative Effekte auf Arbeitsengagement haben kann. Die Verwendung eines Tagebuchdesigns ist besonders geeignet, diese dynamischen Bewertungsprozesse und ihre Effekte auf täglicher Ebene zu erfassen.

Der Einfluss von Resilienz auf die Stressbewertung

Während die bisherigen Ausführungen zeigen, dass kognitive Bewertungsprozesse eine zentrale vermittelnde Rolle im Zusammenhang zwischen Verantwortung und

Arbeitsengagement spielen, bleibt die Frage offen, welche individuellen Faktoren beeinflussen, ob Personen Verantwortung eher als Herausforderung oder Hindernis bewerten. Ein vielversprechender Ansatzpunkt ist dabei das Persönlichkeitsmerkmal Resilienz, das die Fähigkeit beschreibt, mit stressreichen Situationen adaptiv umzugehen und diese als bewältigbar wahrzunehmen (Connor & Davidson, 2003; Tugade & Fredrickson, 2004).

Das Konzept der Resilienz hat in der psychologischen Forschung eine bemerkenswerte Evolution durchlaufen und wird heute durch verschiedene theoretische Perspektiven charakterisiert. Ursprünglich aus der Entwicklungspsychologie stammend, wurde Resilienz zunächst als Phänomen verstanden, bei dem Kinder trotz widriger Umstände eine positive Entwicklung zeigen (Garmezy et al., 1984; E. E. Werner & Smith, 1982). Diese frühe Konzeptualisierung fokussierte primär auf die Abwesenheit von Psychopathologie nach traumatischen Ereignissen und betrachtete Resilienz als außergewöhnliche Eigenschaft weniger Individuen (Fletcher & Sarkar, 2013).

Mit der Weiterentwicklung des Forschungsfeldes entstanden verschiedene Konzeptualisierungen von Resilienz, die sich in drei Wellen der Resilienzforschung einteilen lassen (Richardson, 2002). Die erste Welle fokussierte auf die Identifikation von Eigenschaften, Schutzfaktoren und Qualitäten, die resiliente Personen charakterisieren. Aus dieser phänomenologischen Perspektive entstanden ganze Listen einzelner Schutzfaktoren. Operationalisiert wurde dieser Ansatz etwa in der Connor-Davidson Resilience Scale (Connor & Davidson, 2003), die Resilienz als Kombination persönlicher Qualitäten wie Beharrlichkeit, Selbstwirksamkeit und Anpassungsfähigkeit misst. Die zweite Welle verschob den Fokus auf den Resilienzprozess selbst, das heißt, wie Menschen auf Stressoren, Widrigkeiten oder Lebensherausforderungen reagieren und sich davon erholen. Diese prozessorientierte Perspektive betrachtet Resilienz als dynamischen Anpassungsprozess, der durch die Interaktion zwischen Person und Umwelt entsteht (Luthar et al., 2000; Masten, 2001). Die dritte Welle nach Richardson (2002) nimmt eine postmoderne, spirituelle Perspektive ein und konzeptualisiert Resilienz als Kraft oder Energie, die in jedem Menschen existiert und zu Selbstverwirklichung, Altruismus und Weisheit, sowie in Harmonie mit einer spirituellen Quelle von Stärke zu leben führt. Diese Perspektive betrachtet Resilienz als fundamentale menschliche Antriebskraft zur positiven Adaption.

Die in der vorliegenden Arbeit verwendete Konzeptualisierung und Operationalisierung von Smith et al. (2008), welche Resilienz als die Fähigkeit definiert, sich von Stress zu erholen und „zurückzufedern“ (*bounce back*), lässt sich mit der Brief Resilience Scale (BRS) messen. Smith et al. (2008) grenzen die BRS von trait-orientierten Ansätzen der

ersten Welle nach Richardson (2002) ab, welche multiple Persönlichkeitseigenschaften messen und fokussieren die BRS auf den Kernprozess der Stresserholung. Daher lässt sich die der BRS zugrundeliegende Konzeptualisierung am ehesten in die prozessorientierte zweite Welle nach der klassischen Unterteilung von Richardson (2002) einordnen. Dabei gilt zu beachten, dass die BRS das Resultat des Prozesses erfasst, den Prozess selbst allerdings nicht abbildet und daher in neueren Publikationen einer Outcome-Perspektive zugeordnet wird (D. M. Fisher et al., 2019).

Obwohl die BRS konzeptuell den Resilienzprozess in den Mittelpunkt stellt und sich damit von trait-orientierten Maßen abgrenzt, wird sie in der vorliegenden Studie als stabiles Persönlichkeitsmerkmal operationalisiert. Diese scheinbare Diskrepanz lässt sich allerdings wie folgt auflösen. Die BRS misst nicht den aktuellen Erholungsprozess selbst, sondern die generelle Fähigkeit zur Erholung von Stress (Smith et al., 2008). Diese Fähigkeit kann als relativ stabile Disposition verstanden werden, die über Situationen und Zeit hinweg konsistent ist. Während der konkrete Erholungsprozess nach einem spezifischen Stressor variabel ist (*state*), bleibt die grundlegende Kapazität zur Erholung relativ stabil (*trait*). Diese Interpretation wird durch die hohe Retest-Reliabilität ($ICC = .69$ über einen Monat) der BRS gestützt (Smith et al., 2008).

Für die Untersuchung des Einflusses der stabilen Resilienz-Disposition auf die täglichen Fluktuationen in der Bewertung von Verantwortung erweist sich diese trait-ähnliche Operationalisierung daher als sinnvoll. Im Kontext der täglichen Bewertung von Verantwortung erscheint die schnelle Erholung von Stress relevanter als das Vorhandensein bestimmter Persönlichkeitseigenschaften oder Schutzfaktoren. Während trait-orientierte Maße wie die Connor-Davidson Resilience Scale (Connor & Davidson, 2003) möglicherweise erfassen, welche Ressourcen einer Person zur Verfügung stehen, misst die BRS direkt die funktionale Kapazität mit täglichen Stressoren umzugehen und sich von ihnen zu erholen, eine Fähigkeit, die für die wiederholte Konfrontation mit Verantwortung im Arbeitsalltag besonders relevant ist.

Die theoretische Verbindung zwischen der „bounce back“-Konzeptualisierung von Resilienz und kognitiven Bewertungsprozessen lässt sich über mehrere Mechanismen herstellen. Die Fähigkeit zur schnellen Erholung von Stress schafft eine fundamentale Zuversicht in die eigene Bewältigungsfähigkeit, die direkt beeinflusst, wie neue Stressoren bewertet werden. Tugade und Fredrickson (2004) zeigten in ihrer Studie, dass resiliente Personen positive Emotionen nutzen, um sich von negativen emotionalen Erfahrungen zu erholen. Diese Fähigkeit zur emotionalen Regulation beeinflusst direkt die primäre Bewertung

von Stressoren im Sinne des transaktionalen Stressmodells von Lazarus und Folkman (1984). Personen, die wissen, dass sie sich schnell von Rückschlägen erholen können, neigen dazu, potenziell stressreiche Situationen eher als Herausforderungen denn als Bedrohungen wahrzunehmen (Tugade & Fredrickson, 2004).

Im Kontext des Challenge-Hindrance Stressor Frameworks (CHSF, Cavanaugh et al., 2000) zeigt die empirische Forschung differenzierte Zusammenhänge zwischen Resilienz und der Art der Stressbewertung. In einer Tagebuchstudie untersuchten Mitchell et al. (2019) die moderierende Rolle von Resilienz auf die täglichen Zusammenhänge zwischen Leistungsdruck und kognitiver Bewertung. Die Ergebnisse zeigten, dass Personen mit hoher Resilienz bei niedrigem Leistungsdruck zwar niedrigere Herausforderungsbewertungen aufwiesen, bei hohem Leistungsdruck jedoch signifikant höhere Herausforderungsbewertungen zeigten als Personen mit niedriger Resilienz. Gleichzeitig war die Bedrohungsbewertung bei resilienten Personen generell schwächer ausgeprägt. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Resilienz besonders unter Belastung ihre protektive Wirkung entfaltet und die Tendenz verstärkt, Anforderungen als bewältigbare Herausforderungen zu sehen.

Allerdings zeigen sich in der Literatur auch inkonsistente Befunde bezüglich der Rolle von Resilienz bei Herausforderungsbewertungen. Komplementäre Ergebnisse von Raper et al. (2024) verdeutlichen die Komplexität und teilweise Widersprüchlichkeit der Zusammenhänge. Während Resilienz negativ mit Hindernis- und Bedrohungsbewertungen korrelierte, zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang mit Herausforderungsbewertungen. Dies deutet darauf hin, dass Resilienz primär die Tendenz reduziert, Stressoren negativ zu bewerten, anstatt positive Bewertungen zu verstärken. Diese Interpretation wurde durch Moderationsanalysen gestützt. Resilienz pufferte signifikant die Beziehung zwischen Hindernisbewertung und Ärger ab, hatte jedoch keinen verstärkenden Effekt auf die Beziehung zwischen Herausforderungsbewertung und positivem Affekt.

Die Diskrepanz zwischen den Befunden von Mitchell et al. (2019) und Raper et al. (2024) lässt sich möglicherweise durch konzeptuelle Unterschiede erklären, obwohl beide Studien Tagebuchdesigns verwendeten. Mitchell et al. (2019) untersuchten spezifischen Leistungsdruck als klar definierten Stressor und dessen Auswirkungen auf Verhaltensweisen (z. B. Organizational Citizenship Behavior), während Raper et al. (2024) generelle Stressbewertungen erfassten und auf emotionale Outcomes (z. B. Ärger) fokussierten. Diese Unterschiede deuten darauf hin, dass Resilienz ihre verstärkende Wirkung auf Herausforderungsbewertungen primär bei klar definierten leistungsbezogenen Stressoren entfaltet, während bei unspezifischen Stressoren vor allem die puffernde Wirkung gegen

negative Bewertungen hervortritt. Weitere empirische Befunde liefern Crane und Searle (2016), die demonstrierten, dass Resilienz den positiven Zusammenhang zwischen Hindernisstressoren und psychischer Belastung signifikant abschwächte und dass die Exposition gegenüber Herausforderungstressoren bei resilienten Personen sogar zu einer Stärkung der Resilienz führte.

Während die bisherigen Befunde sich direkt auf Resilienz als isoliertes Konstrukt beziehen, erweitert die Forschung zum psychologischen Kapital (*PsyCap*) den Blick auf Resilienz als Teil eines breiteren Ressourcensystems. Luthans et al. (2007) definierten *PsyCap* als einen höhergeordneten Zustand positiver psychologischer Entwicklung, der durch vier Facetten charakterisiert ist. *Selbstwirksamkeit* wird durch das Vertrauen, herausfordernde Aufgaben anzunehmen und erfolgreich zu bewältigen beschrieben, während *Optimismus* eine positive Attribution über gegenwärtigen und zukünftigen Erfolg beschreibt (Khelifat et al., 2021). *Hoffnung* wird als Ausdauer bei der Zielverfolgung und flexible Anpassung von Wegen zur Zielerreichung beschrieben und *Resilienz* charakterisiert sich durch die Fähigkeit, bei Problemen und Widrigkeiten durchzuhalten, sich zu erholen und darüber hinauszuwachsen (Khelifat et al., 2021). Bei der Interpretation der Befunde aus Studien bezüglich *PsyCap* ist im Kontext dieser Arbeit jedoch Vorsicht geboten. Die synergistischen Effekte der vier *PsyCap*-Facetten bedeuten, dass Befunde zum Gesamtkonstrukt nicht uneingeschränkt auf die isolierte Resilienz-Komponente übertragbar sind. Während die BRS spezifisch die Erholungsfähigkeit misst, erfasst Resilienz als Teil von *PsyCap* ein breiteres Spektrum an Bewältigungsressourcen im Zusammenspiel mit Selbstwirksamkeit, Optimismus und Hoffnung. Dennoch bieten Studien zu *PsyCap* wertvolle Einblicke in die generellen Wirkmechanismen positiver psychologischer Ressourcen bei der Stressbewertung.

Im Kontext des CHSF (Cavanaugh et al., 2000) zeigen empirische Studien konsistente Zusammenhänge *PsyCap* und der Art der Stressbewertung. Min et al. (2015) fanden in ihrer Studie mit Hotelmitarbeiter*innen, dass Personen mit hohem *PsyCap* bei Herausforderungstressoren höheres Arbeitsengagement zeigten, während Personen mit niedrigem *PsyCap* reduziertes Arbeitsengagement aufwiesen. Diese Studie demonstrierte auch, dass *PsyCap* die negativen Effekte sowohl von Herausforderungs- als auch Hindernisstressoren auf Burnout milderte. Khelifat et al. (2021) erweiterten diese Befunde und zeigten, dass *PsyCap* als Moderator zwischen den beiden Stressortypen und interpersonellen Citizenship-Verhalten fungiert, wobei die schädlichen Effekte von Stressoren bei hohem *PsyCap* abgeschwächt wurden. Diese Befunde unterstützen die generelle Annahme, dass positive psychologische Ressourcen, zu denen man auch Resilienz zählen

kann, die Bewertung und Bewältigung von Stressoren beeinflussen, auch wenn die spezifische Rolle der Resilienz-Komponente in diesen Studien nicht isoliert untersucht wurde.

Die Annahme einer moderierenden Rolle von Resilienz in der Beziehung zwischen Verantwortung und deren kognitiver Bewertung basiert auf mehreren theoretischen Überlegungen. Die Conservation of Resources Theorie (Hobfoll, 1989) bietet dabei einen zentralen Erklärungsrahmen. Die Theorie postuliert, dass Personen mit größeren Ressourcen weniger vulnerabel für Ressourcenverluste und eher in der Lage sind, Anforderungen als Investitionsmöglichkeiten zu betrachten. Im Kontext der vorliegenden Arbeit bedeutet das, dass resiliente Personen die mit Verantwortung verbundenen Anforderungen eher als Chance zum Ressourcengewinn und weniger als Bedrohung ihrer Ressourcen wahrnehmen. Zweitens zeigen Studien zur kognitiven Flexibilität, dass resiliente Personen über eine größere Bandbreite an Interpretationsmöglichkeiten für mehrdeutige Situationen verfügen (Genet & Siemer, 2011). Verantwortung als inhärent ambivalenter Stressor (mit Potenzial für sowohl positive als auch negative Outcomes) wird von resilienten Personen eher in einem positiven Licht interpretiert. Die empirischen Befunde von Mitchell et al. (2019), die zeigen, dass resiliente Personen besonders bei hohem Druck zu Herausforderungs- und weniger zu Bedrohungsbewertungen tendieren, sowie die Ergebnisse von Crane und Searle (2016), die zeigen dass Exposition gegenüber Herausforderungsstressoren die Resilienz weiter stärkt, unterstützen diese theoretischen Annahmen.

Die Integration von Resilienz in die bereits in vorigen Kapiteln dargestellte Modellsynthese aus JD-R Modell (Demerouti et al., 2001), JCM (Hackman & Oldham, 1975) und CHSF (Cavanaugh et al., 2000) erweitert das Verständnis der Wirkmechanismen bedeutend. Im Rahmen des JD-R Modells kann Resilienz als persönliche Ressource konzeptualisiert werden, die die Aktivierung des motivationalen entgegen des gesundheitsbeeinträchtigenden Prozesses beeinflusst. Persönliche Ressourcen interagieren mit Arbeitsanforderungen und beeinflussen, welcher der beiden Prozesse dominiert (Xanthopoulou et al., 2007). Bei hoher Resilienz wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Verantwortung den motivationalen Prozess aktiviert, da die Bewertung als Herausforderung wahrscheinlicher wird. Im Kontext des JCM verstärkt Resilienz die positiven motivationalen Mechanismen, die durch Verantwortung ausgelöst werden. Die charakteristische Zuversicht resilienter Personen in ihre Bewältigungsfähigkeit erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie die mit Verantwortung verbundene Autonomie als persönlich bereichernd erleben und die daraus resultierende Verantwortung als motivierend wahrnehmen. Dies verstärkt die im JCM postulierten kritischen psychologischen Zustände und führt zu stärkeren positiven Outcomes.

Das CHSF wird durch die Berücksichtigung von Resilienz um eine wichtige individuelle Differenzierungsvariable erweitert. Während das Rahmenmodell ursprünglich primär auf die Eigenschaften der Stressoren fokussierte, zeigt die Integration von Resilienz, dass individuelle Unterschiede systematisch beeinflussen, ob ein Stressor als Herausforderung oder Hindernis bewertet wird. Dies erklärt, warum Verantwortung bei verschiedenen Personen zu unterschiedlichen Bewertungen und damit zu unterschiedlichen Effekten auf Arbeitsengagement führen kann.

Die teilweise inkonsistenten Befunde zur Rolle von Resilienz bei Herausforderungsbewertungen erfordern eine differenzierte Betrachtung bei der Hypothesenformulierung. Während die Evidenz für eine puffernde Wirkung von Resilienz gegen negative Bewertungen robuster erscheint (Crane & Searle, 2016; Raper et al., 2024), ist die verstärkende Wirkung auf positive Bewertungen weniger eindeutig belegt. Dennoch sprechen mehrere Argumente für die Formulierung beider Hypothesen in der vorgeschlagenen Form. Erstens zeigt die Studie von Mitchell et al. (2019) mit ihrem Tagebuchdesign eine hohe methodische Passung zur vorliegenden Arbeit und findet klare Evidenz für verstärkte Herausforderungsbewertungen bei resilienten Personen unter Belastung. Zweitens ist Verantwortung als spezifischer leistungsbezogener Stressor (J. A. LePine et al., 2005) möglicherweise besonders geeignet, die positiven Bewertungstendenzen resilienter Personen zu aktivieren. Drittens ermöglicht die Testung beider Hypothesen, zur Klärung der inkonsistenten Befundlage beizutragen und spezifische Randbedingungen für die unterschiedlichen Effekte von Resilienz zu identifizieren.

Basierend auf diesen theoretischen Überlegungen und empirischen Befunden lassen sich spezifische Hypothesen zur moderierenden Rolle von Resilienz ableiten. Resiliente Personen sollten aufgrund ihrer Fähigkeit in Anforderungen Wachstumschancen zu erkennen und ihrer Zuversicht in die eigene Bewältigungsfähigkeit, Verantwortung eher als Herausforderung bewerten. Diese Tendenz sollte sich in einer stärkeren positiven Beziehung zwischen täglicher Verantwortung und Herausforderungsbewertung bei Personen mit hoher Resilienz manifestieren. Daher postuliere ich folgende Hypothese:

H3a: Der Zusammenhang von Verantwortung und der Bewertung als

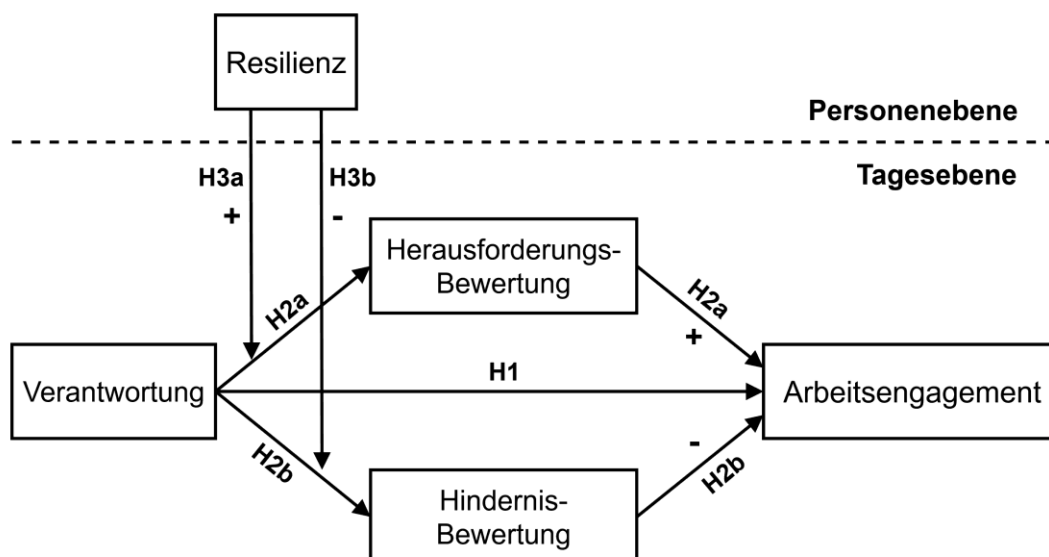
Herausforderungsstressor wird durch Resilienz moderiert. Bei hoher Resilienz steigt die Tendenz Verantwortung als Herausforderung zu bewerten.

Komplementär dazu sollte Resilienz als Puffer gegen Hindernisbewertungen wirken. Die Fähigkeit resilienter Personen zur schnellen emotionalen Erholung verhindert, dass temporäre Rückschläge als dauerhafte Barrieren wahrgenommen werden, was dazu führt, dass zukünftige stressende Situationen als weniger bedrohlich wahrgenommen werden (Tugade & Fredrickson, 2004). Zudem ermöglicht die kognitive Flexibilität resilienter Personen, alternative Interpretationsmöglichkeiten für potenziell hinderliche Situationen zu erkennen und diese als überwindbar zu bewerten (Genet & Siemer, 2011). Diese Tendenzen sollten sich in einer schwächeren negativen Beziehung zwischen täglicher Verantwortung und Hindernisbewertung bei Personen mit hoher Resilienz manifestieren. Daher postuliere ich folgende Hypothese:

H3b: Der Zusammenhang von Verantwortung und der Bewertung als Hindernisstressor wird durch Resilienz moderiert. Bei hoher Resilienz sinkt die Tendenz Verantwortung als Hindernis zu bewerten.

Diese Hypothesen erweitern das Verständnis der Beziehung zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement um eine wichtige individuelle Differenzierungsvariable und tragen zur Klärung der Frage bei, unter welchen Bedingungen Verantwortung zu positiven bzw. negativen Outcomes führt. Die Verwendung eines Tagebuchdesigns ermöglicht dabei die Untersuchung von Cross-Level Interaktionen zwischen Resilienz und den täglichen Fluktuationen in Verantwortung und deren Bewertung. Das komplette theoretische Modell der vorliegenden Arbeit ist in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1. Grafische Darstellung des Forschungsmodells



Methode

Studiendesign

Die Studie wurde vor der Datenerhebung im Open Science Framework präregistriert und wie geplant durchgeführt. Dabei gab es keine inhaltlichen Abweichungen vom Registrierungsplan (doi.org/10.17605/OSF.IO/FJV5D).

Um die Zusammenhänge zwischen Verantwortung, individueller Stressbewertung, Resilienz und Arbeitsengagement in der Zielgruppe berufstätiger Personen mit Fokus auf intrapersonelle Unterschiede untersuchen zu können, wurde ein Tagebuchdesign gewählt. Eine Tagebuchstudie ermöglicht die Erfassung der Variabilität auf Tagesebene und die Untersuchung dynamischer Prozesse im Arbeitsalltag (Ohly et al., 2010), sowie die Analyse intrapersoneller Schwankungen und deren Zusammenhänge. Dies ist für die vorliegende Untersuchung von zentraler Bedeutung, da sowohl Arbeitsengagement ein fluktuierendes Konstrukt darstellt (Bakker, 2014; Sonnentag, 2003), als auch die variierende Stressbewertung (Searle & Auton, 2015; Tadić et al., 2015) tägliche Schwankungen aufweist. Weitere Vorteile gegenüber querschnittlichen Designs ergeben sich daraus, dass die tägliche Erfassung retrospektive Verzerrungen erheblich reduziert (Reis et al., 2014), was besonders für die valide Erfassung der Stressbewertung als vermittelnde Variable relevant ist. Während einmalige Befragungen zu Arbeitsengagement und Verantwortung anfällig für Erinnerungsverzerrungen und soziale Erwünschtheit sind, minimiert die zeitnahe tägliche Messung diese Verfälschungen (C. D. Fisher & To, 2012; Kahneman et al., 2004). Zudem ermöglicht ein Tagebuchdesign die Berücksichtigung des situativen Kontexts bei der Untersuchung von Kognition, Verhalten und Gefühlen (Ohly et al., 2010), wodurch erfasst werden kann, wie die Bewertung von Verantwortung als Herausforderung oder Hindernis von verschiedenen täglichen Anforderungen im Arbeitsalltag abhängt.

Darüber hinaus ermöglicht die zu Grunde liegende Mehrebenenstruktur der Daten die Analyse von Cross-Level-Interaktionen zwischen Resilienz als stabilem Persönlichkeitsmerkmal und den täglich fluktuierenden Bewertungsprozessen von Verantwortung, also wie Resilienz an spezifischen Tagen die Bewertung von Verantwortung moderiert. Durch die simultane Betrachtung inter- und intrapersoneller Varianz kann ein umfassendes Verständnis des Zusammenhangs von Verantwortung und Arbeitsengagement, sowie der prozessbeeinflussenden Rolle von Herausforderungs- und Hindernisbewertung, sowie Resilienz gewonnen werden.

Die Tagebuchstudie wurde anhand einer Online-Umfrage auf der Plattform SoSci-Survey (Leiner, 2025) über den Verlauf von zehn Arbeitstagen durchgeführt. Um eine größere

Stichprobe akquirieren zu können hat die Erhebung im gemeinsam mit neun weiteren Studierenden stattgefunden (Ballweber, in prep.; Borck, in prep.; Kraft, in prep.; Rengshausen, in prep.; Schmid, 2025; Schmied, 2025; Sebzda, in prep.; Stefanovic, in prep.; M.-L. Werner, 2025). Da sich die Themen der Masterarbeiten in den interessierenden Konstrukten überschneiden und somit die gleichen Skalen für die jeweilige Arbeit verwendet werden konnten, fiel die Entscheidung für eine kollaborative Erhebung. Die einzelnen Skalen wurden gekürzt, um den Zeitaufwand für die Teilnehmer*innen gering und dadurch die Dropout-Raten niedrig zu halten (Ohly et al., 2010).

Durchführung/Ablauf

Bei der Registrierung erhielten die potenziellen Teilnehmer*innen eine Einwilligungserklärung mit Informationen über Inhalt und Ziel der Studie, den Ablauf, die Verwendung der Daten (inkl. Anonymisierung), Freiwilligkeit (inkl. Widerruf), Aufwandsentschädigung (Gutscheinverlosung) und Kontaktinformationen für weitere Fragen. Nach Einwilligung zur Teilnahme wurden die Voraussetzungen zur Teilnahme geprüft, sollten diese erfüllt sein, wurden die Teilnehmer*innen aufgefordert eine E-Mail-Adresse einzugeben, um die Fragebögen zu den einzelnen Tagebucheinträgen erhalten zu können. Außerdem bestand die Option, eine weitere E-Mail-Adresse einzugeben, um beispielsweise die Fragebögen auch im Posteingang in der Arbeit abrufen zu können.

Von der Analyse ausgeschlossen wurden Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung das Mindestalter von 18 Jahren noch nicht erreicht haben, keiner beruflichen Tätigkeit im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden nachgehen oder die ihrer berufliche Tätigkeit nicht tagsüber, sondern in der Form von Nacht- oder Schichtarbeit nachgehen. Eine geplante längere Abwesenheit während der zweiwöchigen Datenerhebung, wie zum Beispiel Urlaub oder Zeitausgleich, führte auch zum Ausschluss. Da die Tagebuchstudie deutschsprachig durchgeführt wurde, war das ebenfalls eine Voraussetzung zur Teilnahme. Teilnehmen konnten Angestellte, Arbeiter*innen und auch selbstständige Personen, sowie Personen mit oder ohne Führungsaufgaben. Die Rekrutierung erfolgte im privaten, universitären und beruflichen Umfeld des Autors und der Kolleg*innen. Um die Motivation der Teilnahme zu erhöhen, wurden unter allen Teilnehmer*innen mit mindestens drei vollständigen Personentagen drei Amazon-Gutscheine in der Höhe von 100 Euro verlost. Die Gewinnchancen erhöhten sich dabei mit jedem weiteren vollständig ausgefüllten Tag.

Nach erfolgreicher Registrierung erhielten die Teilnehmer*innen einen Link zur Bestätigung per E-Mail, der weiter zum Basisfragebogen führte. Darin wurden soziodemographische Daten wie Alter, Geschlechtszugehörigkeit, Wohnort, Bildungsgrad

und Ausbildung, sowie arbeitsrelevante Informationen wie Beruf, Branche, Selbstständigkeit, Dauer im gegenwärtigen Beruf, Führungsposition, Ausmaß der Arbeitszeit und Arbeitsort (Home-Office inkl. Stundenausmaß und Flexibilität) erhoben. Im Anschluss wurden noch vier Konstrukte zu stabilen Persönlichkeitsmerkmalen erhoben, wovon lediglich Resilienz relevant für diese Arbeit ist. Die weiteren drei Konstrukte wurden im Zuge anderer Masterarbeiten erhoben. Die Bearbeitungsdauer für den Basisfragebogen war ca. mit 15 Minuten bemessen.

Der Tagebuchteil der Studie startete am folgenden Montag nach Abschluss des Basisfragebogens mit zwei täglichen Tagebucheinträgen, welche über den Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Wochen jeweils Montag bis Freitag ausgefüllt werden sollten (Ohly et al., 2010). Die beiden täglichen Fragebögen sollten in der Mittagspause und zu Arbeitsende ausgefüllt werden und wurden um 10:00 Uhr, respektive 14:00 Uhr per E-Mail an die Teilnehmer*innen geschickt, um individuellen Variationen im Arbeitsalltag gerecht zu werden. Im ersten täglichen Fragebogen zu Mittag wurden die für diese Arbeit relevanten Konstrukte Verantwortung, Herausforderungs- und Hindernisbewertung gemessen, während zu Arbeitsende nur Arbeitsengagement gemessen wurde. Zu beiden Messzeitpunkten wurden ebenfalls weitere Konstrukte erhoben, welche für den Zweck dieser Studie jedoch nicht relevant sind. Die Bearbeitungsdauer der Tagebucheinträge betrug ca. 10-15 min pro Tagebucheintrag. Nach Abschluss der zweiwöchigen täglichen Fragebögen endete die Studie für die jeweiligen Teilnehmer*innen automatisch.

Der gesamte Erhebungszeitraum erstreckte sich von 24. Januar 2025 bis 14. März 2025, wobei der letztmögliche Zeitpunkt zur Registrierung der 28. Februar 2025 war, wonach die Datenerhebung noch zwei Wochen weitergeführt wurde. Insgesamt haben 415 von 579 Personen, welche die Studienregistrierung begonnen haben, diese erfolgreich abgeschlossen und eine E-Mail-Adresse für den weiteren Verlauf der Studie angegeben. Der Basisfragebogen wurde von 378 Personen begonnen und von 374 Personen abgeschlossen. Insgesamt gab es 1772 abgeschlossene Einträge zu Mittag von 315 Personen und 1641 abgeschlossene Einträge zu Arbeitsende von 299 Personen. Die verwendeten Studienmaterialien befinden sich im Anhang 1 dieser Arbeit.

Stichprobe

Die Zielstichprobengröße der Studie lag bei 200 bis 250 Teilnehmer*innen und wurde auf Grundlage von Arend und Schäfer (2019) durchgeführten Poweranalysen für Mehrebenenmodelle bestimmt. Bei einem angenommenen Intraklassen-Korrelationskoeffizienten (*ICC*) von .50 ergab ihre Analyse, dass eine Stichprobe von 200 Personen mit Daten von jeweils zehn Arbeitstagen benötigt wird, um einen Effekt mit einer

minimalen Effektgröße (*minimal detectable effect size, MDES*) von .09 zu identifizieren. Sollten alle Teilnehmer*innen jeweils zehn volle Tage der Tagebuchstudie ausfüllen, hätte das Design eine Power von .80, um auch kleine Effekte auf Tagesebene zu finden. Da dieser Optimalfall nicht zu erwarten ist (Ohly et al., 2010), wurde die Mindestzahl an vollständigen Personentagen pro Person auf drei Tage festgelegt, um einem realistischeren Antwortmuster in Tagebuchstudien entsprechen zu können. Teilnehmer*innen, die diese Grenze unterschritten haben wurden aus der Analyse ausgeschlossen. Dadurch bleibt gewährleistet, dass bei 200 Teilnehmer*innen ein Effekt mit einer minimalen Effektgröße von .13 immer noch identifiziert werden kann (Arend & Schäfer, 2019, Tabelle 5).

An der Studie haben insgesamt 205 berufstätige Personen teilgenommen, welche die Voraussetzungen zur Teilnahme erfüllt haben. Diese lieferten Daten für 1404 von 2050 möglichen Personentagen (205 Teilnehmer x 10 Arbeitstage), was bedeutet, dass die Teilnehmer*innen im Durchschnitt an 6.85 Tagen vollständige Tagebucheinträge ausgefüllt haben und 68.5 % von 2050 möglichen Tagebucheinträgen erreicht wurden.

Die finale Stichprobe bestand aus 139 Frauen (67.8 %) und 66 Männern (32.2 %). Die Option „andere“ wurde von keiner der teilnehmenden Personen gewählt. Das Durchschnittsalter lag bei 35.3 Jahren ($SD = 12.69$) in einer Altersspanne von 18 bis 68 Jahren. Als Wohnort gaben die Teilnehmer*innen mehrheitlich Österreich an ($n = 164$), gefolgt von Deutschland ($n = 38$), sowie andere Länder ($n = 3$). Die Mehrheit der Teilnehmer*innen ($n = 105$, 51.7 %) gab an, einen akademischen Abschluss zu besitzen. Ihre berufliche Situation beschrieben 178 Personen (86.6 %) als nicht selbstständig, 13 Personen (6.3 %) als teilweise selbstständig und 14 Personen (6.8 %) als selbstständig. Im Durchschnitt war die Berufserfahrung im gegenwärtigen Beruf 8.79 Jahre ($SD = 11.1$). Von den 205 Teilnehmer*innen gaben 156 Personen (76.1 %) an, keine Führungsverantwortung zu tragen, während 48 Personen (23.4 %) Führungsaufgaben innehatten. Die Durchschnittsarbeitszeit inklusive anfallender Überstunden war 37.3 Stunden pro Woche ($SD = 9.73$). Insgesamt 115 Teilnehmer*innen ($n = 56.1$ %) gaben an, zumindest teilweise im Home-Office zu arbeiten, wobei im Durchschnitt 13.96 Stunden pro Woche ($SD = 8.61$) im Home-Office gearbeitet wurde. Die übrigen 90 Teilnehmer*innen ($n = 43.9$ %) gaben an exklusiv an einem herkömmlichen Arbeitsort zu arbeiten.

Instrumente

Zur Untersuchung der postulierten Zusammenhänge zwischen Verantwortung, kognitiver Bewertung, Resilienz und Arbeitsengagement wurden validierte Messinstrumente ausgewählt und für das Tagebuchdesign adaptiert. Um die Abbruchrate und die mögliche

Belastung für die Teilnehmer*innen, die durch das Ausfüllen langer Tagebucheinträge entstehen kann, zu reduzieren, wurden in dieser Studie vorwiegend verkürzte Skalen verwendet, wie sie in den meisten Tagebuchstudien üblich sind (C. D. Fisher & To, 2012; Ohly et al., 2010). Die Items der Tagebuchskalen wurden deutschsprachig für das Tagebuchdesign adaptiert vorgegeben und wiesen als Antwortformat eine fünfstufige Likert-Skala auf, auf der die vorgegebenen Aussagen eingeordnet werden sollten. Die Skalenpunkte reichten von (1) „gar nicht“ bis (5) „völlig“.

Da sich Resilienz erwartungsgemäß über den Verlauf der zweiwöchigen Dauer der Studie kaum bis nicht verändern sollte, wurde die Messung einmalig im Basisfragebogen durchgeführt. Resilienz wurde mittels der Brief Resilience Scale (BRS) von Smith et al. (2008) in der deutschen validierten Version von Chmitorz et al. (2018) gemessen. Dabei wurden sechs Items vorgegeben, welche für das Ziel der Studie nicht adaptiert werden mussten. Die Items sollten auf einer fünfstufigen Likert-Skala eingeordnet werden. Die Skalenpunkte reichten von (1) „Stimme überhaupt nicht zu“ bis (5) „Stimme voll und ganz zu“. Ein Beispielitem der Skala ist: „Ich neige dazu, mich nach schwierigen Zeiten schnell zu erholen.“

Verantwortung wurde täglich im Mittagsfragebogen gemessen. Im Gegensatz zu den anderen Konstrukten der Studie wird Verantwortung in der Forschung eher heterogen operationalisiert, eine breit validierte Skala für Verantwortung liegt nicht vor. Aus diesem Grund wurde in der vorliegenden Arbeit eine Kombination aus zwei Items der Job Diagnostic Survey (JDS; Hackman & Oldham, 1975) und drei von Bajorski (2022) erstellte Items gewählt, welche bereits in ihrer Masterarbeit Anwendung fanden. Die Auswahl dieser Items erfolgte aufgrund empirischer Befunde aus Bajorskis Arbeit.¹ Obwohl berichtet wird, dass Skalen mit fünf oder mehr Items nicht für Tagebuchstudien geeignet sind (Ohly et al., 2010) wurde die vorliegende Skala aufgrund inhaltlicher Passung beibehalten. Die gewählte Skalenkombination entspricht dabei der theoretischen Konzeptualisierung von Ergebnisverantwortung, wie sie dieser Arbeit zugrunde liegt. Die fünf Items wurden

¹ Die Autorin reduzierte die sechs Items der JDS auf die ersten vier Items der Skala. Die letzten beiden Items beziehen sich im Gegensatz zu den ersten vier nicht auf die persönliche Einstufung von Ergebnisverantwortung, sondern auf allgemeine Aussagen über Ergebnisverantwortung und erschienen daher nicht passend. Diese vier Items der JDS wurden von Bajorski um drei eigene Items ergänzt und ergaben so eine Skala mit sieben Items. In einer Hauptkomponentenanalyse der Skala stellte Bajorski relativ niedrige Faktorladungen für zwei Items der JDS ($\lambda = .30$, $\lambda = .36$) fest, während die restlichen Items Faktorladungen zwischen $\lambda = .65$ und $\lambda = .83$ aufwiesen. Bei einer Exklusion der beiden Items konnte eine Erhöhung der Reliabilität von Cronbachs $\alpha = .70$ auf $\alpha = .76$ festgestellt werden, was zum Ausschluss der beiden Items führte.

sprachlich an das Tagebuchdesign angepasst. Ein Beispielitem aus der Skala ist: „Ich empfinde heute ein hohes Maß an persönlicher Verantwortung für die Arbeit, die ich tue.“

Herausforderungs- und Hindernisbewertung wurde ebenfalls täglich zu Mittag erhoben. Dazu wurden je drei Items von LePine et al. (2016) adaptiert und sprachlich so angepasst, dass die Bewertung für den aktuellen Tag gemessen wird. Die Vorgehensweise die Aussagen dieser Items zeitlich einzuschränken fand schon in der Vergangenheit Anwendung (Rosen et al., 2020). Als konzeptuelle Basis der Skala dienten die Definitionen und Beschreibungen des kognitiven Bewertungsprozesses nach Lazarus und Folkman (1984). Ergänzend wurden Items integriert, die ursprünglich von LePine et al. (2005) zur Überprüfung der Konstruktvalidität eingesetzt wurden. Deshalb und aufgrund der Kürze der Skala eignet sie sich besonders für diese Tagebuchstudie. Ein Beispielitem für Herausforderungsbewertung ist: „Heute habe ich generell das Gefühl, dass meine Arbeit meine persönliche Leistung fördert.“ Ein Beispielitem für Hindernisbewertung ist: „Heute habe ich generell das Gefühl, dass meine Arbeit meine persönliche Leistung behindert.“

Arbeitsengagement war das einzige Konstrukt dieser Arbeit, welches täglich im Fragebogen zu Arbeitsende erhoben wurde. Dafür wurde die Utrecht Work Engagement Scale in ihrer Ultra-Kurzversion adaptiert (Schaufeli et al., 2019). Die Items wurden in der deutschen Version von Schaufeli und Bakker (2003) vorgegeben und sprachlich für das Tagebuchdesign angepasst, um Arbeitsengagement rückblickend auf den aktuellen Arbeitstag zu erheben. Ein Beispielitem ist: „Heute war ich bei meiner Arbeit voller Energie.“

Da manche Skalen gekürzt und für das Tagebuchdesign adaptiert wurden, wurde eine konfirmatorische Mehrebenen-Faktorenanalyse durchgeführt. Dieses Vorgehen wird im Kapitel Vorbereitende Analysen näher beschrieben.

Datenanalyse

Die statistischen Analysen wurden in der Entwicklungsumgebung RStudio (Posit Team, 2025) mit der zugrundeliegenden Programmiersprache R (R Core Team, 2025) durchgeführt. Zusätzlich zu Basis R wurden die Pakete dplyr (Wickham et al., 2023), lavaan (Rosseel, 2012), lme4 (Bates et al., 2015), mediation (Tingley et al., 2014), reghelper (Hughes & Beiner, 2023) und semTools (Jorgensen et al., 2022) für die Analysen genutzt. Vorbereitend wurde der Datensatz um Fälle mit fehlenden Werten in den interessierenden Konstrukten bereinigt und anschließend auf Ausreißer überprüft. Deskriptive Statistiken soziodemographischer Variablen zur Stichprobenprobenbeschreibung wurden ebenfalls berechnet. Für die im Folgenden notwendigen Zentrierungen wurden Personen- und Skalenmittelwerte gebildet.

Aufgrund der hierarchischen Struktur der Daten (tägliche Messungen sind in Personen verschachtelt) erfolgte eine Zentrierung der Variablen, um die Varianzanteile innerhalb und zwischen Personen zu trennen. Für die Erfassung täglicher Schwankungen innerhalb der Tagebuchskalen (Verantwortung, Herausforderungs- und Hindernisbewertung, Arbeitsengagement) wurden die Tageswerte jeder Person um deren individuellen Mittelwert bereinigt (personenzentriert). Diese Transformation ermöglicht die Untersuchung intrapersoneller Fluktuationen. Zur Untersuchung stabiler Unterschiede zwischen Personen wurden die individuellen Personenmittelwerte zusätzlich am Gesamtstichprobenmittelwert zentriert. Da Resilienz im Basisfragebogen erhoben wurde, und deshalb keine täglichen Schwankungen methodisch möglich sind, wurde die Variable nur am Gesamtstichprobenmittelwert zentriert. Durch dieses zweistufige Zentrierungsverfahren lassen sich Effekte auf Tages- und Personenebene klar voneinander abgrenzen.

Im Anschluss erfolgten vorbereitende Analysen zur Überprüfung der psychometrischen Gütekriterien der eingesetzten Messinstrumente. Da verschiedene Skalen für das Tagebuchformat angepasst wurden, wurden konfirmatorische Mehrebenen-Faktorenanalysen durchgeführt. Diese dienten dem Zweck sicherzustellen, dass die eingesetzten Skalen sowohl auf Tages- als auch auf Personenebene auf den dazugehörigen angenommenen Konstrukten laden und somit distinkte Konstrukte erfassen. Ergänzend wurden Reliabilitätsanalysen mittels Cronbachs Alphas für sämtliche Skalen durchgeführt, wobei sowohl die intrapersonelle als auch die interpersonelle Ebene berücksichtigt wurde, um eine angemessene interne Konsistenz sicherzustellen. Obwohl jeweils beide Analyseebenen psychometrisch betrachtet wurden, standen die Eigenschaften auf Tagesebene für die nachfolgenden Hypothesenprüfungen im Vordergrund.

Um die erste Hypothese (H1) hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement zu testen, wurden Korrelationsanalysen auf Tages- und Personenebene durchgeführt. Entsprechend der mehrstufigen Datenstruktur erfolgte die Berechnung der Korrelationen zwar für beide Analyseebenen, jedoch waren für die Hypothesenprüfung vorrangig die intrapersonellen Korrelationen auf Tagesebene relevant, da sie die täglichen Fluktuationen zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement adäquat abbilden.

Um die beiden Mediationshypothesen (H2a und H2b) zu testen wurden aufgrund der mehrstufigen Datenstruktur Multilevel Linear Mixed Models berechnet und anschließend Mediationsanalysen durchgeführt. Die Mediationsanalysen orientierten sich an etablierten Verfahren für geclusterte Daten (Ohly et al., 2010). Es wurden indirekte Effekte auf Tages-

und Personenebene modelliert, wobei die theoretisch relevanten intrapersonellen Effekte im Zentrum der Interpretation standen. Diese erfassen die Zusammenhänge zwischen täglicher Verantwortung und Arbeitsengagement vermittelt über kognitive Bewertungsprozesse. Das Vorgehen gliedert sich in Anlehnung an den Causal Steps Approach (Baron & Kenny, 1986) in mehrere Schritte, jedoch mit Bootstrap-basierten Konfidenzintervallen für die indirekten Effekte und modelliert für geclusterte Daten und kann besser als Mehrebenen-Mediationsanalyse nach Preacher et al. (2010) beschrieben werden. Zunächst erfolgte die Schätzung der a-Pfade durch Regression der Mediatoren (Herausforderungs- und Hindernisbewertung) auf den Prädiktor (Verantwortung) auf beiden Analyseebenen. Anschließend wurden die b-Pfade durch gleichzeitige Regression des Kriteriums (Arbeitsengagement) auf Prädiktor und Mediatoren bestimmt. Die Schätzung und Signifikanztestung der indirekten Effekte erfolgte dann unter Verwendung quasi-bayesianischer Konfidenzintervalle basierend auf 10,000 Bootstrap-Simulationen. Zur Berücksichtigung der hierarchischen Datenstruktur erhielten sämtliche Modelle Random Intercepts auf Personenebene.

Zur Überprüfung der beiden Moderationshypothesen (H3a und H3b) wurden aufgrund der hierarchischen Datenstruktur Mehrebenen-Regressionsanalysen mit Cross-Level-Interaktionstermen (L1xL2) durchgeführt. Diese Analysen untersuchten, inwieweit die personenbezogene Variable Resilienz (L2) den Zusammenhang zwischen täglicher Verantwortung und Herausforderungs- bzw. Hindernisbewertung (L1) moderiert. Zunächst wurden Basismodelle spezifiziert, die neben Random Intercepts auch Random Slopes für den Prädiktor Verantwortung auf Personenebene, sowie Haupteffekte beinhalteten. Im nächsten Schritt wurden die Modelle um Cross-Level-Interaktionsterme zwischen der am Personenmittelwert zentrierten Verantwortung (L1) und der am Gesamtstichprobenmittelwert zentrierten Resilienz (L2) erweitert. Die Signifikanz der Interaktionseffekte wurde mittels Likelihood-Ratio-Tests durch Modellvergleiche geprüft. Zusätzlich erfolgte die Bestimmung der Konfidenzintervalle für die Interaktionskoeffizienten auf Basis von 10,000 Bootstrap-Simulationen.

Alle statistischen Analysen wurden mit einem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$ durchgeführt. Die Berechnung der Konfidenzintervalle erfolgte immer auf Basis von 10,000 Bootstrap-Simulationen.

Ergebnisse

Vorbereitende Analysen

Da manche Skalen gekürzt und für die Tagebuchstudie adaptiert wurden, wurde eine konfirmatorische Mehrebenen-Faktorenanalyse (CFA) durchgeführt. Ziel der CFA war die Distinktheit der vier Konstrukte auf Tagesebene (Verantwortung, Herausforderungs- und Hindernisbewertung, Arbeitsengagement) und die Passung derer Items zur jeweiligen Skala zu prüfen. Dabei wurden sowohl Faktorenstrukturen auf Tagesebene als auch auf Personenebene modelliert. Für die CFA wurde das angenommene Modell spezifiziert, in dem die Items aller Tagebuchskalen auf ihre jeweiligen Konstrukte auf beiden Analyseebenen laden. Dieses Modell erzielte eine gute Modellpassung: $\chi^2 = 451.145$, $df = 142$, $p < .001$, Akaike Information Criterion (AIC) = 40695.682, Comparative Fit Index (CFI) = .974, Tucker-Lewis Index (TLI) = .966, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .039, Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) within = .049, Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) between = .069. Die Modellfit-Indizes zeigten, dass alle Konstrukte in den Tagebuchskalen distinkt voneinander unterschieden werden konnten, mit Faktorladungen $\lambda > .66$ auf Tagesebene und $\lambda > .92$ auf Personenebene. Lediglich ein Item der Verantwortungsskala wich mit $\lambda = .443$ auf Tagesebene und $\lambda = .724$ auf Personenebene von diesem Muster ab, alle Faktorladungen waren jedoch signifikant. Aufgrund der Sensitivität des χ^2 -Tests bei großen Stichproben stellt der signifikante χ^2 -Wert in diesem Fall keinen Indikator für einen schlechten Modellfit dar, was besonders bei Betrachtung anderer Fit-Indizes, wie CFI, TLI, RMSEA oder SRMR deutlich wird (Alavi et al., 2020). Insgesamt bestätigen die Ergebnisse der konfirmatorischen Mehrebenen-Faktorenanalyse, dass die adaptierten Skalen unterschiedliche Konstrukte erfassen und auf ihrem jeweiligen Konstrukt laden. Somit waren keine weiteren Modellanpassungen notwendig.

Auf Tagesebene zeigten Verantwortung, Herausforderungs- und Hindernisbewertung und Arbeitsengagement gute interne Konsistenzen mit Cronbachs $\alpha > .80$, während die Skalen auf Personenebene exzellente interne Konsistenzen mit Cronbachs $\alpha > .90$ aufwiesen (Gliem & Gliem, 2003). Lediglich Resilienz (nur auf Personenebene gemessen) zeigte mit einem Cronbachs $\alpha = .79$ eine nur akzeptable interne Konsistenz auf Personenebene. Die Intraklassenkorrelationen (ICC) für die Tagebuchskalen bewegten sich zwischen .54 (Verantwortung) und .61 (Arbeitsengagement). Mittelwerte, Standardabweichungen, Reliabilitäten, Intraklassenkorrelationen und die bivariaten Korrelationen der Skalen sind in Tabelle 1 abgebildet.

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 Resilienz	3.53	0.71		.79			-				
2 Verantwortung	3.85	0.69	0.64	.90	.84	.54	.09	-	.29***	.08**	.19***
3 Herausforderungsbewertung	2.59	0.85	0.75	.93	.86	.56	.09	.25**	-	-.01	.29***
4 Hindernisbewertung	1.77	0.78	0.64	.94	.86	.60	-.25**	-.07	-.27**	-	-.07*
5 Arbeitsengagement	3.12	0.79	0.63	.90	.80	.61	.18*	.22**	.56***	-.57***	-

Anmerkungen. Unter der Diagonale werden Korrelationen auf Personenebene berichtet ($N = 205$); über der Diagonale werden Korrelationen auf Tagesebene berichtet ($n = 1404$);

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

^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)

Hypothesenprüfung

Für Hypothese H1 wurde erwartet, dass ein Zusammenhang zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement besteht. Wie bereits im Kapitel Datenanalyse erwähnt erfolgte entsprechend der hierarchischen Datenstruktur die Berechnung der Korrelationen zwar für beide Analyseebenen, jedoch lag der Fokus primär auf dem Zusammenhang auf Tagesebene. Die Analyse der bivariaten Korrelationen zeigte signifikante positive Korrelationen sowohl auf Personenebene ($r = .22, p = .005$) als auch auf Tagesebene ($r = .19, p < .001$). Das signifikante Ergebnis auf Personenebene bedeutet, dass Personen mit höherer Verantwortung über höheres Arbeitsengagement berichten als Personen mit niedrigerer Verantwortung. Auf Tagesebene weist der signifikante Zusammenhang darauf hin, dass dieselbe Person an Tagen mit hoher Verantwortung höheres Arbeitsengagement berichtet als an Tagen mit niedriger Verantwortung. Diese Ergebnisse unterstützen Hypothese H1. Daher wird Hypothese H1 beibehalten.

Die Ergebnisse der Mehrebenen-Mediationshypothesen sind in Tabelle 2 zu finden. Die erste Mediationshypothese H2a untersuchte, ob Verantwortung einen positiven indirekten Effekt auf Arbeitsengagement durch Herausforderungsbewertung auf Tagesebene hat. Der a-Pfad von Verantwortung zu Herausforderungsbewertung war signifikant, $b = 0.344$, $SE = 0.033$, 95% KI [0.280, 0.410], als auch der b-Pfad von Herausforderungsbewertung zu Arbeitsengagement, $b = 0.219$, $SE = 0.024$, 95% KI [0.172, 0.265]. Daraus ergibt sich ein signifikanter indirekter Effekt auf Tagesebene, indirekter Effekt = 0.075, $p < .001$, 95% KI [0.055, 0.098]. Aus diesen Ergebnissen ergibt sich eine Unterstützung für Hypothese H2a. Daher wird auch Hypothese H2a beibehalten.

In der zweiten Mediationshypothese H2b wurde untersucht, ob Verantwortung einen negativen indirekten Effekt auf Arbeitsengagement durch Hindernisbewertung auf Tagesebene hat. Der a-Pfad von Verantwortung zu Hindernisbewertung war signifikant, $b = 0.075$, $SE = 0.029$, 95% KI [0.019, 0.130], als auch der b-Pfad von Hindernisbewertung zu Arbeitsengagement, $b = -0.071$, $SE = 0.027$, 95% KI [-0.125, -0.019]. Daraus ergibt sich ein signifikanter indirekter Effekt auf Tagesebene, indirekter Effekt = -0.005, $p = .015$, 95% KI [-0.012, -0.001]. Da das 95% Konfidenzintervall mit 10,000 Bootstrap-Wiederholungen berechnet wurde, lässt sich der indirekte Effekt trotzdem interpretieren, obwohl die obere Grenze sehr nahe an Null liegt. Diese Ergebnisse stützen die Annahmen aus Hypothese H2b. Daher wird auch Hypothese H2b beibehalten.

Tabelle 2. Ergebnisse aus Mehrebenenanalysen betreffend Herausforderungs-/Hindernisbewertung und Arbeitsengagement

	Herausforderungsbewertung			Hindernisbewertung			Arbeitsengagement		
	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Est.	SE	95% KI	Est	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)									
Konstante	2.597	0.061	[2.473, 2.717]	1.767	0.058	[1.653, 1.883]	3.120	0.057	[3.009, 3.230]
Personenmittelwert Verantwortung	0.309	0.083	[0.147, 0.469]	-0.053	0.078	[-0.206, 0.098]	0.241	0.076	[0.091, 0.390]
Personenmittelwert Herausforderungsbew.							0.369	0.050	[0.271, 0.465]
Personenmittelwert Hindernisbewertung							-0.420	0.053	[-0.525, -0.317]
Ebene 1 (Tagesebene)									
Verantwortung	0.344	0.033	[0.280, 0.410]	0.075	0.029	[0.019, 0.130]	0.184	0.028	[0.129, 0.239]
Herausforderungsbewertung							0.114	0.029	[0.057, 0.169]
Hindernisbewertung							0.219	0.024	[0.172, 0.265]
Varianzkomponenten							-0.071	0.027	[-0.125, -0.019]
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.681	0.825		0.618	0.782		0.589	0.768	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.515	0.717		0.403	0.635		0.384	0.620	
Devianz (df)	3511.7	(1399)		3194.0	(1399)		3128.4	(1399)	
Δ Devianz (df)	120.1***	(2)		7.1*	(2)		51.6***	(2)	
AIC	3521.7			3204.0			3138.4		
BIC	3548.0			3230.2			3164.7		

Anmerkungen. Tabelle enthält unstandardisierte Koeffizienten; KI = Bootstrap-Konfidenzintervall; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Die Ergebnisse der Moderationsanalyse für Hypothese H3a sind in Tabelle 3 dargestellt. Zur Überprüfung der Hypothese H3a wurde aufgrund der gegebenen Datenstruktur eine Mehrebenen-Regressionsanalyse mit Inklusion eines Cross-Level-Interaktionsterms (L1xL2) durchgeführt. Für Hypothese H3a wurde angenommen, dass Resilienz (L1) den Zusammenhang zwischen täglicher Verantwortung und Herausforderungsbewertung (L2) dahingehend moderiert, dass bei hoher Resilienz die Tendenz Verantwortung als Herausforderung zu bewerten steigt. Zunächst wurde ein Basismodell geschätzt, welches Resilienz, die personenzentrierte tägliche Verantwortung als auch den Personenmittelwert von Verantwortung beinhaltet. Die tägliche Verantwortung war ein signifikanter Prädiktor von Herausforderungsbewertung, $b = 0.347$, $SE = 0.046$, 95% KI [0.255, 0.438], jedoch war Resilienz kein signifikanter Prädiktor von Herausforderungsbewertung, $b = 0.075$, $SE = 0.083$, 95% KI [-0.100, 0.244]. Im nächsten Schritt wurde der Cross-Level-Interaktionsterm zwischen täglicher Verantwortung und Resilienz ins Modell aufgenommen. Diese Interaktion war statistisch nicht signifikant, $b = 0.011$, $SE = 0.063$, 95% KI [-0.112, 0.136], und die Aufnahme des Interaktionsterms erbrachte auch keine signifikante Verbesserung des Modellfits ($\chi^2(1) = 0.029$, $p = 0.864$), weshalb Hypothese H3a nicht unterstützt werden kann. Daher wird Hypothese H3a verworfen.

Die Ergebnisse der Moderationsanalyse für Hypothese H3b sind in Tabelle 4 dargestellt. Wie in der vorigen Moderationshypothese wurde zur Überprüfung von Hypothese H3b eine Mehrebenen-Regressionsanalyse unter Aufnahme eines Cross-Level-Interaktionsterms durchgeführt. Für Hypothese H3b wurde angenommen, dass Resilienz (L1) den Zusammenhang zwischen täglicher Verantwortung und Hindernisbewertung (L2) dahingehend moderiert, dass bei hoher Resilienz die Tendenz Verantwortung als Hindernis zu bewerten sinkt. Im Basismodell wurden Resilienz, die personenzentrierte tägliche Verantwortung als auch der Personenmittelwert von Verantwortung aufgenommen. Tägliche Verantwortung stellte keinen signifikanten Prädiktor von Hindernisbewertung dar, $b = 0.036$, $SE = 0.037$, 95% KI [-0.038, 0.110], jedoch war Resilienz ein signifikanter Prädiktor von Hindernisbewertung, $b = -0.269$, $SE = 0.078$, 95% KI [-0.424, -0.112]. Anschließend wurde der Cross-Level-Interaktionsterm zwischen täglicher Verantwortung und Resilienz dem Modell hinzugefügt. Diese Interaktion war statistisch nicht signifikant, $b = -0.048$, $SE = 0.050$, 95% KI [-0.147, 0.051], und die Aufnahme des Interaktionsterms erbrachte auch keine signifikante Verbesserung des Modellfits, ($\chi^2(1) = 0.864$, $p = 0.353$). Aufgrund dieser Ergebnisse werden die Annahmen aus Hypothese H3b nicht unterstützt. Daher wird auch Hypothese H3b verworfen.

Tabelle 4. Ergebnisse aus Mehrebenenanalysen betreffend Herausforderungsbewertung

	Herausforderungsbewertung					
	Modell 1			Modell 2		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)						
Konstante	2.596	0.061	[2.478, 2.716]	2.596	0.061	[2.479, 2.714]
Personenmittelwert Verantwortung	0.291	0.083	[0.125, 0.455]	0.291	0.083	[0.130, 0.452]
Resilienz	0.075	0.083	[-0.100, 0.244]	0.076	0.086	[-0.090, 0.244]
Ebene 1 (Tagesebene)						
Verantwortung	0.347	0.046	[0.255, 0.438]	0.347	0.046	[0.258, 0.439]
Cross-Level Effekte						
Verantwortung x Resilienz				0.011	0.063	[-0.112, 0.136]
Varianzkomponenten						
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.685	0.828		0.685	0.828	
Slope Verantwortung	0.113	0.336		0.114	0.337	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.469	0.685		0.469	0.685	
Devianz (df)		3473.1 (1396)			3473.0 (1395)	
Δ Devianz (df)		158.8*** (5)			0.03 (1)	
AIC		3489.1			3491.0	
BIC		3531.0			3538.3	

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

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

Tabelle 3. Ergebnisse aus Mehrebenenanalysen betreffend Hindernisbewertung

	Hindernisbewertung					
	Modell 1			Modell 2		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)						
Konstante	1.770	0.056	[1.660, 1.878]	1.770	0.056	[1.662, 1.879]
Personenmittelwert Verantwortung	-0.030	0.076	[-0.178, 0.120]	-0.030	0.075	[-0.179, 0.118]
Resilienz	-0.269	0.078	[-0.424, -0.112]	-0.276	0.079	[-0.432, -0.124]
Ebene 1 (Tagesebene)						
Verantwortung	0.036	0.037	[-0.038, 0.110]	0.038	0.037	[-0.037, 0.109]
Cross-Level Effekte						
Verantwortung x Resilienz				-0.048	0.050	[-0.147, 0.051]
Varianzkomponenten						
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.577	0.760		0.577	0.760	
Slope Verantwortung	0.055	0.234		0.053	0.229	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.378	0.615		0.379	0.615	
Devianz (df)		3154.1 (1396)			3153.3 (1395)	
Δ Devianz (df)		47.0*** (5)			0.9 (1)	
AIC		3170.1			3171.3	
BIC		3212.1			3218.5	

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

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

Diskussion

Die vorliegende Tagebuchstudie untersuchte, wie die kognitive Bewertung von Verantwortung als Herausforderung oder Hindernis den Zusammenhang zwischen erlebter Verantwortung und Arbeitsengagement beeinflusst und welche Rolle dabei die individuelle Resilienz spielt. Die Analyse von 1404 Tagebucheinträgen von 205 berufstätigen Personen über zehn Arbeitstage liefert differenzierte Einblicke in diese dynamischen Prozesse.

Die Ergebnisse bestätigen den erwarteten Zusammenhang zwischen täglicher Verantwortung und Arbeitsengagement. Es zeigt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement, wobei sich diese Beziehung sowohl in täglichen intrapersonellen Schwankungen als auch in interpersonellen Unterschieden gezeigt hat.

Zentral für das Verständnis dieses Zusammenhangs erwies sich die vermittelnde Rolle der kognitiven Bewertungsprozesse. Beide Mediationshypothesen wurden durch die vorliegenden Daten unterstützt und beibehalten. Die Tagebuchstudie konnte nachweisen, dass Verantwortung über zwei distinkte Bewertungspfade auf das Arbeitsengagement wirkt. Der vermeintlich stärkere Pfad verläuft über die Herausforderungsbewertung, welche den positiven Effekt von Verantwortung auf Arbeitsengagement mediiert. Simultan existiert ein vermeintlich schwächerer gegenläufiger Pfad über die Hindernisbewertung, der einen negativen indirekten Effekt vermittelt.

Entgegen den theoretischen Erwartungen konnte die postulierte moderierende Rolle von Resilienz nicht durch die Daten gestützt werden. Hohe Resilienz verstärkte weder die Tendenz, Verantwortung als Herausforderung zu bewerten, noch reduzierte sie die Wahrscheinlichkeit einer Hindernisbewertung auf Tagesebene. Die Cross-Level-Interaktionen zwischen Resilienz und täglicher Verantwortung waren für beide Bewertungsformen nicht signifikant. Allerdings zeigte sich, dass Resilienz als Haupteffekt mit geringerer Hindernisbewertung assoziiert war, jedoch nicht mit Herausforderungsbewertung.

Interpretation der Ergebnisse

Die vorliegenden Befunde liefern wichtige Einblicke in die komplexen Mechanismen, durch die Verantwortung im Arbeitsalltag auf Arbeitsengagement wirkt und tragen zur Klärung der im Forschungsstand identifizierten widersprüchlichen Effekte bei. Die Interpretation erfolgt im Rahmen der drei zentralen theoretischen Modelle dieser Arbeit: Das Job Demands-Resources Modell (JD-R; Demerouti et al., 2001) erklärt, wie Verantwortung über zwei verschiedene Prozesse Einfluss auf Arbeitsengagement nimmt, das Job Characteristics Modell (JCM; Hackman & Oldham, 1975) erklärt die motivationalen

Mechanismen und das Challenge-Hindrance Stressor Framework (CHSF; Cavanaugh et al., 2000) beschreibt die unterschiedlichen Bewertungsprozesse. Die Ergebnisse ermöglichen nicht nur ein tieferes Verständnis der Beziehung zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement, sondern werfen auch neue Fragen zur Rolle individueller Schutzfaktoren auf.

Der gefundene Zusammenhang zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement ordnet sich aufgrund der positiven Richtung der Beziehung zunächst in die Reihe der Studien ein, die Verantwortung als Herausforderungsstressor mit motivationalen Effekten konzeptualisieren (Cavanaugh et al., 2000; Crawford et al., 2010; J. A. LePine et al., 2005). Hervorzuheben ist, dass sich dieser Zusammenhang sowohl auf intrapersoneller als auch auf interpersoneller Ebene gezeigt hat. Diese Mehrebenen-Konsistenz unterstreicht die Robustheit des Zusammenhangs und erweitert die Befunde von Karatepe et al. (2014), die Verantwortung ausschließlich auf Personenebene untersuchten. Der gefundene Zusammenhang stützt die theoretischen Annahmen des JCM (Hackman & Oldham, 1975), wonach Ergebnisverantwortung als kritischer psychologischer Zustand zu intrinsischer Motivation führt. Gleichzeitig stützt er die Erweiterung des JD-R Modells (Demerouti et al., 2001) durch Crawford et al. (2010), die argumentierten, dass bestimmte Arbeitsanforderungen, die von Mitarbeitenden als Herausforderung bewertet werden, durch ihr motivationales Potenzial positiv mit Arbeitsengagement zusammenhängen und den sonst negativen Zusammenhang zwischen Anforderungen und Arbeitsengagement abschwächen bzw. umkehren können. Die täglichen Fluktuationen, die in der vorliegenden Erhebung erfasst wurden, erweitern diese Perspektive um eine zeitliche Dimension. Verantwortung wirkt nicht nur als stabiles Arbeitsmerkmal motivierend, sondern entfaltet ihre positive Wirkung auch in der täglichen Variation.

Die Beibehaltung beider Mediationshypothesen stellt den zentralen Beitrag dieser Arbeit zur Aufklärung der in der Literatur beschriebenen widersprüchlichen Wirkungen von Verantwortung dar. Der positive indirekte Effekt über Herausforderungsbewertung ist deutlich stärker ausgeprägt als der negative Effekt über Hindernisbewertung, was die praktische Dominanz des motivationalen Pfades unterstreicht. Die simultane Existenz eines positiven Pfades über Herausforderungsbewertung und eines negativen Pfades über Hindernisbewertung demonstriert eindrücklich, dass die widersprüchlichen Befunde der bisherigen Forschung kein methodisches Artefakt darstellen, sondern die inhärente Ambivalenz von Verantwortung widerspiegeln. Diese Befunde erweitern die Erkenntnisse von Webster et al. (2011). Während diese in ihrer Querschnittstudie zeigten, dass derselbe Stressor simultan als Herausforderung und Hindernis bewertet werden kann, weist die

vorliegende Tagebuchstudie nach, dass diese Bewertungen als Herausforderung und Hindernis auch auf täglicher Ebene koexistieren und fluktuieren. Dass der positive Pfad substanziell stärker ausfällt als der negative, erklärt den insgesamt positiven Gesamteffekt und hilft zugleich, das von Moise (2014) beschriebene Muster zu konkretisieren, wonach Verantwortung sowohl mit positiven Arbeitsergebnissen als auch mit emotionaler Erschöpfung assoziiert ist. Besonders aufschlussreich ist der Vergleich mit den Befunden von Searle und Auton (2015), die in ihrer Tagebuchstudie ebenfalls Herausforderungs- und Hindernisbewertungen untersuchten, jedoch ohne konkrete Stressoren zu betrachten, sondern sich global auf Herausforderungs- und Hindernisstressoren bezogen. Die vorliegende Arbeit spezifiziert diese Erkenntnisse für Verantwortung und zeigt, dass die relativen Stärken der Pfade stressorspezifisch sind. Dies unterstützt die Forderungen von LePine (2022), Stressoren nicht a-priori zu klassifizieren, sondern ihre Bewertung empirisch zu erfassen.

Die gefundenen Mediationseffekte werfen die Frage nach alternativen oder ergänzenden Erklärungen auf. Eine mögliche Interpretation liegt in der zeitlichen Dynamik der Bewertungsprozesse. Die gleichzeitige Messung von Verantwortung und Bewertung zur Mittagszeit könnte primäre Bewertungsprozesse erfasst haben, während sekundäre Bewertungen (die Einschätzung der verfügbaren Bewältigungsressourcen) im Sinne von Lazarus und Folkman (1984), möglicherweise erst im Tagesverlauf relevant werden. Dies könnte erklären, warum der Hindernispfad schwächer ausgeprägt ist. Die initiale Herausforderungsbewertung dominiert, während Hindernisaspekte erst bei tatsächlichen Bewältigungsschwierigkeiten salient werden.

Eine weitere Erklärung könnte in der unterschiedlichen Bedeutsamkeit und Kritikalität der Ergebnisverantwortung an verschiedenen Arbeitstagen liegen. Während die verwendete Skala das quantitative Ausmaß der Ergebnisverantwortung erfasst, bleiben qualitative Aspekte wie die Tragweite der Konsequenzen oder die Reversibilität von Entscheidungen unberücksichtigt. Diese Limitation entspricht einer generellen Messproblematik in der Stressforschung, welche nicht nur die Erfassung der Intensität von Stressoren, sondern auch die Erfassung der Kritikalität derer erfordert (D. M. Fisher et al., 2019). Diese kontextuelle Variabilität, konsistent mit der von Searle und Auton (2015) beschriebenen täglichen Dynamik kognitiver Bewertungen, könnte zur simultanen Aktivierung beider Bewertungspfade beigetragen haben. An Tagen mit besonders kritischen oder irreversiblen Entscheidungen könnte dieselbe quantitativ gemessene Verantwortung stärker als Hindernis bewertet werden, während sie an Tagen mit Entwicklungsmöglichkeiten eher als Herausforderung wahrgenommen wird.

Das Verwerfen der Moderationshypothesen stellt einen besonders diskussionswürdigen Befund dar, welcher im Kontrast zu den theoretischen Erwartungen und teilweise zu bisherigen empirischen Befunden steht. Entgegen den Annahmen moderierte Resilienz weder die Beziehung zwischen täglicher Verantwortung und Herausforderungsbewertung noch jene zur Hindernisbewertung.

Aus methodischer Perspektive könnte die spezifische Operationalisierung von Resilienz eine zentrale Rolle spielen. Die verwendete Brief Resilience Scale (BRS, Smith et al., 2008) in der übersetzten Version von Chmitorz et al. (2018) misst spezifisch die Fähigkeit zur Erholung von Stress (*bounce back*) und fokussiert damit auf das Ergebnis des positiven Adaptionsprozesses selbst. Die Diskrepanz zu den Befunden von Mitchell et al. (2019) ist besonders aufschlussreich, da in der Studie ebenfalls die BRS verwendet wurde. Die Autoren fanden eine signifikante Moderation der Beziehung zwischen Leistungsdruck und kognitiven Bewertungen durch Resilienz, während in der vorliegenden Arbeit keine Moderation für Verantwortung nachzuweisen war.

Diese Unterschiede könnten auf konzeptuelle Differenzen zwischen den untersuchten Stressoren zurückzuführen sein. Leistungsdruck entsteht nach Mitchell et al. (2019) durch eine Kombination von Faktoren, die mit bedeutsamen externen positiven sowie negativen Konsequenzen verbunden sind. Diese externen Erwartungen und Konsequenzen erzeugen eine Dringlichkeit zur Leistungssteigerung. Die Autoren beschreiben, dass Leistungsdruck täglich fluktuiert und je nach Bewertung unterschiedliche selbstregulatorische Zustände auslöst. Im Gegensatz dazu wurde Verantwortung in der vorliegenden Arbeit als Ergebnisverantwortung operationalisiert, also das subjektive Gefühl persönlicher Verantwortlichkeit für Arbeitsergebnisse (Bajorski, 2022; Hackman & Oldham, 1975). Während beide Stressoren täglich variieren können, unterscheiden sie sich möglicherweise in ihrem Bezug zur Arbeitsrolle. Leistungsdruck ergibt sich durch externe Anforderungen, während Ergebnisverantwortung aus strukturellen Arbeitsmerkmalen wie Autonomie resultiert und damit enger mit der Arbeitsgestaltung verknüpft ist (Hackman & Oldham, 1975; Mitchell et al., 2019). Diese unterschiedliche Natur der Stressoren könnte erklären, warum Resilienz bei Leistungsdruck eine stärkere moderierende Rolle spielt. Die „bounce back“-Fähigkeit resilienter Personen könnte bei Leistungsdruck, der mit akuten Leistungsanforderungen und deren Konsequenzen verbunden ist, besonders relevant werden. Hier könnten resiliente Personen ihre Fähigkeit zur schnellen Erholung zwischen Drucksituationen nutzen, um neue Energie für Herausforderungsbewertungen zu mobilisieren. Bei Ergebnisverantwortung hingegen, die aus den strukturellen Merkmalen der Arbeit

resultiert, könnten andere Faktoren wie die konkrete Arbeitssituation, verfügbare Ressourcen oder aktuelle Arbeitsbelastung für die tägliche Bewertung entscheidender sein als individuelle Unterschiede in der Resilienz.

Der Vergleich mit den Befunden von Raper et al. (2024) liefert weitere Erkenntnisse. Diese fanden ebenfalls keinen Zusammenhang zwischen Resilienz und Herausforderungsbewertung, jedoch eine negative Korrelation mit Hindernisbewertung. Dies spiegelt sich in den vorliegenden Daten wider. Resilienz zeigte einen signifikanten Haupteffekt auf reduzierte Hindernisbewertung, nicht jedoch auf Herausforderungsbewertung. Diese Asymmetrie deutet auf einen generellen Schutzmechanismus hin. Resiliente Personen neigen grundsätzlich weniger zu negativen Bewertungen, ohne dass dies die spezifische tägliche Bewertung einzelner Stressoren moderiert.

Diese Befunde erhalten zusätzliche Bedeutung durch die Analyse der Varianzkomponenten. Die Intraklassenkorrelationen zeigen, dass bei Herausforderungs- und Hindernisbewertung jeweils annähernd die Hälfte der Varianz auf Tagesebene liegt. Obwohl stabile Personenunterschiede den größeren Varianzanteil erklären, kann der Anteil situativer Varianz substantiell genug sein, um zu verdeutlichen, warum trait-ähnliche Moderatoren wie Resilienz die täglichen Bewertungsfluktuationen möglicherweise nicht ausreichend beeinflussen können. Ein weiterer methodischer Aspekt betrifft den Messzeitpunkt von Resilienz, welche einmalig im Basisfragebogen erhoben wurde, während alle anderen Konstrukte täglich variierten. Diese unterschiedlichen Messebenen könnten die Sensitivität für Interaktionseffekte reduziert haben. Die zeitliche Distanz zwischen der Resilienz-Messung und den täglichen Bewertungen könnte die Vorhersagekraft zusätzlich beeinträchtigt haben, da situative Einflüsse auf die Resilienz selbst nicht erfasst wurden.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie ermöglichen eine empirisch fundierte Integration der drei theoretischen Rahmenmodelle. Im JD-R Modell (Demerouti et al., 2001) aktiviert Verantwortung primär den motivationalen Prozess durch Herausforderungsbewertung, während der gesundheitsbeeinträchtigende Prozess durch Hindernisbewertung schwächer, aber dennoch signifikant beeinflusst wird. Dies erklärt den insgesamt positiven Effekt auf Arbeitsengagement. Die Befunde zeigen, dass die im JCM (Hackman & Oldham, 1975) postulierten motivationalen Mechanismen durch kognitive Bewertungsprozesse beeinflusst werden, was die inkonsistenten empirischen Befunde zum Modell erklären könnte (Behson et al., 2000; Fried & Ferris, 1987). Das CHSF (Cavanaugh et al., 2000) erhält durch die Bestätigung der Bewertung von Verantwortung als Herausforderung und Hindernis wichtige empirische Unterstützung (M. A. LePine, 2022; Searle & Auton, 2015; Webster et

al., 2011). Die nicht bestätigte Moderationsrolle von Resilienz bei gleichzeitigem negativen Haupteffekt auf Hindernisbewertung deutet darauf hin, dass Resilienz als genereller Schutzfaktor gegen negative Bewertungen fungiert, anstatt die spezifische tägliche Beziehung zwischen Verantwortung und Bewertung zu moderieren.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Verantwortung trotz ihres Stressorpotenzials überwiegend positive Effekte auf Arbeitsengagement hat, vermittelt durch die kognitive Bewertung des Stressors. Die simultane Bewertung als Herausforderung und Hindernis erklärt die in der Literatur berichteten inkonsistenten Befunde. Die unerwarteten Befunde zur Resilienz zeigen, dass die Beziehung zwischen persönlichen Ressourcen und kognitiven Bewertungsprozessen komplexer ist als theoretisch angenommen. Die Integration von JD-R Modell, JCM und CHSF erweist sich somit als essenziell für ein umfassendes Verständnis der Beziehung von Verantwortung und Arbeitsengagement. Praktisch zeigt die Arbeit, dass nicht Verantwortung per se, sondern ihre kognitive Bewertung entscheidend für die Beziehung zu Arbeitsengagement ist, was eine wichtige Erkenntnis für die Arbeitsgestaltung darstellt.

Stärken und Schwächen der Studie

Die vorliegende Arbeit weist mehrere methodische und theoretische Stärken auf, die zur Validität und Aussagekraft der Befunde beitragen. Das gewählte Tagebuchdesign stellt eine zentrale methodische Stärke dar, da es die Erfassung von intrapersonellen Prozessen im täglichen Arbeitskontext ermöglicht und dabei retrospektive Verzerrungen erheblich reduziert (C. D. Fisher & To, 2012; Ohly et al., 2010). Im Gegensatz zu querschnittlichen Designs, die nur eine Momentaufnahme bieten, erlaubt die tägliche Erfassung über zehn Arbeitstage die Untersuchung dynamischer Prozesse und Fluktuationen, wie sie für Arbeitsengagement (Bakker, 2014; Sonnentag, 2003) und kognitive Bewertungen (Searle & Auton, 2015) charakteristisch sind.

Die Stichprobengröße von 205 Teilnehmer*innen mit 1,404 Tagebucheinträgen erreichte die geplante Mindestzielgröße von 200-250 Personen und gewährleistete damit ausreichend statistische Power für die Mehrebenen-Mediationsanalysen. Nach den Empfehlungen von Arend und Schäfer (2019) ermöglicht diese Stichprobengröße die Detektion auch kleiner direkter Effekte mit einer minimalen Größe von $MDES = .11$ auf Tagesebene. Die durchschnittliche Teilnahmerate von 6.85 vollständigen Tagen pro Person und eine Gesamtantwortrate von 68.5 % der möglichen Tagebucheinträge wurden trotz der von Ohly et al. (2010) beschriebenen Herausforderungen bei der Aufrechterhaltung der Teilnahmemotivation in Tagebuchstudien erreicht.

Die zeitliche Trennung der Messungen, mit der Erfassung von Verantwortung und kognitiven Bewertungen zur Mittagszeit und Arbeitsengagement am Arbeitsende, reduziert Bedenken hinsichtlich eines Common-Method-Bias und stärkt die Konfidenz in die zeitliche Abfolge der untersuchten Prozesse. Diese methodische Entscheidung entspricht den Empfehlungen zur Vermeidung von artifizieller Inflation von Zusammenhängen bei Selbstberichtsdaten (P. M. Podsakoff et al., 2003).

Die psychometrischen Eigenschaften der eingesetzten Instrumente erwiesen sich als robust. Die konfirmatorische Mehrebenen-Faktorenanalyse bestätigte mit guten Fit-Indizes die Distinktheit der vier Tagebuchkonstrukte. Besonders hervorzuheben ist, dass die adaptierte Verantwortungsskala, welche Items aus der Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1975) mit neu entwickelten Items von Bajorski (2022) kombiniert, trotz ihrer fehlenden vollumfänglichen Validierung, akzeptable bis gute Faktorladungen aufwies. Die internen Konsistenzen aller Tagebuchskalen lag auf Tagesebene im guten Bereich, was die Reliabilität der verkürzten Skalen unterstreicht.

Theoretisch leistet die Studie einen wichtigen Beitrag durch die empirische Bestätigung der dynamischen Stressbewertung im Rahmen des Challenge-Hindrance Stressor Frameworks (Cavanaugh et al., 2000). Die simultane Existenz positiver und negativer Bewertungspfade für denselben Stressor Verantwortung unterstützt die Annahmen von Searle und Auton (2015) sowie Webster et al. (2011) zur dualen Natur von Stressorbewertungen. Diese Befunde erweitern das Verständnis über die bisherige a-priori Klassifikation von Stressoren und unterstützen die Forderung von LePine (2022), Stressoren empirisch in ihrer Bewertung zu erfassen.

Die analytische Herangehensweise mittels Mehrebenenmodellierung erlaubte die angemessene Trennung von intra- und interpersoneller Varianz. Die gefundenen Intraklassenkorrelationen bestätigen, dass bedeutsame Varianzanteile auf beiden Ebenen vorliegen, was die Wahl des Tagebuchdesigns rechtfertigt. Die gleichzeitige Modellierung von intrapersonellen und interpersonellen Effekten ermöglichte differenzierte Einblicke, die in traditionellen Querschnittsdesigns verborgen geblieben wären.

Schließlich ermöglichte die gemeinsame Datenerhebung mit neun weiteren Studierenden (Ballweber, in prep.; Borck, in prep.; Kraft, in prep.; Rengshausen, in prep.; Schmid, 2025; Schmied, 2025; Sebzda, in prep.; Stefanovic, in prep.; M.-L. Werner, 2025) erst die Erreichung der angestrebten Stichprobengröße. Durch die gemeinsame Rekrutierung im erweiterten privaten, universitären und beruflichen Umfeld aller Beteiligten konnte eine

breitere und diversere Stichprobe erreicht werden, als dies für eine einzelne Person möglich gewesen wäre.

Trotz dieser Stärken sind mehrere Limitationen bei der Interpretation der Befunde zu berücksichtigen. Eine zentrale Einschränkung ergibt sich aus der Messstrategie, die durch die kollaborative Erhebung notwendig wurde. Die Herausforderungs- und Hindernisbewertung wurde global für den gesamten Arbeitstag erhoben, nicht spezifisch für den Stressor Verantwortung. Diese Entscheidung wurde getroffen, um die Anzahl der täglichen Items und damit die Belastung der Teilnehmenden zu reduzieren (Ohly et al., 2010). Da sich Mitarbeitende im Laufe eines Arbeitstags typischerweise mit mehreren Stressoren konfrontiert sehen, erfassten die globalen Bewertungsmaße die Gesamteinschätzung aller erlebten Stressoren anstatt der spezifischen Bewertung von Verantwortung. Dieser Umstand könnte die Stärke der beobachteten Zusammenhänge beeinflusst und zur partiellen statt zur vollständigen Mediation beigetragen haben.

Die ausschließliche Verwendung von Selbstberichtsdaten stellt eine weitere methodische Limitation dar. Obwohl die zeitliche Trennung der Messungen das Risiko eines Common-Method-Bias reduziert (P. M. Podsakoff et al., 2003), können Verzerrungen durch soziale Erwünschtheit oder systematische Antworttendenzen nicht vollständig ausgeschlossen werden. Die Erhebung von Fremdratings, beispielsweise durch Vorgesetzte, könnte dem entgegenwirken, stellt jedoch in Tagebuchstudien eine große Hürde dar, insbesondere bei Konstrukten wie kognitiven Bewertungen, die inhärent subjektiv sind. Die repetitive Natur der täglichen Messungen über zwei Wochen könnte zu Habituationseffekten oder Response-Sets geführt haben. Teilnehmende, welche identische Skalen zweimal täglich über zehn Arbeitstage ausfüllen, könnten Antwortmuster entwickelt oder Survey-Fatigue erlebt haben, was die wahren Zusammenhänge potenziell abschwächt.

Die Stichprobenzusammensetzung weist systematische Verzerrungen auf, welche die Generalisierbarkeit einschränken. Mit 67.8 % Frauen, 51.7 % akademisch Gebildeten und einer geografischen Konzentration auf Österreich (80.0 %) und Deutschland (18.5 %) ist die Stichprobe nicht repräsentativ für die allgemeine Erwerbsbevölkerung. Diese Selektivität könnte die externe Validität der Befunde für andere Geschlechterverteilungen, Bildungshintergründe oder kulturelle Kontexte limitieren.

Ein konzeptionelles Problem betrifft, wie bereits in der Interpretation der Ergebnisse skizziert, die Operationalisierung von Resilienz. Die Brief Resilience Scale (Smith et al., 2008) in der übersetzten Version von Chmitorz et al. (2018) wurde einmalig im Basisfragebogen als stabiles Persönlichkeitsmerkmal erhoben, während alle anderen

Konstrukte täglich variierten. Diese unterschiedlichen Messebenen könnten die Sensitivität für Cross-Level-Interaktionseffekte reduziert haben. Zudem ist fraglich, ob die spezifische Konzeptualisierung von Resilienz als „bounce back“-Fähigkeit optimal für die Moderation von Bewertungsprozessen bei strukturellen Arbeitsmerkmalen wie Verantwortung ist. Die nicht-signifikanten Moderationseffekte könnten teilweise auf diese konzeptuelle Passung zurückzuführen sein.

Aus statistischer Perspektive ist zudem die Power-Problematik bei Cross-Level-Interaktionen zu berücksichtigen. Cross-Level-Interaktionen erfordern deutlich größere Stichproben als Haupteffekte (Mathieu et al., 2012; Scherbaum & Ferreter, 2009). Während die Studie mit 205 Personen und 1,404 Tagebucheinträgen für Haupteffekte und intrapersonelle Mediationen gut gepowert war (Arend & Schäfer, 2019), könnte sie für die Detektion von Cross-Level-Interaktionseffekten unterpowert gewesen sein. Die durchschnittlich 6.85 Einträge pro Person in der vorliegenden Studie könnten daher nicht ausgereicht haben, um subtile Moderationseffekte aufzudecken.

Das nicht-experimentelle Design erlaubt keine Kausalaussagen über die Effekte von Verantwortung auf Arbeitsengagement. Obwohl das Tagebuchdesign zeitliche Präzedenz innerhalb der Tage etabliert, können nicht berücksichtigte Drittvariablen wie tägliche Arbeitsbelastung, Zeitdruck oder organisationale Deadlines die beobachteten Zusammenhänge konfundieren.

Schließlich ist die Validität der adaptierten Verantwortungsskala (Bajorski, 2022) noch nicht umfassend etabliert. Obwohl die psychometrischen Eigenschaften in dieser Studie zufriedenstellend waren, fehlt eine breite Validierung der Skalenkombination aus Items der Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1975) und neu entwickelten Items der Autorin. Die Erfassung von Ergebnisverantwortung könnte zudem qualitative Aspekte wie die Kritikalität oder Reversibilität von Entscheidungen vernachlässigt haben, was die im Kapitel ‚Interpretation der Ergebnisse‘ diskutierten kontextuellen Einflüsse nicht vollständig abbildet.

Trotz dieser Limitationen liefert die vorliegende Studie wichtige Einblicke in die dynamischen Prozesse zwischen Verantwortung, kognitiver Bewertung und Arbeitsengagement. Die Stärken des Designs, insbesondere das Tagebuchformat und die daraus resultierende Mehrebenenstruktur der Daten, überwiegen die Schwächen und ermöglichen Schlussfolgerungen über die untersuchten intrapersonellen Prozesse.

Implikationen für zukünftige Forschung

Die vorliegenden Befunde erweitern das Verständnis der komplexen Beziehung zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement und werfen gleichzeitig neue Forschungsfragen auf.

Die Bestätigung simultaner Herausforderungs- und Hindernisbewertungen für den Stressor Verantwortung unterstreicht die Notwendigkeit, in zukünftigen Studien stressorspezifische Bewertungen zu erfassen. Während die vorliegende Studie aus methodischen Gründen globale Tagesbewertungen verwendete, sollten zukünftige Untersuchungen die Bewertung spezifisch für Verantwortung erheben, was präzisere Schätzungen der Mediationseffekte ermöglichen würde. Methodisch wäre hierfür ein Event-Sampling-Design denkbar, bei dem Teilnehmende unmittelbar nach dem Erleben von Verantwortungssituationen deren spezifische Bewertung dokumentieren.

Die nicht bestätigte Moderationsrolle von Resilienz eröffnet mehrere Forschungsrichtungen. Erstens sollten alternative Operationalisierungen von Resilienz untersucht werden. Während die Brief Resilience Scale (Smith et al., 2008) die Erholungsfähigkeit misst, könnten trait-orientierte Maße wie die Connor-Davidson Resilience Scale (Connor & Davidson, 2003) oder prozessorientierte Ansätze andere Aspekte erfassen, die für die Moderation von Bewertungsprozessen relevanter sind. Zweitens deutet der Vergleich mit Mitchell et al. (2019) darauf hin, dass die Art des Stressors entscheidend sein könnte. Zukünftige Forschung sollte systematisch untersuchen, bei welchen Stressortypen Resilienz moderierend wirkt und bei welchen nicht. Die Unterscheidung zwischen extern auferlegten Stressoren (wie Leistungsdruck) und strukturell verankerten Stressoren (wie Ergebnisverantwortung) könnte dabei zentral sein. Drittens sollten zukünftige Studien über Resilienz hinaus weitere individuelle Ressourcen als potenzielle Moderatoren berücksichtigen. Die in dieser Arbeit diskutierten Befunde zu psychologischem Kapital (Khelifat et al., 2021; Min et al., 2015) deuten darauf hin, dass das Zusammenspiel mehrerer psychologischer Ressourcen möglicherweise effektiver die Bewertung von Verantwortung beeinflusst als isolierte Konstrukte. Die synergistischen Effekte der vier PsyCap-Facetten könnten die in dieser Studie nicht gefundenen Moderationseffekte der isolierten Resilienz kompensieren und sollten daher in zukünftigen Untersuchungen als ganzheitliches Konstrukt erfasst werden.

Die gefundenen Haupteffekte von Resilienz auf reduzierte Hindernisbewertung bei gleichzeitig fehlenden Interaktionseffekten legen nahe, dass persönliche Ressourcen möglicherweise anders wirken als angenommen. Statt die spezifische Beziehung zwischen

Stressoren und deren Bewertung zu moderieren, könnten sie als generelle Schutzfaktoren fungieren, die die Schwelle für negative Bewertungen erhöhen. Diese Annahme sollte in zukünftigen Studien mit größeren Stichproben und höherer Power für Cross-Level-Interaktionen überprüft werden.

Die Rolle kontextueller Faktoren wurde in der vorliegenden Studie nicht systematisch untersucht. Zukünftige Forschung sollte jedoch untersuchen, wie organisationale Faktoren (z. B. Unterstützungskultur, Fehlertoleranz), aufgabenbezogene Faktoren (z. B. Kritikalität der Entscheidungen, Reversibilität) und situative Faktoren (z. B. verfügbare Ressourcen, Zeitdruck) die Bewertung von Verantwortung beeinflussen.

Implikationen für die Praxis

Die gefundenen Ergebnisse haben direkte Relevanz für die Gestaltung von Arbeit und die Förderung von Arbeitsengagement in Unternehmen. Der zentrale Befund, dass nicht die objektive Verantwortung, sondern deren subjektive Bewertung entscheidend ist, verschiebt den Fokus von der reinen Arbeitsgestaltung hin zur Beeinflussung von Bewertungsprozessen.

Für die Arbeitsgestaltung bedeutet das, dass Verantwortungsübertragung nicht isoliert betrachtet werden sollte. Die Dominanz des positiven Pfads über Herausforderungsbewertung zeigt, dass Verantwortung grundsätzlich ein wirksames Instrument zur Steigerung des Arbeitsengagements darstellt. Organisationen sollten daher nicht aus Sorge vor Überforderung auf Verantwortungsübertragung verzichten, sondern vielmehr Rahmenbedingungen schaffen, die Herausforderungsbewertungen fördern. Dies unterstützt aktuelle Trends zu flacheren Hierarchien und erhöhter Mitarbeiterautonomie, mahnt aber gleichzeitig zur sorgfältigen Implementierung. Bei der Gestaltung dieser Rahmenbedingungen sind klare Zielvorgaben, angemessene Ressourcen und eine Fehlerkultur, die Lernen aus Misserfolgen ermöglicht, essenziell. Die simultane Existenz des negativen Pfads über Hindernisbewertung unterstreicht jedoch die Notwendigkeit, auch mögliche negative Bewertungen zu antizipieren und zu adressieren.

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung des Bewertungskontexts. Sie sollten sensibilisiert werden, dass dieselbe Verantwortungsübertragung bei verschiedenen Mitarbeitenden unterschiedliche Reaktionen hervorrufen kann. Dies erfordert einen differenzierten Ansatz, der individuelle Bewertungsmuster berücksichtigt. Die Kommunikation über Verantwortung sollte deren Entwicklungspotenzial betonen und gleichzeitig realistische Erwartungen setzen. Regelmäßige Gespräche über die Wahrnehmung von Arbeitsanforderungen können helfen, problematische Hindernisbewertungen frühzeitig zu identifizieren und beginnende Überforderungstendenzen zu erkennen. Die täglichen

Fluktuationen in Bewertung und Arbeitsengagement unterstreichen zudem die Bedeutung kontinuierlicher Aufmerksamkeit für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, anstatt sich auf jährliche Mitarbeitergespräche zu verlassen. Führungskräfte sollten geschult werden, wie sie Verantwortung so kommunizieren und gestalten können, dass deren Entwicklungspotenzial salient wird.

Die simultane Existenz beider Bewertungspfade impliziert, dass Interventionen sowohl die Förderung von Herausforderungsbewertungen als auch die Reduktion von Hindernisbewertungen adressieren sollten. Die Personalentwicklung sollte Programme zur Förderung adaptiver Bewertungsmuster integrieren. Trainings zur kognitiven Neubewertung (*cognitive reappraisal*) könnten Mitarbeitende befähigen, Verantwortung verstärkt als Entwicklungschance wahrzunehmen und konstruktive Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Solche Interventionen könnten besonders wirksam sein, wenn sie die spezifischen Aspekte von Verantwortung adressieren, die zu Hindernisbewertungen führen. Gleichzeitig sollten strukturelle Barrieren, die Hindernisbewertungen begünstigen systematisch identifiziert und beseitigt werden.

Die Befunde zu Resilienz haben wichtige Implikationen für die Personalentwicklung und -auswahl. Während Resilienz die tägliche Bewertung spezifischer Stressoren nicht moderierte, zeigte sie einen robusten Haupteffekt auf reduzierte Hindernisbewertung. Dies deutet darauf hin, dass resiliente Mitarbeitende generell weniger zu negativen Bewertungen neigen. Resilienztrainings können somit die generelle Tendenz zu negativen Bewertungen reduzieren, stellen aber keine Garantie für positive Bewertungen spezifischer Arbeitsanforderungen dar. Bei der Besetzung von Positionen mit hoher Verantwortung könnte Resilienz daher ein relevantes, wenn auch nicht alleiniges Auswahlkriterium sein. Wichtiger erscheint die Entwicklung von Resilienz in Organisationen durch unterstützende Strukturen und Prozesse, die allen Mitarbeitenden helfen, mit Verantwortung konstruktiv umzugehen. Unternehmen sollten Resilienzförderung als einen Baustein eines umfassenderen Ansatzes verstehen, der auch die Arbeitsgestaltung und organisationale Rahmenbedingungen einbezieht. Für die Personalentwicklung ergeben sich weitere konkrete Ansatzpunkte. Die Identifikation von Mitarbeitenden, die zu Hindernisbewertungen neigen, ermöglicht gezielte Unterstützung durch Coaching oder Mentoring.

Für die betriebliche Gesundheitsförderung ergeben sich konkrete Handlungsempfehlungen. Stressmanagementseminare sollten nicht nur generelle Bewältigungsstrategien vermitteln, sondern spezifisch auf die Bewertung von Arbeitsanforderungen als Herausforderung und Hindernis eingehen. Die Vermittlung des Challenge-Hindrance-

Frameworks (Cavanaugh et al., 2000) könnte Mitarbeitenden helfen, ihre eigenen Bewertungsmuster zu reflektieren und aktiv zu gestalten. Präventionsprogramme gegen Burnout sollten berücksichtigen, dass auch positiv bewertete Verantwortung Ressourcen verbraucht und daher Grenzen der Belastbarkeit respektiert werden müssen.

Besonders relevant für die aktuelle Transformation der Arbeitswelt ist die Erkenntnis, dass die positiven Effekte von Verantwortung die negativen deutlich überwiegen. Dies liefert empirische Unterstützung für New Work-Konzepte und agile Arbeitsformen, die auf erhöhte Eigenverantwortung setzen. Allerdings zeigen die täglichen Fluktuationen auch, dass diese Transformation sorgfältig begleitet werden muss.

Abschließend liefert die Studie wichtige Argumente für evidenzbasiertes Management. Erfolgreiche Empowerment-Initiativen erfordern ein umfängliches Verständnis der Prozesse, durch die Verantwortung zu Arbeitsengagement führt. Organisationen sollten in die systematische Evaluation ihrer Interventionen investieren und dabei die individuellen und täglichen Variationen berücksichtigen, die diese Studie aufgezeigt hat. Die Investition in die Gestaltung förderlicher Bewertungskontexte könnte sich angesichts der von Gallup (2025) berichteten Kosten niedrigen Engagements als hochrentabel erweisen. Der in der Managementliteratur propagierte Leitsatz, dass mehr Verantwortung zu mehr Arbeitsengagement führt, erweist sich als zu simplifiziert. Entscheidend ist vielmehr, wie diese Verantwortung bewertet wird und welche Rahmenbedingungen diese Bewertung beeinflussen.

Conclusio

Die zentrale Herausforderung moderner Arbeitsgestaltung liegt im Paradox der Verantwortungsübertragung. Während Unternehmen auf flachere Hierarchien und erhöhte Eigenverantwortung setzen, bleiben die Mechanismen, durch die Verantwortung zu Arbeitsengagement führt, weitgehend unverstanden. Die vorliegende Arbeit trägt dazu bei, diese Wissenslücke durch die systematische Untersuchung kognitiver Bewertungsprozesse von Verantwortung als Herausforderung und Hindernis im täglichen Arbeitskontext zu schließen.

Die Identifikation simultaner Herausforderungs- und Hindernisbewertungen als zentrale Mediatoren zwischen Verantwortung und Arbeitsengagement erklärt einen wichtigen Prozess der Arbeitspsychologie. Verantwortung ist weder inhärent förderlich noch inhärent hinderlich für Arbeitsengagement. Ihre Wirkung entfaltet sich erst durch die subjektive Interpretation der Mitarbeitenden. Diese Erkenntnis verschiebt den Fokus von der reinen Arbeitsstrukturierung hin zur Gestaltung von Bewertungskontexten und erklärt, warum

identische Verantwortungsübertragung in verschiedenen Mitarbeitenden zu gegensätzlichen Ergebnissen führen kann. Besonders aufschlussreich ist die dominante Rolle des positiven Bewertungspfades, der die grundsätzliche Eignung von Verantwortung zur Beeinflussung des Arbeitsengagements bestätigt. Gleichzeitig mahnt die Persistenz des negativen Pfades zur Vorsicht. Auch in einer insgesamt positiven Bilanz bleiben Risiken bestehen, die bei unreflektierter Verantwortungsübertragung zu den beschriebenen niedrigen Quoten weltweiten Arbeitsengagements beitragen können. Die Befunde zur Resilienz erweitern unser Verständnis persönlicher Ressourcen im Arbeitskontext. Resilienz wirkt nicht als situativer Verstärker positiver Bewertungen, sondern als genereller Schutzschild gegen negative Bewertungen.

Das gewählte Tagebuchdesign ermöglichte Einblicke in die dynamische Natur von Bewertungsprozessen. Die täglichen Fluktuationen in Verantwortung, ihrer kognitiven Bewertung und Arbeitsengagement unterstreichen die ernstzunehmende Rolle der Variabilität menschlicher Erfahrung.

Die vorliegende Arbeit demonstriert, dass die erfolgreiche Transformation zu agileren, eigenverantwortlicheren Arbeitsformen ein tiefgreifendes Verständnis kognitiver Bewertungsprozesse erfordert. Die simplifizierende Managementmaxime „mehr Verantwortung führt zu mehr Engagement“ wird der Komplexität psychologischer Realität nicht gerecht. Nur durch die bewusste Gestaltung von Rahmenbedingungen, die Herausforderungsbewertungen fördern und Hindernisbewertungen minimieren, können Unternehmen das motivationale Potenzial von Verantwortung tatsächlich erschließen.

Literaturverzeichnis

- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41–73. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2012-0019>
- Alavi, M., Visentin, D. C., Thapa, D. K., Hunt, G. E., Watson, R., & Cleary, M. (2020). Chi-square for model fit in confirmatory factor analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(9), 2209–2211. <https://doi.org/10.1111/jan.14399>
- 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>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Bajorski, M. S. (2022). *Die Antezedenzen und Zusammenhänge von Ergebnisverantwortung mit Motivation und Beanspruchung unter Berücksichtigung von potenziellen wirtschaftlichen Schäden* [Unpublished master's thesis]. Karl-Franzens-Universität Graz.
- 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>
- Ballweber, V. (in prep.). *Zeitdruck und Arbeitsengagement: Die Rolle von Selbstwirksamkeit und kognitiver Bewertung im Arbeitsalltag*. [Time pressure and work engagement: The role of self-efficacy and cognitive appraisal in everyday working life] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bates, D., Mächler, M., Bolker, B., & Walker, S. (2015). Fitting linear mixed-effects models using lme4. *Journal of Statistical Software*, 67(1). <https://doi.org/10.18637/jss.v067.i01>
- Behson, S. J., Eddy, E. R., & Lorenzet, S. J. (2000). The importance of the critical psychological states in the job characteristics model: A meta-analytic and structural equations modeling examination. *Current Research in Social Psychology*, 5(12), 170–189.
- Boonzaier, B., Ficker, B., & Rust, B. (2001). A review of research on the Job Characteristics Model and the attendant job diagnostic survey. *South African Journal of Business Management*, 32(1), 11–34. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v32i1.712>
- Borck, N. (in prep.). *Do it now or later? How responsibility, self-efficacy and stressor attribution shape workplace procrastination* [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165–181. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00049-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00049-6)
- Burton, W. N., Chen, C.-Y., Li, X., & Schultz, A. B. (2017). The association of employee engagement at work with health risks and presenteeism. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 59(10), 988–992. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001108>
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 211–219. <https://doi.org/10.1037/h0076471>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Cheong, M., Spain, S. M., Yammarino, F. J., & Yun, S. (2016). Two faces of empowering leadership: Enabling and burdening. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 602–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.01.006>

- Chmitorz, A., Wenzel, M., Stieglitz, R.-D., Kunzler, A., Bagusat, C., Helmreich, I., Gerlicher, A., Kampa, M., Kubiak, T., Kalisch, R., Lieb, K., & Tüscher, O. (2018). Population-based validation of a German version of the Brief Resilience Scale. *PLOS ONE*, 13(2), e0192761. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192761>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Crane, M. F., & Searle, B. J. (2016). Building resilience through exposure to stressors: The effects of challenges versus hindrances. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 468–479. <https://doi.org/10.1037/a0040064>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow – The psychology of optimal experience*. Harper and Row.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 155–187. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus008>
- Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., Frink, D. D., George-Falvy, J., Mitchell, T. R., & Matthews, L. M. (1997). Job and organizational characteristics, accountability, and employee influence. *Journal of managerial issues*, 9(2), 162–175.
- 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>
- Fisher, D. M., Ragsdale, J. M., & Fisher, E. C. S. (2019). The importance of definitional and temporal issues in the study of resilience. *Applied Psychology*, 68(4), 583–620. <https://doi.org/10.1111/apps.12162>

- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist, 18*(1), 12–23.
<https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology, 40*(2), 287–322. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605.x>
- Gallup. (2025). *State of the global workplace 2025 report*. Gallup.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Garmezy, N., Masten, A. S., & Tellegen, A. (1984). The study of stress and competence in children: A building block for developmental psychopathology. *Child Development, 55*(1), 97–111. <https://doi.org/10.2307/1129837>
- Genet, J. J., & Siemer, M. (2011). Flexible control in processing affective and non-affective material predicts individual differences in trait resilience. *Cognition & Emotion, 25*(2), 380–388. <https://doi.org/10.1080/02699931.2010.491647>
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). *Calculating, interpreting, and reporting cronbach's alpha reliability coefficient for likert-type scales*. 82–88.
<https://hdl.handle.net/1805/344>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*(2), 250–279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 78–91.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*(2–3), 415–424.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Hrsg.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). „Same same“ but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hughes, J., & Beiner, D. (2023). *reghelper: Helper functions for regression analysis* (Version 1.1.2) [Software]. <https://cran.r-project.org/package=reghelper>
- Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 753–762. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.753>
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2022). *semTools: Useful rools for structural equation modeling* (Version 0.5-6) [Software]. <https://cran.r-project.org/web/packages/semTools/index.html>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. A., Schwarz, N., & Stone, A. A. (2004). A survey method for characterizing daily life experience: The day reconstruction method. *Science*, 306(5702), 1776–1780. <https://doi.org/10.1126/science.11103572>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M., & Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.003>
- Khliefat, A., Chen, H., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2021). The impact of the challenge and hindrance stress on hotel employees interpersonal citizenship behaviors: Psychological capital as a moderator. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102886>

- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348–372. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2019.1588887>
- Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2023). Outcomes of engagement: A systematic literature review and future research directions. *Heliyon*, 9(6), e17565. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17565>
- Kostev, K., Oswald, S., Frajerman, A., Haro, J. M., & Jacob, L. (2024). Trends in burnout and related sick leave duration in working-age adults followed in general practices in Germany between 2012 and 2022. *Journal of Psychiatric Research*, 172, 52–58. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2024.02.023>
- Kraft, T. (in prep.). *Prokrastination unter Druck: Eine Tagebuchstudie zur Aufschiebung komplexer, unvorhersehbarer Aufgaben unter hoher Arbeitsbelastung* [*Procrastination under pressure: A diary study on the postponement of complex, unpredictable tasks under high workloads*] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A. W. (2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 306–325. <https://doi.org/10.1002/job.2220>
- Leiner, D. (2025). *SoSci-Survey* (Version 3.6.07) [Software]. <https://www.soscisurvey.de>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the Challenge Stressor–Hindrane Stressor Framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- LePine, M. A. (2022). The Challenge-Hindrane Stressor Framework: An integrative conceptual review and path forward. *Group & Organization Management*, 47(2), 223–254. <https://doi.org/10.1177/10596011221079970>
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1036–1059. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0778>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5, 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass/Wiley.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Mathieu, J. E., Aguinis, H., Culpepper, S. A., & Chen, G. (2012). Understanding and estimating the power to detect cross-level interaction effects in multilevel modeling. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 951–966. <https://doi.org/10.1037/a0028380>
- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should we be “challenging” employees?: A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949–961. <https://doi.org/10.1002/job.2412>
- Min, H., Kim, H. J., & Lee, S.-B. (2015). Extending the Challenge-Hindrance Stressor Framework: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.006>
- Mitchell, M. S., Greenbaum, R. L., Vogel, R. M., Mawritz, M. B., & Keating, D. J. (2019). Can you handle the pressure? The effect of performance pressure on stress appraisals, self-regulation, and behavior. *Academy of Management Journal*, 62(2), 531–552. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0646>
- Moise, G. (2014). *Good stress or bad stress? Relationships between stress appraisals and strains in health care practitioners* [Dissertation]. Hofstra University.
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>

- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403–419.
<https://doi.org/10.2307/257011>
- O'Brien, K. E., & Beehr, T. A. (2019). So far, so good: Up to now, the Challenge–Hindrances Framework describes a practical and accurate distinction. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 962–972. <https://doi.org/10.1002/job.2405>
- 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>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor–hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Posit Team. (2025). *RStudio: Integrated Development Environment for R* (Version 2024.12.1+563) [Software]. Posit Software, PBC. <http://www.posit.co/>
- Preacher, K. J., Zyphur, M. J., & Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological Methods*, 15(3), 209–233.
<https://doi.org/10.1037/a0020141>
- R Core Team. (2025). *R: A language and environment for statistical computing* (Version 4.4.3) [Software]. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.r-project.org/>
- Raper, M. J., Brough, P., & Biggs, A. (2024). Is it all about the personal resources? The moderating role of resilience on daily stress appraisal and emotion. *Work & Stress*, 38(3), 248–269. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2283217>
- Ravalier, J. M. (2018). The influence of work engagement in social workers in England. *Occupational Medicine*, 68(6), 399–404. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy087>
- Reis, H. T., Gable, S. L., & Maniaci, M. R. (2014). Methods for studying everyday experience in its natural context. In H. T. Reis & C. M. Judd (Hrsg.), *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology* (2. Aufl., S. 373–403). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511996481.019>

- Rengshausen, T. (in prep.). *Die Balance von Arbeitsmenge und Aufblühen, unter Berücksichtigung von Selbstwirksamkeit und Job Autonomie [The balance between workload and flourishing, regarding self-efficacy and job autonomy]* [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307–321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Rosen, C. C., Dimotakis, N., Cole, M. S., Taylor, S. G., Simon, L. S., Smith, T. A., & Reina, C. S. (2020). When challenges hinder: An investigation of when and how challenge stressors impact employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1181–1206. <https://doi.org/10.1037/apl0000483>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2). <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Testmanual for the Utrecht Work Engagement Scale*. [Preliminary manual].
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- 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: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 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>
- Scherbaum, C. A., & Ferreter, J. M. (2009). Estimating statistical power and required sample sizes for organizational research using multilevel modeling. *Organizational Research Methods*, 12(2), 347–367. <https://doi.org/10.1177/1094428107308906>
- Schlenker, B. R., Britt, T. W., Pennington, J., Murphy, R., & Doherty, K. (1994). The Triangle Model of Responsibility. *Psychological Review*, 101(4), 632–652.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.101.4.632>

- Schmid, J. (2025). *Zwischen Routine und Herausforderung: Der Zusammenhang von Aufgabenstruktur und Job Crafting [Between routine and challenge: The relationship between task structure and job crafting]* [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Schmied, K. (2025). *Zeitdruck und subjektive Vitalität im Arbeitsalltag: Die Rolle von körperlicher Aktivität und Resilienz [Time pressure and subjective vitality at work: The role of physical activity and resilience]* [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Searle, B. J., & Auton, J. C. (2015). The merits of measuring challenge and hindrance appraisals. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(2), 121–143.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2014.931378>
- Sebzda, K. (in prep.). *Die Rolle des Zusammenspiels von Zeitdruck und Selbstwirksamkeit für das Flow-Erleben und die Vitalität im Arbeitsalltag [The role of the interaction between time pressure and self-efficacy in flow experience and vitality in everyday work life]* [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M.-L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A., & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *Journal of Positive Psychology*, 7(2), 95–106. <https://doi.org/10.1080/17439760.2011.637342>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50(4), 316–321.
<https://doi.org/10.2486/indhealth.ms1355>
- Smet, A. D., Hewes, C., & Weiss, L. (2020). *For smarter decisions, empower your employees*. McKinsey & Company.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- 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>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976. <https://doi.org/10.1037/a0020032>

- Stefanovic, N. (in prep.). *Emotionale Erschöpfung am Arbeitsplatz: Die Rollen von Zeitdruck, sozialer Unterstützung und Kontrolle [Emotional exhaustion in the workplace: The roles of time pressure, social support and job control]* [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 88(4), 702–725. <https://doi.org/10.1111/joop.12094>
- Tingley, D., Yamamoto, T., Hirose, K., Keele, L., & Imai, K. (2014). mediation: R package for causal mediation analysis. *Journal of Statistical Software*, 59(5). <https://doi.org/10.18637/jss.v059.i05>
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505–516. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.001>
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1982). *Vulnerable but invincible: A study of resilient children*. McGraw-Hill.
- Werner, M.-L. (2025). *Flexibilität am Arbeitsplatz: Der Zusammenhang flexibler Homeoffice-Nutzung mit dem Arbeitsengagement unter Berücksichtigung von Autonomie [Flexibility in the workplace: The relationship of working from home and work engagement considering the role of autonomy]* [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Wickham, H., François, R., Henry, L., Müller, K., & Vaughan, D. (2023). *dplyr: A grammar of data manipulation* (Version 1.1.4) [Software]. <https://cran.r-project.org/package=dplyr>
- World Health Organization. (2019, Mai 28). *Burn-out an „occupational phenomenon“: International classification of diseases*. World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

- 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>
- Zhang, J., Zhang, Q., Wang, Y., Xiao, B., Wang, S., Xu, Y., & Li, Y. (2024). Daily challenge-hindrance stress and work engagement in preschool teacher: The role of affect and mindfulness. *BMC Public Health*, 24(1), 2779.
<https://doi.org/10.1186/s12889-024-20255-9>
- Zuckerberg, M. (2023, März 14). Update on Meta's year of efficiency. *Meta Newsroom*.
<https://about.fb.com/news/2023/03/mark-zuckerberg-meta-year-of-efficiency/>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Grafische Darstellung des Forschungsmodells	28
--	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas, Intraklassenkorrelationen und bivariate Korrelationen.....	38
Tabelle 2. Ergebnisse aus Mehrebenenanalysen betreffend Herausforderungs- /Hindernisbewertung und Arbeitsengagement	40
Tabelle 3. Ergebnisse aus Mehrebenenanalysen betreffend Hindernisbewertung	42
Tabelle 4. Ergebnisse aus Mehrebenenanalysen betreffend Herausforderungsbewertung	42

Anhang

Anhang 1 – Studienmaterial

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

Ihre Teilnahme an dieser Studie erfolgt freiwillig. Sie können jederzeit, ohne Angabe von Gründen, Ihre Bereitschaft zur Teilnahme ablehnen oder diese auch im Verlauf der Studie zurückziehen. Die Ablehnung der Teilnahme oder ein vorzeitiges Ausscheiden aus dieser Studie haben keine nachteiligen Folgen für Sie.

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)

Basisfragebogen

Es werden nur die für die Studie relevanten Items angeführt.

Herausforderungen im Arbeitsalltag (Masterarbeiten)

Vielen Dank, dass Sie Ihre E-Mailadresse für die Studie registriert haben. Die folgenden Fragen dienen zur Erfassung demografischer Daten und der generellen Merkmale Ihrer Arbeit. Bitte antworten Sie auf alle Fragen spontan, ohne groß nachzudenken, und so vollständig wie möglich.

BL02_01: Alter:

- ☐ _____ Jahre

BL03: Geschlecht:

- ☐ Weiblich
- ☐ Männlich
- ☐ _____

BL04: In welchem Land leben Sie derzeit?

- ☐ Deutschland
- ☐ Österreich
- ☐ Schweiz
- ☐ In einem anderen Land, nämlich: _____

BL05: Was ist die höchste Ausbildung, die Sie erfolgreich abgeschlossen haben?

- ☐ Kein Pflichtschulabschluss
- ☐ Pflichtschule
- ☐ Berufsbildende mittlere Schule / Lehre
- ☐ Allgemeinbildende bzw. berufsbildende höhere Schule
- ☐ Akademie / Fachschule / Meisterprüfung
- ☐ Bachelor
- ☐ Master / Diplom
- ☐ Doktorat / Promotion

BL06: Studieren Sie aktuell oder machen Sie aktuell eine Ausbildung?

- ☐ Nein
- ☐ Ja, und zwar: _____

BL07: Welche Tätigkeit üben Sie aus?

- ☐ Bitte tragen Sie Ihre Berufsbezeichnung ein: _____

BL08: In welcher Branche arbeiten Sie?

- o 1 = Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- o 2 = Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- o 3 = Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- o 4 = Energieversorgung
- o 5 = Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- o 6 = Baugewerbe/Bau
- o 7 = Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- o 8 = Verkehr und Lagerei
- o 9 = Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- o 10 = Information und Kommunikation
- o 11 = Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- o 12 = Grundstücks- und Wohnungswesen
- o 13 = Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- o 14 = Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- o 15 = Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- o 16 = Erziehung und Unterricht
- o 17 = Gesundheits- und Sozialwesen
- o 18 = Kunst, Unterhaltung und Erholung
- o 19 = Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- o 20 = Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- o 21 = Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

BL09: Sind Sie selbstständig tätig?

- o Nein.
- o Ja, aber ich bin gleichzeitig auch in einem Unternehmen angestellt (unselbstständig tätig) und beziehe mich nachfolgend auf meine unselbstständige Tätigkeit.
- o Ja, ich bin ausschließlich selbstständig tätig und beziehe mich nachfolgend auf meine selbstständige Tätigkeit.

BL10: Wie lange üben Sie Ihre jetzige Tätigkeit schon aus?

- o _____ Jahre

BL11: Sind Sie in einer Führungsposition?

- o Ich bin Mitarbeiter*in ohne Führungsaufgaben
- o Ich selbst habe Führungsaufgaben, die Mitarbeiter*innen unter mir haben keine Führungsaufgaben
- o Über und unter mir befinden sich weitere Führungskräfte
- o Ich ordne mich dem Top-Management zu (z.B. Geschäftsführer*in, CEO)

BL12: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche (inkl. Mehrarbeit/Überstunden)?

- o _____ Stunden pro Woche.

BL13: Arbeiten Sie (teilweise) im Homeoffice?

- o Nein
- o Ja, und zwar _____ Stunden pro Woche

BL15: Geben Sie bitte an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

Antwortformat: Stimme überhaupt nicht zu – Stimme eher nicht zu – Neutral – Stimme eher zu – Stimme voll und ganz zu

BL15_01: Ich neige dazu mich nach schwierigen Zeiten schnell zu erholen.

BL15_02: Es fällt mir schwer, stressige Situationen durchzustehen. (umgepolt)

BL15_03: Ich brauche nicht viel Zeit, um mich von einem stressigen Ereignis zu erholen.

BL15_04: Es fällt mir schwer zur Normalität zurückzukehren, wenn etwas Schlimmes passiert ist. (umgepolt)

BL15_05: Normalerweise überstehe ich schwierige Zeiten ohne größere Probleme.

BL15_06: Ich brauche tendenziell lange, um über Rückschläge in meinem Leben hinwegzukommen. (umgepolt)

Täglicher Fragebogen (Mittag)

Es werden nur die für die Studie relevanten Items angeführt.

Fragebogen zu Mittag

Sehr geehrte*r Teilnehmer*in, herzlich willkommen zum ersten Fragebogen des heutigen Tages! Dieser Fragebogen sollte um die Mittagspause herum ausgefüllt werden. Bitte antworten Sie auf alle Fragen spontan, ohne groß nachzudenken, und so vollständig wie möglich.

Vielen Dank vorab für Ihre Unterstützung!

MI07: Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?

Antwortformat: gar nicht – ein wenig – teilweise – überwiegend – völlig

MI07_01: Ich empfinde heute ein hohes Maß an persönlicher Verantwortung für die Arbeit, die ich tue.

MI07_02: Ich bin heute allein dafür verantwortlich, ob die Arbeit gut gemacht wird oder nicht.

MI07_03: Ich fühle mich heute für die Ergebnisse meiner Arbeit verantwortlich.

MI07_04: Für die Qualität der Ergebnisse meiner Arbeit bin ich heute selbst zuständig.

MI07_05: Die Verantwortung für gute Ergebnisse meiner Arbeit zu sorgen, liegt heute bei mir.

MI08: Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?

Antwortformat: gar nicht – ein wenig – teilweise – überwiegend – völlig

MI08_01: Heute trägt die Erfüllung meiner beruflichen Anforderungen dazu bei, mein persönliches Wachstum und Wohlbefinden zu verbessern.

MI08_02: Heute habe ich das Gefühl, dass mich meine beruflichen Anforderungen dazu herausfordern, persönliche Ziele zu erreichen und etwas zu leisten.

MI08_03: Heute habe ich generell das Gefühl, dass meine Arbeit meine persönliche Leistung fördert.

MI09: Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?

Antwortformat: gar nicht – ein wenig – teilweise – überwiegend – völlig

MI09_01: Heute steht die Erfüllung meiner beruflichen Anforderungen meinem persönlichen Wachstum und Wohlbefinden im Weg.

MI09_02: Heute habe ich das Gefühl, dass mich meine beruflichen Anforderungen bei der Erreichung meiner persönlichen Ziele und meiner Entwicklung einschränken.

MI09_03: Heute habe ich generell das Gefühl, dass meine Arbeit meine persönliche Leistung behindert.

Täglicher Fragebogen (Arbeitsende)

Es werden nur die für die Studie relevanten Items angeführt.

Fragebogen bei Arbeitsende

Sehr geehrte*r Teilnehmer*in,

herzlich willkommen zum letzten Fragebogen des heutigen Tages! Dieser Fragebogen sollte beim Arbeitsende (oder kurz danach) ausgefüllt werden. Bitte antworten Sie auf alle Fragen spontan, ohne groß nachzudenken, und so vollständig wie möglich.

Vielen Dank vorab für Ihre Unterstützung!

AE06: Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?

Antwortformat: gar nicht – ein wenig – teilweise – überwiegend – völlig

AE06_01: Heute war ich bei meiner Arbeit voller Energie.

AE06_02: Heute war ich von meiner Arbeit begeistert.

AE06_03: Heute ging ich völlig in meiner Arbeit auf.

Anhang 2 – Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI)

Hiermit erkläre ich, dass ich die folgenden KI-Hilfsmittel zur Erstellung meiner Masterarbeit mit dem Titel „Verantwortungsübernahme am Arbeitsplatz: Wie Resilienz und Stressbewertung die Auswirkungen von beruflicher Verantwortung auf tägliches Arbeitsengagement beeinflussen“ 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
Screening von Literatur	Anthropic Claude 4.0 Opus, OpenAI Chat-GPT GPT-o3	
Sprachliche Überprüfung, Überarbeitung von Texten	Anthropic Claude 4.0 Opus, Anthropic Claude 4.1 Opus, OpenAI Chat-GPT GPT-o3, OpenAI Chat-GPT GPT-5 Thinking	
Übersetzungen	DeepL, OpenAI Chat-GPT GPT-5 Thinking	
Verständnis Outputs aus RStudio	OpenAI Chat-GPT GPT-o3	

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