

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Die Balance zwischen Arbeitsmenge und Flourishing, moderiert von Selbstwirksamkeit und Handlungsspielraum

verfasst von | submitted by

Tobias Rengshausen 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

Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit untersucht den Zusammenhang zwischen der Arbeitsmenge und dem Flourishing im Arbeitskontext sowie die moderierende Rolle von Selbstwirksamkeit und Handlungsspielraum mit dem Ziel, genauer zu beleuchten, in welchem Ausmaß sich Arbeitsanforderungen positiv auf das Wohlbefinden und Funktionieren auswirken. Aufbauend auf dem Job-Demands-Resources-Modell sowie dem Aktivierungsniveau (Hebb'sche Kurve) wird angenommen, dass ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang besteht, in dem zu geringe sowie zu hohe Arbeitsmengen sich negativ auf Flourishing auswirken, während eine moderate Arbeitsmenge förderlich ist. Zudem wird angenommen, dass Selbstwirksamkeit sowie Handlungsspielraum als Ressourcen auf diesen Effekt wirken, sodass der Bereich, in dem sich Arbeitsmenge positiv auswirkt, größer wird. Zur empirischen Überprüfung wurden mittels Tagebuchdesign über den Zeitraum von zwei Arbeitswochen die tägliche Arbeitsmenge, Flourishing, Selbstwirksamkeit und Handlungsspielraum erfasst. Die Daten wurden mittels Mehrebenenanalyse ausgewertet. Die Hypothesen konnten durch die Ergebnisse nicht unterstützt werden. Arbeitsmenge zeigte auf Tagesebene keinen Zusammenhang mit Flourishing. Selbstwirksamkeit zeigte einen moderierenden Effekt, der einen positiven Effekt von Arbeitsmenge auf Flourishing begünstigt, Handlungsspielraum wirkte nicht moderierend. Explorativ wurde jedoch ein kleiner umgekehrt u-förmiger Zusammenhang zwischen Arbeitsmenge und Flourishing gefunden sowie ein indirekter Zusammenhang von Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung, der die Annahmen des Herausforderung-Hindernis-Rahmenmodells unterstützt. Die Arbeit leistet einen Beitrag zur arbeitspsychologischen Forschung, indem sie einen spezifischen Bereich der ambivalenten Rolle von Arbeitsanforderungen differenziert beleuchtet. Zudem deuten die Ergebnisse darauf hin, dass eine Anpassung der durchschnittlichen Arbeitsmenge, sowie Coaching-Programme, die die Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz fördern, positive Effekte für das Wohlbefinden sowie die Leistung am Arbeitsplatz erzielen können.

Abstract

This master's thesis examines the relationship between workload and flourishing in the work context as well as the moderating role of self-efficacy and job autonomy, with the aim of better understanding the extent to which workload has positive or negative effects on employees' well-being and functioning. Based on the Job Demands-Resources Model and the activation level (Hebb's curve), it is assumed that there is an inverted u-shaped relationship in which both too little and too much workload negatively affect flourishing, while a moderate workload is beneficial. Additionally, it is assumed that self-efficacy and job control as resources work on this effect, so that the range in which workload has positive effects becomes larger. For empirical testing, a diary design was applied over the course of two working weeks, recording daily workload, flourishing, self-efficacy, and job autonomy. The data were analyzed using multilevel analyses. The hypotheses could not be supported by the results. Workload showed no relationship on daily level with flourishing. Self-efficacy showed a moderating effect that favored a positive effect of workload on flourishing, job autonomy however did not show any moderations. Explorative analyses found a small inverted u-shaped connection between workload and flourishing on person level as well as an indirect relationship via challenge/hindrance appraisal, supporting the assumptions of the Challenge-Hindrane-Framework. This thesis contributes to occupational psychology research by differentiating a specific aspect of the ambivalent role of job demands. Furthermore, the results suggest that an adjustment of average workload, as well as coaching programs that promote self-efficacy in the workplace could increase satisfaction and work performance.

Inhalt

Zusammenfassung	1
Abstract	3
Einleitung.....	5
Theoretische Grundlagen	7
Flourishing.....	7
Arbeitsmenge	10
Hebb'sches Gesetz.....	16
Job Demands-Resources (JD-R) Modell	16
Herausforderungs-/Hindernis-Rahmenmodell	19
Selbstwirksamkeit	21
Handlungsspielraum	24
Methode	26
Forschungsdesign und Ablauf.....	27
Stichprobe	28
Messinstrumente	28
Statistische Analysen	30
Deskriptive Ergebnisse.....	30
Ergebnisse	32
Explorative Untersuchungen	35
Diskussion.....	38
Interpretation der Ergebnisse.....	38
Limitationen	40
Ausblick für zukünftige Forschung	42
Conclusio	43
Literaturverzeichnis	44

Einleitung

Ein Thema, das die Psychologie schon immer beschäftigte, war das Wohlbefinden des Menschen. In den letzten Jahren hat sich die Perspektive gewandelt und ist von dem defizitorientierten Ziel, Probleme zu mildern hinzu dem ressourcenorientierten Ziel, das Funktionieren sowie Wohlbefinden zu fördern und so entstand das Konzept des Flourishing, welches genau diese Aspekte vereinen soll. Flourishing stellt ein vereintes Gefühl von Wirksamkeit dar sowie die Möglichkeit, sinnstiftenden und selbstbestimmten Handlungen nachzugehen. So steht Flourishing mit Leistung und sinnerfüllenden Aufgaben in Verbindung (A'yunnisa et al., 2023). Somit ist naheliegend, dass es Anforderungen gibt, die zu Flourishing führen, jedoch sind Anforderungen nicht immer vorteilhaft, sondern können das Wohlbefinden auch einschränken. Arbeitsanforderungen stellen einen Großteil der Beanspruchung dar, die viele Menschen erleben und lassen sich beispielsweise in Arbeitsmenge oder qualitative Ansprüche unterteilen. Sie sind fordernd und stets mit Kosten von Ressourcen in Verbindung gebracht, bieten allerdings auch die Möglichkeit, seine eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen unter Beweis zu stellen und wertvoll einzusetzen (Cain, 2007).

Die Forschung über die Auswirkungen von Arbeitsanforderungen auf das menschliche Wohlbefinden, sowohl körperlich als auch emotional und kognitiv, ist von großer Ambivalenz geprägt. Es gibt Studien, die belegen, dass Arbeitsanforderungen sich negativ auf das Wohlbefinden auswirken. So sind Anforderungen beispielsweise im Job Demands-Ressourcen-Modell als schädlich angesehen und mit negativen psychologischen und physischen Reaktionen verbunden. Die negativen Auswirkungen können jedoch durch Ressourcen wie beispielsweise Selbstwirksamkeit oder Handlungsspielraum gemildert werden. Andere Theorien wie beispielsweise das Konzept des Aktivierungsniveaus (Nieuwenhuis, 2024) oder des Flow (Csikszentmihalyi, 2000) belegen, dass Anforderungen und Beanspruchung zu positiven Effekten wie Leistung und Wohlbefinden führen können. Das Herausforderungs-/Hindernis-Rahmenmodell bietet eine weitere Perspektive, um die heterogenen Ergebnisse zu erklären, indem es die eigene Bewertung von Stressoren als Herausforderung (fördert Wohlbefinden durch auskosten der eigenen Kompetenzen und Überwindung der eigenen Grenzen sowie Aneignung neuer Fähigkeiten) oder als Hindernis (vermindert Wohlbefinden durch „Verschwendung“ von Ressourcen an nicht-sinnstiftende Anforderungen) in die Auswirkungen miteinbezieht (Cavanaugh et al., 2000). Nachdem Flourishing ebenso ein relativ neues Konzept ist, zeigt sich die Forschung dementsprechend lückenhaft. So gibt es beispielsweise eine Vielzahl an Artikel, die sich mit Flourishing im Arbeitskontext auseinandersetzt, sowie Untersuchungen zu Flourishing im

generellen Leben. Allerdings ist die Überlappung unverhältnismäßig gering und es fehlt an Studien, die beide Kontexte gleichzeitig beinhalten (A'yunnisa et al., 2023).

Nachdem in der wissenschaftlichen Literatur nicht eindeutig ist, ob Anforderungen einen positiven oder negativen Effekt auf das Wohlbefinden und die Leistung haben, ist es wichtig, herauszufinden, welche Umstände zu unterschiedlichen Auswirkungen führen – beispielsweise die Arbeitsmenge, nachdem das ein Faktor ist, den Unternehmen bis zu einem gewissen Grad beeinflussen können. Diese Erkenntnisse können dazu beitragen, die schädlichen Auswirkungen von beispielsweise Job Anforderungen zu minimieren und die positiven Effekte zu nutzen, um die Entwicklung und das Wachstum sowie Wohlbefinden von Menschen zu fördern.

Die vorliegende Arbeit greift diese Ambivalenz in der Forschung auf, mit dem Ziel den Einfluss von Arbeitsmenge auf das Wohlbefinden von Beschäftigten näher zu beleuchten. Im Mittelpunkt steht die Frage, in welchem Ausmaß Arbeitsanforderungen förderlich oder hemmend auf Flourishing im Arbeitskontext und generellen Bereich des Lebens wirken. Dabei wird Bezug auf das Job Demands-Resources-Modell (Bakker & Demerouti, 2007) genommen, welches Arbeitsmenge als Teil der Arbeitsanforderungen beinhaltet sowie Selbstwirksamkeit und Handlungsspielraum als zentrale Ressourcen sieht. Die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit ist eingebettet in die theoretischen Grundlagen des Aktivierungsniveaus (Hebb, 1955; Nieuwenhuis, 2024) sowie des Flow (Csikszentmihalyi, 2000) und soll eine „meta-Perspektive“ zu diesen untersuchen. Der Fokus liegt hier auf einem optimalen Maß an Anforderungen, die über einen längeren Zeitraum die Chance auf Wachstum und Zufriedenheit in Form von Flourishing erhöhen und Ressourcen, die diesen Effekt beeinflussen können. Dies soll durch eine Tagebuchstudie über den Zeitraum von zwei Arbeitswochen erfasst werden.

Die Arbeit trägt zur wissenschaftlichen Diskussion über die Rolle von Arbeitsanforderungen im Kontext von Flourishing bei, indem sie die Arbeitsmenge als spezifischen und differenzierten Teilaspekt beleuchtet und untersucht, wie deren Wirkung durch Selbstwirksamkeit und Handlungsspielraum beeinflusst wird. Die Ergebnisse dieser Studie können dazu beitragen, das Verständnis über den Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing zu erweitern und verdeutlichen zugleich, welche Schritte notwendig sind, um das Wohlbefinden sowie die Leistung von Berufstätigen gezielt zu fördern. Darüber hinaus liefert die Arbeit einen Beitrag zur Forschung zu Flourishing, indem sie eine Brücke zwischen dem allgemeinen Lebenskontext und dem Arbeitskontext schlägt. Schließlich werden sowohl theoretische als auch praktische Implikationen abgeleitet, die Unternehmen bei der Förderung des Flourishing ihrer Mitarbeitenden unterstützen (wie beispielsweise die 4-Tage-Woche oder Coaching Programme zur Steigerung der

Selbstwirksamkeit beziehungsweise Bewertung von schweren Aufgaben als Herausforderung statt Hindernis) und notwendige zukünftige Forschungsrichtungen aufgezeigt.

Theoretische Grundlagen

Flourishing

Flourishing ist ein relativ modernes Konzept, das im Bereich der positiven Psychologie eingebettet ist. Es bietet einen Perspektivenwechsel von der vorrangig defizitorientierten Forschung hin zu einem Fokus auf Ressourcen, Potential und positive Entwicklungsmöglichkeiten. Da das Thema ein vergleichsweise Neues ist, herrschen momentan noch einige Unstimmigkeiten über die Konzeptualisierung sowie Messung des Konstrukts in der wissenschaftlichen Literatur vor, bislang existiert keine allgemein akzeptierte Definition (A'yunnisa et al., 2023; Ceara Nicolls et al., 2024). Eine der meist verwendeten Definitionen (Linton et al., 2016) in der Literatur kommt jedoch von Diener et al. (2010). Die Autor*innen definieren in ihrer Studie das Konzept des psychologischen und sozialen Erfolgs und Flourishings in wichtigen Bereichen des Lebens. Dafür verglichen sie unterschiedliche Erhebungsmethoden von Wohlbefinden und Funktionieren und stießen dabei auf acht zentrale Aspekte, die sie als ausschlaggebend für menschliches Flourishing verstehen. Diese Kernelemente, auf denen das Flourishing beruht, stammen aus menschlichen Bedürfnissen, die Diener et al. (2010) als universell identifizierten. Dazu zählen sowohl psychologische Bedürfnisse nach Kompetenz, Verbundenheit und Selbstachtung, als auch das Bedürfnis nach „sozialem Kapital“, Interesse und Engagement (Flow-Erleben; Csikszentmihalyi, 1975) sowie einer Sinnhaftigkeit beziehungsweise einem zielgerichteten Leben. Diener et al. (2010) postulieren zudem Hilfsbereitschaft als grundlegendes Bedürfnis und argumentieren, dass anderen zu helfen mitunter einen größeren Effekt auf das eigene Wohlbefinden leisten kann als das Empfangen von Hilfe. Weiters spielt Optimismus eine wichtige Rolle im menschlichen Funktionieren und Wohlbefinden.

So lassen sich nach Diener et al. (2010) aus den Bedürfnissen acht Dimensionen ableiten, die das Fundament für menschliches Flourishing bilden. Aus dem Bedürfnis nach positiven sozialen Beziehungen ergeben sich Unterstützende und lohnende soziale Beziehungen, Zum Glück und Wohlbefinden anderer beizutragen sowie von anderen respektiert zu werden. Aus dem Bedürfnis nach Kompetenz und Engagement resultieren sich kompetent und fähig in wichtigen Aktivitäten zu fühlen und engagiert sowie interessiert an gängigen Aktivitäten sein. Das Bedürfnis nach Zielgerichtetheit umfasst ein zielgerichtetes und sinnerfülltes Leben zu führen und

zuletzt spiegelt sich Selbstakzeptanz und Optimismus darin wider, dass man sich respektiert und als guten Menschen wahrnimmt und optimistisch in die eigene Zukunft blickt.

Diese Dimensionen überlappen sich zum Großteil mit jenen, die Keyes (2002) beschrieben hat. Der Autor erweitert das Modell jedoch um 5 Aspekte und unterteilt diese in 3 Dimensionen: Emotionales Wohlbefinden (positive Affekte, Lebenszufriedenheit), psychologisches Wohlbefinden (Selbstakzeptanz, positive Beziehung zu anderen, persönliches Wachstum, zielorientiertes Leben, Umwelteinfluss, Handlungsspielraum) und soziales Wohlbefinden (Soziale Akzeptanz, Integration, Beitrag, Kohärenz und Verwirklichung). Um für Keyes (2002) als Flourishing zu gelten, muss mindestens eine der zwei Aspekte des emotionalen Wohlbefindens und sechs aus den elf Aspekten, die dem psychologischen und sozialen Wohlbefinden unterteilt wurden in einem hohen Ausmaß vorhanden sein.

Aus ihren Erkenntnissen entwickelten Diener et al. (2010) ebenso eine Skala, um das Ausmaß des Flourishing zu erfassen, die Flourishing Scale. Flourishing gilt hier als ein eindimensionales Konstrukt, das sich aus dem Gesamterfolg in den unterschiedlichen Aspekten des menschlichen Wohlbefindens und Funktionierens zusammensetzt. Diener et al. (2010) bieten hier jedoch keine festen Schwellwerte oder Limitationen, wann eine Person als flourishing verstanden wird. Somit bedeutet ein hoher Erfolg in den verschiedenen Funktionsbereichen ein hohes Flourishing und ein moderater oder niedriger Gesamtwert ein moderates und niedriges Flourishing. Demnach kann eine Person, die in einem wichtigen Lebensbereich Mangel erfährt, dennoch Flourishing erfahren, wenn sie in anderen Bereichen umso größeren Erfolg erzielt. Auch Keyes (2002) sowie Westerhof und Keyes (2010) sprechen an, dass das Flourishing nicht direkt abhängig von dem Vorhandensein oder Ausbleiben mentaler Krankheit ist. So macht eine mentale Erkrankung das Flourishing einer Person nicht folglich unmöglich, jedoch steht das alleinige Ausbleiben negativer Zustände oder mentaler Erkrankungen nicht direkt für Flourishing.

Um diese Unstimmigkeiten in der Konzeptualisierung zu vereinen verglichen A'yunnisa et al. (2024) in ihrem Literature Review 40 unterschiedliche Artikel zum Thema Flourishing und Job Flourishing, lieferten einen Überblick über den gegenwärtigen Forschungsstand. So bezogen sich einige Definitionen stark auf den Aspekt des Funktionierens in Kombination mit Wohlbefinden (A'yunnisa et al., 2023; Linton et al., 2016). Flourishing stellt somit ein Zusammenspiel aus der Erfüllung sowohl hedonistischer Ziele (positiver Affekt) als auch eudaimonischer Ziele (sozialer Erfolg, Kompetenzen, Sinnhaftigkeit, Handlungsspielraum) dar. Eudaimonia beschreibt nach Aristoteles ein gelingendes Leben durch die Erfüllung seines Potentials, während Hedonismus sich auf die Erfüllung gegenwärtiger Bedürfnisse und ein momentanes

Wohlbefinden bezieht (A'yunnisa et al., 2023; Diener et al., 2010; Keyes, 2002). In dem Modell ist Job Flourishing ein Zusammenspiel von Determinanten (Ressourcen, der Passung von Person und Job und motivationale beziehungsweise affektive Prozesse), Mediationsmechanismen (Arbeitsengagement, Arbeitsanforderungen) und Outcomes (Arbeitsleistung, Engagement, psychologische und physiologische Gesundheit (A'yunnisa et al., 2024)). Das Review von A'yunnisa et al. (2024) wies ebenfalls darauf hin, dass der Großteil der Studien, die Flourishing im Leben untersuchten wenig Bezug auf den Arbeitskontext nahmen und Studien, die Job Flourishing erforschten weitgehend den generellen Lebensaspekt vernachlässigten. Diese Forschungslücke soll in der vorliegenden Arbeit aufgegriffen werden.

Nachdem das Konzept des Flourishing hohe inhaltliche Überschneidungen mit dem Prinzip des Thriving aufweist, ist es notwendig, diese Begriffe hier voneinander abzugrenzen. So beschreibt Thriving einen gleichzeitigen Zustand des Lernens und der Vitalität, wenn einer der Bereiche unerfüllt bleibt, kann nicht von Thriving gesprochen werden. Zudem werden die beiden Konzepte mit ähnlichen positiven Auswirkungen assoziiert. Beispielsweise erhöhtes proaktives Verhalten und bessere Job Performance sowie mehr innovativem (Arbeits-) Verhalten. Während die Konstrukte außerdem im Bereich der positiven und Arbeits-Psychologie einzuordnen sind und das Konzept des Funktionierens beinhalten, umfasst Flourishing ein breiteres Spektrum an Dimensionen und ist nicht von Lerneffekten abhängig (Flinchbaugh et al., 2015; Prem et al., 2017). Somit ist zu nennen, dass sich die vorliegende Arbeit auf Flourishing und nicht auf Thriving bezieht.

Die Vielfalt und Komplexität der Definition von Flourishing (sowohl generell als auch im Arbeitskontext) zeigt sich auch in den Voraussetzungen und Ursachen des Flourishings. Job Flourishing steht in starker Korrelation mit erwünschten Zuständen (wie Engagement), Prozessen (wie proaktives Verhalten und Teilen von Wissen), Ergebnissen im Arbeitsbereich (individuelle, teambasierte und organisatorische Leistung) und in Lebensbereichen (allgemeine Lebenszufriedenheit, physische Gesundheit, positive Verhaltensdisposition). Ebenso geht klar aus der Literatur hervor, dass das Flourishing die Intention zu kündigen negativ beeinflusst. (A'yunnisa et al., 2023; Ceara Nicolls et al., 2024).

Nachdem das Flourishing mit vielen positiven Outcomes verbunden ist, die auch Vorteile für das Unternehmen mit sich bringen, kann es auch für Organisationen und Arbeitgeber*innen interessant sein und wirft so die Frage auf, wie man dies Begünstigen kann. Sinnhaftigkeit der Arbeit sowie Neugier werden sehr konsistent als moderierende Effekte auf Flourishing genannt (A'yunnisa et al., 2024). Ergebnisse zeigen, dass Sinnhaftigkeit durch Arbeitsanforderungen

sowie einem Gefühl von Handlungsspielraum in der Arbeit erreicht werden kann (Ibukun und Pérotin, 2023; Sainfort, 1991). Dies stimmt auch mit der Theorie des JD-R Modells überein (Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007).

Ebenso konnte ein kleiner positiver Effekt von Job Herausforderungen auf Lebenszufriedenheit gezeigt werden (Erdogan et al., 2012). Ibukun und Pérotin (2023) fanden jedoch, dass sich Anforderungen negativ auf die Zufriedenheit auswirkten. Besonders Jobs mit wenig Handlungsspielraum und hohen Ansprüchen zeigen stark negative Assoziationen mit Zufriedenheit (Karasek, 1979; Witte et al., 2007). Arbeitsumfelder, die jedoch genug Ressourcen wie Handlungsspielraum boten zeigten Anforderungen und „Aktivität“ des Jobs jedoch positive Effekte auf die Arbeitszufriedenheit (Karasek, 1979; Witte et al., 2007). So fanden auch Almroth et al. (2022), Li et al. (2024) und Stock (2015), dass zu wenig Arbeitsanforderungen zu Langeweile und damit verbundenen Folgen führt, welche ebenfalls mit niedriger Zufriedenheit (im Leben und im Job) verbunden sind. Einen Ansatz, diese ambivalenten Ergebnisse zu erklären bietet das Herausforderung-Hindernis Rahmenmodell von Cavanaugh et al. (2000). Die eigene Bewertung einer Anforderung als Herausforderung bietet die Möglichkeit, zu wachsen, seine Kompetenzen zu beweisen und hohe Leistung zu erbringen, während Aufgaben, die als hindernd wahrgenommen werden sich negativ auf Zufriedenheit und Leistung auswirken.

Ebenso wurde Selbstwirksamkeit als bedeutender Faktor von (Arbeits-) Zufriedenheit festgestellt (Jex & Bliese, 1999), sowie als Bedingung, dass Job Kontrolle positive Auswirkungen auf Zufriedenheit hat. In der Studie von Jex et al. (2001) zeigte sich, dass Job Kontrolle den negativen Effekt von hohen Anforderungen nur dann lindern konnte, wenn die Person sich als kompetent und wirksam wahrnahm. Diese Ergebnisse lassen sich ebenfalls eine partielle Übertragbarkeit auf Flourishing zu.

Nachdem Zufriedenheit (im Leben und im Job) sowie Leistung, und die Möglichkeit zu wachsen Teilaspekte von Job Flourishing sind, lassen sich die Ergebnisse zu einem gewissen Grad übertragen und annehmen, dass Arbeitsanforderungen in gewissen Maß zu Flourishing beitragen können sowie, einheitlich mit dem JD-R Modell, Ressourcen wie Selbstwirksamkeit und Handlungsspielraum den Effekt unterstützen können.

Arbeitsmenge

Die Arbeitsmenge gibt die quantitative Menge an Arbeit an, die ein Mensch zu erledigen hat und ist im arbeitspsychologischen Kontext den Arbeitsanforderungen zu unterteilen. Große Unstimmigkeiten prägen das Feld der Forschung zu einer eindeutigen Konzeptualisierung des

Begriffs Arbeitsmenge (engl. *workload*), die für alle Kontexte gültig ist, zumal der Terminus erst seit den 1970er-Jahren verstärkt in der wissenschaftlichen Literatur Verwendung findet (Huey & Wickens, 1993). Einen systematischen Überblick über die maßgebliche Forschung zu diesem Themenfeld bietet Cain (2007) der aufzeigt, dass die Definition von Arbeitsmenge in hohem Maße vom jeweiligen Fachgebiet, kulturellem Kontext, der herangezogenen Quelle sowie den verwendeten Messmethoden abhängt. Dennoch zeigen sich zentrale Aspekte des Konstrukts im Großteil der vorherrschenden Literatur. So steht in dem Konstrukt stets die Menge an Arbeit beziehungsweise die Anzahl der zu bewältigenden Aufgaben, im Zusammenhang mit der zur Verfügung stehenden Zeit, um diese Aufgaben zu erledigen und bezieht sich auf die subjektive psychologische Erfahrung der ausführenden Person.

Gemein ist diesen Ansätzen die Betonung darauf, dass stets ein Anteil der mentalen beziehungsweise kognitiven Ressourcen aufgewendet werden muss, um die jeweiligen Leistungsanforderungen zu erfüllen. In den 1970ern wurde die Ansicht vertreten, dass Arbeitsmenge als eine Anhäufung von Anforderungen in additiver Weise aus einem einzigen Pool an Ressourcen schöpfen. Diese rigide Ansicht wurde von dem Paradigma verdrängt, dass es verschiedene Arten von Ressourcen gibt, die unterschiedlich mit den jeweiligen Eigenschaften der Anforderungen interagieren. Dass Arbeitsmenge ein multidimensionales Konzept ist, ist in der Literatur heutzutage weit vertreten und wird wenig hinterfragt (Cain, 2007).

Unter diesen Annahmen postuliert Cain (2007) eine allgemeine Definition zu Arbeitsanforderungen: „Workload can be characterized as a mental construct that reflects the mental strain resulting from performing a task under specific environmental and operational conditions, coupled with the capability of the operator to respond to those demands” (Cain, 2007, S. 4-3) Diese Definition verdeutlicht sowohl die situative Gebundenheit von Workload als auch den engen Zusammenhang zwischen äußeren Anforderungen und der individuellen Fähigkeit zur Bewältigung.

Eine weitere Definition bieten Spector und Jex (1998) in ihrer Meta-Analyse zur Diskussion und Validierung 4 Messinstrumente zur Erfassung unterschiedlicher Arbeitsstressoren, unter anderem dem *Quantitative Workload Inventory* (QWI) – Die Definition steht im englischen Sprachraum kontrovers zu ebenjener, die von Cain (2007) erwähnt wurde, jedoch löst die deutsche Übersetzung diese Unstimmigkeit, indem angenommen wird, dass die Definition von Cain (2007) auf Arbeitsanforderungen bezieht, während jene von Spector und Jex (1998) das Prinzip der Arbeitsmenge beschreiben. Die Studie zählt zu den meistzitierten Arbeiten zur Messung

arbeitsbezogener Stressoren, und zahlreiche empirische Studien greifen auf die spezifische Definition der Autoren zurück.

Sie betonen, dass Arbeitsbelastung ein mehrdimensionales Konstrukt ist, das sowohl qualitative als auch quantitative Aspekte umfasst. Während sich die qualitativen Arbeitsanforderungen auf die Schwierigkeit der Aufgaben beziehen, adressiert die quantitative Komponente die Menge der zu erledigenden Arbeit. Die Autoren betonen, dass Arbeitsbelastung unterschiedliche Facetten beschreiben kann – etwa die Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden, das erforderliche Leistungsniveau oder die mentalen Anforderungen am Arbeitsplatz. Jedoch definieren Spector und Jex (1998) „*Workload*“ als die Menge der Arbeit, die eine Person in gegebener Zeit zu bewältigen hat. Dies nimmt die Komplexität, die sich hinter dem Konzept der Arbeitsmenge verbirgt, vorweg, jedoch bietet es eine gute Basis, da die Autoren den Teilaspekt der wahrgenommenen Arbeitsmenge durch das QWI erfragen möchten.

Die Übersetzung und begriffliche Fassung von „*Workload*“ ins Deutsche ist vielschichtig und bislang nur unzureichend vereinheitlicht. Spector und Jex (1998) beziehen sich in ihrer Definition von *Workload* auf den quantitativen Aspekt der Arbeitsbelastung, welcher sich lediglich aus der Menge an Anforderungen zusammensetzt, die in einem gewissen Zeitraum zu erledigen ist. Diese Definition von „*Workload*“ (die einfacherweise in einigen Studien auch „*quantitative Workload*“ bezeichnet wird) lässt sich demnach sinngemäß am besten mit dem Begriff „Arbeitsmenge“ und „Arbeitsaufwand“ übersetzen und ist zudem die Definition, auf die folgende Arbeit Bezug nimmt.

Nachdem Arbeitsmenge auch in Verbindung mit Begriffen wie Zeitdruck steht und hohe Überschneidungen der Konzepte existieren ist es wichtig, auch diese Begriffe voneinander abzugrenzen. Szollos (2009) beschreibt Zeitdruck als übergreifenden Terminus für jene Konzepte, die im Zusammenhang mit Zeitmangel und „gehetzt werden“ stehen. Mit dem Wort „Druck“, das häufig mit Belastung, Stress, Gewicht, Anforderungen, Schwierigkeiten, etc. in Assoziation steht, bringt Szollos (2009) in seiner Definition diese Konzepte mit dem Mangel an Zeit in Verbindung. So wird Zeitdruck beschreiben als das gleichzeitige Bewusstsein darüber, zu wenig Zeit zu haben, mit der Hektik, dem gehetzten Arbeitstempo sowie den emotionalen Erfahrungen, die damit einhergehen – Stress, Frustration. In der heutigen Verwendung des Wortes ist universell vertreten, dass Zeitdruck mit emotionaler Belastung in Verbindung steht. Dies machen auch Ferreira und Vogt (2022) klar mit ihrer Definition, die Zeitdruck als „Diskrepanz von zur Verfügung stehender Zeit und der erforderlichen Zeit zur Bewältigung von Aufgabe(n) in angemessener und regulärer Arbeitsgeschwindigkeit.“ (Ferreira & Vogt, 2022, S. 216) Sie

machen somit klar, dass Zeitdruck an sich keine Belastung darstellt, sondern eine Belastungsfolge. Klar wird, dass sich Zeitdruck aus zwei zentralen Komponenten zusammensetzt – dem Mangel an Zeit (Ungleichgewicht zwischen benötigter Zeit und verfügbarer Zeit) und den emotionalen Folgen darauf (Gehetztsein, Stress, Sorgen, Angst, Frustration, etc.). Zeitdruck beinhaltet somit unabdingbar die Komponente des Ungleichgewichts zwischen Ressourcen und Anforderungen, welche ausschlaggebend für negative Auswirkungen (wie Überforderung, Stress, Frustration, etc.) ist (Albrecht, 2015; Nixon et al., 2011; Van den Broeck et al., 2010). Im Gegensatz dazu kann Arbeitsmenge diese Komponente ebenfalls enthalten, dies muss aber nicht erzwungenermaßen der Fall sein – sie kann durchaus im Rahmen der Ressourcen liegen. Ein weiterer Unterschied ist der Fokus auf die Zeit beziehungsweise den Mangel an Zeit im beim Begriff Zeitdruck. Wobei die Arbeitsmenge per Definition von Spector und Jex (1998) ebenfalls den Faktor der Zeit mitberücksichtigt, liegt der Fokus hier auf der Menge der zu erledigenden Arbeit und die Zeit stellt lediglich den verfügbaren Rahmen dar.

Arbeitsmenge spielt im Rahmen aktueller arbeitspsychologischer Theorien, insbesondere des Job Demands-Resources (JD-R) Modells eine wichtige Rolle, da Arbeitsanforderungen zu einem Ressourcen-Anforderungs-Ungleichgewicht führen können. Ein derartiges Ungleichgewicht, bei dem die Anforderungen die Ressourcen überwiegen, bringt zahlreiche negative physiologische sowie emotionale Zustände mit sich – Stress, Sorgen, Frustration, negative Auswirkung auf körperliche Gesundheit (Albrecht, 2015; Nixon et al., 2011; Van den Broeck et al., 2010). Jedoch kann eine hohe Arbeitsmenge auch zahlreiche positive Auswirkungen haben. Im JD-R Modell ist Arbeitsmenge den Arbeitsanforderungen zu unterteilen, die physische oder psychische Anstrengung erfordern und mit bestimmten Kosten verbunden sind (Albrecht, 2015). Die Forschung belegt differenzierte Effekte der Arbeitsmenge:

Hohe Arbeitsmenge ist ein Prädiktor für Beanspruchung, emotionale Erschöpfung und somatische Beschwerden, insbesondere wenn Ressourcen zur Bewältigung fehlen oder die Anforderungen massiv und anhaltend sind (Nixon et al., 2011; Van den Broeck et al., 2010). Rodriguez-Muñoz et al. (2012) fanden einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsmenge und Erholungsmöglichkeiten und Nicolls et al. (2024) einen negativen Zusammenhang mit Wohlbefinden. Hohe Arbeitsmengen können zudem Unsicherheiten auslösen, ob die Aufgaben innerhalb gegebener Fristen erledigt werden können, was im weiteren Verlauf Ängste und Sorgen hervorrufen kann. Weiters können große Arbeitsmengen dazu führen, dass andere Bereiche des Jobs oder des Lebens einbüßen müssen, was ebenso Frustration steigern kann (Spector & Jex, 1998).

Hoher Arbeitsaufwand muss jedoch nicht unbedingt zu Stress führen. Vielen Menschen macht ihre Arbeit Spaß und sie sehen es nicht als belastend, viel zu arbeiten (Spector & Jex, 1998). So sprechen einige psychologische Konzepte auch von positiven Effekten von Beanspruchung, sofern die Anforderungen den Ressourcen passend entsprechen, beispielsweise das Konzept des Flow, oder das Aktivierungsniveau in der Hebb'schen Kurve. Das Prinzip des Flow beschreibt einen psychologischen Zustand, bei dem eine Person in einer Tätigkeit aufgeht und äußere Reize sowie Zeitgefühl ausgeblendet werden. Die Tätigkeit erweckt intrinsische Motivation, weswegen das Ausführen der Tätigkeit an sich gewinnbringend ist und zu Wohlbefinden führt, unabhängig von Ergebnissen beziehungsweise Endprodukten. Der Begriff wurde ursprünglich von Csikszentmihalyi (2000) eingeführt und beschreibt die Passung von Anforderungen und Fähigkeiten. Flow tritt dann auf, wenn das individuell wahrgenommene Kompetenzniveau genau jene Anforderungen trifft, die weder unter- noch überfordern. Zudem zeigt Arbeitsmenge in vielen Studien einen positiven Zusammenhang mit Engagement, Stärke und intrinsischer Motivation, die Arbeitsleistung sowie individuelle Zielerreichung begünstigen, sofern ausreichend Ressourcen und Bewältigungsmöglichkeiten gegeben sind (Albrecht, 2015; Cavanaugh et al., 2000; Lepine et al., 2005; Van den Broeck et al., 2010). Die Hebb'sche Kurve beschreibt einen umgekehrt u-förmigen Zusammenhang zwischen Auslastung und Effizienz und soll veranschaulichen, wie mit zunehmender Aktivierung durch Beanspruchung bis zu einem gewissen Punkt die Leistung und Motivation gesteigert werden können. Sobald der Punkt erreicht ist, an dem die Anforderungen die eigenen Kompetenzen übersteigen, fällt die Kurve wieder und zusätzliche Auslastung führt zu Defiziten in Leistung und Motivation (Hebb, 1955; Nieuwenhuis, 2024).

Kim und Beehr (2020) untermauern, dass hohe Arbeitsmengen Personen die Möglichkeit bieten ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu beweisen und dadurch Erfolge zu erzielen. Im weiteren Verlauf können sie sich somit mehr mit der Aufgabe identifizieren, Verantwortung über die Arbeit und Ergebnisse übernehmen und diese als persönlich wertvoll erachten. Ibukun und Pérotin (2023) fanden einen positiven Zusammenhang zwischen Job Intensität und 4 verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit (Zufriedenheit mit Leistung, Initiative, Einfluss und der Arbeit selbst) und einen negativen Zusammenhang mit zwei Formen (Lohnzufriedenheit und Zufriedenheit mit der Sicherheit des Jobs). Arbeitende in Jobs mit hohen Anforderungen haben außerdem eine hohe Wahrscheinlichkeit, zufrieden mit ihrem Training zu sein, Jobs mit hohen Anforderungen bieten viele Trainingsmöglichkeiten. Albrecht (2015) erklärt den zugrundeliegenden Mechanismus, des Einflusses von Arbeitsmenge auf zentrale arbeitsbezogene Ergebnisse, über die Befriedigung grundlegender psychologischer Bedürfnisse, insbesondere

Handlungsspielraum, Kompetenz und Zugehörigkeit. Demnach führt eine hohe Arbeitsmenge vor allem dann zu positiven Effekten, wenn sie zu einem Erleben von Kompetenz und Einflussnahme führt und in ein unterstützendes Ressourcenfeld eingebettet ist. Unabhängig vom Aufwand der Arbeitsanforderungen ist ein Erfolgserlebnis bei der Bedürfnisbefriedigung entscheidend, um sich in die Arbeit involviert und energiegeladen zu fühlen sowie vor den negativen Folgen von Beanspruchung geschützt zu sein. (Albrecht, 2015; Van den Broeck et al., 2010).

Eine Möglichkeit, die ambivalenten Folgen von Arbeitsmenge einzuordnen bietet das Herausforderungs-/Hindernis-Rahmenmodell. Arbeitsanforderungen können hierbei sowohl als Herausforderung wahrgenommen werden und zu positiven Aspekten wie Wohlbefinden, gesteigerten Kompetenzerleben und Lerneffekten führen, als auch als Hindernis wahrgenommen werden und Wachstum einschränken, in dem sie Ressourcen „verschwenden“, ohne näher zum eigenen Ziel zu führen (Cavanaugh et al., 2000; Van den Broeck et al., 2010). Arbeitsanforderungen kosten Ressourcen und gehen mit einer temporären Belastung einher, bieten allerdings das Potential zu persönlichem Wachstum, Kompetenzentwicklung und Zielerreichung (Albrecht, 2015; Cavanaugh et al., 2000; Van den Broeck et al., 2010), welche zentrale Aspekte des Flourishing darstellen. Ebenso können zu wenig Arbeitsanforderungen zu Langeweile und Unterforderung führen, was einen positiven Zusammenhang mit depressiven und ängstlichen Symptomen sowie einem Gefühl von Sinnlosigkeit des Jobs zeigte (Li et al., 2024; Stock, 2015), was einen negativen Zusammenhang mit Hauptelementen des Flourishing beschreibt. Damit übereinstimmend fanden Montani et al. (2020), dass Arbeitsmenge in einem umgekehrt u-förmigen Zusammenhang mit Engagement und Innovation stehen.

Genannte Erkenntnisse lassen die Annahme eines Zusammenhangs von Arbeitsmenge und Flourishing zu. Die zugrundeliegende Ambivalenz der Ergebnisse deutet jedoch nicht auf einen linearen Zusammenhang hin. Die Literatur zeigt, dass zu geringe bzw. zu hohe Arbeitsanforderungen (dessen Teilaspekt die Arbeitsmenge darstellt) negative Effekte auf Leistung, Job sowie Lebenszufriedenheit, etc. (Teilaspekte des Flourishing) haben. Zudem zeigen sich in der Literatur auch zahlreiche positive Effekte von Arbeitsmenge auf elementare Bereiche des Flourishing. Übereinstimmend mit der Hebb'schen Kurve im Konzept des Aktivierungsniveaus ergibt sich folgende Hypothese:

H1: Es besteht ein umgekehrt kurvilinearere Zusammenhang zwischen der Arbeitsmenge und dem Flourishing, sodass niedrige und hohe Arbeitsmengen mit weniger Flourishing einhergehen als eine moderate Arbeitsmenge.

Hebb'sches Gesetz

Die Hebb'sche Kurve beziehungsweise das Hebb'sche Gesetz beschreibt einen umgekehrt u-förmigen Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Aktivierungsniveau und der kognitiven Leistungsfähigkeit. Sie stellt einen zentralen Erklärungsansatz in der Psychologie zur Interaktion von psychologischer Aktivierung und Leistungseffizienz dar. Es leitet sich aus dem Yerkes-Dodson-Gesetz ab und stellt eine Weiterentwicklung sowie eine Klärung häufiger Missverständnisse seines Vorgängermodells dar (Hebb, 1955; Nieuwenhuis, 2024). Hebb (1955) argumentierte, dass die Effizienz einer Aufgabe von einem optimalen Grad der kortikalen Erregung abhängig ist. Zu niedrige sowie zu hohe Erregungszustände führen demnach zu Leistungsdefiziten, während ein moderates Aktivierungsniveau optimale kognitive Leistungsprozesse ermöglicht. Dabei betont der Autor, dass Lernen und Motivation essenziell an eine ausreichende, aber nicht übermäßige Aktivierung gekoppelt sind. In der vorherrschenden Forschung zeigt sich dieses Modell als ein zentrales theoretisches Fundament moderner Ansätze der Motivation, des Lernens und der Kognitionspsychologie (Nieuwenhuis, 2024).

Job Demands-Resources (JD-R) Modell

Das Job Demands-Resources Modell (JD-R) ist eines der meistzitierten theoretischen Rahmenwerke in der modernen Arbeits- und Organisationspsychologie. Ursprünglich von Demerouti et al. (2001) entwickelt, fand es als Erklärungsmodell seinen Weg in zahlreiche Studien, besonders für Forschung im Bereich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Hinter dem Modell steht die Annahme, dass in jedem Arbeitsbereich Anforderungen existieren, die Risikofaktoren für Stress und Belastung darstellen und Ressourcen die negativen Effekte der Anforderungen puffern und diesen entgegenwirken. Beanspruchung entspringt hier aus einem Ungleichgewicht der beiden Instanzen, bei dem Anforderungen den Ressourcen überwiegen (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). So beinhalten Arbeitsanforderungen im JD-R Modell einerseits quantitative Beanspruchung (Arbeitsmenge, Zeitdruck), qualitative Beanspruchung (emotionale sowie kognitive Anforderungen, zerrende Gespräche mit Klient*innen), physische Beanspruchung (körperliche Belastung, ungünstige Arbeitsbedingungen) und organisatorische Beanspruchung (Rollenkonflikte, Arbeitsplatzunsicherheit, schlechte Arbeitsorganisation). Arbeitsanforderungen erschöpfen dabei nicht nur eine Quelle an Ressourcen, sondern sind je nach ihren Ansprüchen in unterschiedlichem Ausmaß mit Kosten in emotionalen, kognitiven oder physischen Ressourcen verbunden (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001).

Arbeitsressourcen werden im JD-R Modell definiert als „physischen, psychischen, sozialen und organisatorischen Arbeitsbedingungen, die (1) funktional für das Erreichen der arbeits-

bezogenen Ziele sind, (2) Arbeitsanforderungen und damit zusammenhängende physische und psychische Kosten reduzieren und (3) persönliches Wachstum und persönliche Entwicklung stimulieren“ (Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 121). So können auch Arbeitsressourcen kategorisiert werden in soziale Ressourcen (Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte, Teamklima), arbeitsinhaltliche Ressourcen (Handlungsspielraum, Feedback, Aufgabenvielfalt), organisationale Ressourcen (Karrieremöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Partizipation) und Entwicklungsressourcen (Lernmöglichkeiten, berufliche Weiterbildung, Wichtigkeit der Aufgabe; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Nachreiner, 2019). Arbeitsressourcen sind eng verbunden mit dem menschlichen Motivationsprozess und so kann auch eine Einteilung getroffen werden zwischen Ressourcen, die intrinsische Motivation begünstigen (durch Erfüllung intrinsische motivierter Ziele, wie beispielsweise Bedürfnisse nach Handlungsspielraum, Kompetenz und sozialer Anbindung) oder auf extrinsische Motivation wirken (Ressourcen, die instrumental sind für die Erreichung bestimmter Arbeitsziele; Demerouti & Nachreiner, 2019).

Der zugrundeliegende Ablauf im JD-R Modell lässt sich in zwei Prozesse einteilen. Der gesundheitsbeeinträchtigende Prozess findet statt, wenn ein starkes Ungleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen herrscht, bei dem Arbeitsanforderungen überwiegen. Nachdem Arbeitsanforderungen immer mit Kosten in Ressourcen verbunden sind, die Ressourcen in dem Fall jedoch unzulänglich sind, schöpfen die Anforderungen die Ressourcen gänzlich aus. Zu hohe Arbeitsanforderungen führen in diesem Prozess zu Stress und Erschöpfung, was sich sowohl negativ auf die psychologische Gesundheit (in Form von Wohlbefinden und die (Arbeits-) Zufriedenheit) als auch im weiteren Verlauf auf die körperliche Gesundheit (in Form von somatischen Symptomen) aus. Bei konstanter Überbeanspruchung kann dies auch zu chronischen Folgen und Burnout führen (Albrecht, 2015; Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001; Nixon et al., 2011).

Der Motivationsprozess hingegen ist gezeichnet von einer Fülle an Ressourcen, aus denen die Anforderungen schöpfen. Das Ausmaß der Ressourcen (Handlungsspielraum, Unterstützung, Selbstwirksamkeit, günstige Arbeitsbedingungen, Task Wichtigkeit) überwiegt den Ansprüchen und so können Anforderungen zu Leistung und im weiteren Verlauf zur Selbstverwirklichung genutzt werden. Dies führt zu Engagement, Motivation, (Arbeits-) Zufriedenheit und ist mit positiven Effekten auf psychologische sowie physische Gesundheit verbunden. Als positive Effekte können demnach Stärke und Vitalität, Hingabe und Enthusiasmus sowie Bedeutsamkeit der Arbeit genannt werden (Albrecht, 2015; Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007; Ceara Nicolls et al., 2024; Van den Broeck et al., 2010).

Ressourcen wirken nach dem JD-R Modell, neben ihrem direkten Effekt auf das Wohlbefinden und die psychologische sowie physische Gesundheit, als Puffer auf die negativen Auswirkungen der Arbeitsanforderungen. Aus der Literatur sticht heraus, dass Ressourcen einen stärkeren moderierenden Effekt auf die Auswirkungen aufweisen, wenn diese hoch sind, als bei passiven bzw. wenig anspruchsvollen Jobs (Karasek, 1979; Witte et al., 2007). Jobs mit hohen Anforderungen und wenig Ressourcen zeigen den stärksten negativen Effekt auf das Wohlbefinden und die Gesundheit, während hoch aufwändige Jobs, die allerdings auch hohe Ressourcen bieten die besten Ergebnisse in Bereichen wie Engagement, Leistung, Sinnhaftigkeit und Lebens- sowie Arbeitszufriedenheit zeigen (Bakker et al., 2010; Ceara Nicolls et al., 2024; Van den Broeck et al., 2010). Bakker et al. (2010) erklären, dass durch vorhandene Ressourcen das Potential vollständig ausgekostet werden kann so die besten Leistungen erzielt werden können, was dazu führt, dass die Arbeit als sinnstiftend und amüsant erlebt wird. Im Gegensatz dazu werden niedrig anspruchsvolle Jobs, die viele Ressourcen bieten demnach als am wenigsten belastend wahrgenommen und wirken sich am wenigsten negativ auf die Gesundheit aus, bieten jedoch wenig Fundament für Lerneffekte und werden somit als wenig sinnbehaftet wahrgenommen. Jobs mit niedrigen Anforderungen und wenig Ressourcen werden als passive Jobs bezeichnet und liefern die wenigsten positiven Effekte auf Wohlbefinden und (Arbeits-) Zufriedenheit (Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007; Karasek, 1979; Witte et al., 2007).

Arbeitsanforderungen müssen jedoch nicht essenziell mit negativen Auswirkungen auf Wohlbefinden und Gesundheit verbunden sein. Aus den genannten Erkenntnissen geht hervor, dass „aktive Jobs“ mit hohen Arbeitsanforderungen sowohl mehr mit Frustration als auch mit Arbeitszufriedenheit kovariieren als „passive Jobs“, die geringe Arbeitsanforderungen aufweisen. So bringen Beanspruchende Jobs mehr Aufwand mit sich sowie höhere Kosten der Ressourcen und können so zu Frustration führen, jedoch, sofern genug Ressourcen vorhanden sind, bieten sie auch das größte Potential für Weiterentwicklung, sinnstiftende Arbeit und hohe Leistungserfolge. Die stärksten Effekte von Arbeitsressourcen sind somit in Berufen mit hohen Arbeitsanforderungen zu finden. Zudem kann gesagt werden, dass Arbeitsressourcen das Wohlbefinden sowie (Arbeits-) Zufriedenheit und Gesundheit steigern und den negativen Effekt von Arbeitsanforderungen minimieren können, ohne, dass diese signifikant verringert werden müssen (Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007; Karasek, 1979; Witte et al., 2007).

Das Modell weist zahlreiche Stärken, wie Flexibilität auf und findet weitläufig Anwendung. Zudem konnten die Grundannahmen des Modells sowie Langzeiteffekte durch zahlreiche Replikationen in unterschiedlichen Ländern und Kulturkreisen empirisch stark abgesichert werden (Bakker et al., 2010). Als Kritik an dem Modell kann jedoch geäußert werden, dass die

Definitionen der Kernstrukturen verhältnismäßig unscharf konzeptualisiert sind. Zudem gibt es überwiegend korrelative Evidenz, wenngleich das Modell zum Großteil auf Kausalannahmen beruht (Schaufeli & Taris, 2014).

Nachdem Arbeitsmenge direkt als ein Aspekt der Arbeitsanforderungen genannt wird (Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007) wird diese Master Arbeit das Konzept durch das Paradigma des JD-R Modells betrachten und Effekte sowie Interaktionen beruhend auf dem Rahmenmodell erwarten. Handlungsspielraum und Selbstwirksamkeit und die damit verbundenen Aspekte werden ebenfalls im JD-R Modell als Arbeitsressourcen angesprochen (Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007; Panatik et al., 2011), weswegen in dieser Master Arbeit einheitliche Effekte der genannten Konzepte erwartet werden. Zudem stellen Nicolls et al. (2024) in ihrer Studie einen direkten Zusammenhang zwischen dem JD-R Modell und Flourishing her, was die Annahme ebenfalls begünstigt, dass sich dieses Modell für die besprochenen Themen dieser Master Arbeit ebenfalls als relevant erweist.

Herausforderungs-/Hindernis-Rahmenmodell

Das Herausforderungs-/Hindernis-Rahmenmodell (*Herausforderung/Hindernis Stressor Rahmenmodell*; CHSF) bietet ein weiteres Paradigma, um die Effekte von Arbeitsstressoren zu erklären. Es stammt von Cavanaugh et al. (2000) und konnte in einer umfassenden Meta-Analyse von LePine et al. (2005) validiert werden. Heutzutage stellt es eines der einflussreichsten theoretischen Rahmenmodelle zur Forschung im Kontext der positiven und Arbeitspsychologie dar und wird von zahlreichen Studien als theoretische Grundlage ihrer Annahmen verwendet (Casper et al., 2017; Kim & Beehr, 2020). Es bietet einen Perspektivwechsel zu gängigen Annahmen im arbeitspsychologischen Forschungsbereich sowie alternative Erklärungen zu ambivalenten Forschungsergebnissen.

So postuliert das CHSF, entgegen den gängigen Annahmen, dass Stressoren am Arbeitsplatz grundsätzlich schädliche Auswirkungen auf Mitarbeiter*innen haben, dass Arbeitsstressoren in Herausforderungen und Hindernisse gegliedert werden können. Stressoren stehen immer im Zusammenhang mit Ressourcenbeanspruchung und den damit verbundenen Konditionen wie Müdigkeit und physischer beziehungsweise psychischer Beanspruchung, unabhängig davon, ob es sich letztlich um Herausforderung oder Hindernisse handelt. Jedoch betont das CHSF die getrennte Betrachtung der beiden Kategorien, da sie durch beachtliche Unterschiede in den Bedingungen sowie Auswirkungen gekennzeichnet sind (Cavanaugh et al., 2000; Lepine et al., 2005; Van den Broeck et al., 2010):

Herausforderungsstressoren definieren arbeitsbezogene Anforderungen, die von Individuen als Herausforderungen wahrgenommen werden. Sie schöpfen aus den vorhandenen Ressourcen und fordern den aktiven Einsatz eigener Fähigkeiten und Kompetenzen. Teilweise verlangen Herausforderungen Fähigkeiten ab, die die eigenen übersteigen und erfordern so, dass Mitarbeitende über sich und ihre bisherigen Grenzen hinauswachsen und sich gezielt neue Kompetenzen aneignen. Herausforderungen gehen mit Lerneffekten einher sowie mit Möglichkeiten, sich durch intensive Auseinandersetzung mit anspruchsvollen Aufgaben weiterzuentwickeln. Zudem stehen Aufgaben, die als Herausforderungen bewertet werden mit Selbstbewusstsein und intrinsischer Motivation in Verbindung. Sie bieten die Möglichkeit, sich mit der Aufgabe und dem erwarteten Leistungserfolg zu identifizieren und gehen so mit einem Gefühl der Kompetenz und Sinnhaftigkeit der Arbeit einher (Kim & Beehr, 2020). Van den Broeck et al. (2010) fanden einen positiven Zusammenhang von Herausforderungen mit Vitalität, jedoch keinen mit Erschöpfung. Typische Herausforderungen stellen hohe Arbeitsanforderungen und -komplexität, Arbeitsmengen, Zeitdruck sowie Verantwortung dar. (Cavanaugh et al., 2000; LePine et al., 2005).

Hindernisse stellen Aufgaben dar, die als Barrieren fungieren. Sie werden als Hindernisse wahrgenommen, weil sie die Arbeitsleistung sowie persönliche Entwicklung einschränken oder schädigen. Diese Stressoren zeichnen sich grundsätzlich dadurch aus, dass sie Aufwand erfordern, um bewältigt zu werden, ohne positive Effekte auf Zielerreichung oder persönliches Wachstum zu bieten. Sie gehen dementsprechend mit negativen Auswirkungen auf Selbstbewusstsein, Wohlbefinden sowie Sinnhaftigkeit der Arbeit einher (Kim & Beehr, 2020). Beispiele für Hindernisse sind interpersonelle beziehungsweise Rollenkonflikte, Organisationale Zwänge, Arbeitsunsicherheit oder Administrative Hindernisse (Cavanaugh et al., 2000; Lepine et al., 2005).

Ob eine Anforderung eine Herausforderung oder ein Hindernis darstellt kann jedoch nicht operational festgelegt werden, sondern ist abhängig von der subjektiven Bewertung der geforderten Person. Es gibt jedoch gängige Arbeitsanforderungen, die überwiegend als Herausforderung oder als Hindernis bewertet werden und somit häufig a priori als solche eingeteilt werden (Casper et al., 2017; Cavanaugh et al., 2000; Lepine et al., 2005). Zudem kann eine Aufgabe auch Anteile beider Kategorien enthalten und gleichzeitig als herausfordernd und hindernd wahrgenommen werden (Cavanaugh et al., 2000; Lepine et al., 2005). Arbeitsmenge stellt einen Fall dar, der in der Literatur oft Unstimmigkeiten aufwirft und wird einerseits als hindernd andererseits als herausfordernd beschrieben, Montani et al. (2020) nehmen Arbeitsmenge in ihre Studie ebenfalls gleichzeitig als Herausforderung und als Hindernis auf.

Zur Veranschaulichung beanspruchen große Arbeitsmengen viele Ressourcen (psychologische sowie zeitliche Kapazität, möglicherweise zusätzlich körperliche Anstrengung). Wenn die Arbeit der Person Spaß macht kann die Beanspruchung der eigenen Fähigkeiten zudem mit intrinsischer Motivation einhergehen und so eine sinnerfüllende Komponente mitbringen. Gleichzeitig ist Arbeitsmenge stets bedingt auf einen Zeitraum, in dem die Arbeit erledigt werden muss, was einen gewissen Zeitdruck mit sich bringen kann. Andere Bereiche, die der Person wichtig sind werden somit Einbußen erfahren und die Person wird an der Verfolgung ihrer Ziele gehindert, was sich negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirkt (Cavanaugh et al., 2000; Lepine et al., 2005; Spector & Jex, 1998). Aus der Arbeitsmenge resultieren Einschränkungen in Lebensbereichen, die der Person Sinn schenken sowie erhöhtem Stress, da die Person zu wenig Zeit zur Verfügung hat, um die Aufgaben in einem angemessenen Tempo abzuarbeiten, was sich negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirkt und der Person das Gefühl gibt, unverhältnismäßig viele Ressourcen geopfert zu haben. Der Faktor des Zeitdrucks erfordert jedoch auch, dass die Person über ihre eigenen Fähigkeiten hinauswächst und mehr Leistung erbringt, als sie typischerweise in dem gegebenen Zeitraum würde, da sie gezwungen ist, ihre Arbeitsgeschwindigkeit zu erhöhen (Ferreira & Vogt, 2022; Szollos, 2009). Die Möglichkeit, ihre eigenen Kompetenzen unter Beweis zu stellen führt zu einem erhöhten Selbstbewusstsein und hängt stark mit dem Gefühl von Vitalität und Selbstwirksamkeit zusammen (Bandura, 1977). So wird die Aufgabe sowohl als Herausforderung als auch als Hindernis bewertet.

Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit beschreibt die Überzeugung, dass die eigenen Fähigkeiten genügen, um die erforderlichen Schritte einzuleiten und eine bestimmte Anforderung erfolgreich abzuschließen. Die Überzeugung der eigenen Wirksamkeit ist zukunftsorientiert und spielt eine große Rolle im menschlichen Verhalten. Sie ist eine Prospektive Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und ist ausschlaggebend dafür, ob eine Person sich einer gewissen Aufgabe annimmt, oder nicht (Bandura, 1977; Serap Kurbanoglu, 2003).

Bandura (1977) unterscheidet zwischen Ergebniserwartungen und Selbstwirksamkeitserwartungen. Ergebniserwartungen beziehen sich auf die Überzeugung, dass ein bestimmtes Verhalten zu einem spezifischen Ergebnis führt. So kann eine erfolgreich ausgeführte Handlung mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem erwünschten Resultat beitragen (etwa wenn eine Studentin davon überzeugt ist, dass eine gelungene Präsentation ihre Note verbessert). Die Selbstwirksamkeitserwartung hingegen beschreibt die Überzeugung, über die notwendigen Fähigkeiten zu verfügen, um ein Verhalten erfolgreich auszuführen. Der Schwerpunkt liegt hierbei nicht auf

den Konsequenzen, sondern auf der Durchführung selbst (beispielsweise ob diese Studentin davon ausgeht, eine Präsentation erfolgreich halten zu können). Dabei sind diese Erwartungen getrennt voneinander zu betrachten. Eine starke Ergebnisüberzeugung an sich reicht nicht, um ein gewisses Verhalten in die Wege zu leiten, selbst wenn dabei ein äußerst wünschenswertes Ergebnis erwartet wird. Eine Person muss zusätzlich davon überzeugt sein, dass sie die nötigen Kompetenzen besitzt, das Verhalten erfolgreich durchzuführen.

Erwartungen des persönlichen Erfolgs beeinflussen demnach das Ergreifen der Initiative. Menschen fürchten und vermeiden bedrohliche Situationen, wenn sie denken, dass diese ihre Fähigkeiten und Bewältigungsstrategien übersteigen, lassen sich jedoch auf Aktivitäten ein, wenn sie überzeugt sind, diese erfolgreich zu bewältigen. Selbstwirksamkeitserwartungen sind demnach ausschlaggebend für den Entscheidungsprozess vor dem Verhalten, jedoch spielen sie ebenso eine große Rolle während dem Ausführen des Verhaltens. Sie beeinflussen die Ausdauer und Hartnäckigkeit, mit der das Verhalten aufrechterhalten wird, wenn die Person auf Hindernisse oder Misserfolge trifft. Je stärker die Überzeugung der eigenen Wirksamkeit ist, desto aktiver werden Versuche unternommen, die Situation zu beeinflussen (Bandura, 1977).

Selbstwirksamkeitsüberzeugungen sind domain- und situationsabhängig. Eine Person kann sich in einer Situation als besonders selbstwirksam empfinden, wobei sie sich in einem anderen Kontext wenig fähig fühlt (Serap Kurbanoglu, 2003). Zudem variiert Selbstwirksamkeit auf unterschiedlichen Dimensionen (Bandura, 1977): (1) Das Ausmaß („Magnitude“) bestimmt, wie schweren Aufgaben sich eine Person annimmt. Personen mit einem geringen Ausmaß, beschränken ihr Möglichkeitsfeld auf einfache Aufgaben, während Menschen mit einem hohen Ausmaß auch äußerst fordernde und anspruchsvolle Aufgaben auf sich nehmen. (2) Die Generalität („Generality“) sagt aus, wie weitläufig die eigene Wirksamkeit eingeschätzt wird. In einer geringen Ausprägung der Generalität werden Erfolge nur im eigens angelernten Spezialgebiet erwartet. Wenn die Generalität stark ausgeprägt ist, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, sich Aufgaben auszusetzen, die weit außerhalb der eigenen angelernten Fähigkeitsbereiche liegen. (3) Die Stärke („Strength“) gibt an, wie beständig die Wirksamkeit ist. Schwache Wirksamkeitsüberzeugungen können verhältnismäßig schnell durch widerlegende Erfahrungen aufgelöst werden, während starke Überzeugungen auch nach zahlreichen gegensätzlichen Erfahrungen erhalten bleiben können.

Selbstwirksamkeit entsteht aus wiederholten Erfolgserlebnissen. (Serap Kurbanoglu, 2003). Bandura (1977) identifiziert vier Hauptquellen: An erster Stelle sind Leistungserfolge wichtig für die eigene Wirksamkeitseinschätzung und die stärkste aller Quellen. Erfolgserlebnisse

stärken die eigene Wirksamkeitsüberzeugung, wiederholte Misserfolge schwächen sie. Stellvertretende Erfahrungen bieten ebenso eine Grundlage für die Einschätzung der eigenen Wirksamkeit. Das Beobachten von anderen Personen, die eine Situation erfolgreich bewältigen bestärkt die eigene Überzeugung, diese Situation zu meistern. Bandura bezeichnet dies als „Modeling“, die Effekte davon sind jedoch schwächer als eigene Erfahrungen und anfälliger auf Veränderung. Verbale Überzeugungen in Form von Ermutigung haben ebenfalls einen Einfluss auf die Selbstwirksamkeit, jedoch ist der Effekt bis zu einem gewissen Grad eingeschränkt. Sie liefern keine authentische Erfahrungsgrundlage und können durch Misserfolge leicht vereitelt werden. Physiologische Zustände und Affektive Empfindungen sind in der Entscheidungsphase ebenso ausschlaggebend dafür, ob eine Person sich einer bedrohlichen Situation aussetzt oder nicht.

Selbstwirksamkeit wirkt als wichtige Komponente in Entscheidungsprozessen und beeinflusst die Bereitschaft, sich Aufgaben anzunehmen, speziell in der Bearbeitung großer Arbeitsmengen. Momente hoher Anforderung können den Spielraum für selbstständige Einteilung der Reihenfolge und Vorgangsmöglichkeiten stark einschränken. Das Bedürfnis der Handlungsspielraum ist somit eingeschränkt, was folglich negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden hat (Diener et al., 2010). Handlungsspielraum liefert Entscheidungsmöglichkeiten, welche den negativen Effekten der Anforderungen entgegenwirken können. Jedoch ist dies nur der Fall, wenn die Überzeugung besteht, dass die Aufgaben selbstständig erfolgreich eingeteilt werden können.

Jex und Bliese (1999) fanden, dass Selbstwirksamkeit bei Arbeitenden Personen, die hohen Arbeitszeiten ausgesetzt waren deutlich den negativen Effekt von hohen Arbeitsanforderungen reduzieren konnte. Personen, die eine hohe Selbstwirksamkeit aufwiesen, berichteten von deutlich weniger Beanspruchung und mehr Zufriedenheit als jene mit geringer Selbstwirksamkeit. Panatik et al. (2011) fanden einen moderierenden Effekt von Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und die psychologische Beanspruchung gefunden, was in Einheit zu den Annahmen des JD-R Modells steht.

Zudem sprechen Bakker und Demerouti (2007) in ihrem Modell Selbstwirksamkeit ebenso als bedeutsame Ressource an, die negative Einfluss von Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden lindern können. Selbstwirksamkeit fördert Motivation und wirkt somit im weiteren Verlauf begünstigend auf aktive Bewältigungsstrategien (Casper et al., 2017; Karasek, 1979) und Zufriedenheit mit der Arbeit beziehungsweise Aufgabe. Selbstwirksamkeit fördert somit jene Instanzen (Motivation, Wohlbefinden, (Arbeits-) Zufriedenheit, Optimismus gegenüber der

Bewältigung von Anforderungen, Handlungsspielraum), die zentrale Aspekte des Konzepts des Flourishing darstellen (Diener et al., 2010; Keyes, 2002). Der puffernde Effekt von Selbstwirksamkeit auf die negative Wirkung von Anforderungen auf das Wohlbefinden und (Arbeits-) Zufriedenheit ist bereits empirisch gut abgesichert und weitläufig vertreten. Aus diesen Erkenntnissen entspringt folgende Hypothese:

H2: Selbstwirksamkeit moderiert den kurvilinearen Zusammenhang zwischen der Arbeitsmenge und dem Flourishing, sodass die Kurve höher und breiter wird.

Handlungsspielraum

Handlungsspielraum wird in der wissenschaftlichen Literatur verhältnismäßig homogen konzeptualisiert, jedoch unterteilen verschiedene Wissenschaftler die zugehörigen Aspekte sowie Wirkmechanismen in unterschiedliche Dimensionen.

Die Konzepte Handlungsspielraum und Job Kontrolle werden in der Literatur vergleichsweise ähnlich angeführt. In der Praxis der Konzeptualisierung herrschen zwischen den zwei Themen untereinander weniger Unterschiede als innerhalb der Themenbereiche selbst. Somit werden sie in dieser Arbeit austauschbar verwendet, um das Konzept der Handlungsspielraum zu definieren. Da jedoch manche Autoren vorwiegend den Begriff der Handlungsspielraum verwenden und andere Autoren den Begriff der Job Kontrolle, wird die bevorzugte Verwendung des Begriffs in dieser Arbeit beibehalten und die Literatur wird dementsprechend zitiert.

Handlungsspielraum beschreibt die Möglichkeit, bei der Ausführung der Arbeit ein Einfluss auf die Reihenfolge und Durchführungsmethode zu nehmen. Dies gibt ein Gefühl der Kontrolle und wirkt als Puffer auf negative Effekte verschiedenster Arbeitsanforderungen. Besonders bei hohen Arbeitsanforderungen, haben Ressourcen wie Handlungsspielraum den größten Einfluss auf den Effekt von Arbeitsbelastungen (Bakker et al., 2010; Haar et al., 2019).

Karasek (1979) beschreibt Job Kontrolle als Entscheidungsspielraum. Betriebliche Entscheidungen spiegeln hier organisationale Entscheidungen über das Unternehmen und Arbeitsprozesse auf einem Meta-Level wider, während sich Entscheidungsspielraum auf individuellem Level auf Kontrolle über die eigene Herangehensweise der Aufgaben beziehen, wie die Reihenfolge und Lösungsweg der Aufgaben sowie Gestaltung der Pausen.

Sainfort (1991) nennt drei Aspekte, die wichtig sind im Arbeitsprozess und die das Verlangen nach Kontrolle hervorrufen: Einfluss auf Unternehmenspolitik und Management, Kontrolle über Arbeitsbedingungen und Kontrolle über den unmittelbaren Arbeitsprozess. Letzterer wird als der wichtigste Aspekt für Arbeitszufriedenheit identifiziert. Facetten dieses Faktors

beinhalten das Arbeitstempo beziehungsweise den Zeitraum, in dem die Aufgaben erledigt werden müssen, (physische) Bewegungsabläufe, die notwendig sind, um die Arbeit abzuschließen, Auswahl der Arbeitsmethoden und Herangehensweisen. Sainfort (1991) unterteilt dies weiters in zwei Ebenen. Auf der instrumentalen Ebene wird die Kontrolle über den unmittelbaren Arbeitsprozess beschrieben. Dies beinhaltet verwendete Werkzeuge, geplanter Zeitraum, Bewegungsabläufe, zeitliche Reihenfolge sowie Arbeitsmethoden. Die konzeptionelle Ebene beschreibt Entscheidungsspielraum in der Konzeptionalisierung der Aufgabenstellungen (sowie die kognitiven Prozesse, die dafür benötigt werden) sowie Leistungsbezogene Ziele auf organisationspolitischer Ebene. Die konzeptionelle Ebene ist der instrumentellen Ebene hierarchisch übergeordnet, jedoch hat Kontrolle auf der instrumentellen Ebene einen größeren direkten Einfluss auf den Effekt von Job Stressoren (Sainfort, 1991).

Weststar (2009) konzeptualisiert Handlungsspielraum ebenfalls als multidimensionales Konstrukt. Der Autor unterscheidet in seinem Ansatz zwischen dem sozialen und technischen Aspekt der Kontrolle. Soziale Kontrolle spiegelt nach ihm die Entscheidungsfreiheit über Personen in größeren Arbeitssystemen wider und Aspekte, die damit einhergehen, wie Eigentum, Autorität und Management. Technische Kontrolle beinhaltet Kontrolle über Herangehensweise an die Bearbeitung der Aufgaben sowie über den Einsatz von Fähigkeiten und Werkzeuge.

Dass Handlungsspielraum eine Ressource ist, die den negativen Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Zufriedenheit im Job sowie im Leben minimiert ist in der wissenschaftlichen Literatur weit verbreitet und gut abgesichert. So wird Handlungsspielraum als positiver Einflussfaktor für Stärke und Engagement, Motivation sowie Möglichkeiten zur Erholung genannt (Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007; Ceara Nicolls et al., 2024; Haar et al., 2019; Karasek, 1979; Rodriguez-Muñoz et al., 2012; Sainfort, 1991; Van den Broeck et al., 2010). Handlungsspielraum wird zudem als ein menschliches Bedürfnis identifiziert, aus denen die acht Grundelemente des Flourishing nach Bakker et al. (2010), Diener et al. (2010) und Keyes (2002) hervorgingen und (Keyes, 2002) sieht es sogar als eine Dimension des Flourishing selbst. (Jex et al., 2001) fanden jedoch keinen klar positiven Einfluss von Handlungsspielraum auf den Effekt von hohen Anforderungen auf Lebenszufriedenheit. Der zugrundeliegende Wirkmechanismus erklärt dieses konträre Ergebnis folgendermaßen, dass Personen mit geringer Selbstwirksamkeit, die ohnehin schon unter den hohen Arbeitsanforderungen leiden sich zusätzlich nicht als fähig einschätzen, den Entscheidungsspielraum zu ihrem Vorteil zu nutzen. Sie erleben somit den Entscheidungsablauf als zusätzliche Anforderung, statt als Ressource.

Nicolls et al. (2024) und Weststar (2009) identifizierten jedoch einen Moderationseffekt von Handlungsspielraum auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Flourishing. Zudem zeigten Nicolls et al. (2024) einen direkten Einfluss von Handlungsspielraum auf Flourishing, was im Einklang mit den Annahmen des JD-R Modells steht (Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007). Anhand genannter Ergebnisse stellt diese Arbeit folgende Hypothese auf:

H3: Handlungsspielraum moderiert den kurvilinearen Zusammenhang zwischen der Arbeitsmenge und dem Flourishing, sodass die Kurve höher und breiter wird.

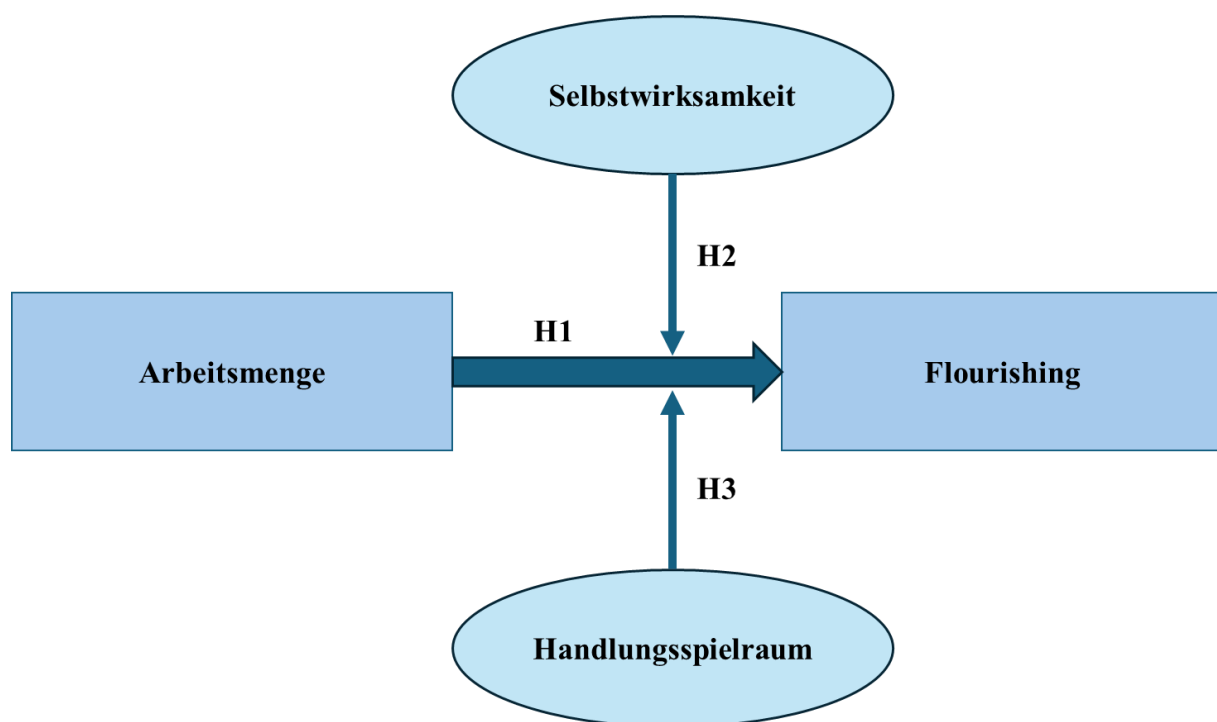


Abbildung 1

Hypothesen in einem Modell dargestellt. Hypothese 1 erwartet einen quadratischen Zusammenhang, Hypothese 2 sowie Hypothese 3 erwarten eine positive Moderation.

Methode

Die vorliegende Untersuchung wurde im Rahmen eines größeren Forschungsprojekts erhoben, an dem insgesamt zehn Studierende beteiligt waren (Ballweber, in prep.; Borck, in prep.; Jandrasits, in prep.; Kraft, in prep.; Schmid, in prep.; Schmied, in prep.; Sebzda, in prep.; Stefanovic, in prep.; Werner, in prep.), um jeweils Daten für ihre eigene unabhängige Masterarbeiten zu erwerben. Diese Masterarbeit nimmt somit nur Bezug auf die relevanten erhobenen Daten sowie Messinstrumente, um die Forschungsfrage zu beantworten.

Forschungsdesign und Ablauf

Die Untersuchung wurde auf Open Science Rahmenmodell (*OSF*, o. J.) (<https://osf.io>) präregistriert (<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/6ZNWD>) und erfolgte mittels Tagebuchstudie. Die Tagebuchstudie erlaubt eine wiederholte Messung relevanter Variablen über mehrere aufeinanderfolgende Arbeitstage hinweg und bietet einige methodische Vorteile gegenüber querschnittlichen Testverfahren. Einerseits trägt die Erhebung im unmittelbaren Arbeitsalltag zu einer höheren ökologischen Validität bei, da die zeitnahe Messung den Einfluss retrospektiver Verzerrungen reduziert. Außerdem erhöht die mehrfache Datenerhebung pro Person die statistische Power, da durch die größere Anzahl an Beobachtungen präzisere Schätzungen von Zusammenhängen möglich werden. Darüber hinaus lassen sich damit intraindividuelle Schwankungen im Zeitverlauf erfassen, sodass Veränderungen innerhalb einer Person auf Tagesebene gezielt analysiert werden können (Bolger et al., 2003).

Die Daten wurden im Zeitraum von Februar 2025 bis März 2025 mittels Online-Fragebogen über SoSci Survey (Leiner, 2019) jeweils über den Zeitraum von zwei Arbeitswochen erhoben. Dazu wurden arbeitende Personen aus dem persönlichen und beruflichen Bekanntenkreis sowie durch Whatsapp-Gruppen und auf Instagram angeworben. Um die Motivation der Teilnehmenden zu steigern, wurde die Chance geboten, einen von drei 100€ Amazon Gutscheinen zu gewinnen, wobei jeder ausgefüllte Tag der Studie die Gewinnchance erhöht.

Nachdem die Personen über die Datenschutzerklärung, die Anonymität und Freiwilligkeit der Studie sowie Ausschlusskriterien informiert wurden und diese bestätigten, gaben sie ihre E-Mail-Adresse an, um an der Studie teilzunehmen. Zudem wurden sie gebeten, nicht an der Studie teilzunehmen, falls innerhalb der nächsten zwei Wochen Abwesenheiten (z. B. Urlaub) geplant waren. Dafür bekamen sie einen Baseline Fragebogen, in dem demographische Daten wie das Alter, Geschlecht, Wohnort sowie Bildungsgrad und Informationen über ihr Angestelltenverhältnis erfragt wurden.

Ab dem ersten Montag nach der Anmeldung bekamen die Teilnehmer*innen jeden Tag zwei E-Mails mit den Fragebögen der Hauptuntersuchung. Die Hauptuntersuchung erfolgte jeweils über einen Zeitraum von zwei Arbeitswochen (Montag bis Freitag) und somit insgesamt maximal zehn Arbeitstagen pro Person. Die erste E-Mail wurde um 10 Uhr verschickt und soll in der Mittagspause ausgefüllt werden und fragte unter anderem die Arbeitsmenge, die Selbstwirksamkeit und die Handlungsspielraum auf Tagesebene ab. Die zweite E-Mail wurde um 14 Uhr ausgeschickt und soll nach Ende des Arbeitstages beantwortet werden und erfragte unter anderem das Flourishing.

Stichprobe

In die Stichprobe wurden nur Personen aufgenommen, die mindestens 18 Jahre alt sind und mindestens 20 Stunden pro Woche in regulären Schichtbetrieb (keine Nachtschichten oder Wochenendschichten) arbeiten. Zudem wurden vor Beginn der Analyse alle Personen entfernt, die das Tagebuch weniger als drei Tage vollständig ausgefüllt haben oder fehlende Werte in den gemessenen Konstrukten aufwiesen. Somit ergab sich eine Stichprobe aus $N = 205$ Teilnehmer*innen, die insgesamt 1413 Tage vollständig ausgefüllt haben. Im Durchschnitt hat eine Person 6.89 Tage ausgefüllt. Das Alter der teilnehmenden Personen betrug im Durchschnitt $M = 35.3$ Jahre ($SD = 12.69$) und reichte von 18 bis 68 Jahre. 139 Personen (68%) identifizierten sich als weiblich, 66 Personen (32%) als männlich und keine Person als divers. Der Großteil der Teilnehmer*innen gab an, in deutschsprachigen Ländern zu leben mit 164 Personen in Österreich (80%), 38 Personen in Deutschland (19%) und drei Personen in anderen Ländern (1%). Der Bildungsgrad zeigte sich ähnlich homogen mit 180 Personen, die mindestens einen AHS/BHS Abschluss berichteten (88%) und 20 Personen, die einen Pflichtschulabschluss (10%) beziehungsweise keinen Pflichtschulabschluss (2%) angaben. 106 Personen (52%) gaben einen Bachelorabschluss oder höheren akademischen Grad an. 178 Teilnehmer*innen (87%) gaben an, nicht selbstständig tätig zu sein, wobei 13 Personen (6%) neben ihrem Angestelltenverhältnis selbstständig tätig waren und 14 Personen (7%) ausschließlich dem Selbstständigen Beruf folgten. 156 Personen (76%) beschrieben ihre Tätigkeit ohne Führungsrolle, während, 48 Personen (24%) Ihre Rolle als Führungsposition sahen und davon 9 Teilnehmende (4%) sogar ihre Position als Top-Management beziehungsweise Geschäftsführung angaben. Die Angaben zur Tätigkeitsdauer in Jahren zeigte sich stark heterogen mit einem Durchschnitt von 8.8 Jahren ($SD = 11.1$) und einer Spannweite von 0 bis 42 Jahren. Auch die Arbeitsstunden pro Woche fielen verhältnismäßig heterogen aus mit einer durchschnittlichen Anzahl von 37.3 Stunden ($SD = 9.7$) und einer Spannweite von 20 bis 70 Stunden pro Woche.

Messinstrumente

Alle Variablen wurden auf deutscher Sprache erhoben. Die Items wurden in demselben Format abgefragt auf einer 1 bis 5 Likert-Skala, wobei 5 die höchste Ausprägung des Wertes darstellt und 1 die niedrigste. Arbeitsmenge, Selbstwirksamkeit und Handlungsspielraum wurden im ersten Fragebogen erhoben, der in der Mittagspause ausgefüllt werden soll, das Flourishing wurde in dem Fragebogen nach Arbeitsende erfragt. Da die vorliegende Untersuchung unter anderem die Konstrukte weiterer Masterarbeiten ermitteln hat, wurden die Skalen zum Zwecke der Ökonomie und Zumutbarkeit gekürzt.

Arbeitsmenge wurde mittels 4 Items des QWI (Spector & Jex, 1998) erhoben, die adaptiert wurden, um tagesspezifische Arbeitsmenge zu messen. Die Arbeitsmenge wurde auf einer 5-stufigen Likert Skala gemessen mit der Frage „Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen am heutigen Arbeitstag zu?“ und den Auswahlmöglichkeiten 1 = *gar nicht* bis 5 = *völlig*. Alle Items sind positiv gepolt, somit lässt sich aus dem gemittelten Gesamtwert aller Antworten der Wert der Arbeitsmenge einer Person errechnen. Ein Beispielitem lautet „Heute erfordert meine Arbeit, dass ich sehr hart arbeite“.

Flourishing wurde mittels 4 Items aus der deutschen Übersetzung der Flourishing Scale von Diener et al. (2010) gemessen, die adaptiert wurden, um tägliches Flourishing zu messen. Die Items wurden auf einer 5-stufigen Likert Skala gemessen mit der Frage „Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen am heutigen Arbeitstag zu?“ und den Auswahlmöglichkeiten 1 = *gar nicht* bis 5 = *völlig*. Alle Items sind positiv gepolt, somit lässt sich aus dem gemittelten Gesamtwert aller Antworten der Wert des Flourishings einer Person errechnen. Ein Beispielitem lautet „Heute bin ich optimistisch, was meine Zukunft angeht“.

Selbstwirksamkeit wurde mittels 3 Items aus der deutschen Version der Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeit von Rigotti et al. (2008) gemessen, die adaptiert wurden, um tägliche Selbstwirksamkeit zu messen. Die Items wurden auf einer 5-stufigen Likert Skala gemessen mit der Frage „Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen am heutigen Arbeitstag zu?“ und den Auswahlmöglichkeiten 1 = *gar nicht* bis 5 = *völlig*. Alle Items sind positiv gepolt, somit lässt sich aus dem gemittelten Gesamtwert aller Antworten der Wert der Selbstwirksamkeit einer Person errechnen. Ein Beispielitem lautet „Was auch immer bei der Arbeit passiert, ich werde schon klarkommen“.

Handlungsspielraum wurde mittels 3 Items aus dem Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA) erhoben, die adaptiert wurden, um tagesspezifische Handlungsspielraum zu messen. (Irmer et al., 2019). Die Items wurden auf einer 5-stufigen Likert Skala gemessen mit der Frage „Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen am heutigen Arbeitstag zu?“ und den Auswahlmöglichkeiten 1 = *gar nicht* bis 5 = *völlig*. Alle Items sind positiv gepolt, somit lässt sich aus dem gemittelten Gesamtwert aller Antworten der Wert der Handlungsspielraum einer Person errechnen. Ein Beispielitem lautet „Heute kann ich selbst bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige“.

Statistische Analysen

Die statistische Auswertung erfolgte mit dem Statistikprogramm R (Version 2024.12.1.563). Zur Überprüfung der Hypothesen wurde eine quadratische Mehrebenen-Regression (H1) sowie auch Moderationsanalysen (H2 und H3) durchgeführt. Die polynomiale Regression sowie die Moderationen wurden mit dem Paket „*lme4*“ (Bates et al., 2015) gerechnet. Für Berechnungen der Korrelationen wurde das Paket „*lavaan*“ (Rosseel, 2012) verwendet und ein Signifikanzniveau von $\alpha < .05$ festgelegt. Bei Moderationseffekten wurden anhand von 95%-Bootstrapping-Konfidenzintervallen geprüft, ob das Intervall die Null miteinschließt, wobei ein signifikanter Effekt nur dann vorliegt, wenn die Null außerhalb des Konfidenzintervalls liegt. Die Hypothesen wurden auf Tagesebene getestet und zusätzlich explorativ auf Personenebene überprüft. Zudem wurde explorativ eine Mediation mit dem Paket „*lavaan*“ (Rosseel, 2012) gerechnet. Für die Analyse wurden die Daten sowohl auf Personen- als auch auf Tagesebene zentriert. Zentrierung auf Personenebene erfolgte durch die Differenz zwischen dem Gesamtmittelwert der Stichprobe und dem individuellen Personenmittelwert, um die Änderung der Ausprägung, in der gemessenen Variable, im Vergleich zur Gesamtstichprobe zu ermitteln. Auf Tagesebene wurde die Differenz zwischen dem individuellen Mittelwert der Person über den gesamten Erhebungszeitraum und dem jeweiligen Tageswert gebildet. Dies zeigt den Unterschied der gemessenen Variable einer Person an einem bestimmten Tag zu ihrem eigenen Mittelwert.

Deskriptive Ergebnisse

Da in der vorliegenden Untersuchung die Skalen zum Zwecke der Ökonomie und Zumutbarkeit gekürzt wurden, war es notwendig, eine Mehrebenen-konfirmatorische-Faktorenanalyse (CFA) durchzuführen, um die adaptierten Skalen auf Validität sowie Reliabilität zu prüfen. Die CFA wies einen sehr guten Model Fit mit einem Comparative Fit Indices (CFI) = .982 und einem Tucker-Lewis-Indices (TLI) = .977 auf. Die Root Mean Square Error of Approximation ($RMSEA$) = .029 und Standardized Root Mean Square Residuals ($SRMR$) Werte mit $SRMR$ (Level 1) = .021 und $SRMR$ (Level 2) = .054 zeigen ebenfalls einen akzeptablen bis sehr guten Fit an und sprechen im Einklang mit dem Ergebnis des χ^2 -Tests von $\chi^2 < 0.001$ für das gemessene Modell.

Die Skalen wiesen ebenfalls eine gute Reliabilität auf mit Cronbach's α Werten auf Level 1 und Level 2 zwischen $\alpha = 0.77$ bis $\alpha = 0.91$ (Tabelle 1).

Tabelle 1

Mittelwerte, Standardabweichungen, ICCs und bivariate Korrelationen (Tages vs. Personenebene)

	M^a	SD^a	SD^b	α^a	α^b	ICC ^c	1	2	3	4
1 Arbeitsmenge	2.29	0.72	0.85	.91	.90	.42	–	–.11***	–.17***	–.01
2 Selbstwirksamkeit	4.06	0.58	0.51	.88	.77	.57	–.23**	–	.47***	.50***
3 Handlungsspielraum	3.75	0.80	0.70	.89	.80	.57	–.14	.23	–	.13
4 Flourishing	3.64	0.74	0.55	.91	.81	.64	–.13	.20	.30***	–

Anmerkungen. Unter der Diagonale werden Korrelationen auf Personenebene berichtet ($N = 205$), über der Diagonale werden Korrelationen auf Tagesebene berichtet ($N = 1405$).

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

^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)

Ergebnisse

Die Analyse fokussierte sich hauptsächlich auf Fluktuationen auf der Tagesebene, sodass sämtliche Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmenge und Flourishing sowie Moderationen durch Selbstwirksamkeit und Handlungsspielraum auf Level 1 getestet wurden.

Die erste Hypothese ging von einem umgekehrt u-förmigen Zusammenhang zwischen Arbeitsmenge und Flourishing auf Tagesebene aus. Um diese Hypothese zu testen, wurde ein zweistufiges Random-Intercept-Modell geschätzt. Gegenüber dem Nullmodell verbesserte sich die Modellgüte jedoch nicht signifikant (Likelihood-Ratio-Test: $\chi^2 = 5.20$, $p = .268$). Auf Tagesebene zeigte der quadratische Term, $b = 0.014$, 95 %-KI $[-0.019; 0.046]$, keinen signifikanten Zusammenhang mit Flourishing. Damit findet sich keine Evidenz für eine umgekehrt u-förmige Beziehung auf Tagesebene, somit wird Hypothese 1 verworfen.

Hypothese 2 erwartete einen Moderationseffekt von Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing und eine Veränderung der Kurve, sodass sie höher und breiter wird. Das Modell der Haupteffekte (Arbeitsmenge und Selbstwirksamkeit, sowohl auf Tages- als auch auf Personen-

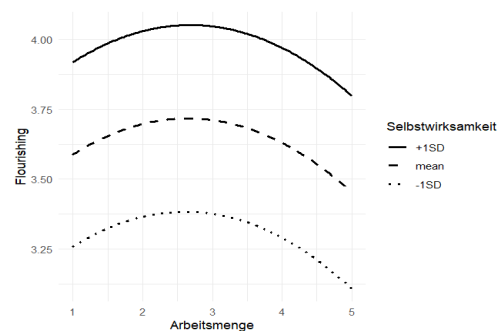


Abbildung 2

Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing bei geringer (-1 SD), durchschnittlicher (mean) und hoher (+1 SD) Selbstwirksamkeit

ist positiv und signifikant, $b = 0.106$, 95 %-KI $[0.058, 0.152]$ (Tabelle 2). Die Simple Slopes werden in Abbildung 2 dargestellt und zeigen eine Erhöhung der Kurve mit aufsteigender Selbstwirksamkeit. Jedoch wird die Kurve nicht breiter, sodass Hypothese 2 verworfen wird.

Hypothese 3 erwartete einen Moderationseffekt von Handlungsspielraum auf den Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing. Auch hier verbessert das Modell mit den Haupteffekten die Güte gegenüber dem Nullmodell ($\Delta\chi^2 = 42.9^{***}$ (Df = 4), $p < .001$). Das Hinzufügen des Interaktionsterms bringt jedoch keine weitere Verbesserung ($\Delta\chi^2 = 2.62$, $p = .269$). Der Interaktionseffekt ist gering und nicht signifikant, $b = 0.017$, 95 %-KI $[-0.009, 0.043]$ (Tabelle 3). Auch hier fehlt die statistische Grundlage zur Bestätigung der Hypothese, somit wird Hypothese 3 verworfen.

Tabelle 2
Ergebnisse betreffend Moderation von Selbstwirksamkeit

	Flourishing					
	Modell 1			Modell 2		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)						
Konstante	3.719	0.059	[3.601, 3.830]	3.726	0.059	[3.603, 3.838]
Arbeitsmenge	-0.104	0.053	[-0.202, -0.003]	-0.108	0.052	[-0.219, -0.007]
Selbstwirksamkeit	0.586	0.076	[0.449, 0.747]	0.588	0.076	[0.432, 0.744]
Ebene 1 (Tagesebene)						
Arbeitsmenge	0.007	0.016	[-0.223, 0.038]	-0.002	0.016	[-0.029, 0.314]
Arbeitsmenge x Selbstwirksamkeit				0.106	0.024	[0.058, 0.152]
Varianzkomponenten						
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.408	0.639		0.405	0.636	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.292	0.541		0.288	0.537	
Devianz (<i>df</i>)		2729.7 (1398)			2713.5 (1396)	
Δ Devianz (<i>df</i>)		105*** (4)			19.97*** (1)	
AIC		2743.7			2726.5	
BIC		2780.4			2768.5	

Anmerkungen. Tabelle enthält unstandardisierte Koeffizienten.

KI = Bootstrap-Konfidenzintervall.

df = Freiheitsgrad

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

Tabelle 3
Ergebnisse betreffend Moderation von Handlungsspielraum

	Flourishing					
	Modell 1			Modell 2		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)						
Konstante	3.712	0.064	[3.571, 3.849]	3.713	0.064	[3.593, 3.846]
Arbeitsmenge	-0.114	0.057	[-0.235, -0.002]	-0.115	0.057	[-0.239, 0.003]
Handlungsspielraum	0.258	0.060	[0.140, 0.371]	0.258	0.060	[0.141, 0.380]
Ebene 1 (Tagesebene)						
Arbeitsmenge	0.012	0.016	[-0.016, 0.044]	0.014	0.016	[-0.014, 0.047]
Arbeitsmenge x Handlungsspielraum				0.017	0.014	[-0.009, 0.043]
Varianzkomponenten						
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.488	0.699		0.488	0.699	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.299	0.547		0.299	0.547	
Devianz (<i>df</i>)		2791.7 (1398)			2790.2 (1398)	
Δ Devianz (<i>df</i>)		42.9*** (4)			1.6 (1)	
AIC		2805.7			2806.2	
BIC		2842.5			2848.1	

Anmerkungen. Tabelle enthält unstandardisierte Koeffizienten.

KI = Bootstrap-Konfidenzintervall.

df = Freiheitsgrad

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

Explorative Untersuchungen

Explorativ wurde Arbeitsmenge zusätzlich als linearer Faktor und die relevanten Effekte auf Personenebene geprüft. Arbeitsmenge zeigte weder auf Tagesebene, $b = -0.003$, $p = .0806$, 95 %-KI $[-0.031; 0.025]$, noch auf Personenebene, $b = -0.067$, $p = .123$, 95 %-KI $[-0.151; 0.017]$, einen linearen Zusammenhang mit Flourishing. Auf Personenebene zeigte sich jedoch ein schwacher quadratischer Zusammenhang von Arbeitsmenge auf Flourishing, $b = -0.036$, $p = .047$, 95 %-KI $[-0.118, -0.001]$ (Abbildung 3).

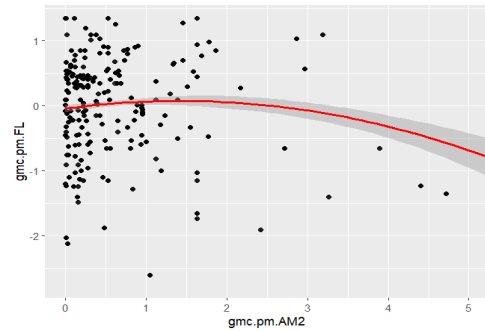


Abbildung 3

Streudiagramm sowie quadratischer Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing

Die Moderation auf Personenebene für Selbstwirksamkeit verbesserte die Modellpassung nicht ($\Delta\chi^2 = 0.20$, $p = .641$), der Moderationseffekt war nicht signifikant, $b = 0.036$, 95 %-KI $[-0.130; 0.208]$, auch die Interaktion mit Handlungsspielraum verbesserte die Modellpassung nicht ($\Delta\chi^2 = 1.70$, $p = .301$) und der Moderationseffekt ist ebenso nicht signifikant, $b = -0.086$, 95 %-KI $[-0.228; 0.051]$ (Tabelle 5). Die explorativen Analysen zeigten keinen signifikanten Moderationseffekt auf Personenebene.

Nachdem das Herausforderungs-/Hindernis Rahmenmodell eine Erklärung für die ambivalenten Ergebnisse des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und Flourishing liefern kann, wurde explorativ ein Mediationseffekt geprüft. Zur Prüfung einer möglichen Mediation von Arbeitsmenge auf Flourishing über die Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung (CH) wurde ein zweistufiges Strukturgleichungsmodell mit Clustering nach Personen (1403 Tage, 205 Personen) geschätzt. Zuvor wurde das zweistufige Messmodell für Herausforderung-Bewertung (Cb) und Hindernis-Bewertung (Hb) geprüft, das einen sehr guten Fit aufwies ($\chi^2 = 23.96$, $p = .090$; $CFI = .998$; $TLI = .997$; $RMSEA = .019$; $SRMR_within = .016$; $SRMR_between = .015$) und hohe Reliabilitäten zeigte ($\alpha_L1 = .864$; $\alpha_L2 = .93-.94$). Da Anforderungen sowohl eine Herausforderungsbewertung (Cb) als auch eine Hindernisbewertung (Hb) gleichzeitig aufweisen können, aber zuletzt relevant ist, welcher Anteil überwiegt, wurde ein Differenzscore ($CH = Cb - Hb$) gebildet, um die Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung einer Person zu berechnen. Die Mediationsanalyse erfolgte mit diesem Differenzscore (CH).

Auf täglicher Ebene korrelierte die Arbeitsmenge und die Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung nicht signifikant, $b = -0.047$, $p = .099$, Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung hing positiv mit Flourishing zusammen, $b = 0.107$, $p < .001$ und der direkte Effekt von Arbeitsmenge

auf Flourishing war nicht signifikant, $b = 0.017$, $p = .269$. Der indirekte Effekt $ab = -0.005$, $p = .109$ und der totale Effekt waren ebenfalls nicht signifikant $b = 0.012$, $p = .444$ (Tabelle 4). Damit ergibt sich auf Tagesebene keine signifikante Mediation.

Auf Personenebene ging höhere Arbeitsmenge mit geringerer Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung einher $b = -0.294$, $p = .005$, und höhere Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung stand stark positiv mit Flourishing in Zusammenhang $b = 0.355$, $p < .001$. Der direkte Effekt von Arbeitsmenge auf Flourishing war nicht signifikant $b = -0.004$, $p = .938$. Der indirekte Effekt war hingegen signifikant negativ $ab = -0.104$, $p = .007$, während der totale Effekt nicht signifikant blieb $b = -0.108$, $p = .068$ (Tabelle 4). Dies spricht für eine ausschließlich indirekte Mediation auf Personenebene.

Tabelle 4
Ergebnisse betreffend Mediation der Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung

Pfad	Est.	SE	p
Ebene 2 (Personenebene)			
Direkter Effekt	-0.004	0.050	.938
Indirekter Effekt	-0.104**	0.038	.007
Totaler Effekt	-0.108	0.059	.068
Ebene 1 (Tagesebene)			
Direkter Effekt	0.017	0.016	.269
Indirekter Effekt	-0.005	0.003	.109
Totaler Effekt	0.012	0.016	.444

Anmerkungen. Tabelle enthält unstandardisierte Koeffizienten.

Direkter Effekt = Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing

Indirekter Effekt = Mediationseffekt von Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung auf den Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing

Totaler Effekt = Summe des direkten und indirekten Effekts

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

Tabelle 5
Explorative Untersuchungen

	Flourishing					
	Modell 1			Modell 2		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)						
Konstante	3.719	0.059	[3.605, 3.843]	3.717	0.059	[3.610, 3.836]
Arbeitsmenge	-0.106	0.052	[-0.216, -0.008]	-0.104	0.052	[-0.209, -0.004]
Selbstwirksamkeit	0.534	0.085	[0.383, 0.703]	0.509	0.103	[0.306, 0.720]
Handlungsspielraum	0.087	0.061	[-0.039, 0.202]	0.086	0.062	[-0.034, 0.208]
Arbeitsmenge x Selbstwirksamkeit				0.036	0.083	[-0.130, 0.201]
Arbeitsmenge x Handlungsspielraum				-0.086	0.066	[-0.228, 0.051]
Varianzkomponenten						
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.404	0.636		0.404	0.635	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.290	0.539		0.290	0.539	
Devianz (<i>df</i>)		2715.6 (1394)			2715.4 (1393)	
Δ Devianz (<i>df</i>)		116.8*** (6)			0.2 (1)	
AIC		2733.6			2735.4	
BIC		2780.8			2787.9	

Anmerkungen. Tabelle enthält unstandardisierte Koeffizienten.

KI = Bootstrap-Konfidenzintervall.

df = Freiheitsgrad

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

Diskussion

Interpretation der Ergebnisse

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Frage, ob es ein optimales Maß an Arbeitsanforderungen gibt, in dem das Flourishing begünstigt wird und, ob Selbstwirksamkeit beziehungsweise Handlungsspielraum diesen Effekt beeinflussen können. Im Fokus stand Arbeitsmenge als spezifische Anforderung und das Interesse lag hierbei in erster Linie darauf, wie tägliche Unterschiede in wahrgenommener Arbeitsmenge mit dem täglichen Flourishing zusammenhängen sowie den Einfluss von täglichem Empfinden von Selbstwirksamkeit beziehungsweise Handlungsspielraum auf diese Verbindung.

Die heterogenen Ergebnisse, die die Forschung zu einem Optimum an Arbeitsanforderungen und positiven Folgen wie Wohlbefinden, Leistung, Lernen und Motivation ambivalente Ergebnisse prägen, spiegeln sich jedoch auch in dieser Studie wider (Bakker & Demerouti, 2007; Cavanaugh et al., 2000; Kim & Beehr, 2020; Nixon et al., 2011). Entgegen der Annahme, dass ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang herrscht, bei dem eine moderate Arbeitsmenge zu mehr Flourishing führt und sowohl zu wenig als auch zu viel Arbeitsmenge das Flourishing reduziert, wurde auf Tagesebene kein Zusammenhang gefunden. Explorativ wurde zusätzlich ein linearer Effekt sowohl auf Tagesebene als auch auf Personenebene geprüft, was zu keinem signifikanten Ergebnis führte. Auf Personenebene zeigte sich jedoch ein schwacher umgekehrt u-förmiger Zusammenhang, der auf ein Optimum hindeutet, in dem Personen, die eine durchschnittlich moderate Arbeitsmenge angaben, leicht höheres Flourishing aufwiesen als Personen mit niedriger oder hoher Arbeitsmenge. Somit kann gesagt werden, dass die Daten keinen signifikanten Effekt auf Tagesebene sowie keinen linearen Zusammenhang zwischen Arbeitsmenge und Flourishing zeigten. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Flourishing im Alltag von Erwerbstätigen weniger sensibel auf Schwankungen der Arbeitsmenge reagiert. Die Ergebnisse lassen allerdings annehmen, dass die Hebb'sche Kurve (Hebb, 1955) auf einer Meta-Perspektive Anwendung findet und ein durchschnittliches Aktivitätslevel durch Anforderungen wie Arbeitsmenge ein Optimum erreichen kann, das sich positiv auf Personen auswirkt. Die Ergebnisse tragen somit zur heterogenen Ergebnislage bei und zeigen, dass sich Arbeitsmenge differenziert betrachtet als Arbeitsanforderung begrenzt als zentraler Faktor für Flourishing sehen lässt. Dennoch muss der Aspekt der Arbeitsanforderungen umfassender betrachtet werden, um ausführlicher zu klären, inwiefern sie sich auch positiv auf das Flourishing auswirken können.

Die Ergebnisse tragen außerdem dazu bei, den Aspekt des Flourishing im Arbeitskontext mit dem generellen Flourishing im Leben zu verbinden. Nachdem die Fragebögen sich stark auf generelles Flourishing in Bereichen des Lebens Bezug nahmen, wurde dabei die Arbeitsmenge im Beruf erfragt, was einen direkten Zusammenhang der Menge an beruflichen Anforderungen und Flourishing im Leben zulässt.

Im weiteren Verlauf zeigten die Daten einen kleinen moderierenden Effekt von Selbstwirksamkeit auf Tagesebene. Nachdem Moderationseffekte in der Regel nur klein ausfallen (Aguinis et al., 2005), ist der gefundene Effekt dennoch beachtenswert. An Tagen, an denen sich Teilnehmer*innen selbstwirksamer gefühlt haben, konnte Arbeitsmenge das Flourishing stärker erhöhen als an Tagen mit geringen Selbstwirksamkeitsgefühl. Auf Personenebene wurde ein vergleichbarer Effekt jedoch nicht gefunden, was darauf hindeutet, dass Selbstwirksamkeit als Persönlichkeitseigenschaft keinen Einfluss auf den negativen Effekt großer Arbeitsmengen hat, jedoch tägliche Schwankungen in Selbstwirksamkeitserwartungen einen großen Einfluss auf die Auswirkungen von Arbeitsmenge haben. Zudem stand Selbstwirksamkeit im positiven direkten Zusammenhang mit Flourishing. Somit erwies sich Selbstwirksamkeit, die in der Literatur vielfach als zentrale Ressource im Umgang mit Anforderungen beschrieben wird, in diesem Design als relevanter Faktor und Puffer für den negativen Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing. Dies ist stimmig mit der Theorie von Bandura (1977). Hohe Selbstwirksamkeit führt dazu, dass eine erhöhte Arbeitsmenge eher als bewältigbar erlebt wird, während geringe Selbstwirksamkeit dieselbe Arbeitsmenge mit größerer Wahrscheinlichkeit als belastend erscheinen lässt. Die Ergebnisse sprechen jedoch für eine differenzierte Betrachtung von Selbstwirksamkeit als dynamische Ressource im Gegensatz zu einer puffernden Persönlichkeitseigenschaft in Bezug auf Arbeitsmengen.

Die Ergebnisse zeigten keinen moderierenden Effekt von Handlungsspielraum auf den Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing. Weder die täglichen Schwankungen noch der durchschnittliche Handlungsspielraum einer Person haben den Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing beeinflusst. Handlungsspielraum an sich hing jedoch positiv mit Flourishing zusammen, Personen mit höherem Handlungsspielraum berichteten ein signifikant höheres Flourishing. Das Ergebnis stützt teilweise die Annahmen aus dem Job Demands-Resources-Modell, das Handlungsspielraum und Entscheidungsspielraum als Ressource sieht, die das psychische Wohlbefinden fördern, jedoch konnte Handlungsspielraum als stabiles Merkmal der Job Position den Einfluss von Arbeitsmengen verändern (Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007).

Explorative Analysen zeigten darüber hinaus differenzierte Einsichten über die Mediation über die Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung. Während sich auf Tagesebene kein signifikanter indirekter Effekt ergab, zeigte sich auf Personenebene ein ausschließlich indirekter Mediationseffekt der Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung. Wenn Personen mit höherer durchschnittlicher Arbeitsmenge dazu neigten, Anforderungen eher als Hindernis zu bewerten, war dies mit geringerem Flourishing verbunden. Dieser Befund unterstützt die theoretische Annahme des Herausforderung-Hindernis-Stressor-Rahmenmodells, wonach die subjektive Bewertung von Anforderungen zentral für deren Wirkung ist (Cavanaugh et al., 2000; Kim & Behr, 2020) und hebt hervor, dass nicht die objektive Arbeitsmenge an sich, sondern deren Bewertung entscheidend für das Wohlbefinden ist.

Abschließend muss gesagt werden, dass die deutsche Übersetzung des englischen Begriffs „*Workload*“ die Vielschichtigkeit und konzeptuelle Komplexität des Konstrukts verdeutlicht. Dass die Definition und Operationalisierung für *Workload* in der wissenschaftlichen Literatur in unterschiedlichen Studien variiert, macht eine einheitliche Übersetzung schwer möglich. Zudem weist das Konstrukt inhaltliche Überschneidungen mit den Begriffen *Work Demands* und *Job Demands* auf, die in der Literatur ähnliche Konstrukte messen und die Komponente der *Demands* beinhalten, welche mit Anforderungen übersetzt werden kann und somit auch eine gewisse Belastung darstellen. Vor diesem Hintergrund werden in der vorliegenden Arbeit die Begriffe *Workload*, *Work Demands* und *Job Demands* als synonym verstanden und einheitlich mit den Begriffen Arbeitsanforderungen, Arbeitsbelastung sowie Arbeitslast (ebenfalls synonym) übersetzt.

Zur Komplexität der begrifflichen Abgrenzung trägt noch bei, dass die Arbeitsmenge einen Teilaspekt der Arbeitsanforderungen darstellt (Cain, 2007; Spector & Jex, 1998). In der wissenschaftlichen Literatur lässt sich jedoch die genaue Bedeutung der Begriffe „*Workload*“, „*Work Demands*“ und „*Job Demands*“ häufig entweder aus dem jeweiligen Forschungskontext erschließen oder sie wird explizit definiert. In der vorliegenden Arbeit wurde daher für die jeweiligen Studien auf Grundlage der gegebenen Definitionen sowie des Kontextes eine angemessene Einordnung und Übersetzung des Begriffs *Workload* vorgenommen.

Limitationen

Trotz der Stärken der Tagebuchstudie und großen Stichprobe an ausgefüllten Tagen sind mehrere Einschränkungen zu beachten. Einerseits bietet es im zeitlichen Rahmen gewisse Vorteile gegenüber Querschnittstudien, jedoch können sie keine langfristigen Effekte beleuchten, die über mehrere Wochen oder Monate schwanken. Nachdem sich auf Tagesebene keine Effekte

zeigten, jedoch auf Personenebene die Effektstärken zunahmen, ist es möglich, dass sich einige Effekte erst über einen längeren Zeitraum zeigen (Bolger et al., 2003).

Zudem handelt es sich nicht um eine repräsentative Stichprobe, da rund zwei Drittel der Teilnehmenden Frauen waren und der Großteil in Österreich oder Deutschland lebte. Somit repräsentieren die Ergebnisse lediglich einen Teil des deutschsprachigen Raums und sind nicht unmittelbar auf weitere Gruppen übertragbar. Weiters befanden sich alle Teilnehmer*innen in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis. Dies legt bereits eine gewisse Grundanforderung in Arbeitsmenge nahe welche die Effekte von hohen beziehungsweise niedrigen Arbeitsmengen beeinflusst. Darüber hinaus ist es möglich, dass systematische Unterschiede zwischen arbeitslosen Personen und berufstätigen sowie Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen bestehen, die in die Analysen nicht eingeflossen sind. Somit sind die Ergebnisse momentan nur übertragbar auf die Population regulär berufstätiger Personen im deutschsprachigen Raum.

Zudem sind für Moderationseffekte ohnehin kleine Effektstärken zu erwarten, sodass die statistische Power auf Personenebene (205 Teilnehmer*innen) möglicherweise nicht ausreichte, um diese Effekte zuverlässig zu überprüfen. Auf Tagesebene stellte die große Anzahl an ausgefüllten Tagen (1405 vollständig ausgefüllte Tage) jedoch eine besondere Stärke dieser Studie dar, führt allerdings auch dazu, dass kleine Effekte signifikant werden, die wenig Relevanz in der Praxis haben.

Weiters muss gesagt werden, dass die Untersuchung als Selbstbewertungsfragebogen mit den gängigen Einschränkungen dessen einhergeht (Razavi, 2001). Nachdem Arbeitsmenge nicht ausschließlich als objektiv messbare Größe zu verstehen ist, sondern stets auch in Bezug zu subjektiven Komponenten steht, die maßgeblich durch individuelle Wahrnehmungen geprägt werden. Empfindet eine Person eine Tätigkeit als anstrengender und fühlt sich dadurch belasteter, so hat sich die Arbeitsmenge faktisch erhöht, selbst, wenn die objektiven Aufgabenanforderungen oder die tatsächlich erbrachte Leistung unverändert geblieben sind (Huey & Wickens, 1993). Zudem könnten die Ergebnisse verzerrt sein, durch die mangelnde Spezifikation des Unterschieds zwischen „Arbeitsmenge“ und „Arbeitsbelastung“. Nachdem die Untersuchung bereits verhältnismäßig zeitaufwendig für die Proband*innen war, stand Ökonomie im Vordergrund. Dies kann jedoch zu Missverständnissen und uneinheitlichen Antwortmustern zwischen den Personen geführt haben. Die vorliegende Arbeit war interessiert daran, tägliche Arbeitsmenge differenziert von Arbeitsbelastung zu messen, jedoch ist nicht klar, wie stark die Teilnehmer*innen diese Begriffe voneinander abgegrenzt betrachteten.

Die Thematik führte möglicherweise zu einer weiteren Problematik: Nachdem die Fragebögen sehr zeitaufwändig waren, ist es möglich, dass Personen an Tagen intensiver Arbeitsmenge keine Ressourcen überhatten, den Fragebogen auszufüllen. Somit besteht die Möglichkeit, dass Tage extremer Arbeitsmenge (beziehungsweise Arbeitsbelastung), keine Daten erfasst wurden und so Effekte nicht gefunden wurden, die in der Literatur durchaus vertreten sind.

Ausblick für zukünftige Forschung

Zukünftige Studien sollten längere Zeiträume vorsehen, um die langfristige Dynamik von Arbeitsanforderungen, wie Arbeitsmenge und dem Flourishing im Job und im Leben abzubilden. Zudem sollten sie weitere Faktoren der Arbeitsanforderungen wie beispielsweise qualitative Anforderungen testen, um die Struktur differenzierter zu beleuchten.

Zukünftige Forschung sollte sich ebenfalls mit der Vereinheitlichung und Definierung von Arbeitsmenge und Arbeitsanforderungen auseinandersetzen sowie weitere Arbeitsanforderungen wie beispielsweise qualitative Anforderungen untersuchen, um einen umfassenderen Überblick über den Einfluss von Arbeitsanforderungen auf Flourishing zu bekommen und festzustellen, wie man Flourishing im Arbeitskontext sowie Lebenskontext fördern kann.

Nachdem Moderationseffekte in der Regel sehr klein ausfallen (Aguinis et al., 2005) und es möglich ist, dass bestehende Effekte durch eine zu geringe statistische Power übersehen wurden, oder ein praktisch irrelevanter Effekt durch die hohe Anzahl der täglichen Einträge Signifikanz erlangte, kann es bedeutsam sein, diese Moderationen ebenfalls an weiteren Stichproben zu überprüfen.

Experimentelle Designs oder Interventionsstudien wären ebenfalls sinnvoll, um Kausalzusammenhänge besser prüfen zu können. Nachdem einige Modelle im Kontext von Arbeitsanforderungen und dessen Auswirkungen auf Wohlbefinden in Kausalzusammenhängen dargestellt werden, aber diese oft nicht stark belegt sind, kann dies mehr Aufschluss über differenzierte Effekte in diesem Zusammenhang bieten. Zudem kann hier sichergestellt werden, dass Teilnehmer*innen der Unterschied zwischen ähnlichen Begriffen wie Arbeitsbelastung und Arbeitsmenge deutlicher vermittelt wird. Weiters kann dies beitragen, dass sie unter verschiedenen Arbeitsmengen die Fragebögen ausfüllen und so systematisch fehlende Werte vermieden werden (Knight, 2010).

Weiters sollten Studien mit festgelegten objektiven Leistungsmaßen und Arbeitsmengen getestet werden. Nachdem auf einer Personenebene ein leicht positiver Effekt einer moderaten Arbeitsmenge auf Flourishing gezeigt werden konnte, können in Zukunft festgelegte Pläne von

Arbeitsmengen sowie beispielsweise die 4-Tage-Woche untersucht werden, um mögliche Effekte auf das Wohlbefinden und die Effizienz arbeitender Personen festzustellen und die Struktur zwischen Leistung und Flourishing genauer zu beleuchten.

Um von diesen Ergebnissen auf eine breitere Population zu schließen ist es notwendig, Stichproben in weiterer Forschung heterogener zu wählen und auch Daten in unterschiedlichen Sprach- und Kulturräumen zu sammeln. Zudem sollten zukünftige Untersuchungen auch arbeitslose Personen beziehungsweise Personen mit alternativen Angestelltenverhältnissen einbeziehen, um die damit verbundene Dynamik sowie mögliche systematische Unterschiede zu beleuchten.

Conclusio

Aus den Erkenntnissen lässt sich schlussfolgern, dass die wahrgenommene Arbeitsmenge allein wenig ausschlaggebend für das Flourishing ist. Umso mehr wirken die vorhandenen Ressourcen sowie die subjektive Bewertung der Anforderungen und eigenen Fähigkeiten. Organisationen sollten daher versuchen, ihren Mitarbeiter*innen eine moderate Arbeitsmenge abzuverlangen und zudem Möglichkeiten bieten, ihre Herausforderungs-Bewertung sowie Selbstwirksamkeit zu fördern. Beispielsweise könnte die 4-Tage-Woche eine Möglichkeit darstellen, die Arbeitsmenge moderat zu halten und so die negativen Effekte auf Flourishing zu reduzieren und Coaching oder Mentoring helfen, fordernde Anforderungen als Herausforderung zu sehen und das Gefühl von Selbstwirksamkeit zu stärken. Dies kann zum Wohlbefinden von Mitarbeiter*innen beitragen und im weiteren Verlauf nicht nur Kündigungsintentionen verringern, sondern auch die Leistung erhöhen.

Schließlich macht die Vielschichtigkeit des Begriffs „Workload“ deutlich, dass Forscher*innen eine klare und einheitliche Begriffsnutzung etablieren sollten. Eine solche Standardisierung trägt nicht nur zur besseren internen Kommunikation bei, sondern erleichtert auch die Ableitung gezielter Maßnahmen zur Förderung von Wohlbefinden und Leistung.

Literaturverzeichnis

- Aguinis, H., Beaty, J. C., Boik, R. J., & Pierce, C. A. (2005). Effect Size and Power in Assessing Moderating Effects of Categorical Variables Using Multiple Regression: A 30-Year Review. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 94–107.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.94>
- Albrecht, S. L. (2015). Challenge Demands, Hindrance Demands, and Psychological Need Satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*. <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1027/1866-5888/a000122>
- Almroth, M., Hemmingsson, T., Sörberg Wallin, A., Kjellberg, K., Burström, B., & Falkstedt, D. (2022). Psychosocial working conditions and the risk of diagnosed depression: A Swedish register-based study. *Psychological Medicine*, 52(15), 3730–3738. <https://doi.org/10.1017/S003329172100060X>
- A'yuninnisa, R. N., Carminati, L., & Wilderom, C. P. (2023). Job flourishing research: A systematic literature review. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 43(5), 4482–4504. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04618-w>
- 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., Veldhoven, M. van, & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model. *Journal of Personnel Psychology*. <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1027/1866-5888/a000006>
- Ballweber, V. (in prep.). *Zeitdruck und Arbeitsengagement: Die Rolle von Selbstwirksamkeit und kognitiver Bewertung im Arbeitsalltag*. University of Vienna.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bates, D., Mächler, M., Bolker, B., & Walker, S. (2015). Fitting Linear Mixed-Effects Models Using lme4. *Journal of Statistical Software*, 67, 1–48. <https://doi.org/10.18637/jss.v067.i01>
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology*, 54, 579–616. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145030>
- Borck, N. (in prep.). *Do It Now or Later? How Responsibility, self-efficacy and Stressor Attribution Shape Workplace Procrastination*. University of Vienna.
- Cain, B. (2007). *A Review of the Mental Workload Literature*. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA474193>
- Casper, A., Sonnentag, S., & Tremmel, S. (2017). Mindset matters: The role of employees' stress mindset for day-specific reactions to workload anticipation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 798–810. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1374947>
- 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>
- Ceara Nicolls, Jarrod Haar, & Amanda Wallis. (2024). Job demands and resources predict flourishing and turnover intentions among Aotearoa New Zealand employees during the Covid-19 pandemic. *New Zealand journal of employment relations*, 48(1), 1–25.

Csikszentmihalyi, M. (2000). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-bass.

<https://psycnet.apa.org/record/2000-12701-000>

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>

Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(2), 119–130. <https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4>

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156.

<https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>

Ferreira, Y., & Vogt, J. (2022). Psychische Belastung und deren Herausforderungen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 76(2), 202–219. <https://doi.org/10.1007/s41449-021-00292-5>

Flinchbaugh, C., Luth, M. T., & Li, P. (2015). A Challenge or a Hindrance? Understanding the Effects of Stressors and Thriving on Life Satisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22(4), 323–345. <https://doi.org/10.1037/a0039136>

Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective.

- Social Indicators Research*, 142(1), 261–282. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Hebb, D. O. (1955). Drives and the C. N. S. (conceptual nervous system). *Psychological Review*, 62(4), 243–254. <https://doi.org/10.1037/h0041823>
- Huey, B. M., & Wickens, C. D. (1993). *Workload Transition: Implications for Individual and Team Performance*. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA274538>
- Ibukun, T., & Pérotin, V. (2023). Employee empowerment, equality plans and job satisfaction: An empirical analysis of the demand-control model. *Journal of Participation and Employee Ownership (Online)*, 6(1), 51–95. <https://doi.org/10.1108/JPEO-10-2022-0014>
- Irmer, J. P., Kern, M., Schermelleh-Engel, K., Semmer, N. K., & Zapf, D. (2019). The Instrument for Stress-Oriented Task Analysis (ISTA). *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*. <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1026/0932-4089/a000312>
- Jandrasits, P. (in prep.). *Verantwortungsübernahme am Arbeitsplatz: Wie Resilienz und Stressbewertung die Auswirkungen von beruflicher Verantwortung auf tägliches Arbeitsengagement beeinflussen*. University of Vienna.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy Beliefs as a Moderator of the Impact of Work-Related Stressors: A Multilevel Study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349–361. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.349>
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 401–409. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.401>

- 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>
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
<https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Thriving on Demand: Challenging Work Results in Employee Flourishing Through Appraisals and Resources. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 111–125. <https://doi.org/10.1037/str0000135>
- Knight, K. L. (2010). Study/Experimental/Research Design: Much More Than Statistics. *Journal of Athletic Training*, 45(1), 98–100. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-45.1.98>
- Kraft, T. (in prep.). *Prokrastination unter Druck: Eine Tagebuchstudie zur Aufschiebung komplexer, unvorhersehbarer Aufgaben unter hoher Arbeitsbelastung*. University of Vienna.
- Leiner, D. J. (2019). SoSci Survey (Version 05.06.2025) [Software]. <https://www.soscisurvey.de>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrance 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>
- Li, J., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2024). Job boredom as an antecedent of four states of mental health: Life satisfaction, positive functioning, anxiety, and depression

- symptoms among young employees – a latent change score approach. *BMC Public Health*, 24(1), 907–909. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18430-z>
- Linton, M.-J., Dieppe, P., & Medina-Lara, A. (2016). Review of 99 self-report measures for assessing well-being in adults: Exploring dimensions of well-being and developments over time. *BMJ Open*, 6(7), e010641-. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-010641>
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations (New York)*, 73(1), 59–93. <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Nieuwenhuis, S. (2024). Arousal and performance: Revisiting the famous inverted-U-shaped curve. *Trends in Cognitive Sciences*, 28(5), 394–396. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2024.03.011>
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.569175>
- OSF. (o. J.). Abgerufen 15. September 2025, von <https://osf.io/>
- Panatik, S. A., O'Driscoll, M. P., & Anderson, M. H. (2011). Job demands and work-related psychological responses among Malaysian technical workers: The moderating effects of self-efficacy. *Work and Stress*, 25(4), 355–370. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.634282>
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work.

Journal of Organizational Behavior, 38(1), 108–123.

<https://doi.org/10.1002/job.2115>

Razavi, T. (2001). *Self-report measures: An overview of concerns and limitations of questionnaire use in occupational stress research* [Monograph]. University of Southampton. <https://eprints.soton.ac.uk/35712/>

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>

Rodriguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal Relationships Between Job Demands, Job Resources, and Recovery Opportunities. *Journal of Personnel Psychology*, 11(2), 86–94. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000049>

Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48, 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>

Sainfort, P. C. (1991). Stress, job control and other job elements: A study of office workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 7(1), 11–23. [https://doi.org/10.1016/0169-8141\(91\)90054-P](https://doi.org/10.1016/0169-8141(91)90054-P)

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). *A critical review of the Job demands-Resources model: Implications for improving work and health*. <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/304845>

Schmid, J. (in prep.). *Zwischen Routine und Herausforderung: Der Zusammenhang von Aufgabenstruktur und Job Crafting*. University of Vienna.

Schmied, K. (in prep.). *Zeitdruck und subjektive Vitalität im Arbeitsalltag: Die Rolle von körperlicher Aktivität und Resilienz*. University of Vienna.

- Sebzda, K. (in prep.). *Die Rolle des Zusammenspiels von Zeitdruck und Selbstwirksamkeit für das Flow-Erleben und die Vitalität im Arbeitsalltag*. University of Vienna.
- Serap Kurbanoglu, S. (2003). Self-efficacy: A concept closely linked to information literacy and lifelong learning. *Journal of Documentation*, 59(6), 635–646.
<https://doi.org/10.1108/00220410310506295>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Stefanovic, N. (in prep.). *Emotionale Erschöpfung am Arbeitsplatz: Die Rollen von Zeitdruck, sozialer Unterstützung und Kontrolle*. University of Vienna.
- Stock, R. M. (2015). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior? *The Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592.
<https://doi.org/10.1111/jpim.12239>
- Szollos, A. (2009). Toward a psychology of chronic time pressure: Conceptual and methodological review. *Time & Society*, 18(2–3), 332–350.
<https://doi.org/10.1177/0961463X09337847>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>

Werner, M.-L. (in prep.). *Flexibilität am Arbeitsplatz: Der Zusammenhang flexibler Home-office-Nutzung mit dem Arbeitsengagement unter Berücksichtigung von Autonomie*. University of Vienna.

Westerhof, G. J., & Keyes, C. L. M. (2010). Mental Illness and Mental Health: The Two Continua Model Across the Lifespan. *Journal of Adult Development*, 17(2), 110–119. <https://doi.org/10.1007/s10804-009-9082-y>

Weststar, J. (2009). Worker control and workplace learning: Expansion of the job demand-control model. *Industrial Relations (Berkeley)*, 48(3), 533–548. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00572.x>

Witte, H. D., Verhofstadt, E., & Omeij, E. (2007). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work and Stress*, 21(2), 131–141. <https://doi.org/10.1080/02678370701405866>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Hypothesen in einem Modell dargestellt. Hypothese 1 erwartet einen quadratischen Zusammenhang, Hypothese 2 sowie Hypothese 3 erwarten eine positive Moderation.	26
Abbildung 2 Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing bei geringer (-1 SD), durchschnittlicher (mean) und hoher (+1 SD) Selbstwirksamkeit	32
Abbildung 3 Streudiagramm sowie quadratischer Zusammenhang von Arbeitsmenge und Flourishing	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Mittelwerte, Standardabweichungen, ICCs und bivariate Korrelationen (Tages vs. Personenebene)	31
Tabelle 2 Ergebnisse betreffend Moderation von Selbstwirksamkeit	33
Tabelle 3 Ergebnisse betreffend Moderation von Handlungsspielraum	34
Tabelle 4 Ergebnisse betreffend Mediation der Herausforderungs-/Hindernis-Bewertung ...	36
Tabelle 5 Explorative Untersuchungen	37

Anhang

Verwendete Skalen

Dimension	Items	Antwortmöglichkeiten
Arbeitsmenge	Heute erfordert meine Arbeit, dass ich sehr schnell arbeite.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Heute erfordert meine Arbeit, dass ich sehr hart arbeite.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Heute muss ich eine große Menge Arbeit erledigen.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Heute habe ich mehr zu tun, als ich gut erledigen kann.	1 = gar nicht; 5 = völlig
Selbstwirksamkeit	Schwierigkeiten, die sich heute bei der Arbeit ergeben könnten, sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Was auch immer heute bei der Arbeit passiert, ich werde schon klarkommen.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Wenn heute bei der Arbeit ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	1 = gar nicht ... 5 = völlig

Handlungsspielraum	Heute kann ich die Reihenfolge meiner Arbeitsschritte selbst festlegen.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Heute bietet mir meine Arbeit die Möglichkeit zu eigenen Entscheidungen.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Heute kann ich selbst bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	1 = gar nicht; 5 = völlig
Flourishing	Heute führe ich ein zielgerichtetes und sinnvolles Leben.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Heute bin ich engagiert und interessiert an meinen täglichen Aktivitäten.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Heute bin ich kompetent und fähig in den Aktivitäten, die für mich wichtig sind.	1 = gar nicht; 5 = völlig
	Heute bin ich optimistisch, was meine Zukunft angeht.	1 = gar nicht; 5 = völlig

Antwortskala: 1 = gar nicht, 2 = ein wenig, 3 = teilweise, 4 = überwiegend, 5 = völlig.