

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Zwischen Routine und Herausforderung: Der Zusammenhang
von Aufgabenstruktur und Job Crafting

verfasst von | submitted by
Jannik Schmid BSc

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

Wien | Vienna, 2025

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

UA 066 840

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

Masterstudium Psychologie

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Roman Prem

Danksagung

Diese Masterarbeit besiegelt die letzten fünf Jahre Studium, welche ich ohne die zahlreiche Unterstützung nicht in diesem Maße hätte genießen können. Daher möchte ich an dieser Stelle allen herzlich danken, die mich in dieser Zeit gefördert, gefordert, gelehrt und begleitet haben. Insbesondere meinen Mitstudierenden, der Universität Wien und dem Lehrpersonal sowie all den Teilnehmenden meiner Studie. Sie haben diese Zeit spannend und lehrreich gemacht und mir die Welt der Psychologie eröffnet.

Mein besonderer Dank gilt meinem Betreuer Univ. Prof. Mag. Dr. Roman Prem, der mich ermutigte, eine etwas umfangreichere Tagebuchstudie durchzuführen und mir ermöglichte, mich in meinem Wunschthema frei zu entfalten. Er teilte sein umfangreiches Fachwissen, ließ sich dennoch auf Diskussionen ein und regte mich mit klugen Fragen immer wieder dazu an, tiefer in die Materie einzutauchen. Zudem war er stets für meine zahlreichen Anliegen ansprechbar und nahm sich immer die Zeit, offene Fragen geduldig zu erklären.

Meinen herzlichsten Dank richte ich auch an meine deutsche und meine österreichische Familie. Meiner deutschen Familie danke ich dafür, dass sie mich zu diesem großen Schritt nach Österreich ermutigt hat und trotz Entfernung immer für mich da ist. Ihr seid mir eine große Stütze und habt mir den Rücken gestärkt, danke, dass ich immer auf euch zählen kann. Meiner österreichischen Familie danke ich für die herzliche Aufnahme, die offenen Arme und das stets große Interesse gegenüber mir und meinem Tun. Ihr schenkt mir große Unterstützung und zeigt mir eine Welt, welche ich ohne euch sehr vermisst hätte.

Mein größter Dank gilt meiner Partnerin Sonja und unserer Tochter Lina Malou. Mit viel Herz und Lebensfreude schenkt ihr mir Tag für Tag pures Glück. Ich danke euch für eure Wertschätzung, euer Verständnis, euren Wissendurst, den Kaffee am Morgen, eure unendliche Energie, die gemeinsamen Abenteuer und philosophischen Spaziergänge, die intensiven Arbeitsphasen und die verdienten Urlaube, die vielen Reflektionen, euer Lachen, eure ungeteilte Aufmerksamkeit und ganz besonders für die Liebe. Ihr macht mich stolz, auf euch und auf mich.

Abstract

Recent developments, particularly the increased deployment of artificial intelligence, are leading to changes in task structures while simultaneously promoting individualized work design, such as job crafting. This diary study examines the relationship between work tasks and forms of job crafting: approach crafting and avoidance crafting. Drawing on the Job Demands–Resources model and Conservation-of-Resources theory, it is hypothesized that problem-solving tasks are associated with increased levels of both approach and avoidance crafting. Routine tasks are expected to have a moderating effect, strengthening the positive relationship between problem-solving tasks and approach crafting while attenuating the relationship with avoidance crafting. Data were collected over ten workdays in February 2025 in the DACH region. The sample included 205 employees, resulting in 1,404 workdays. Multilevel analyses showed a significant positive association between problem-solving tasks and approach crafting, but no link with avoidance crafting. The hypothesized moderating effects of routine tasks were not supported. Additional analyses suggest that appraising problem-solving tasks as challenging explains their positive relationship with approach crafting, whereas perceiving them as hindering is associated with increased avoidance crafting. Routine tasks correlated positively with vitality and self-efficacy, both of which moderated the relationship between problem-solving tasks and approach crafting. These findings emphasize the importance of task variety in the workplace, even amid increasing automation. In particular, problem-solving tasks, along with vitality and self-efficacy, appear to foster proactive and organizationally beneficial behaviour in the form of approach crafting. No consistent associations were found with avoidance crafting, indicating the need for further research.

Keywords: job crafting, approach crafting, avoidance crafting, problem-solving tasks, routine tasks, diary study

Zusammenfassung

Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt, insbesondere der verstärkte Einsatz von Künstlicher Intelligenz, führen zu veränderten Aufgabenstrukturen und fördern zugleich individualisierte Arbeitsgestaltung, wie das Job Crafting. Diese Tagebuchstudie untersucht den Zusammenhang zwischen Aufgabenarten im Arbeitsalltag und Formen des Job Crafting: dem Approach Crafting und dem Avoidance Crafting. Ausgehend vom Job-Demands-Resources-Modell sowie der Ressourcen-Erhaltungs-Theorie wird angenommen, dass Problemlöseaufgaben sowohl mit erhöhtem Approach Crafting als auch mit Avoidance Crafting einhergehen. Zudem wird eine moderierende Wirkung von Routineaufgaben erwartet: Sie sollen den positiven Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting verstärken sowie jenen mit Avoidance Crafting abschwächen. Die Datenerhebung erfolgte anhand einer zehntägigen Tagebuchstudie im Februar 2025 in der DACH-Region. Die Stichprobe umfasste 205 Erwerbstätige, wodurch 1404 Arbeitstage analysiert wurden. Die Ergebnisse der Mehrebenenanalysen zeigen einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting; ein entsprechender Zusammenhang mit Avoidance Crafting konnte nicht festgestellt werden. Die erwarteten moderierenden Effekte von Routineaufgaben erwiesen sich als nicht signifikant. Zusatzanalysen deuten darauf hin, dass die Bewertung von Problemlöseaufgaben als Herausforderung den positiven Effekt auf Approach Crafting erklärt, während die Bewertung als Hindernis mit erhöhtem Avoidance Crafting assoziiert ist. Weiters zeigten sich positive Zusammenhänge zwischen Routineaufgaben und Vitalität sowie Selbstwirksamkeit, welche wiederum den Effekt von Problemlöseaufgaben auf Approach Crafting moderieren. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung unterschiedlicher Aufgabenarten auch im Kontext zunehmender Automatisierung durch Künstliche Intelligenz. Insbesondere Problemlöseaufgaben sowie Vitalität und Selbstwirksamkeit scheinen förderlich für proaktives und organisationsdienliches Verhalten im Sinne von Approach Crafting zu sein. Hinsichtlich Avoidance Crafting konnten keine Zusammenhänge nachgewiesen werden, weshalb weiterführende Forschung empfohlen sind.

Schlagwörter: Job Crafting, Approach Crafting, Avoidance Crafting, Problemlöseaufgaben, Routineaufgaben, Tagebuchstudie

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Theoretischer Hintergrund	6
Konzeptualisierung von Job Crafting	6
Dimensionen des Job Crafting	8
Theoretische Fundierung von Approach Crafting und Avoidance Crafting	11
Auswirkungen und Relevanz von Approach Crafting und Avoidance Crafting	12
Antezedenzen und Empirie von Approach Crafting und Avoidance Crafting	13
Rolle von arbeitsbezogenen Aufgabenarten	15
Methode	19
Untersuchungsdesign	19
Stichprobenbeschreibung	20
Messinstrumente	21
Datenanalysen	23
Zusatzanalysen	23
Ergebnisse	24
Vorbereitende Analysen	24
Hypothesenprüfung	26
Weitere Analysen	29
Diskussion	40
Stärken und Schwächen der Studie	42
Theoretische Implikationen	43
Praktische Implikationen	45
Fazit	46
Literaturverzeichnis	48
Abbildungsverzeichnis	61
Tabellenverzeichnis	61
Anhang A	62
Anhang B	66
Anhang C	67
Anhang D	68

Einleitung

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel, welcher sowohl durch technologischen Fortschritt als auch durch kulturelle Veränderungen vorangetrieben wird. Beschäftigte sehen sich kontinuierlich mit neuen Arbeitsformen konfrontiert, etwa in Form agiler Arbeit, ortsunabhängiger Arbeitsmodelle, generationalen Fragen und tiefgreifenden digitalen Umbrüchen infolge des zunehmenden Einsatzes Künstlicher Intelligenz (KI). Diese Umgestaltung der Arbeit wird aber nicht nur durch die Führungsebene vorgegeben. Auch Arbeitnehmer*innen werden verleitet, selbstinitiiert einzelne Aspekte ihrer Arbeit entsprechend ihren eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen anzupassen (Nerdinger et al., 2019, S. 494). Dieses Verhalten wird als *Job Crafting* bezeichnet (*eigenständige Arbeitsgestaltung*; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Die aktuelle Forschung differenziert hierbei insbesondere zwischen zwei Formen des Job Crafting: *Approach Crafting* beschreibt eine proaktive Gestaltungsstrategie, bei der Beschäftigte aktiv Aufgaben und Beziehungen suchen, die ihren Zielen und Stärken entsprechen, während *Avoidance Crafting* auf die Reduktion oder das Ausblenden belastender oder störender Arbeitsaspekte abzielt (Bruning & Campion, 2018; Zhang & Parker, 2019).

Eine weitere Folge der wandelnden Arbeitswelt ist die Umstrukturierung der täglichen Arbeitsaufgaben. Angesichts steigender Flexibilitätsanforderungen und wachsender Komplexität vieler Berufsfelder ist in zahlreichen Bereichen eine Abnahme von Routineaufgaben zu beobachten (Acemoglu & Restrepo, 2019). Gleichzeitig rücken Problemlösefähigkeiten zunehmend in den Fokus und fordern von Arbeitnehmer*innen ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit sowie situationsbezogenes Handeln (Grant & Parker, 2009; Liu & Li, 2012). Dieser Trend wird durch den verstärkten Einsatz von KI zusätzlich befördert, welche bereits tief in alltägliche Lebens- und Arbeitsprozesse eingebettet ist (Autor, 2015; Maedche et al., 2019). Studien deuten darauf hin, dass automatisierte Arbeitsaufgaben bereits zum großen Teil von KI übernommen werden (Santhosh et al., 2023; Tyson & Zysman, 2022). Darüber hinaus stellen sich Unternehmen die Frage, wie und ob sie im Dienstleistungssektor Menschen durch KI ersetzen sollen, wodurch die Relevanz auf die Arbeitswelt eindrücklich aufgezeigt wird. KI übernehme schon analytische und Problemlöseaufgaben, es sei nur eine Frage der Zeit, bis sie auch empathische und intuitive Aufgaben verrichte (Huang & Rust, 2018).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Rollen die verschiedenen arbeitsbezogenen Aufgabenarten für das proaktive Verhalten von Beschäftigten spielen. Sind Problemlöse- und Routineaufgaben förderlich für Job Crafting, oder wirken sie womöglich

hinderlich und sollten daher durch KI übernommen werden? Die vorliegende Studie untersucht daher den Zusammenhang zwischen Routine- und Problemlöseaufgaben im Arbeitsalltag und den Facetten von Job Crafting. Auf Grundlage der Annahme, dass sowohl Routine- als auch Problemlöseaufgaben Approach Crafting begünstigen und unter näherer Untersuchung von Avoidance Crafting, lassen sich aus den Ergebnissen praxisrelevante Handlungsempfehlungen für einen reflektierten und differenzierten Einsatz von KI in der Arbeitsgestaltung ableiten.

Darüber hinaus leistet die Studie einen Beitrag zur Weiterentwicklung der noch jungen Forschung zu Approach Crafting und Avoidance Crafting im Arbeitsalltag. Insbesondere der Einfluss von Problemlöse- und Routineaufgaben auf die unterschiedlichen Formen von Job Crafting wurde bislang kaum empirisch untersucht. Diese Masterarbeit liefert somit nicht nur praxisrelevante Erkenntnisse für die Gestaltung moderner Arbeitskontexte, sondern ergänzt auch die theoretische Auseinandersetzung mit proaktivem Arbeitsverhalten um wichtige empirische Befunde.

Theoretischer Hintergrund

Konzeptualisierung von Job Crafting

Der Begriff Job Crafting wurde erstmals vor mehr als zwei Jahrzehnten im wissenschaftlichen Kontext erwähnt. Ursprünglich wurde es noch als die physische und kognitive Anpassung von Beschäftigten im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten und Aufgaben beschrieben (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Es wurden drei Ansätze identifiziert, nach denen Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitsidentität und Motivation gestalten. Der erste Ansatz ist die Aufgabengestaltung (*task crafting*). Hierunter fallen Anpassungen in der Menge, dem Umfang oder der Art der Arbeitsaufgaben (z. B. indem mehr Aufgaben übernommen werden, die von persönlichem Interesse sind). Der zweite Ansatz, Beziehungsgestaltung (*relational crafting*), fokussiert sich auf die zwischenmenschlichen Aspekte der Arbeit (z. B. durch Austausch und kollegialer Unterstützung). Dazu gehören Anpassungen in der Qualität und der Quantität der Interaktionen mit Kolleg*innen. Der letzte Ansatz berücksichtigt die mentale Gestaltung während der Arbeit (*cognitive crafting*). Unter mentaler Gestaltung ist die Sichtweise auf den eigenen Job und dessen Sinnhaftigkeit und persönliche Wertzuschreibung zu verstehen (z. B. eine Person, welche in Autowerken Kabel verbaut und damit das Gefühl hat, dass sie für mehr Sicherheit auf den Straßen sorgt). Die beschriebenen theoretischen Grundlagen nach Wrzesniewski und Dutton (2001) werden auch rollenbasiertes Job-Crafting-Konzept genannt.

Neuere theoretische Ansätze zum Job Crafting erweitern das ursprüngliche Konzept um zusätzliche Facetten (Tims et al., 2022). Insbesondere das sogenannte ressourcenbasierte Konzept, das auf der Job-Demands-Resources-Theorie (Bakker & Demerouti, 2007) beruht, rückt die Rolle von Arbeitsanforderungen und -ressourcen in den Fokus.

Arbeitsanforderungen sind dabei Aufgaben, die physisch, mental oder emotional beanspruchen, während Ressourcen jene Aspekte der Arbeit beschreiben, die persönliches Wachstum fördern, Anforderungen abpuffern oder das Erreichen von Zielen unterstützen. Nach diesem Ansatz besteht das Job Crafting aus vier Dimensionen, welche (1) die strukturellen Arbeitsressourcen erhöhen (z. B. durch erhöhten Entscheidungsspielraum), (2) die sozialen Arbeitsressourcen erhöhen (z. B. durch Beschaffung von sozialer Unterstützung durch Kolleg*innen), (3) die Arbeitsanforderungen erhöhen (z. B. durch Schaffung von mehr Arbeit und Verantwortung) und (4) die Arbeitsanforderungen senken (z. B. durch geringere emotionale Beanspruchung) (Tims & Bakker, 2010).

Da sich die beiden Forschungsansätze zum gleichen Konstrukt in unterschiedliche Richtungen entwickelten, bemühten sich Forschende, ein integrierendes Verständnis für Job Crafting zu bilden und Gemeinsamkeiten auszuarbeiten (Demerouti, 2014). Erste Versuche umfassen sechs Grundeigenschaften von Job Crafting (Bruning & Campion, 2018). (1) Job Crafting fokussiert sich auf die Person selbst und zielt auf eigene, individuelle Vorteile ab. (2) Zudem beinhaltet die Gestaltung eine Volition, ein Bewusstsein und einen internalen Antrieb für Veränderung. (3) Weiters muss es eine merkbare Veränderung zwischen der gestalteten und der nicht gestalteten Arbeit geben. (4) Job Crafting führt auch zu permanenten oder weitestgehend nachhaltigen und nicht nur temporären Veränderungen. (5) Darüber hinaus bezieht sich das Konzept ausschließlich auf Gestaltungsprozesse während der Arbeitszeit und schließt die Freizeitgestaltung explizit aus. (6) Zuletzt beschränkt sich Job Crafting auf definierte Arbeitsaufgaben und nicht auf für den Beruf irrelevante, selbstgestaltete Tätigkeiten. Diese sechs Charakteristika wurden später um zwei weitere ergänzt: Job Crafting wird grundsätzlich von Kolleg*innen und Führungskräften, ohne dass es einer formalen Zustimmung bedarf, akzeptiert. Zudem konzentriert sich das Job Crafting auf intrinsischen Antrieb statt auf extrinsische Motivation wie beispielsweise durch monetäre Anreize (Zhang & Parker, 2019). Das neueste Konzept, auf welches sich auch diese Forschungsarbeit bezieht, schlägt ein hierarchisches Konstrukt mit acht Subdimensionen vor, um das Job Crafting integrativ und umfänglich zu beschreiben (Zhang & Parker, 2019).

Dimensionen des Job Crafting

Zhang und Parker (2019) postulieren einen multidimensionalen Ansatz, welcher die Ursprünge von Wrzesniewski und Dutton (2001), also die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Beziehungen und der mentalen Einstellung, mit dem Job-Demands-Resources-Ansatz von Tims und Bakker (2010) vereint. Nach ihrer Ansicht umfasst Job Crafting drei hierarchische Ebenen, wobei jede Ebene die darüberstehenden Dimensionen in zwei distinkte Ausprägungen unterteilt, wodurch sich insgesamt acht differenzierte Subdimensionen bilden.

Die erste Ebene unterscheidet zwischen Approach Crafting, also Gestaltungsmaßnahmen, die das Ziel haben, positive Zustände zu erreichen und Avoidance Crafting, welches die Vermeidung von negativen Zuständen umfasst. Dieser Forschungsansatz, das Streben nach einem positiven Ist-Zustand und die Abwendung von negativen Ist-Zuständen, geht auf die Approach-Avoidance-Motivation Theorie von Elliot (2006) zurück. Diese Theorie findet sich auch in ähnlichen Vergleichen, wie im Beförderungs- versus Präventions-Crafting (*promotion- versus prevention-oriented crafting*; Bindl et al., 2019; Lichtenthaler & Fischbach, 2019) oder im Expansions- versus Kontraktions-Crafting (*expansion versus contraction crafting*; Weseler & Niessen, 2016) wieder. Zhang und Parker (2019) vertreten die Ansicht, dass Approach Crafting und Avoidance Crafting gemeinsam den übergeordneten Faktor Job Crafting bilden. Jüngere Forschungen postulieren dagegen, dass diese beiden Konstrukte distinktiv sind und getrennt voneinander untersucht werden sollten (Ebert & Bipp, 2022; Lopper et al., 2024; Zampetakis, 2022). Die Differenzierung verschiedener Formen von Job Crafting erscheint insbesondere deshalb relevant, da die empirischen Befunde teilweise widersprüchlich ausfallen. So zeigten Studien, dass generelles Job Crafting sowohl leistungssteigernde Effekte hervorrufen als auch mit Leistungsabfällen einhergehen kann (Demerouti et al., 2015; Dierdorff & Jensen, 2018). Darüber hinaus soll Job Crafting sowohl mit positiven als auch negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden einhergehen (Harju et al., 2021; Li et al., 2022).

Die Unterscheidung gestaltet sich jedoch als herausfordernd. In der Literatur wird weiterhin kontrovers diskutiert, ob sich Approach Crafting und Avoidance Crafting anhand ihrer Proaktivität differenzieren lassen. Einigkeit besteht zumindest darin, dass es sich bei Approach Crafting um proaktives Verhalten handelt (Parker et al., 2010). Personen, die ihren Beruf entsprechend ihren Wünschen und persönlichen Anforderungen aktiv gestalten, sich Herausforderungen zuwenden oder ihre Einstellungen nach ihren Zielen und Bedürfnissen anpassen, betreiben Approach Crafting. Dabei handeln sie proaktiv, das heißt ohne Anweisung von Vorgesetzten oder anderen Interessensgruppen. Bezüglich des Avoidance

Crafting herrscht hingegen Uneinigkeit. Zwar kann das aktive Vermeiden unangenehmer, den eigenen Bedürfnissen nicht entsprechenden Arbeitsaufgaben oder Situationen als proaktiv gewertet werden, jedoch wird auch das passive Nichtbeteiligen als Avoidance Crafting verstanden. Zudem zeigte eine Metaanalyse, dass proaktive Persönlichkeitsmerkmale, Selbstwirksamkeit sowie etablierte Antezedenzen proaktiven Verhaltens negativ mit Avoidance Crafting korrelieren (Rudolph et al., 2017). Auch wenn diese Diskussion bislang nicht abschließend geklärt ist, sollte betont werden, dass das Ausbleiben von Approach Crafting nicht zwangsläufig mit Avoidance Crafting gleichzusetzen ist und umgekehrt, da es sich bei beiden Konstrukten um differenzierte Merkmale handelt.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt, welcher Approach Crafting und Avoidance Crafting voneinander unterscheidet, ist deren jeweiliger Nutzen für das Unternehmen sowie für die Arbeitnehmer*innen. Beim Avoidance Crafting nutzen Arbeitnehmer*innen ihr Effizienzbewusstsein aus, indem sie ihre Arbeit für sich selbst erleichtern. Unter Berücksichtigung der Folgen auf die Kolleg*innen und der Annahme, dass alle Angestellten egozentrisches Verhalten zeigen, kann Avoidance Crafting als potenziell destruktives Verhalten eingestuft werden (Fong et al., 2021). Jüngere Forschung hat daher den Begriff des weisen proaktiven Verhaltens (*wise proactive behaviour*) eingeführt (Parker et al., 2019). Dieses Verhalten äußert sich durch ein Gleichgewicht zwischen dem proaktiven Handeln, Denken und den Bedürfnissen des Individuums und den Arbeits- und sozialen Anforderungen. Während beim Approach Crafting diese Balance tendenziell gegeben ist und die Unternehmensziele beim Job Crafting mitgedacht werden, liegt der Fokus beim Avoidance Crafting stärker auf den individuellen Bedürfnissen. Obwohl anzunehmen wäre, dass Avoidance Crafting zu höherem Wohlbefinden führe, da die Vermeidung von persönlich ungünstigen Situationen als Form der Selbstfürsorge verstanden werden kann, wurden diese Annahmen bislang nicht durch Studien gestützt (Rudolph et al., 2017). Begründet wird dieses Ergebnis dadurch, dass trotz des Ausbleibens negativer Resultate durch Avoidance Crafting keine positiven Ereignisse eintreten. Zudem bleibt der gedankliche Fokus weiterhin auf den negativen Aspekten der Arbeit, selbst wenn diese vermieden werden (Elliot, 2006).

Die zweite Ebene im multidimensionalen Ansatz des Job Crafting nach Zhang und Parker (2019) differenziert zwischen verhaltensorientierten und kognitiven Gestaltungsmaßnahmen. Verhaltensorientiertes Job Crafting erschließt sich aus den oben gegebenen Ausführungen betreffend die Proaktivität. Zudem geht dieser Ansatz mit den nach Bruning und Campion (2018) vorgeschlagenen Grundcharakteristika des Job Crafting, wie die merkliche Veränderung nach der Umgestaltung der Arbeit, einher. Doch auch der kognitive

Anteil im Job Crafting ist nicht zu vernachlässigen. Der Antrieb, weshalb es zu Umgestaltungen im Beruf kommt, ist oftmals dem Wunsch nach einem Personen-Umwelt-Fit, also dem gewünschten Gleichgewicht zwischen den Arbeitsressourcen und den Anforderungen, geschuldet (Ashford & Black, 1996). Ein Ungleichgewicht kann auf persönlicher Ebene mit körperlichen Stresssymptomen und Depression (Shaw & Gupta, 2004) und aus unternehmerischer Sicht mit geringerer Arbeitsmotivation und Zugehörigkeit sowie erhöhten Kündigungen einhergehen (Kühner et al., 2024). Um ein Gleichgewicht zwischen den individuellen Bedürfnissen, Zielen und der Arbeitsumwelt zu schaffen, beschränkt sich das Job Crafting nicht ausschließlich auf die Umgestaltung von Arbeitsanforderungen. Wrzesniewski und Dutton (2001) betonten in ihrem dritten Aspekt des Job Crafting Konzepts die mentale Umgestaltung, bei der Erwerbstätige auch ihre Einstellungen und Wünsche an ihr Arbeitsumfeld anpassen können. Dies umfasst einerseits die Wirkung von außen, also wie der Beruf sowie die sozialen Interaktionen mit Kolleg*innen aufgefasst werden, andererseits betrifft es auch die interne Sichtweise auf die eigene berufliche Rolle sowie die subjektive Sinnhaftigkeit der Arbeit (Berg et al., 2013).

Die dritte und letzte Ebene unterscheidet zwischen dem Inhalt der Arbeitsaufgaben, insbesondere den Anforderungen und den Ressourcen, welche geschöpft oder beansprucht werden. Auf dieser Ebene orientiert sich das Modell an den Annahmen von Tims et al. (2012), die den Fokus auf die Anpassungen von Aufgabeninhalten und den zwischenmenschlichen Situationen legen. Unter Anforderungen werden jene Situationen und Berufsaufgaben verstanden, die anhaltende körperliche, mentale oder emotionale Anstrengungen erfordern. Arbeitsressourcen hingegen umfassen die Aspekte der Arbeit, welche sich auf persönliches und berufliches Wachstum beziehen, Arbeitsanforderungen verringern oder die Zielerreichung unterstützen (Bakker & Demerouti, 2007). Dabei ist zu beachten, dass das Fehlen von Ressourcen nicht zwangsläufig mit erhöhten Anforderungen einhergeht (Bakker & Demerouti, 2017). Während beim Approach Crafting gezielt nach positiv herausfordernden Arbeitsanforderungen gesucht wird oder bestehende Anforderungen als solche aufgewertet werden, steht beim Avoidance Crafting die Vermeidung von körperlichen und mentalen sowie emotional anspruchsvollen Tätigkeiten im Vordergrund. Aus ressourcenvollen Arbeitsaufgaben werden im Approach Crafting höhere Entwicklungs- oder Karrierechancen erwartet. Im Gegensatz dazu zielt Avoidance Crafting darauf ab, Tätigkeiten und Situationen zu vermeiden, die keinen persönlichen Mehrwert schaffen.

Berücksichtigt man zusammengefasst alle drei hierarchischen Ebenen, also Approach Crafting versus Avoidance Crafting, verhaltensorientierte Gestaltung versus kognitive

Gestaltung und Arbeitsanforderungen versus Arbeitsressourcen, ergeben sich acht distinkte Job Crafting Dimensionen (beispielsweise *verhaltensorientiertes Arbeitsressourcen Approach Crafting* oder *kognitives Arbeitsanforderungen Avoidance Crafting*). Diese vereinen die zentralen Annahmen des rollenbasierten Konzepts von Wrzesniewski und Dutton (2001) und des ressourcenbasierten Konzepts von Tims und Bakker (2010) (Zhang & Parker, 2019).

Theoretische Fundierung von Approach Crafting und Avoidance Crafting

Eine zentrale theoretische Grundlage für das Konzept von Approach Crafting und Avoidance Crafting bildet das Job-Demands-Resources-Modell (JD-R) von Bakker und Demerouti (2007). Analog zur dritten Ebene des erweiterten Job Crafting Modells mit acht Subdimensionen (Zhang & Parker, 2019) basiert das JD-R Modell im Kern auf zwei wesentlichen Komponenten: Zum einen aus den Arbeitsanforderungen, die körperliche, mentale, soziale und organisatorische Aspekte eines Berufs umfassen, welche wiederum physische, emotionale und/oder kognitive Anstrengungen und Kosten fordern. Beispiele hierfür sind unter anderem hoher Arbeitsdruck, ungünstige Arbeitsbedingungen oder emotional belastende Situationen mit Kund*innen. Zum anderen besteht es aus den Arbeitsressourcen, die körperliche, mentale, soziale und organisatorische Aspekte der Arbeit betreffen, welche zur Arbeitszielerreichung bedeutsam sind, Arbeitsanforderungen und deren Kosten senken und/oder persönliches Wachstum fördern. Die zweite zentrale Annahme des JD-R Modells besagt, dass übermäßige Arbeitsanforderungen, sofern sie mit den beschriebenen Belastungen einhergehen, zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Erschöpfung oder gar zu langfristigen Gesundheitsproblemen führen können. Arbeitsressourcen wirken dagegen motivierend, was sich wiederum in gesteigertem Arbeitsengagement und besserer Arbeitsleistung äußert.

Ein drittes Element des Modells ist die Interaktion zwischen den Anforderungen und den Ressourcen. Es wird postuliert, dass hohe Arbeitsressourcen den Effekt von Arbeitsanforderungen auf Arbeitsbelastungen dämpfen. Gleichzeitig kann das Vorhandensein hoher Arbeitsanforderungen die motivationale Wirkung der Arbeitsressourcen verstärken. Diese Annahme beruht auf der Ressourcen-Erhaltungs-Theorie (*conservation of resources theory*; Hobfoll, 1989; Hobfoll & Shirom, 2001). Gemäß dieser Theorie streben Individuen nach dem Erhalt, der Bewahrung und dem Schutz der Dinge, welchen sie Wert beimessen. Werden beispielsweise Aspekte der Arbeit als entwicklungsförderlich erlebt und als subjektiv bedeutsam erachtet, steigt das Bestreben, diese zu erhalten. Besonders relevant wird dieses Streben dann, wenn diese Ressourcen durch hohe Anforderungen gefährdet erscheinen. In

diesem Fall führen hohe Arbeitsanforderungen zu einer subjektiven Wertsteigerung der Arbeitsressourcen, einhergehend mit einer gesteigerten Arbeits- und Erhaltungsmotivation.

Ergänzt man diesen theoretischen Rahmen durch die Approach–Avoidance-Motivationstheorie von Elliot (2006), welche Menschen einen grundlegenden Antrieb zuschreibt, sich positiven, erwarteten Ergebnissen zuzuwenden und von negativen Ergebnissen abzuwenden, lassen sich auch die Mechanismen von Approach Crafting und Avoidance Crafting besser einordnen. Erwerbstätige, die mit arbeitsbezogenen Anforderungen konfrontiert werden, aber über ausreichend Ressourcen verfügen beziehungsweise sich auf diese fokussieren, neigen im Sinne des Unternehmens zu Approach Crafting und einhergehend eine gesteigerte Motivation. Arbeitnehmer*innen hingegen, die den Fokus primär auf belastende Arbeitsanforderungen legen und entsprechend versuchen diese zu vermeiden, ohne dabei ressourcenorientiert zu handeln, zeigen eher Avoidance Crafting. Ein solches Job Crafting kann mit reduzierter Motivation, gesteigerter Belastung und einer geringeren Leistungsfähigkeit einhergehen (Demerouti et al., 2015).

Auswirkungen und Relevanz von Approach Crafting und Avoidance Crafting

Die Folgen des Job Crafting betreffen nicht nur die Arbeitnehmer*innen, sondern erstrecken sich auf das gesamte Unternehmen. Auf individueller Ebene führt Approach Crafting zu höherem Wohlbefinden, mehr Engagement, Arbeitszufriedenheit, einer gesteigerten Motivation und zu besseren Arbeitsleistungen (Bakker & Demerouti, 2007; Cheng et al., 2016; Lichtenthaler & Fischbach, 2019; Parker et al., 2017; Rudolph et al., 2017; Slemp et al., 2015). Darüber hinaus berichten Personen mit ausgeprägtem Approach Crafting-Verhalten seltener von Langeweile, Burnout und Depression (Cheng & O-Yang, 2018; Harju et al., 2016, 2018; M. Kim & Beehr, 2018; Tims et al., 2013). Auf der organisatorischen Ebene zeigten sich Zusammenhänge zwischen Approach Crafting und geringerer Fluktuation sowie erhöhte Bereitschaft, dem Unternehmen längerfristig verbunden zu bleiben (Esteves & Lopes, 2017; Rofcanin et al., 2016). Zudem wurden auch übertragbare positive Effekte auf die Arbeit mit Arbeitskolleg*innen berichtet. Diese ahmten das Approach Crafting Verhalten ihrer Mitarbeiter*innen nach, was wiederum das generelle Arbeitsengagement innerhalb des Unternehmens stärkte (Bakker et al., 2016).

Im Gegensatz dazu ist Avoidance Crafting, wenngleich seltener als Approach Crafting untersucht, überwiegend mit negativen Konsequenzen verbunden. Studien zeigten negative Zusammenhänge zwischen Avoidance Crafting und Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement sowie erhöhten Arbeitsbelastungen (Lichtenthaler & Fischbach, 2019; Rudolph et al., 2017). In Unternehmen, in denen verstärkt Avoidance Crafting beobachtet wurde, zeigten sich

geringere wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte sowie höhere Kündigungsraten (Fong et al., 2021; Junker et al., 2023). Es besteht die Annahme, dass erschöpfte Arbeitnehmer*innen belastende Arbeitsanforderungen vermeiden. Diese Strategie kann jedoch paradoxerweise zu einer Belastungssteigerung führen, da Arbeitsanforderungen bestehen bleiben oder zunehmen, ohne dass ihnen adäquat begegnet wird. In der Folge werden Arbeitsrollen nicht mehr den Erwartungen entsprechend erfüllt, was die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen kann (Zhang & Parker, 2019). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die unterschiedlichen Ausprägungen von Job Crafting sowohl für die individuelle als auch für die organisatorische Entwicklung von hoher Relevanz sind.

Antezedenzen und Empirie von Approach Crafting und Avoidance Crafting

Obwohl Approach Crafting bereits umfassend durch empirische Studien untersucht wurde, liegt bislang nur begrenzte Evidenz zu den Antezedenzen von Avoidance Crafting vor. Die bisherigen Untersuchungen stützen sich überwiegend entweder auf das rollenbasierte Konzept von Wrzesniewski und Dutton (2001) oder auf das ressourcenbasierte Modell von Tims und Bakker (2010), während der kombinierte, multidimensionale Ansatz von Zhang und Parker (2019) bisher nur in geringem Maße berücksichtigt wurde. Die bislang verfügbaren empirischen Ergebnisse beziehen sich daher größtenteils auf das verhaltensorientierte Approach Crafting in Bezug auf Arbeitsanforderungen und -ressourcen sowie auf das verhaltensorientierte Avoidance Crafting im Kontext arbeitsbezogener Anforderungen. Demgegenüber existieren nur wenige bis keine Studien zum kognitiven Anteil des Approach Crafting und Avoidance Crafting sowie zum verhaltensorientierten Avoidance Crafting im Hinblick auf Arbeitsressourcen. Unter Berücksichtigung dieses Forschungsstandes lassen sich potenzielle Einflussfaktoren, welche zu Approach Crafting oder Avoidance Crafting führen, nach der Literatur in vier Kategorien einteilen: Persönlichkeits- und individuelle Eigenschaften, Führungsstile und soziale Kontexte, motivationale Charakteristiken und strukturelle Merkmale des Berufs.

Eine Metaanalyse widmete sich der Frage, wie Approach Crafting mit Persönlichkeitseigenschaften zusammenhängen (Rudolph et al., 2017). Dabei zeigte sich, dass Approach Crafting positiv mit proaktiven Persönlichkeiten, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, und Offenheit zusammenhängt. Ein negativer Zusammenhang wurde dagegen mit Neurotizismus festgestellt. Avoidance Crafting dagegen wies eine positive Korrelation mit Verträglichkeit und Neurotizismus auf, während negative Zusammenhänge mit Gewissenhaftigkeit, Offenheit und proaktiver Persönlichkeit berichtet wurden. Extraversion zeigte keinen signifikanten Zusammenhang mit Avoidance Crafting.

Darüber hinaus konnte ein positiver Einfluss des Bildungsniveaus auf Approach Crafting sowie ein negativer Zusammenhang mit Avoidance Crafting nachgewiesen werden. Ein höheres Alter sowie eine längere Betriebszugehörigkeit gingen mit einem insgesamt geringeren Ausmaß beider Job Crafting Arten einher.

Auch wenn das Job Crafting-Verhalten per Definition aus eigenem Antrieb der Arbeitnehmer*innen erfolgen sollen, kann dieser Prozess dennoch durch organisatorische Rahmenbedingungen unterstützt werden. Eine zentrale Rolle kommt dabei dem Führungsverhalten zu. Verschiedene Studien zeigten, dass eine Vielzahl an Führungsstilen mit einem erhöhten Auftreten von Approach Crafting in Verbindung steht. Dazu zählen insbesondere mitarbeiterorientierte, ermächtigende und dienende Führungsstile (Bavik et al., 2017; Esteves & Lopes, 2017; Harju et al., 2018; M. Kim & Beehr, 2018; Lichtenthaler & Fischbach, 2018; Thun & Bakker, 2018; Yang et al., 2017). Als mögliche Ursachen werden die Gewährung von Autonomie durch die Führungskräfte und die Vermittlung von Sinn und Zielklarheit genannt. Ebenso zeigte sich, dass eine gesundheitsförderliche Organisationskultur das Arbeitsengagement erhöht und damit auch das Auftreten von Approach Crafting begünstigt (Shin & Hur, 2021). Bezüglich Avoidance Crafting ist die Studienlage im Kontext von Führung deutlich weniger ausgereift. Die Annahme liegt nahe, dass ein Zusammenhang zwischen gesundheitsbewusstem Verhalten und Avoidance Crafting bestehen könnte, da dadurch subjektiv belastende Aufgaben gemieden werden. Empirische Belege dafür sind allerdings nicht vorhanden. Studien stellten die gegenteilige Hypothese auf, dass Avoidance Crafting negativ mit Gesundheit zusammenhänge, konnten aber auch hier keine empirischen Belege liefern (Lichtenthaler & Fischbach, 2018). Uneins ist der Forschungsstand auch, ob Avoidance Crafting als proaktiv (Fong et al., 2021), oder nicht proaktiv (Zhang & Parker, 2019) interpretiert werden kann. Dadurch ist eine eindeutige Abgrenzung zur Literatur über Proaktivität und Avoidance Crafting schwierig.

Im Gegensatz dazu ist der Zusammenhang zwischen Proaktivität und Approach Crafting empirisch gut belegt. Daher lassen sich mehrere motivationale Arbeitsmerkmale proaktiven Verhaltens auf Approach Crafting übertragen. So zeigen Personen mit höherer Selbstwirksamkeit, Autonomie, Arbeitserweiterung und hoher Bedeutungszuschreibung ihrer Arbeit häufiger Approach Crafting (Berdicchia et al., 2016; G.-N. Kim & Lee, 2016; S. Kim et al., 2018; Rudolph et al., 2017). Parker et al. (2010) identifizierten drei zentrale Bedingungen, die das Auftreten von proaktivem Verhalten begünstigen, welches auch auf Approach Crafting übertragbar ist: Die Arbeitnehmer*innen fühlen sich in der Lage ihre Arbeit zu gestalten („*can do*“), sie haben Gründe dafür („*reason to*“) und sie haben

ausreichend Energie, um das Vorhaben umzusetzen („*energized to*“). Sich in der Lage zu fühlen, proaktiv zu sein, resultiert aus hoher Selbstwirksamkeit, einem Kontrollgefühl und der Fähigkeit, den Aufwand abschätzen zu können. Die Gründe zur Proaktivität finden Arbeitnehmer*innen meist in Zielklarheit und Sinnhaftigkeit der Arbeit, oder wenn die Tätigkeiten angenehm oder interessant sind oder Arbeitnehmer*innen darin aufgehen können. Energetisiert werden Arbeitnehmer*innen durch Arbeitsaufgaben, die angenehme, positive Gemütszustände hervorrufen. Je aktivierter dieses Gefühl ist, desto wahrscheinlicher ist die Umsetzung proaktiven Verhaltens.

Trotz dieser Erkenntnisse bestehen weiterhin erhebliche Forschungslücken, insbesondere in Bezug auf Avoidance Crafting. Die empirische Untersuchung dieses Konstrukts steckt, vor allem in seiner aktuellen theoretischen Ausformulierung, noch in den Anfängen (Tims et al., 2022). Weitestgehend unbeantwortet ist zudem die Frage, welche konkreten Aufgabenarten das Job Crafting Verhalten beeinflussen. Ein vertieftes Verständnis dieser Zusammenhänge ist von hoher praktischer Relevanz, da es Unternehmen ermöglicht, Arbeitsinhalte gezielter zu gestalten und damit Job Crafting im Sinne der organisatorischen Ziele zu fördern.

Rolle von arbeitsbezogenen Aufgabenarten

Die Arbeit unterliegt einem fortlaufenden Transformationsprozess. Bereits Ende des 20. Jahrhunderts wurde prognostiziert, dass Computer die Arbeitsweisen grundlegend verändern (Autor et al., 1998). Der Einsatz von KI und einhergehend ihr Wirkeffekt, ist seither expansiv gestiegen. Auch wenn Studien sowohl auf positive Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt hinweisen, wie durch gesteigerte Produktivität der Arbeitnehmer*innen (Brynjolfsson et al., 2025; Noy & Zhang, 2023), werden zugleich negative Konsequenzen durch den Einsatz von KI, wie erhöhter wahrgenommener Stress und geringeres Wohlbefinden, deutlich (Loureiro et al., 2023). Neben den psychologischen Folgen beeinflusst KI in wachsendem Maße auch die inhaltliche Struktur arbeitsbezogener Aufgaben. Sie wird nichtmehr nur als Unterstützung eingesetzt, sondern ist zunehmend in der Lage, Arbeitsaufgaben komplett eigenständig auszuführen. Dies beschränkt sich nicht nur auf automatisierte Routineaufgaben, sondern auch weitere Aufgabenarten, wie analytische Problemlöse- oder empathische und intuitive Aufgaben (Huang & Rust, 2018).

Ein typischer Arbeitstag umfasst für viele Beschäftigte ein breites Spektrum unterschiedlicher Aufgabenarten, das von routinierten, regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeiten über administrative, kommunikative sowie planungsbezogene Aufgaben bis hin zu anspruchsvollen Entwicklungs- und Problemlöseaufgaben reicht. Das potenzielle

Wegfallen von Aufgabenarten kann für Erwerbstätige noch unvorhersehbare Folgen haben. An diesem Punkt setzt die vorliegende Forschungsarbeit an: Sie untersucht, welchen Einfluss Problemlöseaufgaben auf das Job Crafting-Verhalten von Beschäftigten haben und inwiefern dieser Effekt durch die zusätzliche Ausübung von Routineaufgaben moderiert wird.

Problemlöseaufgaben zeichnen sich dadurch aus, dass ihre Bearbeitung innovative oder spezifische Lösungsansätze erfordert und somit ein hohes Maß an kognitiver Verarbeitung verlangt (Jackson et al., 1993; Wall et al., 1990). Aufgrund dieser Merkmale unterscheiden sich Problemlöseaufgaben deutlich von Routineaufgaben. Im Rahmen des Job Demands-Resources-Modells (JD-R, Bakker & Demerouti, 2007) können Problemlöseaufgaben als arbeitsbezogene Anforderungen interpretiert werden, da sie mit kognitiver und emotionaler Beanspruchung einhergehen (Hunter & Hunter, 1984). Betrachtet man diese isoliert von anderen Einflussfaktoren, können sie zu erhöhter Erschöpfung und damit zu verminderter Leistungsfähigkeit führen. Allerdings werden komplexe Aufgaben nicht ausschließlich als Belastung wahrgenommen. Das Challenge-Hindrance-Stressor-Framework (CHSF, Cavanaugh et al., 2000) differenziert zwischen der Bewertung von Stressoren, also eine eher herausfordernde (*challenge appraisal*) oder hinderliche (*hindrance appraisal*) Wahrnehmung der Stressauslöser (M. A. LePine, 2022). Personen mit einer ausgeprägten Herausforderungsbewertung nehmen Problemlöseaufgaben eher als anregend und entwicklungsfördernd wahr (Zacher & Frese, 2011). Diese Bewertung wirkt sich positiv auf die Motivation, das Arbeitsengagement und die Arbeitsleistung aus (Cullinane et al., 2017; J. A. LePine et al., 2005; Mazzola & Disselhorst, 2019). Arbeitnehmer*innen, welche komplexe Aufgaben als förderlich für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung sehen, richten ihren Fokus verstärkt auf die verfügbaren Arbeitsressourcen. Gemäß dem JD-R-Modell kann dieser ressourcenorientierte Fokus die negativen Auswirkungen arbeitsbezogener Anforderungen auf die wahrgenommene Belastung reduzieren. Nach Parker et al. (2010) ist die subjektive Sinnhaftigkeit („*reason to*“) hinter der Arbeit eine zentrale Voraussetzung für proaktives Verhalten. Es besteht die Annahme, dass komplexe und Problemlöseaufgaben damit ein Potenzial zur Förderung von Job Crafting bieten, was durch empirische Studien gestützt wird (Tian et al., 2022). Zusammenfassend wird postuliert, dass Problemlöseaufgaben, welche als Herausforderung und als dem Individuum dienlich betrachtet werden, proaktives Verhalten fördern und in diesem Sinne das Auftreten von Approach Crafting erhöhen. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

H1: Problemlöseaufgaben hängen positiv mit Approach Crafting zusammen.

Gleichsam können Problemlöseaufgaben aber auch als hinderlich bewertet werden (*hindrance appraisal*). Solche Aufgaben erfordern in der Regel mehr Zeit und kognitive Ressourcen als andere Tätigkeiten (Sweller, 1988) und können daher zu erhöhter mentaler Erschöpfung führen (Schmitt et al., 2012). Fehlt es den Erwerbstätigen an Unterstützung oder an Möglichkeiten zur Regeneration, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich von den als belastend empfundenen Aufgaben abwenden (Bakker & Oerlemans, 2019; Searle & Auton, 2015). Zudem sind Problemlöseaufgaben per Definition nicht einfach und schnell lösbar, weshalb wiederholtes Scheitern zu einer verminderten Selbstwirksamkeit und damit zu einem Rückgang der intrinsischen Motivation führen kann (Smith et al., 2006). Fokussieren sich Beschäftigte primär auf die negativen Aspekte ihrer Tätigkeit und ignorieren potenzielle Entwicklungschancen, wie es beim Avoidance Crafting der Fall ist, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich sukzessive von ihren Aufgaben distanzieren. Unter Einbezug des JD-R Modells und der Ressourcen-Erhaltungs-Theorie lässt sich dieses Verhalten dahingehend erklären, dass bei einer hinderlichen Bewertung der Arbeitsanforderungen besonders deren kognitiver Belastungsanteil im Vordergrund steht. In der Folge entsteht die Befürchtung eines Ressourcenverlustes, wodurch wiederum Rückzugsverhalten begünstigt wird. In Anbetracht dieser Argumentation lautet eine weitere Hypothese wie folgt:

H2: Problemlöseaufgaben hängen positiv mit Avoidance Crafting zusammen.

Unter den Annahmen, dass Problemlöseaufgaben sowohl mit Approach Crafting als auch mit Avoidance Crafting in Verbindung stehen können, liegt die Vermutung nahe, dass ein weiterer moderierender Faktor das Job Crafting Verhalten von Arbeitnehmer*innen beeinflusst. Als Gegenpol zu den komplexen, kognitiv beanspruchenden Arbeitsaufgaben, zeichnen sich Routineaufgaben durch eine hohe Ähnlichkeit zu Gewohnheiten aus. Sie folgen in der Regel einem täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Rhythmus und werden weitestgehend automatisch ausgeführt. Da für die Ausübung dieser Tätigkeiten keine bewusste Entscheidung notwendig ist, werden sie ohne gezieltes Denken durchgeführt und führen zu kognitiver Entlastung (Wirtz, 2019). Zudem stellen sie eine effektive Strategie zur Energieregulation während der Arbeit dar (Ohly et al., 2017). Positive Effekte von Routinen zeigen sich auch in einem gesteigerten Wohlbefinden, erhöhter subjektiver Sicherheit und einem gestärkten Selbstbewusstsein (Avni-Babad, 2011). In ihrer Wirkung ähneln sie

kurzfristigen Pausen und können somit langfristig das Arbeitsengagement und die Leistung fördern (Binnewies et al., 2009; E. M. Hunter & Wu, 2016; S. Kim et al., 2018).

Ergänzend zur Sinnhaftigkeit der Arbeit sind zwei weitere Aspekte grundlegend, damit proaktives Verhalten, welches bei Approach Crafting stattfindet, gezeigt werden kann (Parker et al., 2010). Zum einen die Kompetenz, proaktives Verhalten durchführen zu können („*can do*“). Diese Zuschreibung eigener Handlungsfähigkeit umfasst nicht nur die physische Leistungsfähigkeit, sondern auch die Überzeugung, über die nötigen Fähigkeiten zum proaktiven Job Crafting zu verfügen. Während Problemlöseaufgaben aufgrund ihrer potenziellen Schwierigkeit belastend und Selbstwirksamkeit störend empfunden werden können, tragen die Routineaufgaben die Eigenschaft, dass sie weitestgehend automatisch und fehlerfrei durchgeführt werden. Sie bieten den Arbeitnehmer*innen durch Erfolgserlebnisse die Sicherheit leistungsfähig zu sein (Staaby et al., 2021). Zudem konnte empirisch bereits ein positiver Zusammenhang zwischen Routineaufgaben und proaktivem Verhalten festgestellt werden (Ohly et al., 2006).

Zum anderen leisten Routineaufgaben auch in Bezug auf den Energielevel einen Beitrag zur Förderung proaktiven Verhaltens („*energized to*“). Routinen bieten die Möglichkeit, sich mental von den potenziell schwierigen Problemlöseaufgaben zu lösen (S. Kim et al., 2017). Ihre revitalisierende Wirkung ist mit der von Pausen vergleichbar (Ohly et al., 2017). Gemäß dem Effort-Recovery-Modell (van Veldhoven, 2008) verursachen anstrengende Arbeitsaufgaben, wie Problemlöseaufgaben, physische, kognitive und psychologische Kosten. Diese anspruchsvollen Arbeitsbedingungen verringern die Energieressourcen. Das Modell postuliert, dass ausreichend Erholung stattfinden muss, um den kurzfristigen Beanspruchungsreaktionen wie Müdigkeit und Stress entgegenzuwirken. Erholungsphasen während der Arbeit, wie durch Routineaufgaben, führen, wie die zentralen Resultate von Approach Crafting, zu erhöhter Arbeitsleistung, gesteigertem Engagement und Wohlbefinden (Headrick et al., 2023; Sonnentag, 2001; Zacher et al., 2014; Zhu et al., 2019). Zusammenfassend wird postuliert, dass Routineaufgaben aufgrund ihrer vitalisierenden und selbstwirksamkeitssteigernden Wirkung proaktives Verhalten von Arbeitnehmer*innen fördern. Sie begünstigen eine positive Bewertung von Problemlöseaufgaben als herausfordernd und reduzieren deren Wahrnehmung als Hindernis. Routineaufgaben verstärken daher das gezeigte Approach Crafting und schwächen das Avoidance Crafting-Verhalten ab. Basierend auf diesen Überlegungen ergeben sich die zwei folgenden Hypothesen:

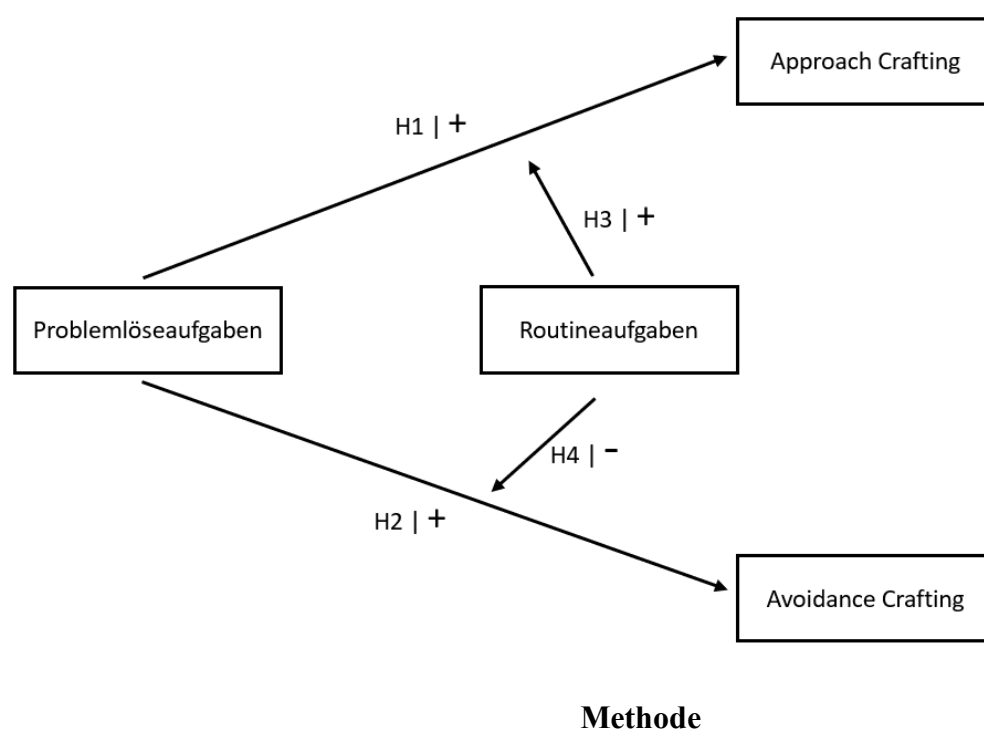
H3: Routineaufgaben verstärken den Effekt von Problemlöseaufgaben auf das Approach Crafting.

H4: Routineaufgaben verringern den Effekt von Problemlöseaufgaben auf das Avoidance Crafting.

Unter Berücksichtigung aller Hypothesen, ergibt sich das folgende Modell (Abbildung 1):

Abbildung 1

Veranschaulichung des theoretischen Modells



Untersuchungsdesign

Die vorliegende Arbeit wurde als Online-Tagebuchstudie durchgeführt. Die Befragung verlief über zwei Wochen. Teilnehmende hatten die Möglichkeit, sich im Februar 2025 für die Online-Tagebuchstudie zu registrieren. Sie erhielten unmittelbar danach einen Basisfragebogens zur Erhebung der demographischen Daten. Die Tagebuchphase begann am jeweils darauffolgenden Montag. Die Erhebungsmethode bestand insgesamt aus drei Online-Fragebögen, die mit Hilfe von SoSci Survey (Leiner, 2024) erstellt wurden. Da die Erhebung in Kollaboration mit Mitstudierenden stattfand (Ballweber, in prep.; Borck, in prep.; Jandrasits, in prep.; Kraft, in prep.; Rengshausen, in prep.; Schmied, 2025; Sebzda, in prep.; Stefanovic, in prep.; Werner, 2025), beinhalteten die Fragebögen weit mehr Variablen und Items als für diese Studie notwendig wären. Der Basisfragebogen wurde einmalig erhoben und umfasste die demographischen Daten: Alter, Geschlecht, Wohnort, Bildungsstand,

aktuelle Ausbildung, aktueller Beruf, Branche, Selbstständigkeit, Beschäftigungsdauer und Führungsposition. Zudem wurden Variablen erhoben, welche erwartbar über die zwei Wochen konstant blieben und nicht mehrmals erhoben werden mussten. Die anderen beiden Fragebögen wurden in der Tagebuchphase eingesetzt. Der erste Tagebucheintrag pro Tag wurde jeden Werktag um 10 Uhr per E-Mail zugesendet, damit er von den Teilnehmenden in ihren Mittagspausen ausgefüllt werden konnte. Er umfasste Variablen hinsichtlich des aktuellen Arbeitstages und dem Befinden der Teilnehmenden. Der zweite und letzte Tagebucheintrag pro Tag wurde jeweils um 14 Uhr per E-Mail versandt. Darin sollten abermals die Teilnehmenden reflektiv Angaben zu ihrem Tag machen oder ihr aktuelles Befinden angeben.

Die Datenerhebung für dieses Forschungsprojekt wurde mittels eines Schneeball-Prinzips durchgeführt, wobei aktives Anschreiben an Unternehmen in der DACH-Region sowie die Nutzung von Social Media, Mundpropaganda und Direktnachrichten als Akquisitionsstrategien eingesetzt wurden. Mehr als eine Strichprobengruppe war nicht vorgesehen. Diese vielfältigen Ansätze dienten der Notwendigkeit, eine breite Teilnehmendenbasis zu erreichen. Als Anreiz wurden drei 100€-Gutscheine an die Teilnehmenden mit dem Hinweis verlost, dass die Gewinnchance pro teilgenommenen Tag stieg. Die Teilnahme war freiwillig, die Daten wurden anonymisiert und die Teilnehmenden wurden über den Ablauf und den allgemeinen Inhalt der Studie aufgeklärt, bevor sie einwilligten, an der Studie teilzunehmen. Am 19. Januar 2025 wurde diese Masterarbeit via dem Center for Open Science (Foster & Deardorff, 2017) präregistriert:

<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/56UFM>.

Stichprobenbeschreibung

Die vorliegende Studie zielte darauf ab, eine Stichprobe berufstätiger Personen ab 18 Jahren zu untersuchen, die in der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) arbeiten und in einem Angestelltenverhältnis stehen oder selbstständig beschäftigt sind. Personen, die in Nacht- oder Wochenenddiensten und/oder weniger als 20 Wochenstunden arbeiteten oder weniger als drei volle Tage an der Studie teilnahmen, wurden von der Studie ausgeschlossen.

Zur Ermittlung der Stichprobengröße wurde zum einen die Software G*Power (Faul et al., 2009) verwendet. Entsprechend der Forschungsfrage wurde in der Berechnung für die Hypothesen H1 und H2 von einer Pearson-Korrelationsanalyse (Rasch et al., 2014) ausgegangen. Um ein Ergebnis mit genügend Testmacht zu erzielen, wurde ein Signifikanzniveau $\alpha = .05$ bei zweiseitiger Testung gewählt. Unter Berücksichtigung der Mehrebenenstruktur der Analysen, wurde das lokale Signifikanzniveau anhand der

Bonferroni-Korrektur auf $\alpha_{\text{lokal}} = .025$ angepasst. Basierend auf den Ergebnissen der Studie von Bai et al. (2021) wurde für die Korrelationen eine Effektstärke $|\rho| = .25$ angenommen. Demnach ergab sich eine Gesamt-Stichprobengröße von 197 Personen, die mindestens zu erreichen war. Auch wurde die Stichprobengröße in Anlehnung an die Studienergebnisse von Arend und Schäfer (2019) zu Power-Analysen in Mehrebenenmodellen gewählt. Nach Arend und Schäfer (2019, Tabelle 5) und unter der Annahme eines relativ hohen Intraklassen-Korrelationskoeffizienten ($ICC = .50$), wird bei einer Stichprobe von 200 Teilnehmenden, die Daten über 10 Arbeitstage liefern, eine minimale nachweisbare Effektgröße (MDES) von .09 erwartet. Folglich sollte dieses Design eine ausreichende statistische Aussagekraft (80 %) bieten, um kleine Effekte auf der Tagesebene zu entdecken.

Insgesamt haben 374 Personen zumindest den Basisfragebogen abgeschlossen. Nach Ausschluss der Fälle, die an weniger als drei Tagen teilgenommen haben und unter Kürzung der für diese Studien relevanten, aber übersprungenen Fragen, setzt sich die endgültige Stichprobe auf Tagesebene (Ebene 1) aus 1404 Arbeitstagen und auf Personenebene (Ebene 2) aus 205 Teilnehmer*innen zusammen. Demnach haben die Teilnehmenden im Durchschnitt an 6.85 von 10 Arbeitstagen an der Studie teilgenommen. Die endgültige Stichprobe setzte sich zu 67,8 % aus weiblichen Teilnehmer*innen zusammen und wies ein durchschnittliches Alter von 35,30 Jahren auf ($SD = 12,69$). Insgesamt stammten 164 Personen aus Österreich, 38 aus Deutschland, und 3 aus weiteren Ländern (Schweiz, Belgien, Großbritannien). Der Großteil der Stichprobe (86,8 %) war unselbstständig beschäftigt. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer betrug 8,79 Jahre ($SD = 11,10$), bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,30 Stunden ($SD = 9,73$).

Messinstrumente

Alle drei Fragebögen wurden ausschließlich in deutscher Sprache verfasst und ausgesendet. Die Fragen zu den in dieser Studie relevanten Konstrukten begannen mit dem Einleitungstext „*Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?*“. Sämtliche Antworten wurden entsprechend einer fünfstufigen Likert-Skala von „*gar nicht*“ bis „*völlig*“ angegeben. Alle verwendeten Items sind im Anhang A ersichtlich.

Problemlöseaufgaben wurden im Mittagsfragebogen durch vier Items aus dem Work Design Questionnaire (WDQ – *problem solving*; Morgeson & Humphrey, 2006; adaptiert in Deutsch von Stegmann et al., 2010) erfasst. Ein Beispielitem lautet „*Heute verlangt meine Tätigkeit ungewöhnliche Ideen oder Problemlösungen.*“

Routineaufgaben wurden im Mittagsfragebogen anhand des Self-Report Habit Index (SRHI; Verplanken & Orbell, 2003; adaptiert in Deutsch von Ohly et al., 2017) gemessen. Ein Beispielitem lautet „*Meine heutigen Arbeitsaufgaben bearbeite ich automatisch.*“

Approach Crafting wurde im Abendfragebogen anhand der Approach-Avoidance Job Crafting Skala (AAJCS; Lopper et al., 2024) erfasst. Aufgrund der vier Subdimensionen des Approach Crafting, wurde für jede Dimension repräsentativ ein Item ausgewählt:

- *Verhaltensorientiertes Arbeitsressourcen Approach Crafting* anhand des Items „*Ich suchte nach Aufgaben, bei denen ich meine Fähigkeiten nutzen kann.*“
- *Verhaltensorientiertes Arbeitsanforderungen Approach Crafting* anhand des Items „*Ich übernahm bei der Arbeit freiwillig zusätzliche Aufgaben.*“
- *Kognitives Arbeitsressourcen Approach Crafting* anhand des Items „*Ich führte mir vor Augen, welche Bedeutung meine Arbeit in meinem Leben hat.*“.
- *Kognitives Arbeitsanforderungen Approach Crafting* anhand des Items „*Ich war mir bewusst, dass mich schwierige Entscheidungen beruflich weiterbringen.*“.

Avoidance Crafting wurde ebenfalls im Abendfragebogen anhand der Approach-Avoidance Job Crafting Skala (AAJCS; Lopper et al., 2024) gemessen. Auch hier wurde für jede der vier Subdimension des Avoidance Crafting repräsentativ ein Item ausgewählt:

- *Verhaltensorientiertes Arbeitsressourcen Avoidance Crafting* anhand des Items „*Ich erledigte Aufgaben, die mich beruflich nicht weiterbringen, mit weniger Elan.*“
- *Verhaltensorientiertes Arbeitsanforderungen Avoidance Crafting* anhand des Items „*Ich stellte Aufgaben, die mir zu anstrengend waren, hinten an.*“
- *Kognitives Arbeitsressourcen Avoidance Crafting* anhand des Items „*Ich nahm gedanklich Abstand von Aufgaben, die mich beruflich nicht weiterbringen.*“
- *Kognitives Arbeitsanforderungen Avoidance Crafting* anhand des Items „*Ich nahm gedanklich Abstand von Aufgaben, die mich emotional belasten.*“

Im Rahmen der Tagebuchstudie wurden einige Skalen gekürzt und adaptiert. Um zu überprüfen, ob die adaptierten Skalen jeweils unterschiedliche Konstrukte messen, wurden Mehrebenen-Konfirmatorische-Faktorenanalysen durchgeführt. Zunächst wurde das angenommene Modell spezifiziert, in dem die Items sämtlicher Tagebuchskalen auf beiden Analyseebenen auf ihren jeweiligen Konstrukten laden. Dieses Modell erreichte einen sehr guten Model Fit, $\chi^2 = 480.8$, $df = 196$, Akaike Information Criterion (AIC) = 56,342.31, Comparative Fit Index (CFI) = .964, Tucker-Lewis Index (TLI) = .956, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .032, Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) within = .029, SRMR between = .065. Es zeigte sich aber auch, dass zwei Items der Skala

Approach Crafting mit den Ladungen .44 und .47 nicht gut auf den entsprechenden Faktor laden. Da jedes Item eine eigene Subdimension der Approach-Avoidance Job Crafting Skala (AAJCS; Lopper et al., 2024) repräsentiert, wurde aber gegen eine Kürzung der Skala entschieden. Das Modell wurde in einem weiteren Schritt auch mit einem Alternativmodell verglichen, bei dem auf beiden Analyseebenen jeweils alle Items der Approach Crafting und Avoidance Crafting Skala auf den Faktor Job Crafting luden. Dieses Modell zeigte erwartungsgemäß einen wesentlich schlechteren Model Fit, $\chi^2 = 1620.14$, $df = 202$, $AIC = 57,469.69$, $CFI = .822$, $TLI = .789$, $RMSEA = .071$, $SRMR \text{ within} = .077$, $SRMR \text{ between} = .187$, $\Delta\chi^2 = 1620.1$, $\Delta df = 12$, $p < .001$. Insgesamt legen die Ergebnisse der Mehrebenen-Konfirmatorische-Faktorenanalysen nahe, dass die adaptierten Skalen jeweils unterschiedliche Konstrukte messen.

Datenanalysen

Zur Datenanalyse auf Personen- und Tagesebene wurde das Auswertungsprogramm R (v4.3.2; R Core Team, 2023) verwendet, um die Hypothesen mittels Mehrebenenanalysen zu testen. Für die Auswertung wurden zudem die R-Pakete „dplyr“ (v1.1.4; Wickham et al., 2023), „lavaan“ (0.6.19; Rosseel, 2012), „lme4“ (v1.1.36; Bates et al., 2015), „mediation“ (v4.5.0; Tingley et al., 2014), „reghelper“ (v1.1.2; Hughes & Beiner, 2023), „reprex“ (v2.1.1; Bryan et al., 2024), „semTools“ (v0.5.7; Jorgensen et al., 2025) und „tidyverse“ (v2.0.0; Wickham et al., 2019) verwendet.

Zur Überprüfung der Hypothesen H1 und H2, die positiven Zusammenhänge zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting beziehungsweise Avoidance Crafting, wurden Skalenwerte anhand der Mittelwerte berechnet und im Anschluss mit Hilfe einer Korrelationsanalyse sowohl auf Tages- als auch auf Personenebene untersucht, weshalb eine Bonferroni-Korrektur angewandt wurde. Für die Überprüfung der Moderationshypothesen H3 und H4, den Einfluss der Routineaufgaben auf die vermuteten Effekte der Hypothesen H1 und H2, wurden die Skalenwerte zunächst am Personen- und am Gesamtmittelwert zentriert. Des Weiteren wurden Nullmodelle gebildet, sowie mittels der Bootstrapping-Methode Konfidenzintervalle geschätzt, um anhand eines Chi-Quadrat-Differenztests die Moderationshypothesen zu überprüfen. Die Mehrebenenanalyse für die H1 und H2 erfolgte sowohl auf Tages- als auch auf Personenebene, während der relevante Interaktionsterm betreffend die H3 und H4 auf Tagesebene untersucht wurde.

Zusatzanalysen

Zusätzlich zur präregistrierten Studie wurden noch weitere Validierungs- und Zusatzanalysen gerechnet. Dafür wurden aus dem Fragebogen diverse Variablen aus der

Kollaboration mit den Mitstudierenden verwendet. Für die Herausforderungsbewertung (*challenge appraisal*) und die Hindernisbewertung (*hindrance appraisal*) fand die Skala von LePine et al. (2016; adaptiert von Rosen et al., 2020) Einsatz. Ein Beispielitem lautete für die Herausforderungsbewertung „Heute trägt die Erfüllung meiner beruflichen Anforderungen dazu bei, mein persönliches Wachstum und Wohlbefinden zu verbessern.“ und für die Hindernisbewertung „Heute steht die Erfüllung meiner beruflichen Anforderungen meinem persönlichen Wachstum und Wohlbefinden im Weg.“ Zur Erfassung der subjektiven Vitalität (SVS-G, Porath et al., 2012; adaptiert von Prem et al., 2017) wurden Items wie „Momentan fühle ich mich lebendig und vital.“ verwendet. Schließlich wurden noch die Items der Selbstwirksamkeits-Skala (Rigotti et al., 2008; adaptiert von Prem et al., 2018), wie beispielsweise „Schwierigkeiten, die sich heute bei der Arbeit ergeben könnten, sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.“ in die Zusatzanalysen mit aufgenommen. Alle für die weiteren Analysen verwendeten Skalen wurden im zweiten Fragebogen, das heißt jeden Werktag zur Mittagszeit, erhoben und umfassten jeweils drei Items.

Auch unter Berücksichtigung aller Zusatzvariablen ergab die Mehrebenen-Konfirmatorische-Faktorenanalyse einen insgesamt sehr guten sehr guten Model Fit, $\chi^2 = 1060.1$, $df = 644$, Akaike Information Criterion (AIC) = 87,728.16, Comparative Fit Index (CFI) = .978, Tucker-Lewis Index (TLI) = .974, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .021, Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) within = .027, SRMR between = .053.

Die Faktoren Herausforderungsbewertung und Hindernisbewertung wurden jeweils als Mediation für H1 und H2 respektive untersucht. Analysiert wurde, ob der Wirkmechanismus von Problemlöseaufgaben über Herausforderungsbewertung zu Approach Crafting größere Effekte zeigte als ohne die Mediation. Entsprechende Untersuchung galt für den Wirkmechanismus von Problemlöseaufgaben über Hindernisbewertung zu Avoidance Crafting. Alle Analysen wurden als Mehrebenenanalyse, also unter Betrachtung der Tages- und der Personenebene, durchgeführt. Vitalität und Selbstwirksamkeit ersetzten in den Zusatzanalysen den Moderator Routineaufgaben aus H3 und H4. Die Analyse des Interaktionsterms erfolgte entsprechend der H3 und H4 auf Tagesebene.

Ergebnisse

Vorbereitende Analysen

Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbach's Alphas, Varianz auf Personenebene und bivariate Korrelationen der Studienvariablen sind in Tabelle 1 aufgeführt. Als Indikatoren

für die interne Konsistenz wurden Multilevel-Cronbach's alphas (Geldhof et al., 2014) berechnet (siehe Spalten 5 und 6 in Tabelle 1). Die interne Konsistenz für Approach Crafting war niedrig (Personenebene $\alpha = .77$; Tagesebene $\alpha = 0.65$) aber gut für alle anderen Skalen (Personenebene $\alpha \geq 0.87$; Tagesebene $\alpha \geq 0.75$). Infolgedessen wurden die Korrelationen der Job Crafting Subdimensionen genauer untersucht. Auf Personenebene korrelierten Problemlöseaufgaben signifikant positiv mit allen vier Subdimensionen des Approach Crafting (r im Bereich $[.24, .35]$, $p < .001$). Auf Tagesebene ergaben sich signifikante positive Zusammenhänge mit der Subdimension verhaltensorientierter und kognitiver Arbeitsanforderungen (jeweils $r = 0.13$, $p < .001$) und mit der Subdimension kognitive Arbeitsressourcen ($r = .08$, $p < .006$). Kein signifikanter Zusammenhang zeigte sich hingegen zwischen Problemlöseaufgaben und der Subdimension verhaltensorientiertes Arbeitsressourcen Approach Crafting ($r = .05$, $p = .086$). Dieses Item korrelierte im Gegensatz zu den anderen Approach Crafting Items auf Tagesebene auch mit allen vier Avoidance Crafting Subdimensionen. Hinsichtlich der vier Avoidance Crafting Subdimensionen ergaben sich weder auf Personen- noch auf Tagesebene signifikante Zusammenhänge mit Problemlöseaufgaben. Abschließend zeigten sich innerhalb der vier Approach Crafting Subdimensionen sowie innerhalb der vier Avoidance Crafting Subdimensionen jeweils hohe und signifikante Korrelationen. Die Korrelationen zwischen den Approach Crafting und Avoidance Crafting Subdimensionen waren hingegen meist nicht signifikant oder, wenn vorhanden, nur sehr gering ausgeprägt. Ergänzend finden sich im Anhang B die Korrelationen unter Berücksichtigung der acht Subdimensionen des Job Crafting in tabellarischer Übersicht.

Zudem wurde die Intraklassenkorrelation (ICC), als das Maß der Varianz auf Personenebene zur Gesamtvarianz, untersucht. Die ICC reicht von 50% für Problemlöseaufgaben bis 68% der Varianz auf Personenebene zur Gesamtvarianz für Routineaufgaben., was einen mehrstufigen Ansatz für die Datenanalyse erforderlich machte (siehe Spalte 7 in Tabelle 1).

Die vorbereitenden Analysen zeigten zudem, dass Problemlöse- und Routineaufgaben signifikant negativ korrelieren. Auf Tagesebene ergab sich ein negativer Zusammenhang zwischen den Aufgabenarten mit einem mittleren Effekt ($r = -.23$, $p < .001$). Auf Personenebene zeigte sich ein negativer Zusammenhang zwischen Problemlöse- und Routineaufgaben mit einem großen Effekt ($r = -.48$, $p < .001$).

Tabelle 1

Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas, Intraklassenkorrelationen und bivariate Korrelationen

	M^a	SD^a	SD^b	α^a	α^b	ICC ^c	1	2	3	4
1 Problemlöseaufgaben	2.45	0.75	0.75	.89	.85	.50	-	-.23***	.14***	.04
2 Routineaufgaben	3.11	0.96	0.66	.90	.77	.68	-.48***	-	.00	-.02
3 Approach Crafting	2.60	0.75	0.65	.77	.65	.57	.36***	.06	-	.11***
4 Avoidance Crafting	1.90	0.74	0.60	.87	.75	.61	.08	.05	-.05	-

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

über der Diagonale werden Korrelationen auf Tagesebene berichtet ($n = 1404$);

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

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

^b Standardabweichungen und Cronbachs Alphas auf der Tagesebene.

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

Hypothesenprüfung

Die Hypothesen H1 und H2, welche einen positiven Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting (H1) beziehungsweise zwischen Problemlöseaufgaben und Avoidance Crafting (H2) postulieren, wurden sowohl auf Personen- als auch auf Tagesebene untersucht. Aufgrund der Mehrebenenstruktur mit zwei Ebenen wurde das lokale Signifikanzniveau α_{lokal} entsprechend der Bonferroni-Korrektur für diese Analysen auf $\alpha_{\text{lokal}} = .025$ halbiert. Da durchschnittliche Effekte in der Psychologie typischerweise eher klein ausfallen, erfolgte die Evaluierung der Effektgrößen entsprechend den Empfehlungen für die Fachrichtung Psychologie (Funder & Ozer, 2019; Gignac & Szodorai, 2016). Wie in Tabelle 1 Spalte 8 bis 11 dargestellt, wurden zur Hypothesenprüfung auf die bivariaten Korrelationen der Variablen Bezug genommen. Auf Personenebene zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting mit einem großen bis sehr großen Effekt ($r = .36, p < .001$), auf Tagesebene ergab sich ein signifikanter kleiner bis mittlerer Effekt ($r = .14, p < .001$). Die Hypothese H1 wird somit durch die Daten gestützt. Es zeigten sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen Problemlöseaufgaben und Avoidance Crafting, weder auf Personenebene ($r = .08, p = .33$) noch auf Tagesebene ($r = .04, p = .13$). Die Hypothese H2 muss daher verworfen werden.

In weiterer Folge wurden die Moderationshypothesen H3 und H4 geprüft. Hypothese H3 postulierte, dass Routineaufgaben den positiven Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting auf Tagesebene verstärken. Hypothese H4

nahm an, dass Routineaufgaben den Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Avoidance Crafting auf Tagesebene abschwächen. Die Moderationsanalysen wurden mittels Mehrebenenanalyse unter Verwendung der Maximum-Likelihood-Methode geschätzt. Im ersten Modell wurde Approach Crafting (Modell 1a) beziehungsweise Avoidance Crafting (Modell 1b) als abhängige Variablen spezifiziert. Als unabhängige Variablen wurden Problemlöseaufgaben und Routineaufgaben sowohl auf intrapersoneller Tagesebene als auch auf interpersoneller Personenebene berücksichtigt. Zur Kontrolle individueller Unterschiede wurde ein zufälliger konstanter Term auf Personenebene einbezogen. Zur Überprüfung der Modellgüte wurden die Modell 1a/b jeweils mit einem Nullmodell, also ohne Prädiktoren, mittels ANOVA verglichen. Im zweiten Schritt wurde ein erweitertes Modell (Modell 2a/b) gerechnet, welches zusätzlich die Interaktion zwischen Problemlöseaufgaben und Routineaufgaben auf Tagesebene enthielt, um die erwarteten Moderationseffekte zu erfassen. Dafür wurden die Modelle 1a/b und Modelle 2a/b ebenfalls anhand eines Chi-Quadrat-Differenztests verglichen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 zusammengefasst dargestellt. Obwohl in Tabelle 2 ein 95%- Konfidenzintervall ausgewiesen ist, wurde zur Hypothesentestung ein 90%- Konfidenzintervall verwendet, da die Hypothesen gerichtet formuliert waren.

Bezüglich der Hypothese H3 zeigte der Vergleich von Modell 1a mit dem Nullmodell eine signifikant bessere Modellgüte für Approach Crafting ($\Delta\chi^2(4) = 59.9, p < .001$). Die Analyse ergab jedoch keinen signifikanten Interaktionseffekt zwischen Problemlöse- und Routineaufgaben auf Tagesebene ($B = 0.021, SE = 0.034, t = 0.613, p = .540$). Auch das 90 %-Konfidenzintervall $[-0.039, 0.074]$ umfasste den Nullwert. Entsprechend zeigte sich kein signifikanter Unterschied zwischen dem Modell 1a ohne Interaktion und dem erweiterten Modell 2a mit Interaktion ($\Delta\chi^2(1) = 0.38, p = .540$), sodass die Hypothese H3 nicht beibehalten werden konnte.

Für Hypothese H4 konnte Modell 1b mit Avoidance Crafting als abhängiger Variable keine signifikante Verbesserung gegenüber dem Nullmodell zeigen ($\Delta\chi^2(4) = 5.0, p = .286$). Zudem erwies sich auch hier der Interaktionseffekt zwischen Problemlöse- und Routineaufgaben auf Tagesebene in Modell 2b als nicht signifikant ($B = 0.022, SE = 0.032, t = 0.693, p = .488$; 90 %-Konfidenzintervall $[-0.033, 0.074]$). Der Vergleich der Modelle ergab keine signifikante Verbesserung durch die Hinzunahme der Interaktion ($\Delta\chi^2(1) = 0.48, p = .488$). Somit konnte auch die Hypothese H4 durch die vorliegenden Daten nicht gestützt werden.

Tabelle 2
Ergebnisse aus Moderationsanalyse auf Tagesebene: Problemlöseaufgaben x Routineaufgaben auf Approach und Avoidance Crafting

	Approach Crafting						Avoidance Crafting					
	Modell 1a			Modell 2a			Modell 1b			Modell 2b		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)												
Konstante	2.599	0.051	[2.492, 2.701]	2.601	0.051	[2.511, 2.704]	1.896	0.054	[1.796, 2.010]	1.898	0.054	[1.797, 1.996]
Personenmittelwert Problemlöseaufgaben	0.427	0.070	[0.293, 0.557]	0.427	0.070	[0.286, 0.566]	0.105	0.074	[-0.046, 0.235]	0.105	0.074	[-0.042, 0.249]
Personenmittelwert Routineaufgaben	0.197	0.057	[0.085, 0.303]	0.197	0.057	[0.082, 0.303]	0.073	0.060	[-0.051, 0.185]	0.073	0.060	[-0.053, 0.187]
Ebene 1 (Tagesebene)												
Problemlöseaufgaben	0.130	0.026	[0.086, 0.175]	0.131	0.026	[0.083, 0.186]	0.033	0.024	[-0.015, 0.081]	0.033	0.024	[-0.015, 0.078]
Routineaufgaben	0.036	0.029	[-0.019, 0.094]	0.037	0.029	[-0.022, 0.097]	-0.013	0.027	[-0.065, 0.036]	-0.012	0.027	[-0.066, 0.040]
Problemlöseaufgaben x Routineaufgaben				0.021	0.034	[-0.052, 0.087]				0.022	0.032	[-0.035, 0.079]
Varianzkomponenten												
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.469	0.685		0.470	0.685		0.539	0.734		0.538	0.733	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.419	0.647		0.418	0.647		0.355	0.596		0.355	0.596	
Devianz (df)	3191.9 (1397)			3191.5 (1396)			3015.5 (1397)			3015.0 (1396)		
Δ Devianz (df)	59.9*** (4)			0.4 (1)			5.0 (4)			0.5 (1)		
AIC	3205.9			3207.5			3029.5			3031.0		
BIC	3242.6			3249.5			3066.3			3073.0		

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

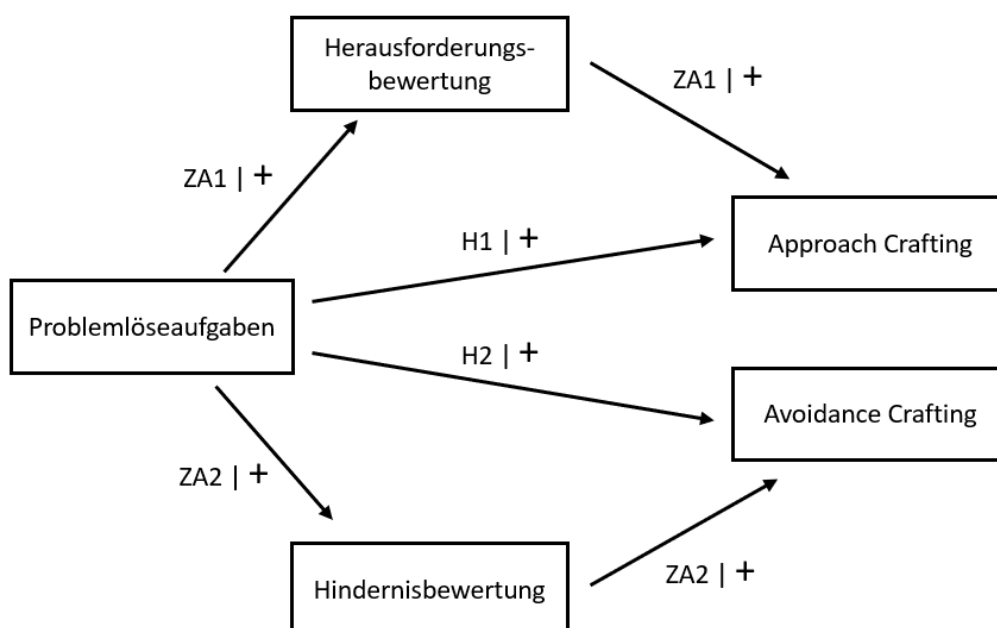
Weitere Analysen

Zur Überprüfung der theoretischen Fundierung der Hypothesen sowie als Anknüpfungspunkt für zukünftige Forschung wurden über die in der Präregistrierung vorgesehenen Analysen noch ergänzende Auswertungen vorgenommen. In diesen Zusatzanalysen wurden neben den bereits betrachteten Variablen auch Vitalität, Selbstwirksamkeit sowie die individuelle Herausforderungs- und Hindernisbewertung einbezogen. Die Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas, Varianz auf Personenebene und bivariate Korrelationen aller Variablen sind in Anhang C dargestellt.

Die Hypothesen H1 und H2 basierten auf der theoretischen Annahme, dass Problemlöseaufgaben sowohl als herausfordern, aber auch als hinderlich wahrgenommen werden können und dementsprechend unterschiedliche Formen des Job Crafting fördern. Zur empirischen Prüfung dieser Annahme wurden zwei Mediationsanalysen durchgeführt (siehe Abbildung 2). In der ersten Zusatzanalyse ZA1 wurde untersucht, ob der Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting durch die Herausforderungsbewertung vermittelt wird (siehe Tabelle 3). Ziel war es zu prüfen, ob die indirekte Wirkung über die Herausforderungsbewertung den direkten Effekt übertrifft, beziehungsweise ergänzt. In der zweiten Zusatzanalyse ZA2 wurde überprüft, ob die Beziehung zwischen Problemlöseaufgaben und Avoidance Crafting durch die Hindernisbewertung vermittelt wird (siehe Tabelle 4). Auch hier lag das Augenmerk auf der Frage, ob die indirekte Pfadbeziehung stärker oder bedeutsamer ist als der direkte Zusammenhang.

Abbildung 2

Herausforderungs- und Hindernisbewertung als Mediatoren



Zusatzanalyse ZA1 untersuchte, ob der indirekte Wirkmechanismus von Problemlöseaufgaben über die Herausforderungsbewertung hin zu Approach Crafting mehr Varianz erklärte als der direkte Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting. Zu diesem Zweck wurden drei Mehrebenenmodelle mittels Maximum-Likelihood-Methode geschätzt. Modell 1 prüfte, ob der Prädiktor (Problemlöseaufgaben) den Mediator (Herausforderungsbewertung) vorhersagen kann. Modell 2 untersuchte den totalen Effekt von Problemlöseaufgaben auf Approach Crafting. In Modell 3 wurde schließlich der indirekte Effekt über den Mediator analysiert, indem sowohl Problemlöseaufgaben als auch die Herausforderungsbewertung simultan zur Vorhersage von Approach Crafting herangezogen wurden. Die Ergebnisse sind in Tabelle 3 dargestellt.

Die Analysen auf Tagesebene zeigten, dass Problemlöseaufgaben signifikant mit der Herausforderungsbewertung zusammenhingen (Modell 3; $B = 0.290$, $SE = 0.028$, $t = 10.407$, $p < .001$; $\Delta\chi^2(2) = 152.9$, $p < .001$). Auch der totale Effekt auf Approach Crafting war signifikant (Modell 4; $B = 0.124$, $SE = 0.025$, $t = 4.908$; $\Delta\chi^2(2) = 47.2$, $p < .001$). In Modell 5 zeigte sich, dass sowohl der Pfad von der Herausforderungsbewertung zu Approach Crafting ($B = 0.154$, $SE = 0.026$, $t = 5.973$, $p < .001$) als auch der direkte Effekt von Problemlöseaufgaben auf Approach Crafting unter Kontrolle des Mediators signifikant war ($B = 0.079$, $SE = 0.026$, $t = 3.047$, $p = .008$; $\Delta\chi^2(2) = 152.9$, $p < .001$). Die Modellgüte des Mediationsmodells Modell 5 war zudem signifikant besser als in den vorherigen Modellen ($\Delta\chi^2(2) = 134.2$, $p < .001$). Die Analyse des durchschnittlichen kausalen Mediationseffekts zeigte, dass der indirekte Effekt von Problemlöseaufgaben über Herausforderungsbewertung auf Approach Crafting signifikant war. Dies trifft sowohl auf Tagesebene mit einem unstandardisierten indirekten Zusammenhang $= 0.045$, $p < .001$, 95% KI [0.030, 0.063], als auch auf Personenebene mit einem unstandardisierten indirekten Zusammenhang $= 0.300$, $p < .001$, 95% KI [0.205, 0.397] zu. Es handelt sich hierbei um eine komplementäre Mediation.

Zusatzanalyse ZA2 entsprach methodisch der Vorgehensweise aus Zusatzanalyse ZA1, wobei erneut Problemlöseaufgaben als Prädiktor verwendet wurden. Im Unterschied zur vorherigen Analyse fungierte in diesem Fall die Hindernisbewertung als Mediator und Avoidance Crafting als abhängige Variable. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4 zusammengefasst.

Auf Tagesebene zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Hindernisbewertung (Modell 6; $B = 0.158$, $SE = 0.024$, $t = 6.467$, $p < .001$; $\Delta\chi^2(2) = 42.8$, $p < .001$). Im Gegensatz dazu war der totale Effekt von Problemlöseaufgaben auf Avoidance Crafting nicht signifikant (Modell 7; $B = 0.035$, $SE =$

0.023, $t = 1.507$, $p = .134$; 95 %-Konfidenzintervall $[-0.011, 0.079]$), wodurch sich keine signifikante Verbesserung der Modellgüte ergab ($\Delta\chi^2(2) = 3.2$, $p = .134$). Im Mediationsmodell Modell 8 zeigten sich differenzierte Befunde. Insgesamt wies Modell 8 eine signifikant höhere Modellgüte auf als die vorherigen Modelle ($\Delta\chi^2(2) = 62.9$, $p < .001$). Der Pfad von der Hindernisbewertung zu Avoidance Crafting war signifikant ($B = 0.075$, $SE = 0.027$, $t = 2.722$, $p = .007$), jedoch blieb der direkte Effekt von Problemlöseaufgaben auf Avoidance Crafting unter Kontrolle des Mediators nicht signifikant ($B = 0.023$, $SE = 0.024$, $t = 0.985$, $p = .334$; 95 %-Konfidenzintervall $[-0.025, 0.066]$). Die Analyse des durchschnittlichen kausalen Mediationseffekts ergab ein gemischtes Bild. Während auf Personenebene kein signifikanter unstandardisierter indirekter Zusammenhang nachgewiesen werden konnte (Effekt = 0.043, $p = .17$, 95% KI $[-0.021, 0.110]$), zeigte sich auf Tagesebene ein signifikanter indirekter Zusammenhang (Effekt = 0.012, $p = .006$, 95% KI $[0.004, 0.022]$). Da sowohl der direkte als auch der totale Effekt auf Tagesebene nicht signifikant waren, jedoch ein signifikanter indirekter Effekt vorlag, deutet dies auf eine vollständige (reine indirekte) Mediation hin.

Tabelle 3

Zusatzanalyse: Mediationsanalyse: Problemlöseaufgaben über Herausforderungsbewertung zu Approach Crafting

	Herausforderungsbewertung			Approach Crafting		
	Modell 3			Modell 4		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)						
Konstante	2.590	0.056	[2.477, 2.684]	2.597	0.053	[2.491, 2.697]
Personenmittelwert	0.516	0.069	[0.384, 0.643]	0.323	0.065	[0.202, 0.459]
Problemlöseaufgaben						
Personenmittelwert				0.581	0.051	[0.480, 0.669]
Herausforderungsbewertung						
Ebene 1 (Tagesebene)						
Problemlöseaufgaben	0.290	0.028	[0.238, 0.346]	0.124	0.025	[0.074, 0.172]
Herausforderungsbewertung				0.079	0.026	[0.030, 0.125]
				0.154	0.026	[0.104, 0.199]
Varianzkomponenten						
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.561	0.749		0.499	0.706	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.514	0.717		0.420	0.648	
Devianz (df)		3468.7 (1396)			3200.5 (1396)	
Δ Devianz (df)		152.9*** (2)			47.2*** (2)	
AIC		3478.7			3210.5	
BIC		3504.9			3236.7	

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

Tabelle 4

Zusatzanalyse: Mediationsanalyse: Problemlöseaufgaben über Hindernisbewertung zu Avoidance Crafting

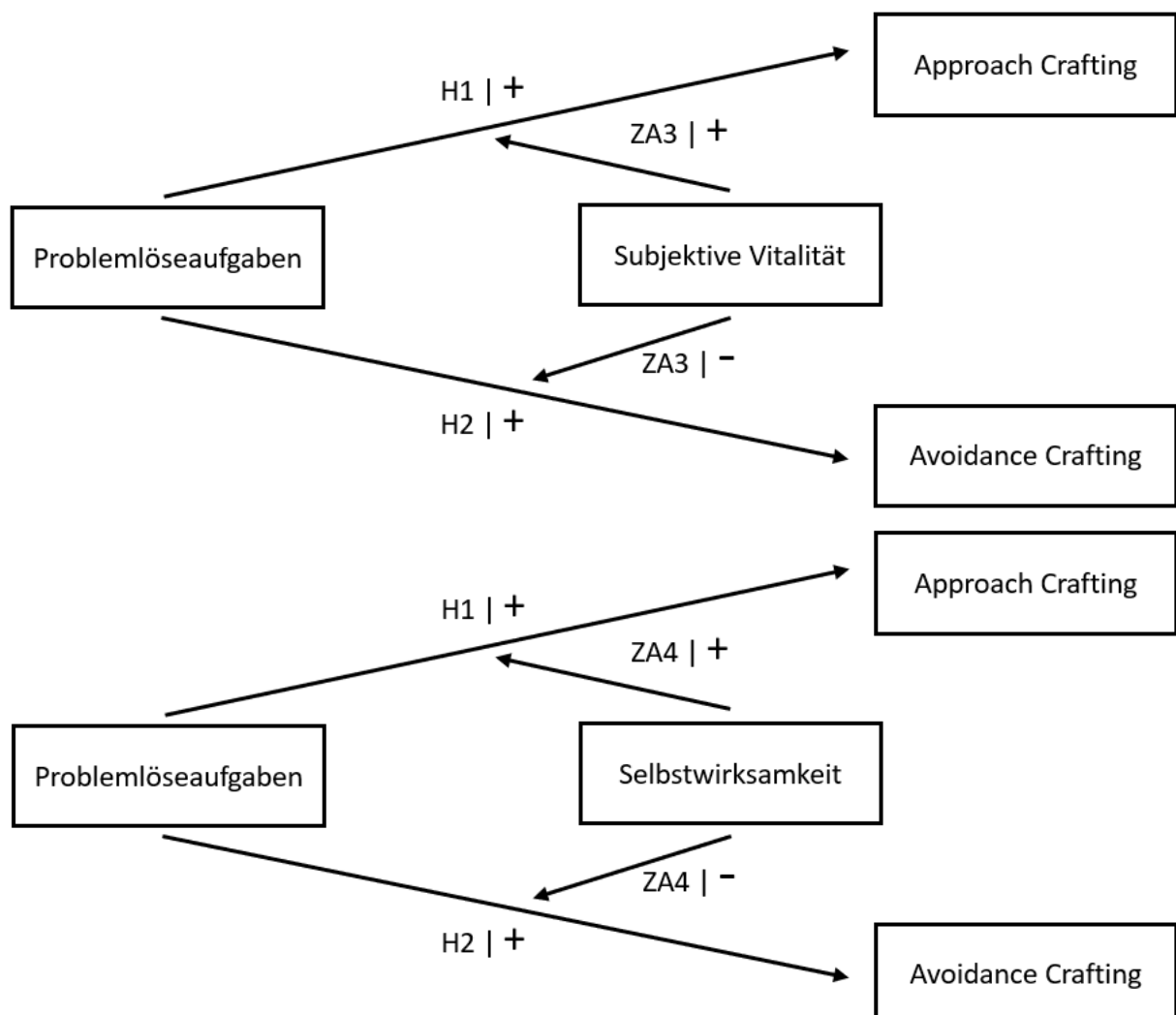
	Hindernisbewertung			Avoidance Crafting		
	Modell 6			Modell 7		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)						
Konstante	1.767	0.057	[1.649, 1.861]	1.896	0.054	[1.787, 1.999]
Personenmittelwert	0.092	0.071	[-0.043, 0.224]	0.066	0.068	[-0.060, 0.205]
Problemlöseaufgaben						
Personenmittelwert				0.460	0.058	[0.354, 0.575]
Hindernisbewertung						
Ebene 1 (Tagesebene)						
Problemlöseaufgaben	0.158	0.024	[0.112, 0.206]	0.035	0.023	[-0.011, 0.079]
Hindernisbewertung				0.023	0.024	[-0.025, 0.066]
				0.075	0.027	[0.020, 0.134]
Varianzkomponenten						
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.610	0.781		0.544	0.738	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.393	0.627		0.355	0.596	
Devianz (<i>df</i>)		3154.9 (1396)			3012.1 (1396)	
Δ Devianz (<i>df</i>)		42.8*** (2)			3.2 (2)	
AIC		3164.9			3022.1	
BIC		3191.2			3048.3	

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

Zur Herleitung der Hypothesen H3 und H4 wurde angenommen, dass Routineaufgaben sowohl die wahrgenommene Vitalität als auch die Selbstwirksamkeit fördern. In einem ersten Schritt wurde geprüft, ob bivariate Korrelationen zwischen diesen Variablen bestehen (siehe Anhang C). Darauf aufbauend wurde in explorativen Zusatzanalysen der Moderator Routineaufgaben durch die Variablen Vitalität beziehungsweise Selbstwirksamkeit ersetzt. Diese Analysen entsprechen inhaltlich den Hypothesen H3 und H4, gehen jedoch davon aus, dass Routineaufgaben als Prädiktoren möglicherweise zu distale Einflussgrößen darstellen und daher durch proximale psychologische Mechanismen ersetzt werden sollten. Für beide Analysen wurden analog zum präregistrierten Vorgehen Moderationseffekte auf Tagesebene in Bezug auf die abhängigen Variablen Approach Crafting und Avoidance Crafting untersucht. Die entsprechenden Modellkonfigurationen der Zusatzanalysen ZA3 und ZA4 sind in Abbildung 3 ersichtlich.

Abbildung 3

Vitalität und Selbstwirksamkeit als Moderatoren



Entsprechend der Annahme, dass Routineaufgaben mit einem Anstieg der Vitalität und Selbstwirksamkeit einhergehen, zeigten sich auf Tagesebene signifikante positive Zusammenhänge zwischen Routineaufgaben und Vitalität mit kleinem Effekt ($r = .12, p < .001$) sowie zwischen Routineaufgaben und Selbstwirksamkeit mit großem Effekt ($r = .28, p < .001$). Auf Personenebene ergab sich hingegen kein signifikanter Zusammenhang zwischen Routineaufgaben und Vitalität ($r = -.03, p = .676$), während der Zusammenhang mit Selbstwirksamkeit erneut signifikant und mit großem Effekt ausfiel ($r = .30, p < .001$).

Basierend auf vorangegangenen Ergebnissen wurde überprüft, ob die Variablen Vitalität und Selbstwirksamkeit, wie in den Hypothesen H3 und H4 angenommen, als Moderatoren auf Tagesebene den Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting verstärken beziehungsweise den Zusammenhang zu Avoidance Crafting abschwächen. Die Ergebnisse zur moderierenden Rolle der Vitalität sind in Tabelle 5 dargestellt, jene zur Selbstwirksamkeit in Tabelle 6. Wie auch in den Tabellen zu H3 und H4 werden 95%-Konfidenzintervalle ausgewiesen. Die Zusatzanalysen erfolgten jedoch entsprechend der postulierten Richtung der zugrundeliegenden Hypothesen H3 und H4 auf Basis von 90%-Konfidenzintervallen. Zur Veranschaulichung wurden die moderierten Effekte auf Approach Crafting zusätzlich grafisch dargestellt, zum einen für die Vitalität (Abbildung 4) und zum anderen für die Selbstwirksamkeit (Abbildung 5). Die methodische Vorgehensweise in den Zusatzanalysen ZA3 und ZA4 entspricht jener zur Testung der Hypothesen H3 und H4.

In der Zusatzanalyse ZA3, unter Einbezug Vitalität als Moderator, zeigte der Vergleich von Modell 9a mit dem Nullmodell eine signifikant bessere Modellgüte für Approach Crafting ($\Delta\chi^2(4) = 72.6, p < .001$). Zudem ergab sich ein signifikanter Interaktionseffekt zwischen Problemlöseaufgaben und Vitalität auf Tagesebene ($B = 0.148, SE = 0.037, t = 4.020, p < .001$). Auch Modell 10a, mit Berücksichtigung des Moderators, wies eine signifikant verbesserte Modellgüte gegenüber Modell 9a auf ($\Delta\chi^2(1) = 16.1, p < .001$).

Für Avoidance Crafting zeigte Modell 9b ebenfalls eine signifikant bessere Modellgüte gegenüber dem Nullmodell ($\Delta\chi^2(4) = 25.2, p < .001$). Die Analyse des Interaktionseffekts zwischen Problemlöseaufgaben und Vitalität auf Tagesebene ergab jedoch kein signifikantes Ergebnis ($B = 0.047, SE = 0.034, t = 1.361, p = .174$; 90%-Konfidenzintervall $[-0.012, 0.101]$). Folglich verbesserte auch Modell 10b mit Interaktion die Modellgüte gegenüber Modell 9b ($\Delta\chi^2(1) = 1.9, p = .174$) nicht signifikant.

In der Zusatzanalyse ZA4, mit Selbstwirksamkeit als Moderator, ergab sich ein ähnliches Bild wie in ZA3. Der Vergleich von Modell 11a mit dem Nullmodell zeigte erneut eine signifikant bessere Modellgüte für Approach Crafting ($\Delta\chi^2(4) = 72.5, p < .001$) und auch der Interaktionseffekt auf Tagesebene war signifikant ($B = 0.182, SE = 0.049, t = 3.688, p < .001$). Modell 12a, das den Interaktionsterm berücksichtigte, zeigte ebenfalls eine signifikante Verbesserung der Modellgüte ($\Delta\chi^2(1) = 13.5, p < .001$).

Im Gegensatz dazu zeigte Modell 11b für Avoidance Crafting zwar eine signifikant bessere Modellgüte als das Nullmodell ($\Delta\chi^2(4) = 36.7, p < .001$), der Interaktionseffekt war jedoch nicht signifikant ($B = -0.019, SE = 0.046, t = -0.423, p = .673$; 90%-Konfidenzintervall $[-0.092, 0.055]$). Auch Modell 12b zeigte somit keine signifikant bessere Modellgüte ($\Delta\chi^2(1) = 0.2, p = .673$).

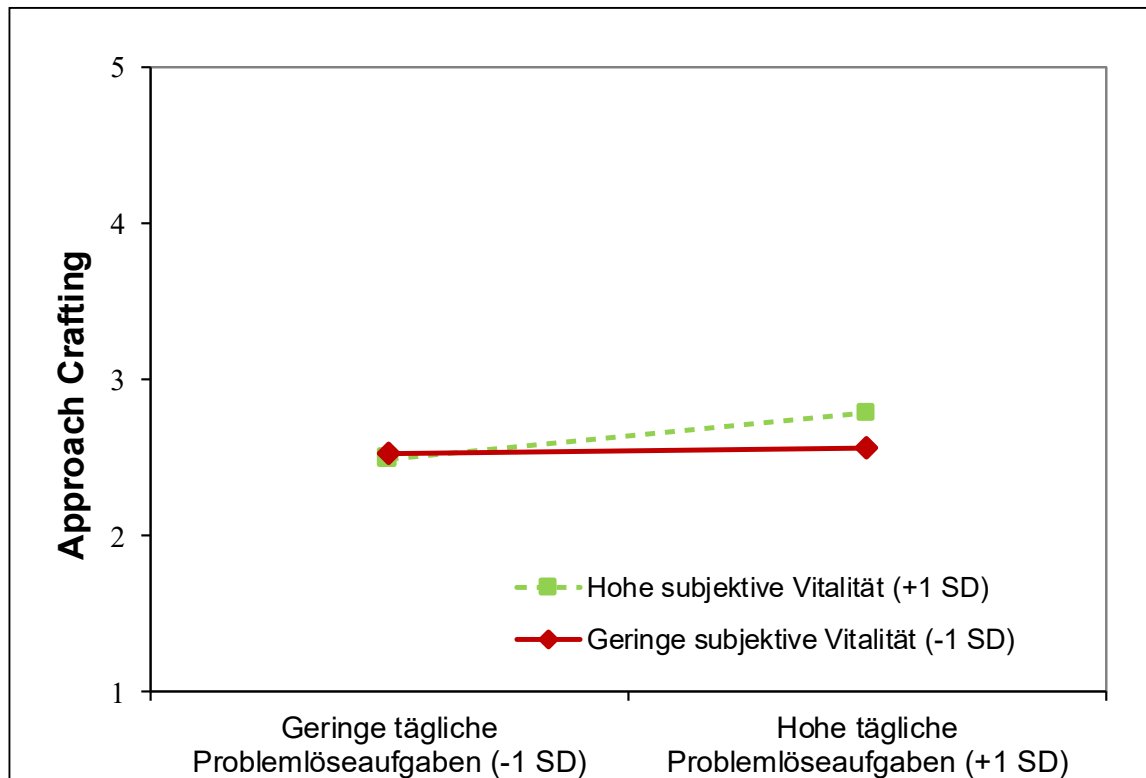
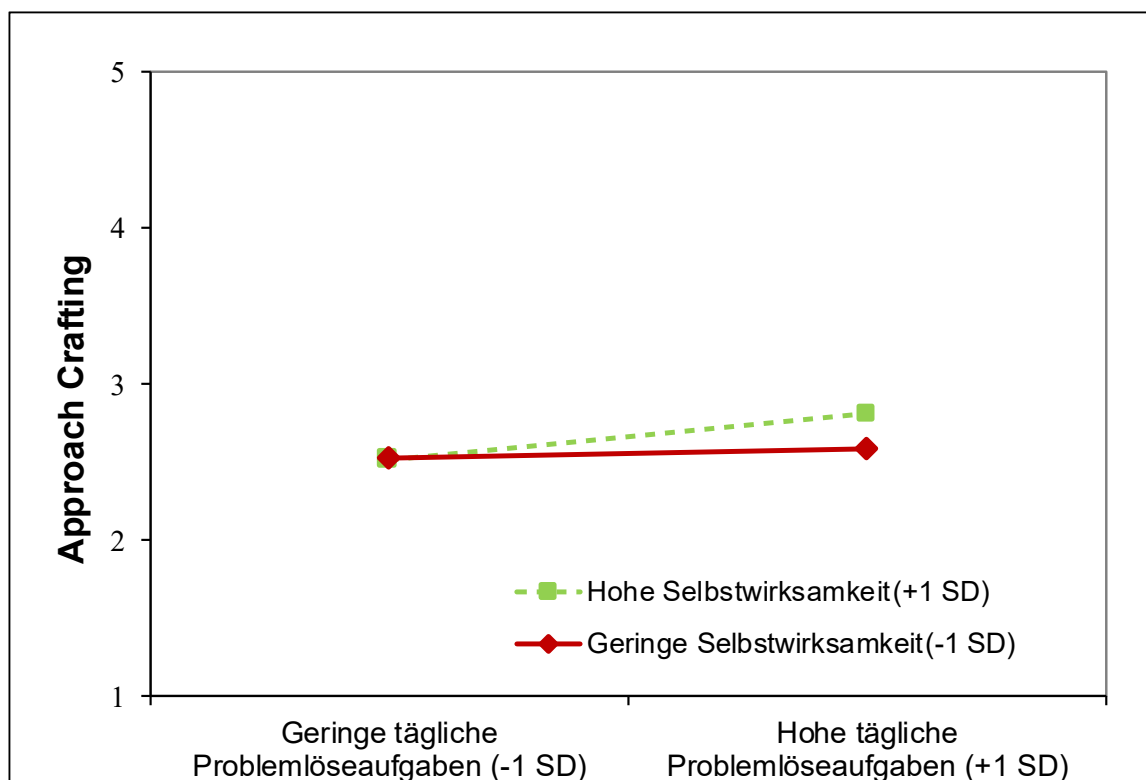
Abbildung 4*Moderator Vitalität auf Problemlöseaufgaben x Approach Crafting***Abbildung 5***Moderator Selbstwirksamkeit auf Problemlöseaufgaben x Approach Crafting*

Tabelle 5

Zusatzanalyse: Moderationsanalyse auf Tagesebene: Vitalität auf Problemlöseaufgaben x Approach und Avoidance Crafting

	Approach Crafting						Avoidance Crafting					
	Modell 9a			Modell 10a			Modell 9b			Modell 10b		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)												
Konstante	2.595	0.051	[2.489, 2.695]	2.595	0.050	[2.496, 2.697]	1.898	0.052	[1.790, 1.995]	1.898	0.052	[1.803, 2.020]
Personenmittelwert Problemlöseaufgaben	0.316	0.062	[0.200, 0.432]	0.316	0.062	[0.200, 0.437]	0.074	0.063	[-0.057, 0.204]	0.074	0.063	[-0.066, 0.211]
Personenmittelwert Vitalität	0.283	0.065	[0.146, 0.412]	0.284	0.065	[0.157, 0.408]	-0.314	0.066	[-0.456, -0.189]	-0.314	0.066	[-0.449, -0.196]
Ebene 1 (Tagesebene)												
Problemlöseaufgaben	0.123	0.025	[0.075, 0.173]	0.121	0.025	[0.073, 0.170]	0.035	0.023	[-0.008, 0.078]	0.035	0.023	[-0.010, 0.084]
Vitalität	0.071	0.065	[0.014, 0.123]	0.068	0.026	[0.018, 0.120]	-0.021	0.024	[-0.073, 0.029]	-0.022	0.024	[-0.066, 0.023]
Problemlöseaufgaben x Vitalität				0.148	0.037	[0.072, 0.225]				0.047	0.034	[-0.015, 0.119]
Varianzkomponenten												
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.452	0.672		0.446	0.668		0.485	0.696		0.484	0.696	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.417	0.646		0.413	0.642		0.355	0.596		0.355	0.595	
Devianz (df)		3175.0 (1394)			3159.0 (1393)			2990.1 (1394)			2988.3 (1393)	
Δ Devianz (df)		72.6*** (4)			16.1*** (1)			25.2*** (4)			1.9 (1)	
AIC		3189.0			3175.0			3004.1			3004.3	
BIC		3225.7			3216.9			3040.8			3046.2	

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

Tabelle 6

Zusatzanalyse: Moderationsanalyse auf Tagesebene: Selbstwirksamkeit auf Problemlöseaufgaben x Approach und Avoidance Crafting

	Approach Crafting						Avoidance Crafting					
	Modell 11a			Modell 12a			Modell 11b			Modell 12b		
	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI	Est.	SE	95% KI
Ebene 2 (Personenebene)												
Konstante	2.603	0.051	[2.515, 2.711]	2.612	0.051	[2.517, 2.733]	1.885	0.050	[1.783, 1.989]	1.885	0.051	[1.799, 1.986]
Personenmittelwert Problemlöseaufgaben	0.350	0.063	[0.222, 0.479]	0.350	0.063	[0.227, 0.473]	0.025	0.062	[-0.097, 0.153]	0.025	0.062	[-0.101, 0.158]
Personenmittelwert Selbstwirksamkeit	0.319	0.083	[0.132, 0.498]	0.315	0.083	[0.137, 0.489]	-0.477	0.082	[-0.648, -0.307]	-0.477	0.082	[-0.642, -0.312]
Ebene 1 (Tagesebene)												
Problemlöseaufgaben	0.133	0.025	[0.083, 0.183]	0.129	0.051	[0.082, 0.180]	0.031	0.023	[-0.017, 0.075]	0.032	0.023	[-0.014, 0.077]
Selbstwirksamkeit	0.123	0.037	[0.045, 0.199]	0.123	0.037	[0.055, 0.197]	-0.048	0.034	[-0.112, 0.023]	-0.048	0.034	[-0.115, 0.024]
Problemlöseaufgaben x Selbstwirksamkeit				0.182	0.049	[0.089, 0.279]				-0.019	0.046	[-0.110, 0.075]
Varianzkomponenten												
Ebene 2 Varianz der Konstante	0.464	0.681		0.465	0.682		0.461	0.679		0.461	0.679	
Ebene 1 Residuale Varianz	0.416	0.645		0.411	0.641		0.354	0.595		0.354	0.595	
Devianz (<i>df</i>)	3175.2	(1394)		3161.6	(1393)		2978.7	(1394)		2978.5	(1393)	
Δ Devianz (<i>df</i>)	72.5***	(4)		13.5***	(1)		36.7***	(4)		0.2	(1)	
AIC	3189.2			3117.6			2992.7			2994.5		
BIC	3225.9			3219.6			3029.4			3036.4		

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

Diskussion

Die vorliegende Studie untersuchte, inwieweit unterschiedliche Arten von Arbeitsaufgaben das Job Crafting beeinflussen. Die Ergebnisse bestätigten die Annahme, im Einklang mit bestehender Literatur, dass Problemlöseaufgaben zu verstärktem Approach Crafting führen. Konkret zeigte sich, dass Erwerbstätige an Tagen, an denen sie vermehrt mit Problemlöseaufgaben konfrontiert sind, ein höheres Maß an Approach Crafting aufweisen. Darüber hinaus berichten Personen, die generell häufiger Problemlöseaufgaben in ihrem Arbeitsalltag wahrnehmen, ein insgesamt höheres Maß an Approach Crafting als Personen mit einem geringeren Anteil solcher Aufgaben. Die Hypothese, dass Problemlöseaufgaben auch zu verstärktem Avoidance Crafting führen, konnte hingegen nicht bestätigt werden. Ebenso ließ sich kein signifikanter moderierender Effekt von Routineaufgaben auf den Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting beziehungsweise Avoidance Crafting nachweisen. Dennoch ermöglichten die durchgeführten Zusatzanalysen weiterführende Erkenntnisse über die zugrundeliegenden Wirkmechanismen, die im Folgenden diskutiert werden.

Entsprechend der theoretischen Herleitung führen Problemlöseaufgaben dann zu vermehrtem Approach Crafting, wenn sie als herausfordernd und karriereförderlich wahrgenommen werden. Vor diesem Hintergrund wurde geprüft, ob die Herausforderungsbewertung als Mediator fungiert und den Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting verstärkt. Diese Annahme wurde durch die Ergebnisse gestützt. Die Integration der Herausforderungsbewertung als Mediator konnte einen Teil des positiven Zusammenhangs zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting erklären. Dabei zeigten sich insbesondere auf der Personenebene stärkere Effekte. Das bedeutet, dass Personen, welche die Herausforderungsbewertung von Stressoren als stabiles Merkmal aufweisen und grundsätzlich häufiger Problemlöseaufgaben im Arbeitsalltag bearbeiten, tendenziell auch ein dauerhaft erhöhtes Maß an Approach Crafting zeigen. Ein ähnlich starker Zusammenhang war auch auf intraindividueller Ebene feststellbar, also die tagesbezogene Zunahme von Approach Crafting an Tagen mit mehr Problemlöseaufgaben.

Die Annahme, dass Problemlöseaufgaben mit einem höheren Maß an Avoidance Crafting einhergehen, wurde nicht bestätigt. Der zugrundeliegende Gedanke war, dass Problemlöseaufgaben insbesondere dann zu mehr Avoidance Crafting führen, wenn sie als hinderlich und belastend wahrgenommen werden. Sowohl auf Tages- als auch auf Personenebene wurde jedoch keine signifikanten direkten Zusammenhänge festgestellt. Die

ergänzenden Analysen zeigten jedoch, dass nur durch Einbezug der Hindernisbewertung als Mediator ein signifikanter indirekter Effekt auf Tagesebene vorlag. Der positive Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Avoidance Crafting konnte dadurch erklärt werden, dass die Aufgaben als hinderlich bewertet wurden. Dies spricht für eine vollständige (rein indirekte) Mediation (Zhao et al., 2010), da weder ein signifikanter direkter noch totaler Effekt vorlag. Möglicherweise war die Teststärke unzureichend oder es existiert ein weiterer, gegenläufig wirkender Mediator, der den direkten Zusammenhang überlagert. Das Vorliegen einer vollständigen Mediation legt nahe, dass eine Korrelation zwischen täglichen Problemlöseaufgaben und Avoidance Crafting nur dann besteht, wenn diese Aufgaben als hinderlich wahrgenommen werden.

Die Analyse der Subdimensionen des Job Crafting ergab, dass zwischen Problemlöseaufgaben und den Subdimensionen des Avoidance Crafting keine signifikanten bivariaten Korrelationen bestanden. Im Gegensatz dazu zeigten sich auf Personenebene für alle Subdimensionen des Approach Crafting signifikante positive Korrelationen mit mittleren bis großen Effektstärken. Auf Tagesebene traten, mit Ausnahme der Dimension verhaltensorientiertes Ressourcen Approach Crafting, kleinere Effekte, für die keine signifikanten Zusammenhänge mit Problemlöseaufgaben festgestellt wurden, auf. Auffällig war, dass diese Subdimension im Gegensatz zu den übrigen auch signifikant positiv mit allen Avoidance Crafting Subdimensionen korrelierte. Da dieses Item auch eine geringere Faktorladung aufwies, könnte es sich hierbei um ein Artefakt geringerer Reliabilität handeln. Allerdings wurden alle acht Subdimensionen jeweils durch ein Item repräsentiert, weshalb vom Ausschluss dieses Items abgesehen wurde. Insgesamt wiesen alle vier Subdimensionen des Approach Crafting beziehungsweise Avoidance Crafting untereinander sehr hohe positive Korrelationen auf Tages- und Personenebene auf. Zwischen den Subdimensionen von Approach Crafting und Avoidance Crafting hingegen zeigten sich nur wenige und geringe signifikante Zusammenhänge. Dies stützt die Annahme, dass beide Dimensionen konzeptionell getrennt betrachtet werden sollten und vermutlich kaum auf einen gemeinsamen übergeordneten Faktor laden.

Die Hypothese, dass Routineaufgaben als Moderator wirken, konnte aufgrund fehlender signifikanter Effekte nicht bestätigt werden. Die zugrundeliegende Annahme war, dass Routineaufgaben als Energieressource dienen und durch ihre Einfachheit die Selbstwirksamkeit fördern. Dementsprechend wäre anzunehmen, dass Personen, die mehr Routineaufgaben ausführen, verstärkt Approach Crafting und vermindert Avoidance Crafting zeigen. In Einklang mit dieser Überlegung zeigten sich in der Zusatzanalyse signifikante

positive Korrelationen zwischen Routineaufgaben und Vitalität sowie zwischen Routineaufgaben und Selbstwirksamkeit. Daraufhin wurden in weiteren Analysen Vitalität und Selbstwirksamkeit als alternative, proximale Moderatorvariablen eingesetzt. Die Ergebnisse zeigten, dass beide Variablen den positiven Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Approach Crafting verstärkten. Folglich bedeutet dies, dass Personen an Tagen, an denen sie sich vitaler oder selbstwirksamer fühlten und mit Problemlöseaufgaben konfrontiert wurden, mehr Approach Crafting zeigten. Es liegt allerdings nahe, dass Routineaufgaben ein zu distales Konstrukt darstellen, um diese Effekte direkt abzubilden und möglicherweise weitere gegenläufige Einflüsse enthalten. Für den Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Avoidance Crafting konnte hingegen auch unter Einbezug der neuen Moderatorvariablen kein signifikanter Effekt festgestellt werden.

Stärken und Schwächen der Studie

Da die Tagebuchstudie Daten von 205 Personen und 1404 vollständigen Arbeitstagen umfasste, wurde die angestrebte Stichprobengröße erreicht. Dadurch sollte die Teststärke ausreichend sein, um den erwarteten Effekte zu zeigen. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Akquise auf die DACH-Region und bestimmte Berufsgruppen beschränkt war. Eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf die Gesamtpopulation ist daher nur eingeschränkt möglich. Zudem beruhen die erhobenen Daten auf subjektiven Selbstauskünften, was die Reliabilität potenziell beeinträchtigen kann.

Dennoch zeigten die Modellanalysen eine gute Passung. Die interne Konsistenz der gemessenen Variablen war bei den meisten Konstrukten mit Cronbachs-Alpha-Werten über .75 als zufriedenstellend zu bewerten. Eine Ausnahme stellte die Skala für Approach Crafting auf Tagesebene dar, deren interne Konsistenz mit $\alpha = .65$ unter dem gewünschten Schwellenwert lag. Zwei der vier Items dieser Skala wiesen lediglich geringe Faktorladungen von .44 und .47 auf. Eine Anpassung der Items war jedoch nicht möglich, da jedes Item eine eigene Subdimension des Job Crafting abbildet und damit für die inhaltliche Vollständigkeit der Messung essenziell war. Die geringe Reliabilität spiegelt sich somit direkt in der Messqualität wider. Hinzu kommt, dass der zugrunde liegende Fragebogen, die AAJCS, erst kürzlich validiert wurde und bislang nur begrenzte empirische Anwendung erfahren hat (Lopper et al., 2024). Insbesondere zur Variable Avoidance Crafting liegt bislang nur wenig empirische Evidenz vor. Zusätzlich berichteten Teilnehmer*innen Schwierigkeiten beim Ausfüllen der Skala, da in manchen Berufen der Handlungsspielraum zum aktiven Job Crafting fehle, wodurch einige Items möglicherweise als unpassend empfunden wurden. Für

zukünftige Forschung erscheint daher eine Überarbeitung und kontextspezifischere Anpassung der Skala empfehlenswert, um Approach Crafting und Avoidance Crafting präziser zu erfassen.

Routineaufgaben wurden in dieser Studie basierend auf der vorliegenden Forschungslage mit Gewohnheiten gleichgesetzt und mittels der SRHI-Skala erhoben. Während Gewohnheiten weitgehend automatisiert und unbewusst ablaufen, ist dies bei Routineaufgaben nicht zwingend der Fall. Die theoretische Annahme der Studie war, dass Routineaufgaben durch ihre Machbarkeit sowohl die Vitalität fördern als auch das Gefühl der Selbstwirksamkeit stärken können. Routineaufgaben werden im Gegensatz zu Gewohnheiten teilweise bewusst wahrgenommen. Auch die Selbstwirksamkeit ist ein Prozess, der erst durch Bewusstmachung entsteht. Möglicherweise war die verwendete Skala daher nicht spezifisch genug, um diese bewussten Prozesse adäquat abzubilden. Auch wenn die interne Konsistenz für die verwendeten Items sehr hoch war, könnte dadurch die Validität gelitten haben. Dagegen spricht, dass einzelne Items konkret nach Automatismen und Routinen fragen. Dennoch wäre für zukünftige Untersuchungen eine präzisere Abgrenzung und Entwicklung einer dedizierten Messskala für Routineaufgaben sinnvoll.

Darüber hinaus zeigte sich ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen Problemlöse- und Routineaufgaben, welcher zwar auf Personenebene hoch, aber auf Tagesebene nur klein bis mittel war. Theoretisch sollten unterschiedliche Aufgabentypen unabhängig voneinander auftreten können. Praktisch sind Arbeitstage jedoch zeitlich begrenzt, wodurch sich Aufgabenarten gegenseitig verdrängen können. Das könnte die negative Korrelation erklären: Ein höheres Maß an Problemlöseaufgaben reduziert zwangsläufig die Zeit für Routineaufgaben und umgekehrt. Dies schränkt den Handlungsspielraum zum Job Crafting und Priorisierung unterschiedlicher Aufgabenarten im Tagesverlauf ein, was sich wiederum auf die Ergebnisse auswirken könnte.

Insgesamt gelang es der vorliegenden Studie, viele der genannten Limitationen methodisch zu berücksichtigen. Ergänzend zur präregistrierten Hauptanalyse wurden Validierungsanalysen durchgeführt, um sowohl das neu entwickelte AAJCS als auch die theoretischen Annahmen weiter empirisch abzusichern. Die Ergebnisse wurden zudem in bestehende theoretische Modelle eingebettet, mit dem Ziel, zur Weiterentwicklung des Forschungsfeldes im Bereich Job beizutragen.

Theoretische Implikationen

Die vorliegende Arbeit reiht sich in den aktuellen Forschungsstand zum Thema Job Crafting ein und leistet insbesondere im Bereich des Avoidance Crafting Pionierarbeit für

weiterführende Studien. Die Resultate zum Approach Crafting bestätigen weitgehend bestehende theoretische Modelle. So stärken die Ergebnisse insbesondere das JD-R-Modell sowie die COR-Theorie als Grundlage zur Erklärung der Zusammenhänge zwischen bestimmten Aufgabentypen und Approach Crafting (Bakker & Demerouti, 2017; Hobfoll & Shirom, 2001). Darüber hinaus unterstreichen die Ergebnisse ein zentrales Element des CHSF, die Bedeutung subjektiver Bewertungen von Aufgaben für das resultierende Job-Crafting-Verhalten (Podsakoff et al., 2023). Die Daten erweitern den bisherigen Wissensstand zudem um die Erkenntnis, dass Vitalität und Selbstwirksamkeit positive Effekte auf Approach Crafting ausüben.

Demgegenüber bestehen weiterhin Forschungslücken im Bereich des Avoidance Crafting sowie hinsichtlich der Rolle von Routineaufgaben. Da in der vorliegenden Studie keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den untersuchten Variablen und Avoidance Crafting festgestellt wurden, sollte zukünftige Forschung zusätzliche theoretische Modelle in Betracht ziehen. In diesem Zusammenhang erscheint insbesondere das Stress-as-Offense-to-Self-Modell vielversprechend, welches die Bedrohung des Selbstwertgefühls durch hohe berufliche Anforderungen beschreibt und in Verbindung mit der Hindernisbewertung neue Erklärungspotenziale bietet (Semmer et al., 2019). Überdies fehlt bislang eine differenzierte empirische Bewertung des Avoidance Crafting im organisatorischen und individuellen Kontext, etwa in Bezug auf mögliche schützende oder schädliche Effekte. Eine solche empirische Fundierung könnte die theoretische Auseinandersetzung mit dieser Form des Job Crafting erheblich bereichern (Tims et al., 2022).

Auch die Rolle von Routineaufgaben im Arbeitskontext ist bislang wenig erforscht. In der vorliegenden Studie zeigten sich Zusammenhänge zwischen Routineaufgaben und Vitalität sowie zwischen Routineaufgaben und Selbstwirksamkeit. Diese Befunde decken sich mit dem Effort-Recovery-Modell (van Veldhoven, 2008). Allerdings konnten trotz der theoretisch fundierten Annahmen keine direkten Zusammenhänge zwischen Routineaufgaben und Job-Crafting-Verhalten festgestellt werden. Gerade im Hinblick auf die zunehmende Automatisierung durch KI und die damit einhergehende Veränderung von Routinetätigkeiten besteht erheblicher Forschungsbedarf. Künftige Studien könnten sich intensiver mit der Frage befassen, wie sich automatisierbare Tätigkeiten auf die subjektive Wahrnehmung von Aufgaben und das Ausmaß an Job Crafting auswirken (Dwivedi et al., 2021; Santhosh et al., 2023).

Praktische Implikationen

Ziel dieser Studie war es, den Zusammenhang zwischen der Aufgabenstruktur und dem Job Crafting, sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer*innen, aufzuzeigen. Wie eingangs erläutert, verändern sich durch den verstärkten Einsatz von KI die Arbeitsinhalte und -abläufe zunehmend. Unternehmen erwarten zudem von ihren Mitarbeitenden ein hohes Maß an Motivation, Proaktivität, Zukunftsorientierung und Leistungsbereitschaft, also Verhaltensweisen, die dem Approach Crafting zugeordnet werden. Gleichzeitig soll ein Ausweichen vor anspruchsvollen Aufgaben oder sozialen Interaktionen, wie beim Avoidance Crafting, vermieden werden.

Die vorliegende Studie zeigt, dass Problemlöseaufgaben mit einem Anstieg von Approach Crafting einhergehen, jedoch keinen Einfluss auf Avoidance Crafting haben. Daraus lässt sich ableiten, dass komplexe Arbeitsaufgaben zentrale Prädiktoren proaktiven Verhaltens darstellen und auch durch KI-Anwendungen nicht vollständig eliminiert werden sollten. Entscheidend ist hierbei jedoch die subjektive Bewertung dieser Aufgaben. Herausfordernd und karriereförderlich wahrgenommene Problemlöseaufgaben fördern das proaktive Verhalten durch Approach Crafting. Werden diese Aufgaben dagegen als hinderlich und überfordernd wahrgenommen, korreliert dies wiederum mit Avoidance Crafting. Unternehmen sollten daher für den Bewertungsstil ihrer Mitarbeitenden sensibilisiert werden. Maßnahmen wie Schulungen zur Förderung der Selbstgestaltung im Arbeitskontext können hier hilfreich sein, sofern die Beschäftigten durch die Gestaltung nicht überfordert werden. Studien zeigten damit einhergehend, dass Job-Crafting-Interventionen langfristig positive Effekte auf das Arbeitsengagement und die Leistung haben (Oprea et al., 2019; Van Wingerden et al., 2017).

Routineaufgaben zeigten in dieser Studie keinen direkten Einfluss auf Approach Crafting oder Avoidance Crafting. Es konnte jedoch festgestellt werden, dass sie Vitalität und Selbstwirksamkeit erhöhen, welche wiederum Approach Crafting begünstigen. Daraus ergibt sich die Empfehlung, den regenerativen und selbstwirksamkeitsförderlichen Charakter von Routineaufgaben anzuerkennen. Schulungen könnten Mitarbeitende dabei unterstützen, den Wert dieser Tätigkeiten bewusster wahrzunehmen. Der Einsatz von KI zur Übernahme von Routineaufgaben sollte daher mit Bedacht erfolgen, da diese Aufgaben eine wertvolle Ressource für Vitalität und Selbstwirksamkeit darstellen können. Alternativ könnten weitere Arbeitsstrategien eingesetzt werden, welche die Selbstwirksamkeit und Vitalität der Beschäftigten erhöht, um die Reduktion dieser Ressourcen durch mangelnde Routineaufgaben auszugleichen. Dafür würden sich regelmäßige Pausen und klare Zielsetzungen, das

Sichtbarmachen von Erfolgen oder verbale Ermutigung anbieten (Bandura, 1997; E. M. Hunter & Wu, 2016).

Zusammenfassend zeigt die Studie, dass sowohl als herausfordernd bewertete Problemlöseaufgaben als auch die positiven Effekte von Routineaufgaben auf Selbstwirksamkeit und Vitalität das proaktive Job Crafting fördern. Auch wenn zu Avoidance Crafting nur begrenzte Aussagen getroffen werden konnten, erscheint eine Sensibilisierung für diese Verhaltensform, etwa im Hinblick auf Prävention von Kündigungen oder Leistungseinbußen, essenziell. Insgesamt wird empfohlen, dass der Einsatz von KI nicht nur unter Effizienzgesichtspunkten erfolgt, sondern auch die alltägliche Aufgabenstruktur berücksichtigt. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Problemlöseaufgaben und Routineaufgaben sollte erhalten bleiben, um die Folgen von Approach Crafting, wie Selbstgestaltungskraft und das Arbeitsengagement der Mitarbeitenden, zu fördern (Rudolph et al., 2017).

Fazit

Die vorliegende Studie liefert einen wichtigen Beitrag zum Verständnis der Zusammenhänge zwischen Aufgabenstruktur und Job Crafting. Problemlöseaufgaben wirken als wesentliche Auslöser für Approach Crafting, insbesondere dann, wenn sie von Arbeitnehmer*innen als herausfordernd, aber machbar eingeschätzt werden. Diese Ergebnisse stützen theoretische Modelle wie das JD-R Modell sowie die COR-Theorie. Avoidance Crafting hingegen ließ sich nicht direkt durch die untersuchten Aufgabentypen vorhersagen. Erst unter Einbezug eines hindernisorientierten Bewertungsstils zeigte sich ein indirekter Zusammenhang zwischen Problemlöseaufgaben und Avoidance Crafting. Dies unterstreicht die Bedeutung kognitiver Bewertungen im Sinne des CHSF. Es legt zudem nahe, dass individuelle Wahrnehmungsstile zentrale Mediatoren jobbezogenen Verhaltens darstellen. Ein Aspekt, der bisher im Kontext von Avoidance Crafting kaum empirisch untersucht wurde. Auch Routineaufgaben wurden in dieser Studie als wichtige Ressource für Job Crafting identifiziert. Zwar zeigten sie keinen direkten Effekt auf das Job-Crafting-Verhalten, jedoch steigerten sie die Vitalität und Selbstwirksamkeit, welche wiederum zu vermehrtem Approach Crafting führen können.

Ausgangspunkt der Studie war die Frage, wie sich der aktuelle Arbeitswandel, insbesondere der zunehmende Einsatz von KI, auf die Aufgabenstruktur von Erwerbstätigen und damit auf das Job Crafting auswirkt. Die Befunde deuten darauf hin, dass eine vollständige Auslagerung komplexer Aufgaben an KI mit einem Rückgang von Approach Crafting einhergehen kann. Hingegen scheint die Übernahme der Routineaufgaben durch KI

dann möglich zu sein, wenn gleichzeitig Maßnahmen ergriffen werden, welche die Vitalität und Selbstwirksamkeit seitens der Beschäftigten erhöhen. Unternehmen sind daher gefordert, eine ausgewogene Aufgabenstruktur unter Berücksichtigung individueller Bewertungsstile der Mitarbeitenden bereitzustellen. Alternativ sollten geeignete Maßnahmen eingeführt werden, wie ausreichend Pausen, klare Zielvorgaben, die Sichtbarmachung von Erfolgen sowie verbale Ermutigung, um die Defizite an Selbstwirksamkeit und Vitalität durch fehlende Routineaufgaben zu kompensieren. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Job Crafting nicht ausschließlich durch objektive Aufgabenmerkmale, sondern maßgeblich durch deren subjektive Bewertung geprägt wird. Organisationen sollten deshalb neben der Strukturierung und Wahrnehmung von Arbeitsaufgaben auch gezielt die Selbstgestaltungskompetenz ihrer Beschäftigten fördern. Auf diese Weise kann das proaktive, organisationsförderliche Approach Crafting gestärkt und, vorbehaltlich weiterer empirischer Untersuchungen, das potenziell nachteilige Avoidance Crafting reduziert werden.

Literaturverzeichnis

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3–30.
<https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>
- Arend, M. G., & Schäfer, T. (2019). Statistical power in two-level models: A tutorial based on Monte Carlo simulation. *Psychological Methods*, 24(1), 1–19.
<https://doi.org/10.1037/met0000195>
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199–214.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.199>
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
<https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1998). Computing inequality: Have computers changed the labor market? *Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1169–1213.
<https://doi.org/10.1162/0033553985555874>
- Avni-Babad, D. (2011). Routine and feelings of safety, confidence, and well-being. *British Journal of Psychology*, 102(2), 223–244. <https://doi.org/10.1348/000712610X513617>
- Bai, J. Y., Tian, Q., & Liu, X. (2021). Examining job complexity on job crafting within conservation of resources theory: A dual-path mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 737108. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.737108>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417–430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. I. (2016). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, 69(1), 169–189.
<https://doi.org/10.1177/0018726715581690>

- Ballweber, V. L. (in prep.). *Zeitdruck und Arbeitsengagement: Die Rolle von Selbstwirksamkeit und kognitiver Bewertung im Arbeitsalltag* [Time pressure and work engagement: The role of self-efficacy and cognitive appraisal in everyday working life] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bates, D., Mächler, M., Bolker, B., & Walker, S. (2015). Fitting linear mixed-effects models using lme4. *Journal of Statistical Software*, 67(1), 1–48.
<https://doi.org/10.18637/jss.v067.i01>
- Bavik, A., Bavik, Y. L., & Tang, P. M. (2017). Servant leadership, employee job crafting, and citizenship behaviors: A cross-level investigation. *Cornell Hospitality Quarterly*, 58(4), 364–373. <https://doi.org/10.1177/1938965517719282>
- Berdicchia, D., Nicolli, F., & Masino, G. (2016). Job enlargement, job crafting and the moderating role of self-competence. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 318–330. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2014-0019>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In *Purpose and meaning in the workplace* (S. 81–104). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14183-005>
- Bindl, U. K., Unsworth, K. L., Gibson, C. B., & Stride, C. B. (2019). Job crafting revisited: Implications of an extended framework for active changes at work. *Journal of Applied Psychology*, 104(5), 605–628. <https://doi.org/10.1037/apl0000362>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 67–93. <https://doi.org/10.1002/job.541>
- Borck, N. C. (in prep.). *Do it now or later? How responsibility, self-efficacy and stressor attribution shape workplace procrastination* [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2018). A role–resource approach–avoidance model of job crafting: A multimethod integration and extension of job crafting theory. *Academy of Management Journal*, 61(2), 499–522. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0604>
- Bryan, J., Hester, J., Robinson, D., Wickham, H., & Dervieux, C. (2024). *reprex: Prepare reproducible example code via the clipboard*. <https://CRAN.R-project.org/package=reprex>

- Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2025). Generative AI at work. *Quarterly Journal of Economics*, qjae044. <https://doi.org/10.1093/qje/qjae044>
- 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>
- Cheng, J.-C., Chen, C.-Y., Teng, H.-Y., & Yen, C.-H. (2016). Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2016.06.001>
- Cheng, J.-C., & O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>
- Cullinane, S.-J., Bosak, J., Flood, P. C., & Demerouti, E. (2017). Job crafting for lean engagement: The interplay of day and job-level characteristics. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1320280>
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237–247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457–469. <https://doi.org/10.1037/a0039002>
- Dierdorff, E. C., & Jensen, J. M. (2018). Crafting in context: Exploring when job crafting is dysfunctional for performance effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 463–477. <https://doi.org/10.1037/apl0000295>
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., Duan, Y., Dwivedi, R., Edwards, J., Eirug, A., Galanos, V., Ilavarasan, P. V., Janssen, M., Jones, P., Kar, A. K., Kizgin, H., Kronemann, B., Lal, B., Lucini, B., ... Williams, M. D. (2021). Artificial Intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57, 101994. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002>
- Ebert, T., & Bipp, T. (2022). Tomayto, tomahto? An empirical comparison and integration of job crafting perspectives. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(4), 307–319. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000669>

- Elliot, A. J. (2006). The hierarchical model of approach-avoidance motivation. *Motivation and Emotion*, 30(2), 111–116. <https://doi.org/10.1007/s11031-006-9028-7>
- Esteves, T., & Lopes, M. P. (2017). Crafting a calling: The mediating role of calling between challenging job demands and turnover intention. *Journal of Career Development*, 44(1), 34–48. <https://doi.org/10.1177/0894845316633789>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fong, C. Y. M., Tims, M., Khapova, S. N., & Beijer, S. (2021). Supervisor reactions to avoidance job crafting: The role of political skill and approach job crafting. *Applied Psychology*, 70(3), 1209–1241. <https://doi.org/10.1111/apps.12273>
- Foster, E. D., & Deardorff, A. (2017). Open Science Framework (OSF). *Journal of the Meidacl Library Association*, 105. <https://doi.org/10.5195/JMLA.2017.88>
- Funder, D. C., & Ozer, D. J. (2019). Evaluating effect size in psychological research: Sense and nonsense. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.1177/2515245919847202>
- Geldhof, G. J., Preacher, K. J., & Zyphur, M. J. (2014). Reliability estimation in a multilevel confirmatory factor analysis framework. *Psychological Methods*, 19(1), 72–91. <https://doi.org/10.1037/a0032138>
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and Individual Differences*, 102, 74–78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.069>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.5465/19416520903047327>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Harju, L. K., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2021). The double-edged sword of job crafting: The effects of job crafting on changes in job demands and employee well-being. *Human Resource Management*, 60(6), 953–968. <https://doi.org/10.1002/hrm.22054>
- Harju, L. K., Schaufeli, W. B., & Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 2–14. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2016-0237>

- Headrick, L., Newman, D. A., Park, Y. A., & Liang, Y. (2023). Recovery experiences for work and health outcomes: A meta-analysis and recovery-engagement-exhaustion model. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 821–864.
<https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In *Handbook of organizational behavior*, 2nd ed., rev. Ed. And exp.ed (S. 57–80). Marcel Dekker.
- Huang, M. H., & Rust, R. T. (2018). Artificial intelligence in service. *Journal of Service Research*. <https://doi.org/10.1177/1094670517752459>
- Hughes, J., & Beiner, D. (2023). *reghelper: Helper functions for regression analysis*.
<https://CRAN.R-project.org/package=reghelper>
- Hunter, E. M., & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302–311.
<https://doi.org/10.1037/apl0000045>
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96(1), 72–98. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.1.72>
- Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 753–762. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.753>
- Jandrasits, P. (in prep.). *Verantwortungsübernahme am Arbeitsplatz: Wie Resilienz und Stressbewertung die Auswirkungen von beruflicher Verantwortung auf tägliches Arbeitsengagement beeinflussen* [Taking responsibility at work: How stress appraisal and resilience influence the impact of job responsibility on daily work engagement] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2025). *semTools: Useful tools for structural equation modeling*. <https://CRAN.R-project.org/package=semTools>
- Junker, T. L., Fong, C. Y. M., Gorgievski, M., Gawke, J. C. L., & Bakker, A. B. (2023). From job crafting to job quitting? Testing a wise proactivity perspective. *Career Development International*, 28(6/7), 666–685. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0163>

- Kim, G.-N., & Lee, Y.-M. (2016). Towards high performance organization: The impacts of job characteristics and job crafting. *International Journal of U- and e- Service, Science and Technology*, 9(2), 85–100. <https://doi.org/10.14257/ijunesst.2016.9.2.10>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Can empowering leaders affect subordinates' well-being and careers because they encourage subordinates' job crafting behaviors? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(2), 184–194. <https://doi.org/10.1177/1548051817727702>
- Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 772–786. <https://doi.org/10.1037/apl0000308>
- Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 28–44. <https://doi.org/10.1002/job.2109>
- Kraft, T. (in prep.). *Prokrastination unter Druck: Eine Tagebuchstudie zur Aufschiebung komplexer, unvorhersehbarer Aufgaben unter hoher Arbeitsbelastung* [Procrastination under pressure: A diary study on the postponement of complex, unpredictable tasks under high workloads] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Kühner, C., Stein, M., & Zacher, H. (2024). A person-environment fit approach to environmental sustainability in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 95, 102270. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2024.102270>
- 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. *The Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- LePine, M. A. (2022). The challenge-hindrance stressor framework: An integrative conceptual review and path forward. *Group & Organization Management*, 47(2), 223–254. <https://doi.org/10.1177/10596011221079970>
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *The Academy of Management Journal*, 59(3), 1036–1059. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0778>
- Li, S., Meng, B., & Wang, Q. (2022). The double-edged sword effect of relational Crafting on job well-being. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.713737>

- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2018). Leadership, job crafting, and employee health and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 620–632. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2017-0191>
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30–50. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767>
- Liu, P., & Li, Z. (2012). Task complexity: A review and conceptualization framework. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 42(6), 553–568. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2012.09.001>
- Lopper, E., Horstmann, K. T., & Hoppe, A. (2024). The approach-avoidance job crafting scale: Development and validation of a measurement of the hierarchical structure of job crafting. *Applied Psychology*, 73(1), 93–134. <https://doi.org/10.1111/apps.12466>
- Loureiro, S. M. C., Bilro, R. G., & Neto, D. (2023). Working with AI: Can stress bring happiness? *Service Business*, 17(1), 233–255. <https://doi.org/10.1007/s11628-022-00514-8>
- Maedche, A., Legner, C., Benlian, A., Berger, B., Gimpel, H., Hess, T., Hinz, O., Morana, S., & Söllner, M. (2019). AI-based digital assistants. *Business & Information Systems Engineering*, 61(4), 535–544. <https://doi.org/10.1007/s12599-019-00600-8>
- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should we be “challenging” employees?: A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949–961. <https://doi.org/10.1002/job.2412>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4>
- Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. *Science*, 381(6654), 187–192. <https://doi.org/10.1126/science.adh2586>
- Ohly, S., Göritz, A. S., & Schmitt, A. (2017). The power of routinized task behavior for energy at work. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 132–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.08.008>

- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 257–279. <https://doi.org/10.1002/job.376>
- Oprea, B. T., Barzin, L., Vîrgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723–741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1646728>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>
- Parker, S. K., Wang, Y., & Liao, J. (2019). When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(Volume 6, 2019), 221–248. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015302>
- Podsakoff, N. P., Freiburger, K. J., Podsakoff, P. M., & Rosen, C. C. (2023). Laying the foundation for the challenge–hindrance stressor framework 2.0. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(Volume 10, 2023), 165–199. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-080422-052147>
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- 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>
- Prem, R., Scheel, T. E., Weigelt, O., Hoffmann, K., & Korunka, C. (2018). Procrastination in daily working life: A diary study on within-person processes that link work characteristics to workplace procrastination. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01087>
- R Core Team. (2023). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>

- Rasch, B., Frieze, M., Hofmann, W., & Naumann, E. (2014). *Quantitative methoden 1: Einführung in die statistik für psychologen und sozialwissenschaftler*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-43524-3>
- Rengshausen, T. (in prep.). *Die Balance von Arbeitsmenge und Aufblühen, unter Berücksichtigung von Selbstwirksamkeit und Job Autonomie* [The balance between workload and flourishing, regarding self-efficacy and job autonomy] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- 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>
- Rofcanin, Y., Berber ,Aykut, Koch ,Stefan, & and Sevinc, L. (2016). Job crafting and I-deals: A study testing the nomological network of proactive behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(22), 2695–2726. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091370>
- Rosen, C. C., Dimotakis, N., Cole, M. S., Taylor, S. G., Simon, L. S., Smith, T. A., & Reina, C. S. (2020). When challenges hinder: An investigation of when and how challenge stressors impact employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1181–1206. <https://doi.org/10.1037/apl0000483>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Santhosh, A., Unnikrishnan, R., Shibu, S., Meenakshi, K. M., & Joseph, G. (2023). AI Impact on job automation. *International Journal of Engineering Technology and Management Sciences*. <https://doi.org/10.46647/ijetms.2023.v07i04.055>
- Schmied, K. (2025). *Zeitdruck und subjektive Vitalität im Arbeitsalltag: Die Rolle von körperlicher Aktivität und Resilienz* [Time pressure and subjective vitality at work: The role of physical activity and resilience] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Schmitt, A., Zacher, H., & Frese, M. (2012). The buffering effect of selection, optimization, and compensation strategy use on the relationship between problem solving demands

- and occupational well-being: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/a0027054>
- Searle, B. J., & Auton, J. C. (2015). The merits of measuring challenge and hindrance appraisals. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(2), 121–143. <https://doi.org/10.1080/10615806.2014.931378>
- Sebzda, K. W. (in prep.). *Die Rolle des Zusammenspiels von Zeitdruck und Selbstwirksamkeit für das Flow-Erleben und die Vitalität im Arbeitsalltag* [The role of the interaction between time pressure and self-efficacy in flow experience and vitality in everyday work life] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2019). Stress as offense to self: A promising approach comes of age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Shaw, J. D., & Gupta, N. (2004). Job complexity, performance, and well-being: When does supplies-values fit matter? *Personnel Psychology*, 57(4), 847–879. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00008.x>
- Shin, Y., & Hur, W.-M. (2021). Do organizational health climates and leader health mindsets enhance employees' work engagement and job crafting amid the pandemic? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12123. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212123>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Smith, S. A., Kass, S. J., Rotunda, R. J., & Schneider, S. K. (2006). If at first you don't succeed: Effects of failure on general and task-specific self-efficacy and performance. *North American Journal of Psychology*, 8(1), 171–182.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Staab, A., Hansen, K. S., & Grønli, T.-M. (2021). Automation of routine work: A case study of employees' experiences of work meaningfulness. 156-165. <https://doi.org/10.24251/HICSS.2021.018>
- Stefanovic, N. (in prep.). *Emotionale Erschöpfung am Arbeitsplatz: Die Rollen von Zeitdruck, sozialer Unterstützung und Kontrolle* [Emotional exhaustion in the workplace: The

- roles of time pressure, social support and job control] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Stegmann, S., Dick, R. van, Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., & Wu, T. T.-C. (2010). Der work design questionnaire. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54(1), 1–28. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000002>
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285. https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202_4
- Thun, S., & Bakker, A. B. (2018). Empowering leadership and job crafting: The role of employee optimism. *Stress and Health*, 34(4), 573–581. <https://doi.org/10.1002/smi.2818>
- Tian, Q., Bai, J., & Wu, T. (2022). Should we be „challenging“ employees? A study of job complexity and job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103165. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103165>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), Article 2. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: Current trends and future research directions. *Career Development International*, 27(1), 54–78. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0216>
- Tingley, D., Yamamoto, T., Hirose, K., Keele, L., & Imai, K. (2014). mediation: R Package for Causal Mediation Analysis. *Journal of Statistical Software*, 59(5), 1–38.
- Tyson, L. D., & Zysman, J. (2022). Automation, AI & work. *Daedalus*, 151(2), 256–271. https://doi.org/10.1162/daed_a_01914
- van Veldhoven, M. J. P. M. (2008). Need for recovery after work: An overview of construct, measurement and research. In J. Houdmont & S. Leka (Hrsg.), *Occupational health psychology* (S. 1–25). Nottingham University Press.

- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management, 56*(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Verplanken, B., & Orbell, S. (2003). Reflections on past behavior: A self-report index of habit strength. *Journal of Applied Social Psychology, 33*(6), 1313–1330. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01951.x>
- Wall, T. D., Corbett, J. M., Clegg, C. W., Jackson, P. R., & Martin, R. (1990). Advanced manufacturing technology and work design: Towards a theoretical framework. *Journal of Organizational Behavior, 11*(3), 201–219. <https://doi.org/10.1002/job.4030110304>
- Werner, M.-L. (2025). *Flexibilität am Arbeitsplatz: Der Zusammenhang flexibler Homeoffice-Nutzung mit dem Arbeitsengagement unter Berücksichtigung von Autonomie* [Flexibility in the workplace: The relationship of working from home and work engagement considering the role of autonomy] [Unpublished master's thesis]. University of Vienna.
- Weseler, D., & Niessen, C. (2016). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology, 31*(3), 672–685. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0269>
- Wickham, H., Averick, M., Bryan, J., Chang, W., McGowan, L. D., François, R., Grolemund, G., Hayes, A., Henry, L., Hester, J., Kuhn, M., Pedersen, T. L., Miller, E., Bache, S. M., Müller, K., Ooms, J., Robinson, D., Seidel, D. P., Spinu, V., ... Yutani, H. (2019). Welcome to the tidyverse. *Journal of Open Source Software, 4*(43), 1686. <https://doi.org/10.21105/joss.01686>
- Wickham, H., François, R., Henry, L., Müller, K., & Vaughan, D. (2023). *dplyr: A grammar of data manipulation*. <https://CRAN.R-project.org/package=dplyr>
- Wirtz, M. (2019). *Dorsch—Lexikon der psychologie (19. Auflage)*.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Yang, R., Ming, Y., Ma, J., & Huo, R. (2017). How do servant leaders promote engagement? A bottom-up perspective of job crafting. *Social Behavior and Personality, 45*(11), 1815–1827. <https://doi.org/10.2224/sbp.6704>
- Zacher, H., Brailsford, H. A., & Parker, S. L. (2014). Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 287–297. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.005>

- Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 291–318.
<https://doi.org/10.1002/job.683>
- Zampetakis, L. A. (2022). Does an overall job crafting dimension exist? A multidimensional item response theory analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(1), 32–35. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000638>
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126–146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.
<https://doi.org/10.1086/651257>
- Zhu, Z., Kuykendall, L., & Zhang, X. (2019). The impact of within-day work breaks on daily recovery processes: An event-based pre-/post-experience sampling study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 92(1), 191–211.
<https://doi.org/10.1111/joop.12246>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Veranschaulichung des theoretischen Modells	19
Abbildung 2 Herausforderungs- und Hindernisbewertung als Mediatoren	29
Abbildung 3 Vitalität und Selbstwirksamkeit als Moderatoren	34
Abbildung 4 Moderator Vitalität auf Problemlöseaufgaben x Approach Crafting	37
Abbildung 5 Moderator Selbstwirksamkeit auf Problemlöseaufgaben x Approach Crafting..	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas, Intraklassenkorrelationen und bivariate Korrelationen	26
Tabelle 2 Ergebnisse aus Moderationsanalyse auf Tagesebene: Problemlöseaufgaben x Routineaufgaben auf Approach und Avoidance Crafting.....	28
Tabelle 3 Zusatzanalyse: Mediationsanalyse: Problemlöseaufgaben über Herausforderungsbewertung zu Approach Crafting	32
Tabelle 4 Zusatzanalyse: Mediationsanalyse: Problemlöseaufgaben über Hindernisbewertung zu Avoidance Crafting	33
Tabelle 5 Zusatzanalyse: Moderationsanalyse auf Tagesebene: Vitalität auf Problemlöseaufgaben x Approach und Avoidance Crafting	38
Tabelle 6 Zusatzanalyse: Moderationsanalyse auf Tagesebene: Selbstwirksamkeit auf Problemlöseaufgaben x Approach und Avoidance Crafting	39

Anhang A

Fragebogen Studienregistrierung:

Teilnehmer*inneninformation und Einwilligungserklärung zur Teilnahme an der Studie:

Herausforderungen im Arbeitsalltag (Masterarbeiten)

Sehr geehrte*r Teilnehmer*in,

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

1. Inhalt und Ziel der Studie

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

2. Ablauf der Studie

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

3. Verwendung der Daten

Jegliche Informationen, die wir von Ihnen erhalten, werden vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Es ist geplant die Ergebnisse und Primärdaten dieser Studie auch als wissenschaftliche Publikationen zu veröffentlichen. Dies geschieht in anonymisierter Form, d.h. ohne dass die Daten einer spezifischen Person zugeordnet werden können. Die vollständig anonymisierten Daten dieser Studie SR01 werden voraussichtlich als "offene Daten" (open data) in einem internetbasierten Datenarchiv (z.B. OSF, ZPID, GESIS etc.) zugänglich gemacht. Damit folgt diese Studie Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) zur Qualitätssicherung in der Forschung.

4. Freiwilligkeit

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

5. Risiken

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

6. Aufwandsentschädigung

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

7. Weitere Fragen?

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

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

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

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

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

Verwendete Items für die Hauptanalysen:**Problemlöseaufgaben**

1. Heute verlangt meine Tätigkeit ungewöhnliche Ideen oder Problemlösungen.
2. Heute beinhaltet meine Tätigkeit den Umgang mit neuen Problemen.
3. Heute muss ich bei meiner Tätigkeit Probleme lösen, für die es keine eindeutige Lösung gibt.
4. Heute ist Kreativität für meine Tätigkeit wichtig.

Routineaufgaben

1. Meine heutigen Arbeitsaufgaben bearbeite ich automatisch.
2. Meine heutigen Arbeitsaufgaben bearbeite ich, ohne mich bewusst daran erinnern zu müssen.
3. Meine heutigen Tätigkeiten gehören zu meiner (täglichen, wöchentlichen, monatlichen) Routine.
4. Über meine heutigen Tätigkeiten muss ich nicht nachdenken, während ich sie mache.

Approach Crafting

1. Ich suchte nach Aufgaben, bei denen ich meine Fähigkeiten nutzen kann.
2. Ich übernahm bei der Arbeit freiwillig zusätzliche Aufgaben.
3. Ich führte mir vor Augen, welche Bedeutung meine Arbeit in meinem Leben hat.
4. Ich war mir bewusst, dass mich schwierige Entscheidungen beruflich weiterbringen.

Avoidance Crafting

1. Ich erledigte Aufgaben, die mich beruflich nicht weiterbringen, mit weniger Elan.
2. Ich stellte Aufgaben, die mir zu anstrengend waren, hinten an.
3. Ich nahm gedanklich Abstand von Aufgaben, die mich beruflich nicht weiterbringen.
4. Ich nahm gedanklich Abstand von Aufgaben, die mich emotional belasten.

Verwendete Items für die Zusatzanalysen:

Herausforderungsbewertung

1. Heute trägt die Erfüllung meiner beruflichen Anforderungen dazu bei, mein persönliches Wachstum und Wohlbefinden zu verbessern.
2. Heute habe ich das Gefühl, dass mich meine beruflichen Anforderungen dazu herausfordern, persönliche Ziele zu erreichen und etwas zu leisten.
3. Heute habe ich generell das Gefühl, dass meine Arbeit meine persönliche Leistung fördert.

Hindernisbewertung

1. Heute steht die Erfüllung meiner beruflichen Anforderungen meinem persönlichen Wachstum und Wohlbefinden im Weg.
2. Heute habe ich das Gefühl, dass mich meine beruflichen Anforderungen bei der Erreichung meiner persönlichen Ziele und meiner Entwicklung einschränken.
3. Heute habe ich generell das Gefühl, dass meine Arbeit meine persönliche Leistung behindert.

Subjektive Vitalität

1. Momentan fühle ich mich lebendig und vital.
2. Momentan habe ich Energie und Schwung.
3. Momentan fühle ich mich aufmerksam und wach.

Selbstwirksamkeit

1. Schwierigkeiten, die sich heute bei der Arbeit ergeben könnten, sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.
2. Was auch immer heute bei der Arbeit passiert, ich werde schon klarkommen.
3. Wenn heute bei der Arbeit ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.

Anhang B

Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas, Intraklassenkorrelationen und bivariate Korrelationen – Acht Job Crafting Subdimensionen

	M^a	SD^a	SD^b	a^a	a^b	ICC ^c	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Problemlöseaufgaben	2.45	0.75	0.75	.89	.85	.50	-	-.23***	.05	.13***	.08**	.13***	.04	.05	.04	.01
2 Routineaufgaben	3.11	0.96	0.66	.90	.77	.68	-.48***	-	.03	.02	-.03	-.01	-.04	-.06	.02	.00
3 Approach Crafting Behavioral Resources	2.72	0.85	0.97	.77 ^d	.65 ^d	.44	.35***	-.06	-	.34***	.31***	.20***	.11***	.11***	.07*	.08**
4 Approach Crafting Behavioral Demands	2.58	0.89	0.94	.77 ^d	.65 ^d	.47	.24**	.17*	.62***	-	.31***	.26***	.03	.03	.06*	.04
5 Approach Crafting Cognitive Resources	2.42	0.85	0.93	.77 ^d	.65 ^d	.46	.24**	.05	.69***	.51***	-	.48***	.03	.04	.04	.02
6 Approach Crafting Cognitive Demands	2.68	0.97	0.92	.77 ^d	.65 ^d	.53	.38***	.03	.61***	.53***	.81***	-	.06*	.06*	.08**	.06
7 Avoidance Crafting Behavioral Resources	1.98	0.87	0.79	.87 ^e	.75 ^e	.55	.08	.08	.04	-.15	-.01	.04	-	.38***	.42***	.34***
8 Avoidance Crafting Behavioral Demands	1.82	0.74	0.76	.87 ^e	.75 ^e	.48	.05	-.01	.01	-.22**	-.09	-.08	.78***	-	.43***	.44***
9 Avoidance Crafting Cognitive Resources	1.83	0.84	0.71	.87 ^e	.75 ^e	.57	.09	.05	.02	-.16*	-.04	-.01	.91***	.75***	-	.58***
10 Avoidance Crafting Cognitive Demands	1.95	0.73	0.86	.87 ^e	.75 ^e	.42	.08	.07	.07	-.13	-.00	.00	.82***	.79***	.87***	-

Anmerkungen. Unter der Diagonale werden Korrelationen auf Personenebene berichtet ($N = 205$); über der Diagonale werden Korrelationen auf Tagesebene berichtet ($n = 1404$); * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

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

^b Standardabweichungen und Cronbachs Alphas auf der Tagesebene.

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

^d Cronbach's alpha entsprechend der Variable Approach Crafting.

^e Cronbach's alpha entsprechend der Variable Avoidance Crafting.

Anhang C

Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbachs Alphas, Intraklassenkorrelationen und bivariate Korrelationen aller Skalen inklusive Zusatzanalyse

	M^a	SD^a	SD^b	α^a	α^b	ICC ^c	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Problemlöseaufgaben	2.44	0.75	0.74	.89	.85	.50	-	-.23***	.02	.19***	.29***	-.11***	.14***	.04
2 Routineaufgaben	3.11	0.96	0.66	.90	.77	.68	-.48***	-	.12***	.01	-.08*	.28***	.00	-.02
3 Vitalität	3.41	0.72	0.71	.95	.91	.51	.03	-.03	-	-.08**	.21***	.20***	.08**	-.03
4 Hindernisbewertung	1.77	0.78	0.64	.94	.87	.60	.07	.09	-.52***	-	-.01	-.09**	-.016	.08**
5 Herausforderungsbewertung	2.59	0.85	0.75	.93	.86	.56	.48***	-.22**	.32***	-.28**	-	.01	.20***	.09**
6 Selbstwirksamkeit	4.06	0.58	0.51	.88	.77	.57	-.12	.30***	.38***	-.27**	.11	-	.08**	-.05
7 Approach Crafting	2.60	0.75	0.65	.77	.65	.57	.36***	.05	.31***	-.09	.73***	.21**	-	.11***
8 Avoidance Crafting	1.90	0.74	0.60	.87	.75	.61	.08	.05	-.35***	.31***	-.07	-.42***	-.05	-

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

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

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

^b Standardabweichungen und Cronbachs Alphas auf der Tagesebene.

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

Anhang D

Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI)

Hiermit erkläre ich, dass ich die folgenden KI-Hilfsmittel zur Erstellung meiner Masterarbeit mit dem Titel „Zwischen Routine und Herausforderung: Der Zusammenhang von Aufgabenstruktur und Job Crafting“ verwendet habe. Ich versichere, dass die Kennzeichnung der verwendeten KI-Hilfsmittel vollständig ist, inkl. Verwendungszweck, Produktname, als auch ggfs. Prompts und Outputs des KI-Hilfsmittels. Ich verantworte die Auswahl und die Übernahme sämtlicher Ergebnisse der von mir verwendeten KI-Hilfsmittel vollumfänglich selbst.

Verwendungszweck*	Produktname des KI-Hilfsmittels	Ggfs. Prompt (Input) und Output des KI-Hilfsmittels
Initiale Literaturrecherche	ResearchRabbit https://researchrabbitapp.com/	Input von ca. 20 wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema Job Crafting und Arbeitsaufgaben. Output aktuelle Arbeiten und Überschneidungen.
Hilfestellung zur Fehleranalyse und Anpassungen der Auswertungen in RStudio	ChatGPT Modell gpt-4-turbo ChatGPT-4o-mini (Stand: Mai 2025)	Diverse Kontrollen der Fehlermeldungen in RStudio sowie Hilfestellungen zur optischen Anpassung der HTML-Datei.

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