

Proaktives Verhalten als Selbstsorge in einer entgrenzten Arbeitswelt

MASTERARBEIT

2018

Autor

Samuel Zaech

Betreuung

Prof. Dr. Andreas Krause

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Institut Mensch in komplexen Systemen (MikS)
Riggenbachstrasse 16
4600 Olten

Danksagung

Ich bedanke mich bei allen Personen, die mich bei dieser Masterarbeit unterstützt und zu ihrem Gelingen beigetragen haben.

Ganz besonders bedanke ich mich bei Prof. Dr. Andreas Krause für die Betreuung und Begleitung dieser Arbeit. Ein riesiges Dankeschön geht auch an meine Partnerin Thao Nguyen für ihre tatkräftige Unterstützung.

Darüber hinaus bedanke ich mich bei meinen Praxispartnern und Teilnehmenden, die diese Arbeit erst möglich gemacht haben.

Abstract

Dissolving boundaries of the working world present new challenges for employees in organizations. On the one hand, digital technologies and the trend towards less hierarchy increase the scope for self-initiated action, while on the other hand the demands on the self-regulation of employees increase. Temporal and local limits of work are crumbling and must be defined by people in their own initiative. A possible way of dealing with this situation is self-care in the form of *proactive working behaviour*. This paper examines whether *self-care* can be measured by the three crafting behaviors *Job-*, *Boundary-* and *Recovery-crafting*. Furthermore, we are interested in how the working conditions, leadership and personality influence this behaviour. The questions and hypotheses were answered and reviewed on the basis of a sample of 142 employees from two large companies in the financial and services sector. Correlations show significantly negative correlations between *Exhaustion* and the two crafting behaviors of *Boundary-* ($r = -.227^{**}$) and *Recovery-Crafting* ($r = -.244^{**}$). The two behaviours in turn correlate positively with the two management constructs of *Coaching and communicative support* ($r = .343^{**}$ resp. $r = .383^{**}$) and the *Promotion of freedom and personal responsibility* ($r = .299^{**}$ resp. $r = .244^{**}$). These two leadership styles moderate the relationship between *Autonomy* and *Boundary-* and *Recovery-Crafting* ($\beta = .3079$, $p=.0002$ resp. $\beta = .2733$, $p=.0028$). It can therefore be concluded that *Boundary-* and *Recovery-Crafting* can reduce *Exhaustion* and should be accompanied by appropriate management measures in the form of *Coaching and communicative support* and the *Promotion of freedom and personal responsibility*.

Keywords: self-care, proactive behavior, job crafting, boundary crafting, recovery crafting, autonomy, super leadership, proactive personality, exhaustion, delimitation

Number of characters: 161'472 characters incl. spaces (excl. attachment)

Zusammenfassung

Die *Entgrenzung* der Arbeitswelt stellt Mitarbeitende in Organisationen vor neue Herausforderungen. Einerseits erhöhen sich dank digitaler Technologien und dem Trend zu flacheren Hierarchien die Handlungsspielräume, andererseits erhöhen sich damit auch die Anforderungen an die Selbstregulation von Arbeitnehmenden. Zeitliche und örtliche Begrenzungen von Arbeit bröckeln und müssen von Personen in eigener Initiative definiert werden. Ein möglicher Umgang mit dieser Situation bietet die *Selbstsorge* in Form von proaktivem Arbeitsverhalten. Die vorliegende Arbeit untersucht, ob *Selbstsorge* durch die drei Crafting-Verhalten *Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting* gemessen werden kann. Darüber hinaus interessiert, wie die Arbeitsbedingungen, Führung und die Persönlichkeit dieses Verhalten beeinflussen. Die aufgestellten Fragestellungen und Hypothesen wurden anhand einer Stichprobe von 142 Mitarbeitenden aus zwei Grossunternehmen aus dem Finanz- und Dienstleistungssektor beantwortet und überprüft. Korrelationen zeigen signifikant negative Zusammenhänge zwischen *Erschöpfung* und den beiden Crafting-Verhalten *Boundary-* ($r = -,227^{**}$) und *Recovery-Crafting* ($r = -,244^{**}$). Die beiden Verhalten korrelieren wiederum positiv mit den beiden Führungskonstrukten *Coaching und kommunikative Kommunikation* ($r = ,343^{**}$ bzw. $r = ,383^{**}$) und *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* ($r = ,299^{**}$ bzw. $r = ,244^{**}$). Diese beiden Führungsstile moderieren den Zusammenhang von *Autonomie* und *Recovery-Crafting* ($\beta = .3079$, $p = .0002$ bzw. $\beta = .2733$, $p = .0028$). Entsprechend lässt sich schliessen, dass *Boundary-* und *Recovery-Crafting* die *Erschöpfung* reduzieren können und durch entsprechende Führungsmassnahmen in Form von *Coaching und kommunikative Kommunikation* und *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* flankiert werden sollten.

Schlüsselwörter: Selbstsorge, Proaktives Verhalten, Job-Crafting, Boundary-Crafting, Recovery-Crafting, Autonomie, Führung durch Selbstführung, Proaktive Persönlichkeit, Erschöpfung, Entgrenzung

Anzahl Zeichen: 161'472 Zeichen inkl. Leerzeichen (exkl. Anhang)

Inhaltsverzeichnis

1	EINFÜHRUNG.....	1
1.1	Zielsetzung	2
1.2	Abgrenzung	3
1.3	Aufbau der Arbeit.....	3
2	THEORETISCHE GRUNDLAGEN	4
2.1	<i>Proaktives Verhalten</i>	4
2.1.1	Job-Crafting	6
2.1.2	Boundary-Crafting	8
2.1.3	Recovery-Crafting	9
2.1.4	Selbstsorge	11
2.2	Führung durch Selbstführung	12
2.3	Autonomie	13
2.4	Proaktive Persönlichkeit	14
2.5	Erschöpfung.....	15
3	FRAGESTELLUNGEN UND HYPOTHESEN	17
4	METHODEN	23
4.1	Untersuchungsdesign	23
4.2	Begründung und Legitimation der Methodenwahl	24
4.3	Erhebungsinstrument	24
4.4	Datenerhebung.....	29
4.5	Stichprobe	29
4.6	Datenauswertung.....	34
4.6.1	Reliabilitätsanalyse	34
4.6.2	Konfirmatorische Faktorenanalyse.....	35

4.6.3	Rangkorrelation nach Spearman	37
4.6.4	Moderatoranalysen	38
4.6.5	Regressionsanalyse.....	38
4.6.6	Explorative Faktorenanalyse	39
5	ERGEBNISSE	41
5.1	Missing-Analyse.....	42
5.2	Deskriptive Statistik.....	42
5.3	Reliabilitätsanalysen.....	47
5.4	Konfirmatorische Faktorenanalyse	51
5.5	Rangkorrelation	51
5.6	Moderatorsanalysen	54
5.7	Multiple Regressionsanalysen	56
5.8	Explorativen Faktorenanalyse zu Selbstsorgeverhalten	59
6	DISKUSSION	64
6.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	64
6.2	Beantwortung der Fragestellung	66
6.3	Implikationen für die Praxis.....	67
6.4	Implikationen für die Forschung	67
6.5	Kritische Würdigung des Vorgehens	68
6.6	Fazit.....	69
7	LITERATURVERZEICHNIS	70
8	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	79
9	TABELLENVERZEICHNIS.....	80

10	EIGENSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG	82
11	ANHANG	83

1 Einführung

In den letzten Jahrzehnten ist eine Veränderung von Erwerbsarbeit sowie der privaten Lebensverhältnisse zu erkennen. Dieser Wandel führt dazu, dass gesellschaftliche Grenzen (z.B. zwischen Arbeit und Leben, Arbeitszeit und Freizeit), die sich in der Entwicklung der Industrialisierung für Erwerbsarbeit und Familie etablierten, brüchig geworden sind oder sich sogar fundamental ändern. Zusammenfassend beschreibt diese Entwicklung der Begriff der *Entgrenzung* (Gottschall & Voss 2003). In den letzten Jahren vollziehen sich in fast allen Zweigen der Wirtschaft grundlegende Umwälzungen. Erkennbar sind neue Arten der Arbeitsorganisation, die auf eine Abwendung von bisher dominierenden fordistisch-tayloristischen Grundsätzen einer strikten Aufteilung und Fremdkontrolle von arbeits- und Betriebsprozessen hinweisen. Diese Entwicklungen verändern das Gesicht der Erwerbsarbeit (Kratzer, Boes, Döhl, Marrs & Sauer, 2004). Zu beobachten ist eine zunehmende Entstandardisierung und Flexibilisierung der Lage, Dauer und Verteilung von Arbeitszeit. Teilzeitarbeit, Schichtarbeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit nehmen zu (Seifert, 2007). Erwerbsarbeit entgrenzt sich auch räumlich, was an neuen Formen der Heimarbeit einerseits, z.B. Home Office und an einer steigenden Zahl mobil Erwerbstätiger andererseits deutlich wird. Wechselnde Arbeitsorte, Dienstreisen auch ins Ausland, Wochen- und Fernpendeln gehören für viele Menschen bereits zum Alltag (Moldaschl & Voss, 2003). Durch die Entstrukturierungen entstehen einerseits neue Handlungsspielräume, andererseits steigen jedoch zugleich die Anforderungen. Durch die Entgrenzungen in der Arbeitswelt sowie dem Wegfall von konkreten, klaren Strukturen, ergeben sich zwar größere und flexiblere Handlungsmöglichkeiten und mehr Aussichten zur selbstgesteuerten Gestaltung von Arbeits- und Freizeit. Allerdings entsteht durch den damit verbundenen Verlust von orientierenden Strukturen zunehmend der Zwang, das eigene Handeln mehr als bisher proaktiv und eigenverantwortlich zu organisieren. Aus dem Widerspruch neuer Selbstständigkeitsformen mit gleichzeitig steigendem Handlungsdruck entstehen Voraussetzungen, die Berufstätige überlasten und psychisch gefährden können (Voss, 2010), der ständige Bedarf zur Selbstkontrolle, Selbstverantwortung und Selbststeuerung in allen Lebenswelten führt zu ermüdeten Subjekten (Keupp & Dill 2010).

Dieser Wandel der Arbeitswelt wird durch eine neue Form der Leistungssteuerung, die indirekte Steuerung, in Unternehmen begleitet (Krause & Dorsemagen, 2017). Die indirekte Steuerung stellt Mitarbeitende vor neue Herausforderungen, welche im fordistisch-tayloristischen System der direkten Steuerung nicht vorkamen. Einerseits erhöht sich der Handlungsspielraum durch mehr *Autonomie* bei der Verfolgung von wirtschaftlichen Zielen. Andererseits gehen damit auch erhöhte Ansprüche an die Selbstregulation der Mitarbeitenden einher. Konkret werden klassische Führungsaufgaben, wie Ressourcenplanung oder Sicherstellung der Wirtschaftlichkeit der eigenen Tätigkeit, auf Mitarbeitende ohne Führungsfunktion übertragen. Bereits gut belegt ist, dass

Mitarbeitende bei schlechter Ausgestaltung indirekter Steuerung mit maladaptiven Strategien, der sogenannten interessierten Selbstgefährdung reagieren. Hierzu gehören Verhaltensweisen wie Ausdehnen und Intensivieren der Arbeitszeit, Präsentismus und Einnahme von Substanzen zur Leistungssteigerung oder Erholung (Krause & Dorsewagen, 2017).

Der Selbstgefährdung als maladaptives Verhalten kann die Selbstsorge als adaptives Verhalten gegenübergestellt werden (Knecht, Meier & Krause, 2017). Diese zeichnet sich durch einen gesundheitsorientierten Umgang mit den Bedingungen der indirekten Steuerung aus. Statt die eigene Gesundheit aufs Spiel zu setzen um schlecht gestaltete Arbeitsbedingungen zu kompensieren und ehrgeizige Arbeitsziele zu erreichen, gehen die Mitarbeitenden die Gestaltung von Arbeitsbedingungen aktiv an und richten ihr Arbeitsverhalten an der Sicherstellung langfristiger Leistungsfähigkeit und Gesundheit aus. Daraus ergibt sich die Frage nach konkreten, mess- und quantifizierbaren Verhaltensweisen, die tatsächlich als Selbstsorge klassifiziert werden können, und nicht nur eine Selbstoptimierung auf überfordernde Arbeitsverhältnisse darstellen. Damit müssen Konzepte wie die Selbstführung verworfen werden, da diese Aspekte enthalten, die nicht klar von interessierter Selbstgefährdung abgegrenzt werden können. So stellen Zeijen, Peeters und Hakanen (2018) einen starken Zusammenhang zwischen der Selbstführungsstrategie der Selbstbestrafung und Workaholism fest.

Ein mögliches Konstrukt, das als Selbstsorge gelten könnte, ist *proaktives Verhalten* bei der Arbeit. Laut Parker und Bindl (2017) ist *proaktives Verhalten*...

- ... *zukunftsorientiert* und beruht besonders stark auf der Antizipation und dem Nachdenken über die längerfristige Zukunft.
- ... *veränderungsorientiert* und geht über reines Antizipieren hinaus. Erkannte Probleme und Herausforderungen werden mit entsprechenden Massnahmen angegangen.
- ... *selbstinitiiert*, also eine Handlung, die von einer Person selbst initiiert wird, in der Regel aufgrund ihres individuellen Interesses oder eigenen Engagements.

Unter proaktivem Arbeitsverhalten werden eine Vielzahl von Verhaltensweisen eingeordnet. Unter der Bedingung indirekter Steuerung und dem Aspekt der gesundheitsorientierten Selbstsorge rücken drei dieser Verhaltensweisen in den Fokus: *Job-Crafting*, *Boundary-Crafting* und *Recovery-Crafting*. *Job-Crafting* meint die proaktive Gestaltung von Bedingungen während der Arbeitszeit. *Recovery-Crafting* ist die Sicherstellung von Erholung in der Freizeit. *Boundary-Crafting* beschreibt die aktive Gestaltung der Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Die vorliegende Arbeit prüft, ob diese drei *Crafting*-Verhalten als Selbstsorge eingestuft werden können und durch welche Faktoren Selbstsorge in Organisationen begünstigt wird.

1.1 Zielsetzung

In Kapitel 1 Einleitung wurde die Relevanz von Selbstsorge in Form von proaktivem Verhalten bei der Arbeit unter den vorherrschenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen der

Entgrenzung verdeutlicht. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel dieser Arbeit darin herauszufinden ob die drei Verhaltensweisen *Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting* als Selbstsorge gelten können. Darüber hinaus ist von Interesse, welche Faktoren diese Verhaltensweisen begünstigen. Die Arbeitsbedingungen, das Führungsverhalten wie auch die Persönlichkeit können Crafting-Verhalten von Mitarbeitenden beeinflussen. Schlussendlich gilt es auch herauszufinden, welchen Zusammenhang proaktives Arbeitsverhalten als Selbstsorge mit der *Erschöpfung* von Arbeitnehmern aufweist.

1.2 Abgrenzung

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, eine Fragestellung aus der beruflichen Praxis zweier Dienstleistungsunternehmen zu beantworten. Aufgrund dessen richtet sich die Untersuchung ausschliesslich an Mitarbeitende dieser Unternehmen. Es werden also nicht möglichst allgemeingültige Aussagen gesucht, sondern die spezifische Situation dieser Mitarbeitenden analysiert und dargestellt.

1.3 Aufbau der Arbeit

Nach der Einführung wird in Kapitel 2 auf die grundlegenden Theorien und empirischen Erkenntnisse zu den für die Untersuchung relevanten Konstrukten eingegangen. Auf dieser Grundlage können in Kapitel 3 Fragestellungen formuliert und Hypothesen aufgestellt werden. Kapitel 4 erklärt die Methoden und Verfahren, welche dazu verwendet wurden, die Fragestellungen zu beantworten und die Hypothesen zu prüfen. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der Analysen dargestellt und um dann in Kapitel 6 zusammengefasst und interpretiert zu werden.

2 Theoretische Grundlagen

In den folgenden Abschnitten wird die relevante Literatur und darin enthaltene Theorie aufgearbeitet. Zuerst wird *Proaktives Arbeitsverhalten* als eine Form der Selbstsorge beschrieben. Konkretisierend folgt die Darstellung dreier proaktiver Verhaltensweisen, die als Selbstsorge betrachtet werden können: *Job-, Boundary- und Recovery-Crafting*. Danach folgt die Beschreibung von *Führung durch Selbstführung, Autonomie und Proaktive Persönlichkeit* als wichtige Konstrukte im Zusammenhang mit Selbstsorge. Schlussendlich wird *Erschöpfung*, und auch deren Abwesenheit als ein möglicher Outcome von proaktivem Arbeitsverhalten beschrieben.

2.1 Proaktives Verhalten

Proaktives Verhalten bedeutet, Veränderungen in der Umwelt und/oder sich selbst anzustreben, um eine andere, vom Status quo abweichende, zukünftige Situation zu erreichen. Es ist vorausschauendes, selbstinitiiertes und veränderungsorientiertes Verhalten (Parker & Bindl, 2017). *Proaktives Verhalten* beinhaltet laut Parker & Bindl (2017) drei Schlüsselkomponenten:

- **Zukunftsorientierung:**
Antizipation und Nachdenken über die längerfristige Zukunft.
- **Veränderungsorientierung:**
Erkannte Probleme und Herausforderungen werden mit entsprechenden Massnahmen angegangen.
- **Selbstinitiierung:**
Das Verhalten wird von einer Person selbst initiiert, in der Regel aufgrund ihres Interesses oder Engagements.

Mit der Veränderung der Arbeitswelt hin zu prekären Anstellungen, hoher räumlicher und zeitlicher Flexibilität und *Entgrenzung* der Arbeit im Allgemeinen, gewinnt das proaktive Verhalten von Mitarbeitenden für deren Gesundheit an Bedeutung (Parker & Bindl, 2017). Organisationen wiederum stehen ausgelöst durch die Globalisierung unter hohem Innovationsdruck, wodurch sie von Mitarbeitenden „die selbstständig denken und handeln können“ profitieren. Die bottom-up Initiierung von Veränderung durch Mitarbeitende ist ein wichtiger Aspekt für die Agilität und Anpassungsfähigkeit von Unternehmen. Parker und Bindl (2017) argumentieren weiter, dass durch die zunehmende Automatisierung viele Routineaufgaben von Maschinen und Computern übernommen werden können. Die verbleibenden Aufgaben ergeben Beschäftigungen, welche sich durch hohe Dynamik, Unsicherheit und Ambiguität kennzeichnen und nach proaktiven Mitarbeitenden verlangen, die ihr Arbeitsumfeld bewusst gestalten und sich selber gezielt steuern können. Ein wichtiges Merkmal von proaktivem Verhalten ist, dass sich das Konzept von Proaktivität als Persönlichkeitsmerkmal abgrenzt (Grant & Ashford, 2008). Aus einer organisationalen Perspektive kann sich der Vorteil ergeben, dass Verhalten im Vergleich zu der Persönlichkeit einfacher veränderbar ist, und somit Gegenstand von Personalentwicklungsmassnahmen sein kann.

Je nach Zielen der handelnden Person kann das proaktive Verhalten laut Parker und Collins (2010) in drei, aufeinander aufbauende Kategorien eingeteilt werden:

1. Passung zwischen Person und Umfeld anstreben
2. Proaktives Arbeitsverhalten
3. Proaktives strategisches Handeln

Eine *Passung zwischen Person und Umfeld* wird angestrebt um eine bessere Übereinstimmung der persönlichen Eigenschaften und Arbeitsbedingungen zu erreichen. Dies kann durch proaktives Einholen von Feedback und Aushandeln der Arbeitssituation geschaffen werden.

Proaktives Arbeitsverhalten zielt darauf ab, die internen organisationalen Bedingungen zu verbessern. Beispiele dafür sind die Verbesserung von Arbeitsmethoden, proaktives Problemlösen und Einsatz für Anliegen der Belegschaft.

Proaktives strategisches Handeln meint die Beeinflussung der organisationalen Strategie mit dem Ziel eine bessere Passung mit der unternehmensexternen Umwelt zu erreichen. Beispiele dafür sind Mitarbeitende, die sich für Anliegen stark machen, um die Unternehmensstrategie zu verändern und aktiv das Unternehmensumfeld beobachten, um auf Veränderungen frühzeitig reagieren zu können.

Sonntag (2003) stellt einen positiven Zusammenhang zwischen Proaktivem Verhalten bei der Arbeit, z.B. in Form von persönlicher Initiative und Bereitschaft Neues zu lernen, und Erholungserleben fest. Hartog und Belschak (2012) konnten aufzeigen, dass das proaktive Verhalten von Mitarbeitenden mit Kontextfaktoren wie Führung und *Autonomie* interagiert. Wu, Parker, Wu und Lee (2018) zeigen, dass die Persönlichkeit einen Einfluss auf das gezeigte proaktive Verhalten von Personen haben kann. Unter proaktivem Verhalten werden eine Vielzahl von Verhaltensweisen eingeordnet. Unter dem Aspekt der gesundheitsorientierten Selbstsorge rücken drei dieser Verhaltensweisen in den Fokus: *Job-Crafting*, *Boundary-Crafting* und *Recovery-Crafting*. Als theoretische Grundlage für die Auswahl relevanter Konstrukte und der Ableitung von Fragestellungen und Hypothesen wird ein vereinfachtes Model of Individual-level Proactive Behavior (Parker & Bindl, 2017), verwendet, das in Abbildung 1 dargestellt wird.

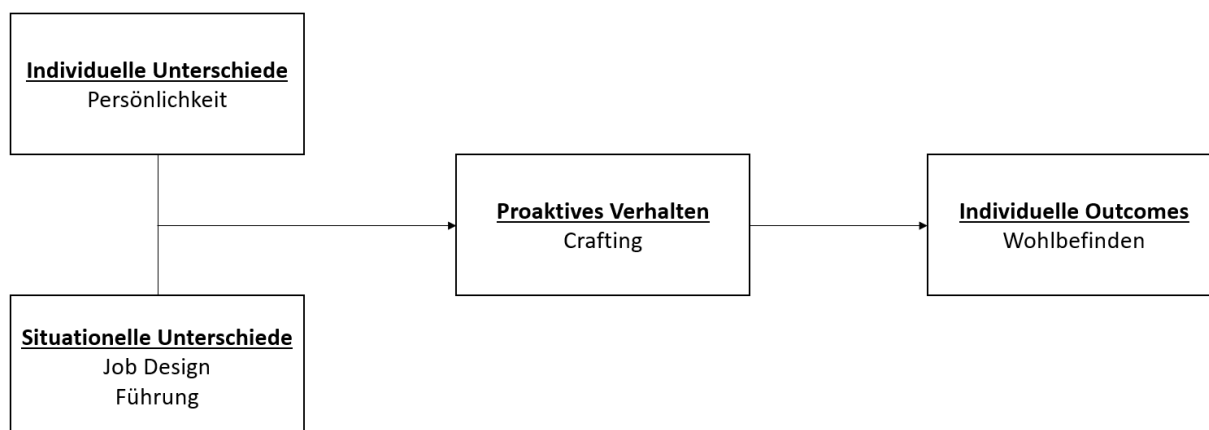


Abbildung 1: Vereinfachtes Model of Individual-level Proactive Behavior nach Parker und Bindl (2017), (eigene Darstellung)

Im Zentrum stehen die drei Crafting-Verhalten, *Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting* als Selbstsorge in Form von proaktivem Verhalten bei der Arbeit. Individuelle (*Proaktive Persönlichkeit*) und situationelle (*Autonomie, Führung durch Selbstführung*) Unterschiede können laut Parker und Bindl (2017) das proaktive Verhalten von Mitarbeitenden beeinflussen. Als ein Outcome von proaktivem Verhalten kann die Gesundheit von Mitarbeitenden, messbar als *Erschöpfung*, herangezogen werden.

2.1.1 Job-Crafting

Wrzesniewski und Dutton (2001) führten das Konzept von *Job-Crafting* ein, um zu beschreiben wie Mitarbeitende ihre Arbeit verändern, gestalten und neu definieren. Dabei ist *Job-Crafting* eine durch Mitarbeitende initiierte Form der Arbeitsgestaltung. Mitarbeitende verändern dabei die Eigenschaften ihrer Arbeitsstelle in Eigeninitiative um eine bessere Passung der Arbeitsaufgaben mit ihren jeweiligen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Vorlieben zu erreichen (Tims & Bakker, 2010). Das Ausmass, in welchem Arbeitnehmende *Job-Crafting* ausüben, ist abhängig von verschiedenen Faktoren wie beispielsweise der Motivation oder der wahrgenommenen Möglichkeiten *Job-Crafting* auszuführen. Wrzesniewski und Dutton (2001) nennen drei verschiedene Bedürfnisse, aufgrund derer Arbeitnehmende motiviert sind, *Job-Crafting* auszuüben. Zunächst ist dies die Kontrolle über Aspekte der eigenen Arbeit, um eine Distanzierung von der Arbeit zu vermeiden. Des Weiteren sind die Erhaltung eines positiven Selbstbildes für sich selber und andere, sowie das Grundbedürfnis nach Anschluss zu anderen, um dem Leben und der Arbeit einen Sinn zu geben, die zwei weiteren Bedürfnisse. Wenn diese Bedürfnisse bei der Arbeit nicht befriedigt werden, sind Arbeitnehmende motiviert *Job-Crafting* zu betreiben. Folgerichtig beschreiben Parker und Bindl (2017) *Job-Crafting* als eine Form von proaktivem Verhalten bei der Arbeit. Um dieses Verhalten in einem grösseren Kontext einordnen zu können, konzipierten Tims und Bakker (2010) *Job-Crafting* auf Basis des Job Demands-Resources Model, kurz JDR, von Bakker, Deme-

routi und Sanz-Vergel (2014). Das JDR-Model geht grundsätzlich davon aus, dass alle Charakteristiken einer Tätigkeit in Ressourcen und Beanspruchungen eingeteilt werden können. Ressourcen sind als Aspekte der Arbeit definiert, die Beanspruchungen und deren negative Folgen kompensieren, bei der Erreichung von Arbeitszielen unterstützen und die Entwicklung des Mitarbeitenden fördern. Beanspruchungen sind die Aspekte einer Tätigkeit, die Mitarbeitende physisch oder psychisch in Anspruch nehmen, also mit Aufwand verbunden sind und Energie verbrauchen (Bakker & Demerouti, 2007). Beispiel für Beanspruchungen sind Zeitdruck, emotionale, kognitive und physische Belastungen. Beispiele für Ressourcen sind *Autonomie*, soziale Unterstützung, Feedback und Vielfältigkeit der Arbeitsaufgaben. Mit Hilfe dieses Konzepts kann *Job-Crafting* anhand von vier Verhaltensweisen bei der Arbeit erklärt werden: (a) Vergrößern von strukturellen Ressourcen, (b) Vergrößern von sozialen Ressourcen, (c) Vergrößern von herausfordernden Beanspruchungen, (d) Reduzieren von hinderlichen Beanspruchungen (Tims, Bakker & Derks, 2012). Alle vier Verhaltensweisen sollen dabei positive Zusammenhänge mit der Motivation und Gesundheit von Mitarbeitenden vorweisen. Diese Definition von *Job-Crafting* ist nicht frei von Kritik. Empirische Studien zeigen Resultate, die sich im Widerspruch zu der theoretischen Konzipierung befinden. Zum Beispiel zeigt das Reduzieren von hinderlichen Beanspruchungen negative Zusammenhänge mit Arbeitsengagement. Das Erhöhen von herausfordernden Beanspruchungen sollte nach Crawford, LePine und Rich (2010) einen negativen Zusammenhang mit der Gesundheit aufweisen, da ständige Herausforderungen bei der Arbeit die Mitarbeitenden zusätzlich belasten. Interessanterweise widersprechen die Resultate empirischer Untersuchungen diesen theoretischen Überlegungen (Lichtenthaler & Fischbach, 2017). Trotz dieser Mängel bietet der JDR-Ansatz für *Job-Crafting* einige Vorteile. Vier Verhaltensweisen werden aufgezeigt und in einen positiven Zusammenhang mit Motivation und Gesundheit gesetzt. Dies wiederum erlaubt es in der Praxis Massnahmen zur Förderung dieser Verhaltensweisen abzuleiten und somit positive Ergebnisse für Mitarbeitende und die Organisationen zu erzielen. Slemp und Vella-Brodrick (2014) konnten aufzeigen, dass *Job-Crafting* die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden voraussagen kann. Weitere positive Outcomes sind ein erhöhtes Engagement bei der Arbeit (Bakker et al., 2014) und eine bessere Passung von Arbeitsaufgaben und persönlichen Bedürfnissen (Lu, Wang, Lu, Du & Bakker, 2014). Führungskräfte können laut Parker und Bindl (2017) das *Job-Crafting* von Mitarbeitenden indirekt positiv beeinflussen, indem sie für eine gute Stimmung, einen positiven Affekt, bei der Arbeit sorgen. Weitere Einflussfaktoren sind die Form der Mitarbeiterführung (Parker & Wu, 2014), individuelle Unterschiede wie Persönlichkeit (Bakker, Tims & Derks, 2012) und Arbeitsbedingungen wie *Autonomie* (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli & Hetland, 2012). Die folgende Abbildung 2 fasst die wichtigsten Aspekte der Forschung zu *Job-Crafting* für die vorliegende Arbeit zusammen.

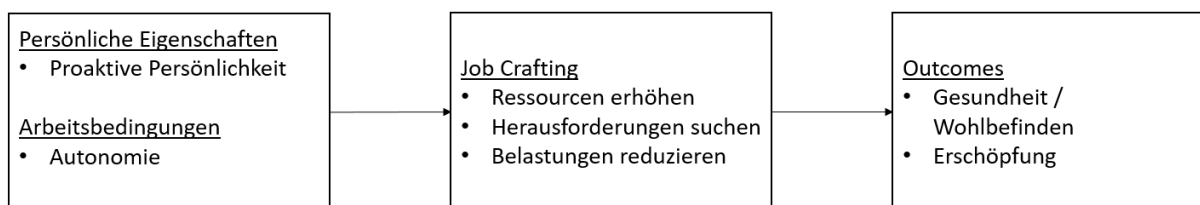


Abbildung 2: Zusammenfassung der Theorie und Empirie zu *Job-Crafting* für die vorliegende Arbeit nach Parker und Bindl (2017), (eigene Darstellung)

2.1.2 Boundary-Crafting

Boundary-Crafting meint die proaktive Gestaltung der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit (Jenni, 2017). Durch die Weiterentwicklungen auf dem Gebiet der Telekommunikation und Informatik wird diese Grenze zunehmend aufgelöst. Wo früher oft das Verlassen des Arbeitsortes den Übergang von Arbeitszeit zu Freizeit markierte, kann heutzutage örtlich mobil und zeitlich flexibel gearbeitet werden (Weichbrodt, Schulze, Gisin, Tanner & Welge, 2015). Dies bedeutet, dass die Grenze zwischen Freizeit und Arbeitszeit nicht mehr nur durch äussere Faktoren gegeben ist, sondern von Arbeitnehmenden aktiv gestaltet werden muss. Zum Beispiel müssen Mitarbeitende entscheiden, ob sie in der Freizeit für berufliche Anrufe erreichbar sind oder während der Arbeitszeit kleinere Einkäufe für den privaten Haushalt tätigen (Allen, Cho & Meier, 2014). Die Grenzen zwischen der Arbeit und dem Privatleben können mit den beiden Dimensionen Flexibilität und Durchlässigkeit operationalisiert werden (Hall & Richter, 1988). Zeitlich und räumlich flexible Grenzen sind nachgiebig, so dass bestimmte Aufgaben oder Funktionen in verschiedenen Situationen und zu verschiedenen Zeiten ausgeführt werden können, wohingegen wenig flexible Grenzen einschränken, wo und wann eine Aufgabe ausgeführt werden kann. Eine Grenze ist flexibel, wenn beispielsweise eine Person flexible Arbeitszeiten hat oder sie in ihrer Freizeit beruflichen Verpflichtungen nachgehen kann. Durchlässige Grenzen erlauben es einer Person, die sich in einem Bereich befindet (z.B. Arbeit), auch im anderen Bereich (Privatleben) tätig zu sein, sei dies mental (über die Familie nachdenken) oder in ihrem Verhalten (einen privaten Anruf entgegennehmen). Die Durchlässigkeit kann dabei symmetrisch oder asymmetrisch sein, indem eine Domäne durchlässiger ist als die andere. Beispielsweise kann ein Arbeitnehmer während seiner Arbeit einen Telefonanruf seiner Frau entgegennehmen, was eine durchlässige Grenze beschreibt, gleichzeitig aber in seiner Freizeit keinen Telefonanruf von seinem Vorgesetzten entgegennehmen. Somit ist die Durchlässigkeit dieser Grenzen asymmetrisch (Allen et al., 2014). Forschung zu Boundary Management hat das Konzept der Integration und Segmentation hervorgebracht. Dabei stellen Integration und Segmentation die zwei Extrempole eines Kontinuums dar, das beschreibt in welcher Art Personen Arbeit und Freizeit voneinander trennen. Bei hoher Segmentation ist die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit unflexibel und undurchlässig. Die beiden

Bereiche sind dabei physisch und zeitlich klar voneinander getrennt. Bei hoher Integration ist die Grenze flexibel und durchlässig. Arbeit und Freizeit beeinflussen sich gegenseitig und können so ineinander übergehen, dass kaum noch zwischen den beiden Bereichen unterschieden wird. Integration und Segmentation können in beide Richtungen, Arbeit und Freizeit, oder auch nur einseitig passieren (Allen et al., 2014). Zum Beispiel können Mitarbeitende während der Arbeitszeit Anrufe der Familie entgegennehmen, aber in der Freizeit keine arbeitsbezogenen Anrufe akzeptieren. Die Mehrheit der Personen befindet sich irgendwo zwischen diesen Extrempolen und wendet unterschiedliche Strategien an, um die Grenze zu gestalten. Auf der Basis des Konzepts von Integration und Segmentation können Mitarbeitende verschiedene Taktiken und Stile anwenden, um die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Privatleben nach ihren Vorlieben zu gestalten. Beispielsweise beschreibt Sturges (2012) drei verschiedene Formen von *Boundary-Crafting*-Verhaltensweisen, die Mitarbeitende ausführen können, um mit ihre Work-Life Balance zu verbessern. Dieses *Boundary-Crafting*-Verhalten kann physisch (z.B. die Arbeit rechtzeitig zum Abendessen beenden), kognitiv (z.B. Work-Life Balance individuell Bestimmen) oder relational (z.B. gemeinsam mit Arbeitskolleginnen die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit im Team definieren) sein. Wichtig zu erwähnen ist dabei, dass es sich bei *Boundary-Crafting* um ein *proaktives Verhalten* handelt, während Boundary-Management eher reaktiv ist (Jenni, 2017). Empirische Befunde zeigen, dass Segmentation mit weniger Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben einhergeht (Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012) und Zusammenhänge mit einer besseren Work-Life-Balance aufweist (Shen, Miao, Lehto, & Zhao, 2018). Wenn Arbeitnehmende die Bereiche Arbeit und Familie trennen, entstehen demnach eine bessere Work-Life Balance und weniger Konflikte zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Work-Life-Balance und -konflikte korrelieren wiederum mit Wohlbefinden und emotionaler *Erschöpfung*. Auf dieser Basis wird in der vorliegenden Arbeit davon ausgegangen, dass erfolgreiches *Boundary-Crafting* im Sinne der Segmentation von Arbeitszeit und Freizeit, positiv mit Wohlbefinden und negativ mit *Erschöpfung* zusammenhängt (Jenni, 2017).

2.1.3 Recovery-Crafting

Recovery meint die Erholung während der Freizeit von der Arbeit und den damit verbundenen Belastungen (Sonnentag & Fritz, 2007). Erholung bedeutet, dass sich das Funktionssystem von Personen nach einer Beanspruchung wiederherstellt und zu einem Ausgangspunkt vor der Belastung zurückfindet. Anstrengungen bei der Arbeit führen zu Belastungsreaktionen, die sich wieder reduzieren, sobald eine Person ihre Tätigkeit beendet und keinen ähnlichen Belastungen ausgesetzt ist. Erfolgen keine Belastungsreaktionen mehr, setzt die Erholung ein. Somit ist für eine Erholung von der Arbeit wichtig, dass das eingesetzte Funktionssystem in der Freizeit nicht mehr weiter beansprucht wird (Meijman & Mulder, 1998). Dies impliziert, dass Mitarbeitende sich in der Freizeit nicht mit Dingen beschäftigen sollten, die dieselben Ressourcen beanspruchen wie

ihre Arbeit. Darüber hinaus ist es laut Hobfoll (1998) auch wichtig, in der Freizeit wieder neue Ressourcen aufzubauen und vorhandene Ressourcen zu schützen.

Recovery-Crafting wurde bisher noch nicht eingehend beforscht. Jenni (2017) weist auf eine Forschungslücke hin und definiert *Recovery-Crafting* als die Gestaltung von Freizeitaktivitäten zur optimalen Erholung von der Arbeit. Dabei wird davon ausgegangen, dass es sich dabei wie bei den beiden anderen Crafting-Verhalten um *proaktives Verhalten* handelt.

Obschon sich die individuell bevorzugten Freizeitaktivitäten von Personen stark unterscheiden können, identifizieren Sonnentag und Fritz (2007) vier grundlegende Erfahrungen, welche der Erholung zu Grunde liegen: psychological detachment, relaxation, mastery und control. Wichtig für eine gute Erholung in der Freizeit ist eine physische und psychologische Distanzierung von der Arbeit (psychological detachment). Das Grübeln über arbeitsbezogene Probleme oder entgegennehmen von Anrufen von der Arbeit in der Freizeit unterbrechen demnach die Distanzierung von der Arbeit und beeinträchtigen die Erholung. Sonnentag und Fritz (2015) erheben psychologische Distanzierung von der Arbeit als zentrales Element von Erholung. Relaxation ist die Folge von entspannenden, wenig anstrengend Freizeitaktivitäten wie Spazieren oder Musikhören. Solche Aktivitäten erhöhen den positiven Affekt, was die Erholung von der Arbeit unterstützt. Mastery beschreibt das Erleben von Herausforderung in der Freizeit, verbunden mit der Kompetenz diese zu meistern. Dies beinhaltet zum Beispiel das Erlernen neuer Sprachen oder das Trainieren von sportlichen Fähigkeiten. Die Erholung wird dabei vor allem über den Aufbau von internalen Ressourcen wie Selbstwirksamkeit beeinflusst. Erlebte Kontrolle (control) über die Freizeit hat ebenfalls einen positiven Einfluss auf die Selbstwirksamkeit. Dies bildet eine externe Ressource und fördert somit die Erholung. Wichtig ist dabei, dass eine Person selber entscheiden kann, wann, wie und wo sie welche Freizeitaktivität ausführen möchte.

Unterschiedliche arbeitsbedingte Stressoren, wie beispielsweise Zeitdruck, behindernde Prozessvorgaben oder Extensivierung der Arbeitszeit in Form von Überstunden, sind negative Prädiktoren für Freizeitaktivitäten mit den oben genannten positiven, erholungsbezogenen Eigenschaften. Es leidet vor allem die psychische Distanzierung (Sonnentag & Fritz, 2007). Wenn eine Person mehr Stress bei der Arbeit erlebt, fällt die Erholung in der Freizeit entsprechend schlechter aus. Erholungserfahrungen stehen in einem positiven Zusammenhang mit psychischem Wohlbefinden. Aspekte davon sind emotionale *Erschöpfung*, depressive Symptome, Lebenszufriedenheit oder das Bedürfnis nach Erholung (Sonnentag & Fritz, 2007). Sonnentag und Fritz (2015) entdeckten ebenfalls einen positiven Zusammenhang zwischen mangelnder psychischer Distanzierung von der Arbeit und einer hohen Arbeitsbelastung sowie niedrigem Wohlbefinden, das sich in Burnout-Symptomen und geringerer Lebenszufriedenheit manifestiert. Dies impliziert, dass Mitarbeitende, die sich schlecht von der Arbeit distanzieren können, eine höhere Belastung erleben, sowie vermehrt an Burnout erkranken und weniger zufrieden sind mit ihrem Leben (Jenni, 2017). Diese empirischen Befunde weisen darauf hin, dass gute Erholung von der Arbeit während der

Freizeit wichtig für das Wohlbefinden ist. In der vorliegenden Arbeit ist es weniger wichtig, was eine Person macht um sich zu erholen, sondern es geht darum, dass die Person die Aktivitäten, die für sie zur Erholung beitragen, aktiv und bewusst ausführt.

2.1.4 Selbstsorge

Die drei Crafting-Verhalten, *Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting* wurden bisher vor allem getrennt voneinander untersucht (Jenni, 2017). Boundary Management und Recovery wurden bereits gemeinsam untersucht (Park, Fritz, & Jex, 2011). Park et al. (2011) untersuchten, wie die Erholungserfahrung mit der Segmentation von Arbeit und Privatleben zusammenhängt. In einer Studie wurde der Effekt einer Boundary Management Intervention auf Boundary Management, Erholungserfahrungen und Wohlbefinden untersucht. Nur Jenni (2017) hat die drei Crafting-Verhalten gemeinsam untersucht und dabei positive Zusammenhänge der Crafting-Verhalten untereinander sowie einen negativen Zusammenhang des Craftings mit *Erschöpfung* festgestellt. In der vorliegenden Arbeit wird der Versuch gewagt, die vorgehend beschriebenen Crafting-Verhalten *Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting* unter dem Begriff Selbstsorge zusammenzufassen und damit der *interessierten Selbstgefährdung* als positiver, gesundheitsförderlicher Umgang mit den Bedingungen einer «entgrenzten» Arbeitswelt entgegenzustellen. An die Definition von *proaktivem Verhalten* angelehnt, definiert sich Selbstsorge für die vorliegende Arbeit wie folgt:

Selbstsorge ist ein selbstinitiiertes und zukunftsorientiertes Verhalten mit dem Ziel, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit bei der Arbeit langfristig zu erhalten. Selbstsorge beinhaltet Veränderung und Verbesserung von Arbeitsbedingungen und dem eigenen Verhalten bei der Arbeit und in der Freizeit. Selbstsorge weist keine Verhaltensweisen auf, die als interessierte Selbstgefährdung eingestuft werden können.

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass Selbstsorge sowohl bei der Arbeit in der Freizeit als auch an den Grenzen dieser beiden Lebensbereiche betrieben wird. Bei der Arbeit kann mit Hilfe von *Job-Crafting* ein besserer Person-Job-Fit angestrebt. In der Freizeit können verschiedene Strategien wie Abgrenzung oder Entspannung die Erholung sicherstellen. Die Überschneidung oder Grenze der beiden Bereiche Arbeit und Freizeit wird mittels *Boundary-Crafting* gestaltet. Abbildung 3 stellt diese Überlegungen grafisch dar.

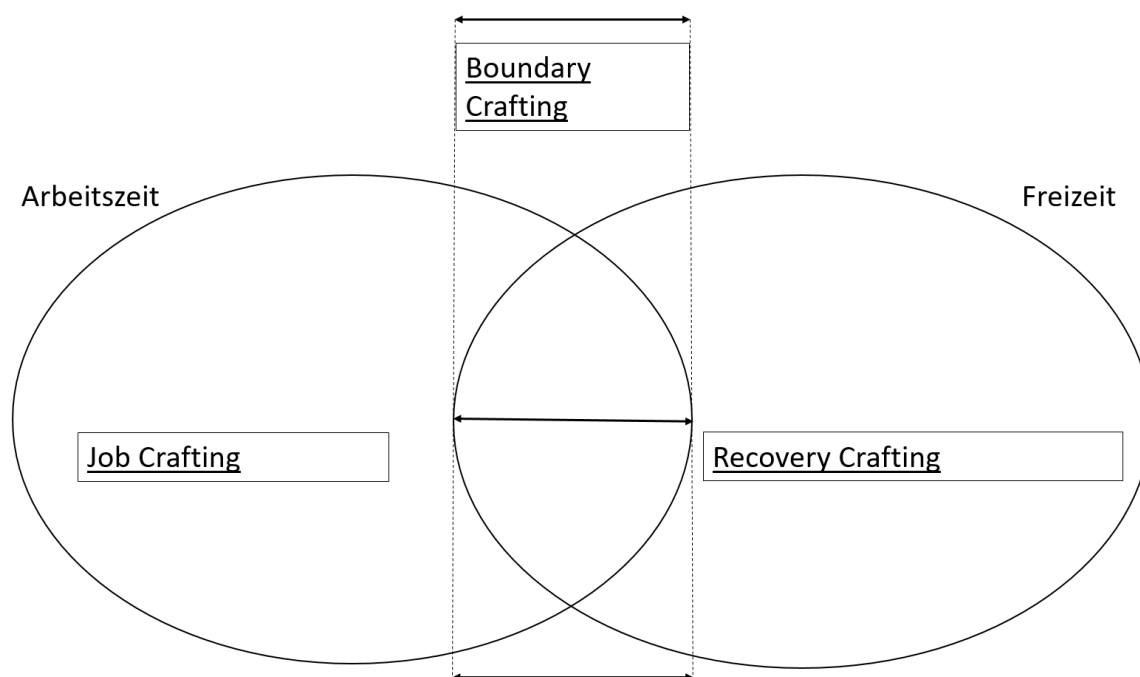


Abbildung 3: Visualisierung des Zusammenspiels von *Job*-, *Boundary*- und *Recovery-Crafting* als Selbstsorge (eigene Darstellung)

2.2 Führung durch Selbstführung

Müller, Sauerland und Butzmann (2011) bezeichnen mit Führung durch Selbstführung ein Führungsverhalten, das unabhängig von Hierarchieebenen zur Tätigkeit aller Organisationsmitglieder gehört. Mitarbeiterführung wird hier also nicht als asymmetrischer sozialer Einfluss (von oben nach unten), sondern als symmetrische Verteilung sozialen Einflusses konzipiert, als ein ausgewogenes Verhältnis von Macht und Einfluss innerhalb der Organisation. Ausgangspunkt für Führung durch Selbstführung bildet die Annahme, dass Selbstmanagement und Selbstführungskonzepte auch zur Führung von Mitarbeitenden und Organisationen herangezogen werden können. Im englischsprachigen Raum lautet der Begriff dieses Ansatzes „Super-Leadership“. „Super“ bedeutet aber nicht, dass Führung mit überlegenen Fähigkeiten oder herausragenden Befugnissen von Organisationsmitgliedern verbunden ist, sondern vielmehr auf Fähigkeiten und Befugnissen beruht, die möglichst breit und gleichmäßig in der Organisation verteilt. „Super“ ist auch kein Führungsmerkmal, das Besonderheiten des Verhaltens statushöherer Organisationsmitglieder beschreibt. Der Begriff steht vielmehr für ein Führungsverhalten, das unabhängig von Hierarchieebenen zur Tätigkeit aller Organisationsmitglieder gehört. Da der Begriff „super-leadership“ irreführende Assoziationen wecken kann, wurde auf seine Eindeutigkeit verzichtet und mit „Führung durch Selbstführung“ stattdessen eine Bezeichnung gewählt, die den Kern des Ansatzes weniger missverständlich zum Ausdruck bringt. Aufgrund theoretischer Überlegungen formulie-

ren Müller und Braun (2009) eine vorläufige Definition von Führung durch Selbstführung. Sie beinhaltet demnach Verhaltensweisen, die zur Selbstführung von Mitarbeitenden beitragen wie mehr Achtsamkeit und indirekte Einflussnahme, den Abbau von Überkontrolle, die Förderung freiwilligen Arbeitsengagements, eine Selbstverpflichtung durch erstrebenswerte Arbeitsziele, die Unterstützung von Chancendenken und die Eröffnung von Handlungsspielräumen. Neck und Manz (2010) grenzen Führung durch Selbstführung von anderen Ansätzen psychologischer Führungsforschung, wie transaktionale und transformationale Führung ab, da diese von einem asymmetrischen sozialen Einfluss von Führung ausgehen. Anhand einer empirischen Studie konnten Müller et al. (2011) zwei Dimensionen von *Führung durch Selbstführung* identifizieren. Bei *Coaching und kommunikative Unterstützung* steht der coachende Manager, dessen Führungsverhalten hauptsächlich auf Dialog und Feedbackkommunikation beruht. *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* ist ein Führungsverhalten, das Mitarbeitende dazu ermutigt, sich selbst Ziele zu setzen und Verantwortung für deren Realisierung zu übernehmen. Hartog und Belschak (2012) konnten aufzeigen, dass das proaktive Verhalten von Mitarbeitenden mit Kontextfaktoren wie Führung interagiert. Chiaburu, Smith, Wang und Zimmermann (2014) fanden einen positiven Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und *Job-Crafting*. Auch Empowering Leadership zeigt positive Zusammenhänge mit *Job-Crafting* (Martin, Liao & Campbell, 2013). Gewisse Arten der Führung scheinen also *Job-Crafting* zu begünstigen. Da liegt es nahe, den Zusammenhang von *Crafting* mit dem Konstrukt *Führung durch Selbstführung in Zusammenhang* zu bringen.

2.3 Autonomie

Autonomie ist eines der zentralen und meist erforschten Konstrukte der motivationalen Ansätze der Arbeitsgestaltung (Spector, 1986). Anfangs wurde *Autonomie* bei der Arbeit nur als der Grad an Freiheit die Mitarbeitende bei der Ausführung, der ihnen zugewiesenen Aufgaben genießen definiert (Hackman & Oldham, 1975). Mittlerweile zeigt sich jedoch, dass *Autonomie* bei der Arbeit weitere Aspekte beinhaltet: Über den Grad an Freiheit, Unabhängigkeit und Entscheidungsspielräume, die Mitarbeitende bei der Ausführung ihrer Tätigkeit genießen, kommen noch die Entscheidungshoheit in der Planung der eigenen Arbeit sowie Aufgaben- und Methodenwahl hinzu (Morgeson & Humphrey, 2006). *Autonomie* beinhaltet die drei miteinander in Beziehung stehenden Aspekte (a) Planung, (b) Entscheidung und (c) Methodenwahl (Wall, Jackson, & Mullarkey, 1995). Aufgrund von Veränderungen in der Arbeitswelt, wurde in den letzten Jahrzehnten der Grad an *Autonomie* bei der Arbeit für Mitarbeitende stetig erhöht. Besonders hochqualifizierte Mitarbeitende genießen immer mehr Handlungsspielraum, um sich den immer schneller verändernden Bedingungen anzupassen. Dies bringt nicht nur vorteilhafte Ressourcen mit sich, sondern auch neue Herausforderungen. Paškvan, Kubicek, Prem & Korunka (2016) beschreiben, wie eine erhöhte *Autonomie* Mitarbeitenden nicht nur die Möglichkeit eigene Entscheidungen zu

treffen ermöglicht, sondern sie auch dazu zwingt. Diese Entscheidungen können einen zusätzlichen Aufwand zu der bereits zu leistenden Arbeit darstellen. Bredehöft, Dettmers, Hoppe und Janneck (2015) argumentieren, dass hohe *Autonomie* dazu führen kann, dass Mitarbeitende ihre eigene Arbeitssituation zunehmend selbst gestalten müssen und damit über ihre regulären Arbeitsaufgaben leisten müssen. Dementsprechend bezeichnen sie *Autonomie* als zweischneidiges Schwert. Ist die neu gewonnene Freiheit, und damit Unsicherheit und erhöhte Ansprüche an die Selbstregulation, nicht mit entsprechenden individuellen und arbeitsplatzbezogenen Ressourcen gepaart, kann sich eine erhöhte psychische Belastung aus der Arbeitstätigkeit ergeben (Busck, Knudsen & Lind, 2010). Die durch die steigende *Autonomie* wegfallenden Strukturen und Grenzen müssen von Mitarbeitenden selbst hergestellt werden, um langfristige Leistungsfähigkeit und Gesundheit sicherzustellen (Korunka & Kubicek, 2013). Kubicek, Korunka und Tement (2014) konnten aufzeigen, dass die mit hoher *Autonomie* einhergehenden zusätzlich Planungs- und Entscheidungsprozesse positiv mit emotionaler *Erschöpfung* zusammenhängen. Daraus kann geschlossen werden, dass Mitarbeitende auch dazu befähigt werden sollten, organisationale und persönliche Ressourcen wahrzunehmen um die bereitgestellte *Autonomie* optimal nutzen zu können. Hartog und Belschak (2012) konnten aufzeigen, dass das *proaktive Verhalten* von Mitarbeitenden mit Kontextfaktoren wie *Autonomie* interagiert. All dies trägt dazu bei, *Autonomie* als zentralen Aspekt der Arbeitsbedingungen für die vorliegende Arbeit heranzuziehen.

2.4 Proaktive Persönlichkeit

Crant (2000) definiert *Proaktives Verhalten* als selbstinitiierte Verbesserung bestehender oder Schaffung neuer Arbeitsbedingungen. *Proaktives Verhalten* fordert demnach den Status quo heraus. Bateman und Crant (1993) gehen davon aus, dass sich Personen in ihrer Disposition *proaktives Verhalten* zu zeigen unterscheiden und schlagen deshalb das Konstrukt *Proaktive Persönlichkeit* vor, um die individuellen Unterschiede zu erfassen. Personen mit einer hohen Ausprägung von Proaktivität lassen sich tendenziell weniger von äusseren Bedingungen leiten und sind in der Lage Situationen und Bedingungen effektiv zu verändern. *Proaktive Persönlichkeiten* identifizieren und lösen Probleme, halten Ausschau nach Chancen, treten in Aktion und lassen sich nur schwer von einer Zielerreichung abbringen. Im Arbeitskontext führt dieses Verhalten nach Seibert, Crant und Kraimer (1999) zu einer positiven Bewertung durch Vorgesetzte und positiven Karriereentwicklungen. Wu, Parker, Wu und Lee (2018) zeigen, dass die Persönlichkeit einen Einfluss auf das gezeigte proaktive Verhalten von Personen haben kann. Weitere Empirische Studien zeigen Zusammenhänge zwischen Proaktiver Persönlichkeit und Erreichung von Leistungszielen und dem Aufbau von sozialen Netzwerken bei der Arbeit (Thompson, 2005). Proaktive Personen sind kreativer bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen, was zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und höherer wahrgenommener Wertschätzung in einer Organisation führt

(Kim, Hon & Crant, 2009). Proaktive Mitarbeitende profitieren zudem stärker von Handlungsspielräumen, um Probleme bei der Arbeit zu lösen, was den Einfluss von Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden abschwächt (Parker & Sprigg, 1999). Tims et al. (2012) erfassen einen positiven Zusammenhang zwischen *Proaktiver Persönlichkeit* und *Job-Crafting*. Alle diese Hinweise legen nahe, das Konstrukt der Proaktiven Persönlichkeit in einer Untersuchung zu Selbstsorge als *proaktives Verhalten* miteinzubeziehen.

2.5 Erschöpfung

Fröhlich (2010,) definiert *Erschöpfung* als ein durch übermässige körperliche Anstrengung oder mentale Beanspruchung ausgelöster Zustand extremer Ermüdung und Herabsetzung oder Erliegen der Reaktions- und Leistungsfähigkeit. *Erschöpfung* taucht in der wissenschaftlichen Literatur oft in Zusammenhang mit emotionaler *Erschöpfung* auf. Emotional erschöpfte Personen fühlen sich in ihrer Zusammenarbeit mit anderen Menschen ausgelaugt und gefühlsmässig überfordert. Insgesamt haben betroffene Personen den Eindruck, dass von ihnen mehr verlangt wird, als sie zu geben imstande sind (Burisch, 2006). *Erschöpfung* kann als eine Dimension von Burnout betrachtet werden (Demerouti, 1999). In der vorliegenden Arbeit wurde die Burnout-Definition nach Rösing (2003) gewählt. Diese Definition versteht Burnout als eine Art der emotionalen *Erschöpfung*. Burnout ist ein Zustand emotionaler *Erschöpfung* im Beruf. Er geht einher mit negativen Einstellungen zum Beruf, zu den Inhalten oder Mitteln des Berufs (Zynismus) oder zu den Partnern oder Klienten im Beruf (Depersonalisation). Hinzu kommt ein erheblich reduziertes Selbstwertgefühl in Bezug auf die eigene berufsbezogene Leistungsfähigkeit. Burnout ist ein sich langsam entwickelndes Belastungssyndrom, das sich nicht selten wegen der kreisförmigen, gegenseitigen Verstärkung der einzelnen Komponenten (emotionale *Erschöpfung* führt zu einem geringeren Selbstwertgefühl, welches wieder zu mehr emotionaler *Erschöpfung* führt und so weiter) zur Chronifizierung neigt (Rösing, 2003). Ursachen für *Erschöpfung* können sowohl situationelle und individuelle Faktoren sein (Bakker et al., 2014). *Erschöpfung* tritt vor allem bei langanhaltender Tätigkeitsbelastung ohne adäquate Erholung auf (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld und van Dierendonck, 2000). Die entgrenzte Arbeitswelt erfordert mehr Eigenverantwortung und Selbstregulation von Mitarbeitenden. Flache Hierarchien und flexible Organisationen stellen Mitarbeitende vor zusätzliche Herausforderungen der Gestaltung ihrer Tätigkeit (Mainka-Riedel, 2013). Diese Mehrbelastung kann die Gefahr von emotionaler *Erschöpfung* verschärfen. Bei chronisch erschöpften Personen treten häufiger psychische und physische Gesundheitsprobleme auf (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006). Darüber hinaus zeigen Studien, dass *Erschöpfung* mit verminderter Arbeitsleistung einhergeht (Bakker et al., 2014). Sonnentag (2003) stellt einen positiven Zusammenhang zwischen Proaktivem Verhalten bei der Arbeit, z.B. in Form von persönlicher Initiative und Bereitschaft Neues zu lernen, und Erholungserleben fest. Entspre-

chend können auch Parker und Bindl (2017) positive Zusammenhänge zwischen proaktivem Verhalten und Wohlbefinden berichten und Vogt, Hakanen, Brauchli, Jenny und Bauer (2015) finden einen negativen Einfluss von *Job-Crafting* auf *Erschöpfung*. Diese Befunde legen nahe, das Konstrukt *Erschöpfung* als Outcome-Variable die Untersuchung anzunehmen.

Anhand der vorgestellten Theorie und Empirie können nun im nächsten Kapitel 3 die Fragestellungen formuliert und Hypothesen aufgestellt werden.

3 Fragestellungen und Hypothesen

Aus dem Ziel der Arbeit und der vorgestellten Theorie lassen sich Fragestellungen und Hypothesen ableiten, deren Beantwortung bzw. Überprüfung das Kernstück der vorliegenden ausmachen.

Fragestellung 1: Kann Selbstsorge durch die drei Crafting-Verhalten (*Job-, Boundary* und *Recovery-Crafting*) gemessen und dargestellt werden?

Anhand der vorgestellten Theorie und Empirie lässt sich die Vermutung ableiten, dass *Job-Crafting*, *Boundary-Crafting* und *Recovery-Crafting* einen gemeinsamen Selbstsorge-Faktor erfassen. Daraus lässt sich folgende Hypothese 1 aufstellen.

Hypothese 1: Job-Crafting, Boundary-Crafting und Recovery-Crafting laden auf einen gemeinsamen Selbstsorge-Faktor. Das entsprechende Modell ist signifikant.

Abbildung 4 visualisiert Fragestellung 1 und Hypothese 1.

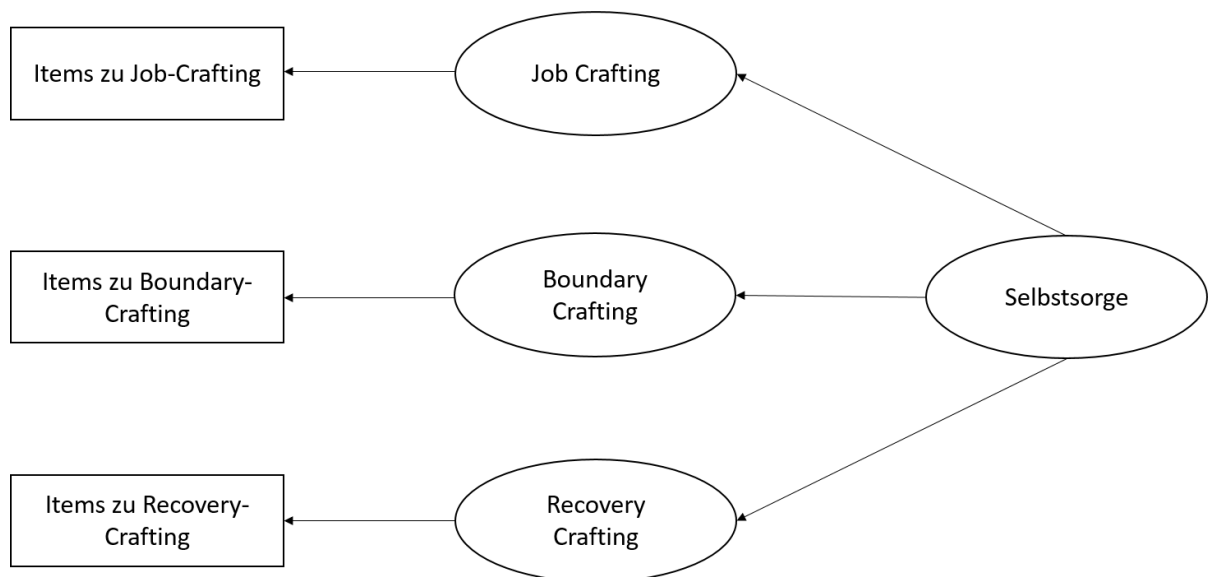


Abbildung 4: Visualisierung der Fragestellung 1 und Hypothese 1 (eigene Darstellung)

Fragestellung 2: Welchen Zusammenhang weisen Arbeitsbedingungen, Führungsverhalten und Persönlichkeit mit dem Crafting-Verhalten von Mitarbeitenden auf?

Auch Fragestellung kann mit Hypothesen, die anhand der vorgestellten Empirie und Theorie erarbeitet werden, geprüft werden.

Folgende Abbildung 5 visualisiert die Hypothesen 2a) bis 6c).

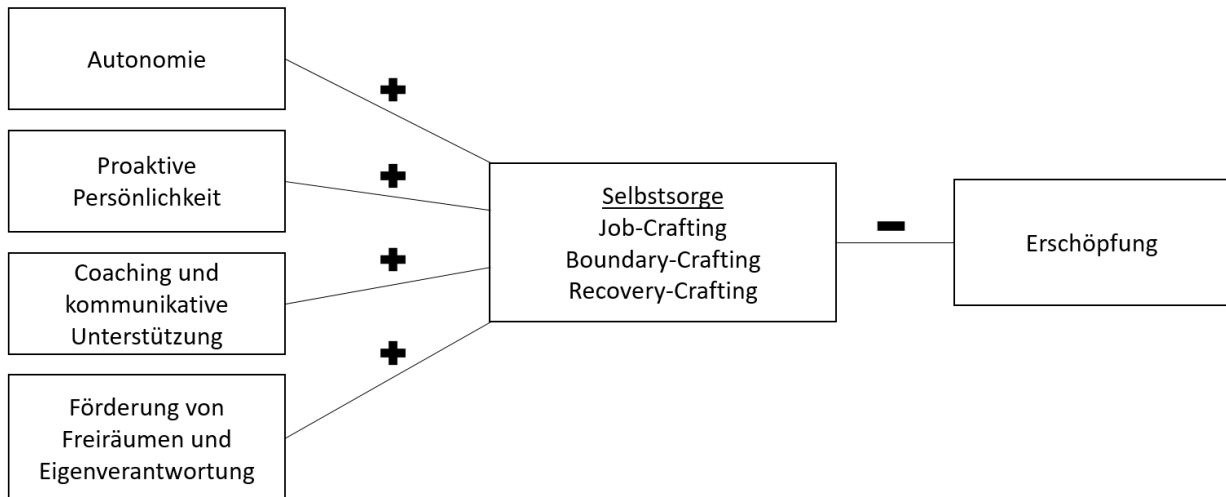


Abbildung 5: Visualisierung der Hypothesen 2a) bis 6c). (eigene Darstellung)

Hypothese 2 (a,b,c) geht davon aus, dass ein positiver Zusammenhang zwischen *Autonomie* und den drei *Crafting*-Verhalten besteht

- *Hypothese 2a)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Job-Crafting*
- *Hypothese 2b)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Boundary-Crafting*
- *Hypothese 2c)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Recovery-Crafting*

Hypothese 3 (a,b,c) geht davon aus, dass ein positiver Zusammenhang zwischen *Proaktiver Persönlichkeit* und den drei *Crafting*-Verhalten besteht

- *Hypothese 3a)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Proaktiver Persönlichkeit* und *Job-Crafting*
- *Hypothese 3b)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Proaktiver Persönlichkeit* und *Boundary-Crafting*
- *Hypothese 3c)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Proaktiver Persönlichkeit* und *Recovery-Crafting*

Hypothese 4 (a,b,c) geht davon aus, dass ein positiver Zusammenhang zwischen *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* und den drei Crafting-Verhalten besteht

- *Hypothese 4a)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* und *Job-Crafting*
- *Hypothese 4b)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* und *Boundary-Crafting*
- *Hypothese 4c)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* und *Recovery-Crafting*

Hypothese 5 (a,b,c) geht davon aus, dass ein positiver Zusammenhang Coaching und kommunikativer Unterstützung und den drei Crafting-Verhalten besteht

- *Hypothese 5a)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Coaching und kommunikativer Unterstützung und *Job-Crafting*
- *Hypothese 5b)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Coaching und kommunikativer Unterstützung und *Boundary-Crafting*
- *Hypothese 5c)* Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Coaching und kommunikativer Unterstützung und *Recovery-Crafting*

Hypothese 6 (a,b,c) geht davon aus, dass ein negativer Zusammenhang zwischen *Erschöpfung* und den drei Crafting-Verhalten besteht

- *Hypothese 6a)* Es besteht ein negativer Zusammenhang *Erschöpfung* und *Job-Crafting*
- *Hypothese 6b)* Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen *Erschöpfung* und *Boundary-Crafting*
- *Hypothese 6c)* Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen *Erschöpfung* und *Recovery-Crafting*

Fragestellung 3: Wie beeinflusst Führungsverhalten den Zusammenhang von *Autonomie* oder *Proaktiver Persönlichkeit* mit den drei Crafting-Verhalten?

Hypothese 7 (a,b,c,d,e,f): Der Zusammenhang zwischen *Autonomie* und den drei Crafting-Verhalten wird durch das Führungsverhalten moderiert.

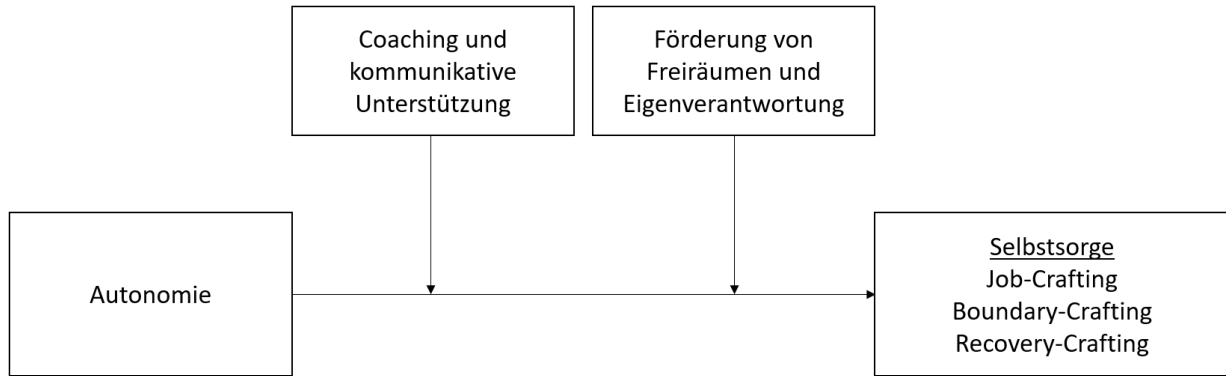


Abbildung 6: Visualisierung der Hypothesen 7a) bis 7f) (eigene Darstellung).

- *Hypothese 7a)* Der Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Job-Crafting* wird durch *Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung* moderiert
- *Hypothese 7b)* Der Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Boundary-Crafting* wird durch *Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung* moderiert
- *Hypothese 7c)* Der Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Recovery-Crafting* wird durch *Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung* moderiert
- *Hypothese 7d)* Der Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Job-Crafting* wird durch *Coaching und kommunikative Unterstützung* moderiert
- *Hypothese 7e)* Der Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Boundary-Crafting* wird durch *Coaching und kommunikative Unterstützung* moderiert
- *Hypothese 7f)* Der Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Recovery-Crafting* wird durch *Coaching und kommunikative Unterstützung* moderiert

Hypothese 8 (a,b,.,c,d,e,f): Der Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und den drei Crafting-Verhalten wird durch das Führungsverhalten moderiert.

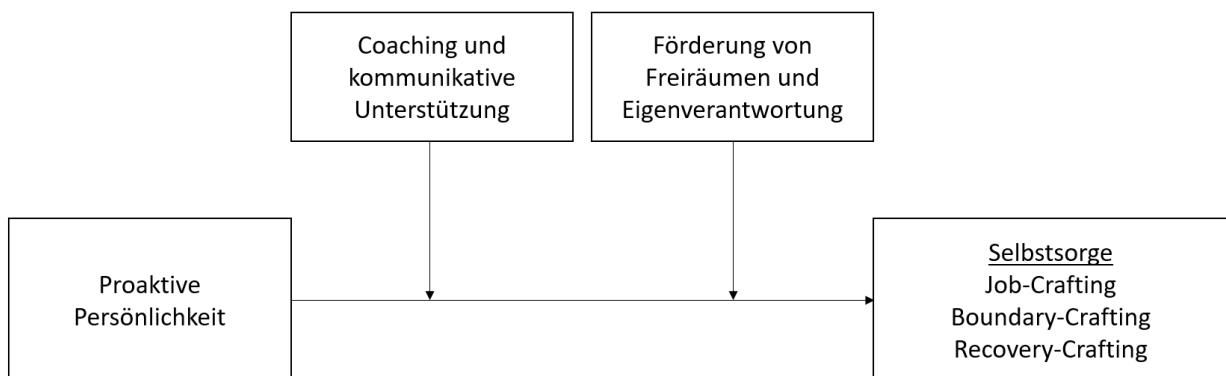


Abbildung 7: Visualisierung der Hypothesen 8a) bis 8f) (eigene Darstellung).

- *Hypothese 8a)* Der Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und *Job-Crafting* wird durch Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung moderiert
- *Hypothese 8b)* Der Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und *Boundary-Crafting* wird durch Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung moderiert
- *Hypothese 8c)* Der Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und *Recovery-Crafting* wird durch Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung moderiert
- *Hypothese 8d)* Der Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und *Job-Crafting* wird durch *Coaching und kommunikative Unterstützung* moderiert
- *Hypothese 8e)* Der Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und *Boundary-Crafting* wird durch *Coaching und kommunikative Unterstützung* moderiert
- *Hypothese 8f)* Der Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und *Recovery-Crafting* wird durch *Coaching und kommunikative Unterstützung* moderiert

Fragestellung 4: Welche Faktoren (Arbeitsbedingungen, Persönlichkeit oder Führungsverhalten) haben den grössten Einfluss auf das Crafting-Verhalten?

Als Modell zur späteren Berechnung und Analyse stellen sich diese Annahmen wie in Abbildung 8 dar.

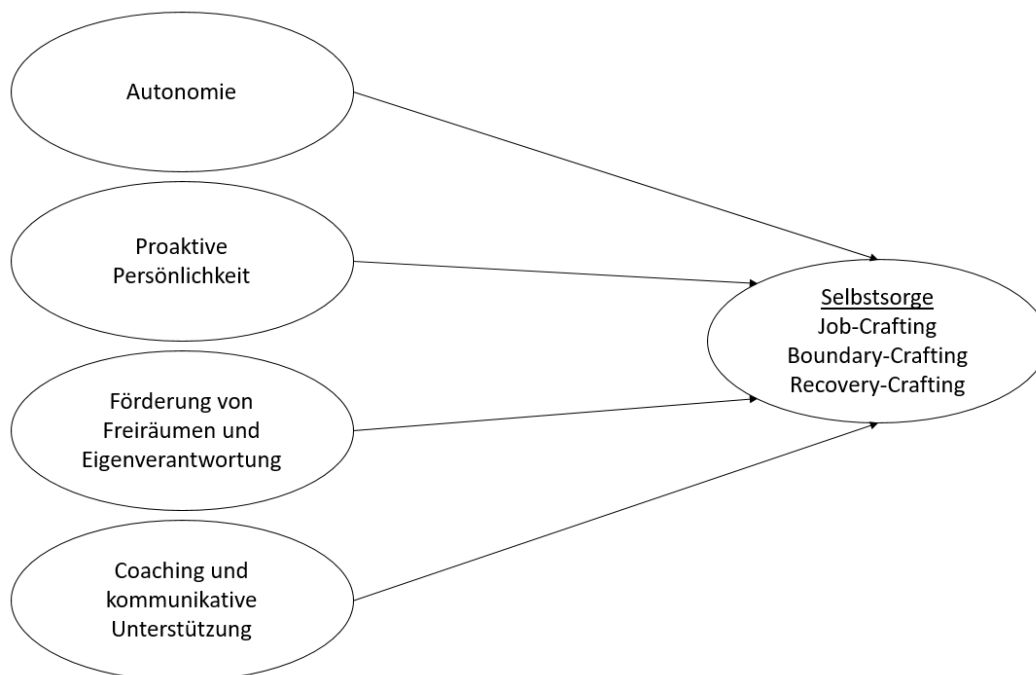


Abbildung 8: Visualisierung von Fragestellung 4 (eigene Darstellung).

Diese Fragestellungen und Hypothesen bilden die Ausgangslage für die restliche Arbeit. In einem nächsten Kapitel werden die Methoden, die zur Beantwortung und Prüfung von Fragestellungen und Hypothesen eingesetzt wurden, erläutert. Danach werden die Ergebnisse der Erhebung dargestellt um schlussendlich diskutiert und in Bezug zu Praxis und Forschung gebracht.

4 Methoden

Um die Fragestellungen zu beantworten und die Hypothesen zu prüfen, wurden Methoden der quantitativen Forschung eingesetzt. Das folgende Kapitel beschreibt das Untersuchungsdesign, das eingesetzte Erhebungsinstrument, den Ablauf der Datenerhebung sowie die Stichprobe.

4.1 Untersuchungsdesign

Die Fragestellungen und Hypothesen eignen sich dazu, anhand eines quantitativen Vorgehens geprüft und beantwortet zu werden. Das dazu eingesetzte Erhebungsinstrument ist eine Zusammenstellung von validierten Skalen einerseits, und Messinstrumenten, die sich noch in der Entwicklung befinden andererseits. Die Stichprobe setzt sich aus Mitarbeitenden aus zwei Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor zusammen. Die erhobenen Daten wurden anhand der aufgestellten Fragestellungen und Hypothesen ausgewertet. Die Reliabilität der eingesetzten Selbstsorge-Skalen wurde überprüft und die Skalen für weitere Analysen (konfirmatorische Faktorenanalyse, Regression, Moderation) modifiziert. Zum Schluss wurde überprüft, ob sich mit einer explorativen Faktorenanalyse über alle Selbstsorge-Items Faktoren herausbilden, die eine Weiterentwicklung eines Instruments zur Messung von Selbstsorge erlauben. Abbildung 9 stellt den Ablauf der Untersuchung grafisch als Untersuchungsdesign dar.

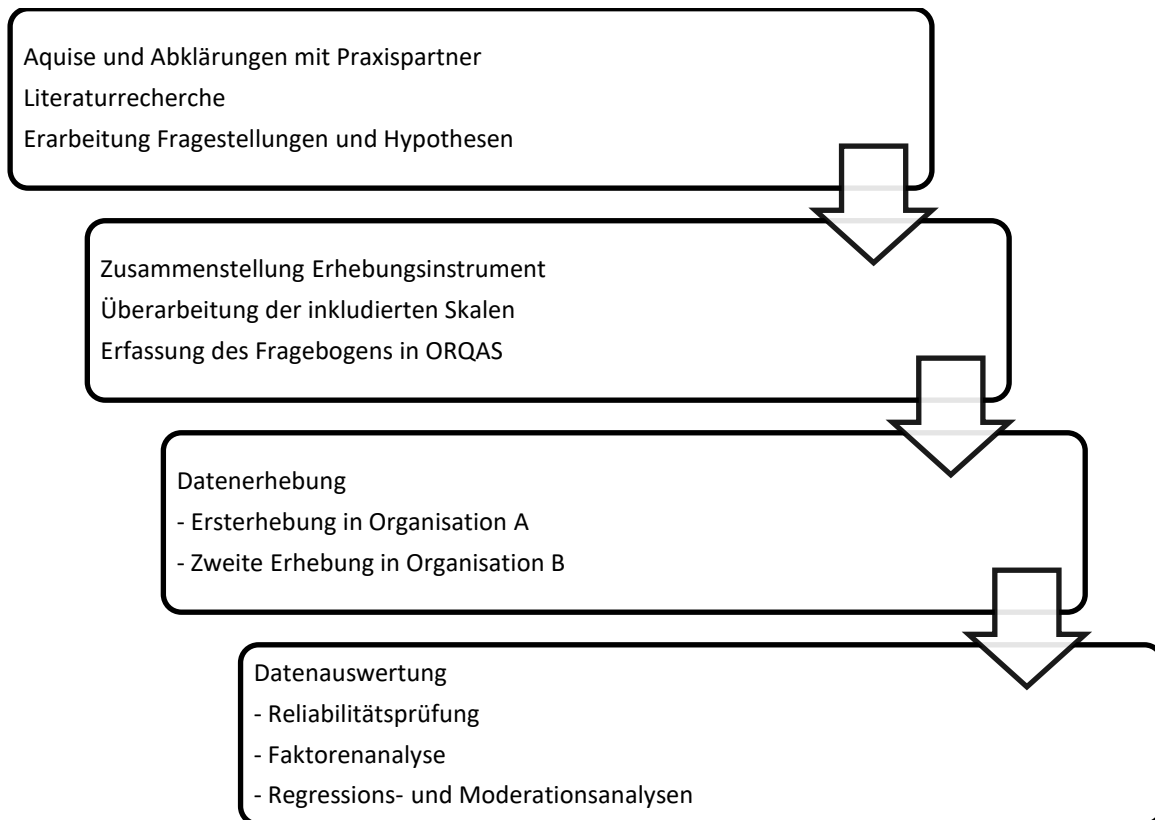


Abbildung 9: Visualisierung des Untersuchungsdesigns (eigene Darstellung)

4.2 Begründung und Legitimation der Methodenwahl

Die quantitative Vorgehensweise stützt sich bei der Untersuchung von Phänomenen und Konstrukten auf bereits existierende Modelle und Theorien der empirischen Forschung. Darauf aufbauend können Hypothesen deduktiv gebildet und anschliessend geprüft werden. Voraussetzung dafür sind operationalisierte, messbare Indikatoren (Bortz & Döring, 2005). Dank des strukturierten Vorgehens ist es möglich, quantitative Studien relativ einfach zu reproduzieren. Die Objektivität und Vergleichbarkeit quantitativer Daten ermöglicht es Personen, die nicht an der Konzeption der Untersuchung beteiligt waren, das Vorgehen nachzuvollziehen und die gewonnenen Ergebnisse zu interpretieren. Darüber hinaus bieten quantitative Daten die Möglichkeit auch grosse Stichproben effizient zu bearbeiten und dabei auch schwache Ausprägungen exakt dazustellen (Schwaiger & Zimmermann, 2009). Die vorliegende Arbeit interessiert sich für Zusammenhänge und Wirkungen von bereits definierten Konstrukten. Für alle Konstrukte liegen bereits Instrumente in Form von zum Teil sogar validierten Skalen vor. Aus diesem Grund liegt es nahe, ein quantitatives Vorgehen für die vorliegende Untersuchung zu wählen.

4.3 Erhebungsinstrument

Zur Erhebung der Daten wurde ein Online-Fragebogen eingesetzt, der unterschiedliche Skalen zu einem Instrument zusammenfasst. Der Fragebogen wurde in ORQAS, einem Befragungstool der Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz umgesetzt. Um die Fragstellungen zu beantworten und die aufgestellten Hypothesen zu prüfen, war es wichtig Arbeitsbedingungen (*Autonomie*), Verhalten der Führungskräfte (*Führung durch Selbstführung*) und Persönlichkeitsaspekte der Mitarbeitenden (*Proaktive Persönlichkeit*) zu erfassen. Darüber hinaus wurde das Selbstsorgeverhalten der Mitarbeitenden mit den Skalen *Job-Crafting*, *Boundary-Crafting* und *Recovery-Crafting* gemessen. Als Indikator für die Gesundheit der Mitarbeitenden wurde die *Erschöpfung* abgefragt. Den Abschluss bildeten demografische Angaben (Alter, Geschlecht, Beschäftigungsgrad, Organisationseinheit). Die Tabelle 1 bietet einen Überblick der verwendeten Skalen. Eine vollständige Auflistung aller Items pro Skala und Konstrukt folgt im Anschluss an die Tabelle 1. Welche Items in den Skalen gekürzt wurden, wurde einerseits aus inhaltlicher Sicht getroffen. Sprich welche Items wichtig sind aus der Perspektive von Theorie und Empirie. Andererseits wurden die Gütekriterien aus den vorhandenen Studien herangezogen. Wobei die inhaltliche Passung der Items stärker gewichtet wurde.

Tabelle 1: Im Online-Fragebogen eingesetzte Skalen mit Autorennamen und Beispielitems

Konstrukt	Skala	Autoren	Beispielitem
Job Design	Autonomie (Work Design Questionnaire)	Stegmann Dick, Ullrich, Charalambous, Menzel, Egold & Wu, (2010)	«Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.»
Führung	Führung durch Selbstführung	Müller et al.(2011)	«Meine Führungskraft bestärkt mich, Arbeitssituationen so zu gestalten, dass diese möglichst angenehm erscheinen.»
Persönlichkeit	Proaktive Persönlichkeit	Seibert, Crant & Kraimer (1999)	«Ich bin ständig auf der Suche nach neuen Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.»
Selbstsorge Job-Crafting	Job-Crafting	Lichtenthaler & Fischbach (2017)	«Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.»
Selbstsorge Boundary-Crafting	Work-Life Crafting	Jenni (2017)	«Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit für mich ausgewogen ist.»
Selbstsorge Recovery-Crafting	Erholungserleben	Sonnentag & Fritz (2007)	«Am Feierabend gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.»
Wohlbefinden	Erschöpfung	Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann (2005)	«Wie häufig denken Sie: «Ich kann nicht mehr?»»

Die folgenden Tabellen führen alle Skalen und zugehörige Items, die in der Erhebung verwendet wurden auf.

Tabelle 2: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Autonomie (eigene Darstellung)

Autonomie; Teil von Work Design Questionnaire (Stegman et al., 2010), gekürzt

- Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.
- Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.
- Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.
- Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.
- Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.
- Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skala von 1 = stimme gar nicht zu bis 5 = stimme völlig zu

Tabelle 3: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Führungsverhalten (eigene Darstellung)

Führung durch Selbstführung; Müller (2011), gekürzt

Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung

Meine Führungskraft...

- ... gestattet, dass ich in meinem Arbeitsbereich selbstständig Entscheidungen treffe.
- ... begrüßt es, wenn ich in meinem Tätigkeitsbereich Verantwortung übernehme.
- ... gewährt Freiräume, um die Arbeit nach eigenen Vorstellungen erledigen zu können.
- ... gibt mir die Möglichkeit, mein Arbeitsumfeld so zu gestalten, wie mir dies erforderlich erscheint.
- ... gewährt mir genügend Freiraum, neue Tätigkeiten umfassend lernen und erproben zu können.
- ... äußert sich anerkennend, wenn ich Eigeninitiative zeige.
- ... reagiert positiv bei Äußerungen, auf welchen Gebieten ich gerne Fortschritte erzielen würde.
- ... zeigt Verständnis, wenn ich nein zu Aufgaben sage, die mich überfordern würden.

Coaching und kommunikative Unterstützung

Meine Führungskraft

- ... äußert sich positiv, wenn ich Situationen herstelle, in denen die Arbeit Spaß macht.
- ... bestärkt mich, Arbeitssituationen so zu gestalten, dass diese möglichst angenehm erscheinen.
- ... ermutigt mich, darauf zu achten, bei welchen Tätigkeiten ich mich wohl fühle.
- ... gibt Rückmeldungen, um mich bei der Verfolgung meiner Arbeitsziele zu unterstützen.
- ... sorgt für ein Arbeitsklima, das es erleichtert, auch bei Schwierigkeiten gut gelaunt zu bleiben.
- ... sorgt dafür, dass ich Fertigkeiten und Kompetenzen beständig weiterentwickle.
- ... ermutigt mich, kontinuierlich mein Wissen zu erweitern.
- ... ermutigt mich ihr mitzuteilen, welche Aufgaben ich gerne intensiver bearbeiten würde.

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skala von 1 = trifft gar nie zu bis 5 = trifft immer zu

Tabelle 4: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Persönlichkeit (eigene Darstellung)

Proaktive Persönlichkeit; Seibert, Crant & Kraimer (1999), gekürzt, eigene Übersetzung

- Ich bin ständig auf der Suche nach neuen Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.
- Bei der Arbeit bin ich eine treibende Kraft für konstruktiven Wandel.
- Wenn mir etwas nicht passt, ändere ich es.
- Wenn ich an ein Vorhaben glaube, setze ich es auch erfolgreich um.
- Auch bei Widerstand stehe ich für meine Ideen und Ansichten ein.
- Ich bin immer auf der Suche nach Möglichkeiten, meine Arbeitsabläufe zu optimieren.

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skala von 1 = trifft gar nicht zu bis 5 = trifft sehr zu

Tabelle 5: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Job-Crafting, einem Aspekt von Selbstsorge (eigene Darstellung)

Job-Crafting; Lichtenthaler & Fischbach (2017), gekürzt

- Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.
- Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.
- Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.
- Ich bitte meine Kollegen/innen um Rat.
- Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.
- Wenn es neue Entwicklungen gibt bin ich eine/r der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.
- Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.
- Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch sind.
- Ich versuche sicherzustellen, dass ich bei der Arbeit nicht viele schwierige Entscheidungen treffen muss.
- Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich sicher sein kann, dass ich mich nicht für eine lange Zeit am Stück konzentrieren muss.

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skala von 1 = *nie* bis 5 = *sehr oft*

Tabelle 6: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Boundary-Crafting, einem Aspekt von Selbstsorge (eigene Darstellung)

Boundary-Crafting; Jenni (2017), gekürzt

- Ich schirme meine Freizeit ab, um diese ungestört zu verbringen (ich beantworte z.B. keine beruflichen E-Mails oder Telefonate).
- Ich Sorge dafür, dass meine Freizeit nicht unter der Arbeit leidet (ich vermeide z.B. Überstunden oder ein zu grosses Arbeitsvolumen).
- Ich schirme meine Arbeitszeit ab, um ungestört zu arbeiten (ich beantworte z.B. keine privaten E-Mails oder Telefonate).
- Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit nicht unter der Freizeit leidet (ich vermeide z.B. zu anstrengende oder umfangreiche Aktivitäten).
- Ich Sorge dafür, dass ich mich in der Freizeit gut erholen kann (ich nehme z.B. Zeit für mich selbst oder treibe Sport).
- Ich Sorge dafür, dass ich in der Freizeit genug Dinge unternehme, die mir Spaß machen (ich unternehme z.B. soziale Aktivitäten oder betreibe ein Hobby).
- Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für mich ausgewogen ist.

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skala von 1 = trifft gar nicht zu bis 5 = trifft sehr zu

Tabelle 7: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Recovery-Crafting, einem Aspekt von Selbstsorge (eigene Darstellung)

Recovery-Crafting; Sonnentag & Fritz (2007); gekürzt

Am Feierabend...

- ... bestimme ich meinen Tagesablauf selbst.
- ... bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.
- ... lerne ich Neues dazu.
- ... unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.
- ... gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.
- ... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.
- ... unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.
- ... nehme ich mir Zeit zur Muße.

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skala von 1 = trifft gar nicht zu bis 5 = trifft sehr zu

Tabelle 8: : In der Befragung verwendete Items zur Messung von Erschöpfung (eigene Darstellung)

Erschöpfung; Nübling et al. (2005), gekürzt

- Wie häufig fühlen Sie sich müde?
- Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?
- Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr"?
- Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skala von 1 = sehr selten / nie bis 5 = sehr oft / ständig

4.4 Datenerhebung

Die Erhebung der Daten wurde in zwei Tranchen durchgeführt. In einem ersten Durchlauf wurde der Online-Fragebogen in Organisation A eingesetzt. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde derselbe Fragebogen in Organisation B eingesetzt. Da die zu untersuchenden Konstrukte in beiden Organisationen jeweils zu einem bestimmten Zeitpunkt erhoben wurden, handelt es sich um ein Querschnittsdesign (Bortz & Döring, 2006). Die erste Befragung bei Organisation A lief vom 24. Januar 2018 bis 9. Februar 2018. Der Link zum Online-Fragebogen wurde über das interne Mail-system durch die Chief Operations Officer an die Mitarbeitenden versandt. Die zweite Befragung in Organisation B lief vom 20. April 2018 und war ursprünglich bis zum 4. Mai 2018. Aufgrund einer tiefen Rücklaufquote wurde die Befragung um eine Woche bis zum 11. Mai 2018 verlängert. Alle Informationen zu der Befragung wurden durch die Leitung der Organisationsentwicklung an die Mitarbeitenden aus den teilnehmenden Organisationseinheiten versandt. Vorteile einer Online-Befragung sind unter anderem die leichte Zugänglichkeit für Teilnehmende und die geringen Kosten. Ein Nachteil ist, dass das Ausfüllen des Fragebogens und das Befolgen der Instruktionen nicht überwacht und kontrolliert werden können (Hussy, Schreier & Echterhoff, 2010). Screenshots des Online-Fragebogens sind im Anhang enthalten.

4.5 Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus Mitarbeitenden zweier Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor. In beiden Organisationen wurden mehrere Organisationseinheiten befragt. Die Teilnahme an der Befragung war für alle Mitarbeitenden freiwillig.

Organisation A ist eine Schweizer Grossbank und entsprechend im Finanzsektor tätig. Der Weblink zum Fragebogen wurde an 167 Personen via Email zugestellt. 83 Mitarbeitende haben an der Befragung teilgenommen was einer Rücklaufquote von 49.7% entspricht. Keine der 83 Teilnehmenden musste aufgrund von fehlenden oder fehlerhaften Angaben ausgeschlossen werden. 33 Frauen (40%) und 50 Männer (60%) haben an der Befragung teilgenommen. Die Mitarbeitenden verteilen sich über sechs Organisationseinheiten, wobei 8 Teilnehmende (10%) keine Angabe zur Organisationszugehörigkeit gemacht haben. Der Grossteil der Mitarbeitenden (65%, 55 Personen) sind zwischen 36 und 55 Jahre alt. 24 Personen (29%) sind zwischen 21 und 35

Jahre alt. Über 56 Jahre sind 6% der Teilnehmenden (5 Personen). 88% der Befragten leisten ein Arbeitspensum von 81 – 100%. Die restlichen 12% absolvieren ein Pensum zwischen 40 und 80%.

Tabelle 9: Demografische Angaben zu der Stichprobe bei Organisation A

Merkmal	Ausprägung	Anzahl	in %
Alter	unter 20 Jahre	0	0
	21 - 35 Jahre	24	28.9
	36 - 55 Jahre	54	65.1
	über 56 Jahre	5	6
Geschlecht	Weiblich	33	39.8
	Männlich	50	60.2
Beschäftigungsgrad	Bis 40%	1	1.2
	41 – 60%	2	2.4
	61 – 80%	7	8.4
	81 – 100%	73	88
Führungsfunktion	Nein	56	67.5
	Ja	25	30.1
Stellvertretung	Nein	62	74.7
	Ja	20	24.1
Organisationseinheit	OE A	31	37.3
	OE B	18	21.7
	OE C	6	7.2
	OE D	5	6
	OE E	4	4.8
	OE F	11	13.3

Anmerkungen. N=83

Organisation B ist ein staatliches Unternehmen im Kommunikations- und Logistikmarkt. Der Weblink zu Fragebogen wurde an 181 Personen via Email zugestellt. 59 Mitarbeitende haben an der Befragung teilgenommen, was einer Rücklaufquote von 32.6% entspricht. Keine der 59 Teilnehmenden musste aufgrund von fehlenden oder fehlerhaften Angaben ausgeschlossen werden. 34 Frauen (57.6%) und 24 Männer (40.7%) haben an der Befragung teilgenommen. Die Mitarbeitenden verteilen sich über fünf Organisationseinheiten, wobei 7 Teilnehmende (11.9%) keine Angabe zur Organisationszugehörigkeit gemacht haben. Der Grossteil der Mitarbeitenden (62.7%, 37 Personen) sind zwischen 36 und 55 Jahre alt. 16 Personen (27.1%) sind zwischen 21 und 35 Jahre alt. Über 56 Jahre sind 8.5% der Teilnehmenden (5 Personen). Eine Person ist unter 20 Jahre alt (1.7%). 52% der Befragten (31 Personen) leisten ein Arbeitspensum von 81 –

100 %. Zwischen 61 und 80% arbeiten 16 Befragte. 12 Teilnehmende absolvieren ein Pensum von unter 60% (18.4).

Tabelle 10: Demografische Angaben zu der Stichprobe bei Organisation B

Merkmal	Ausprägung	Anzahl	in %
Alter	unter 20 Jahre	1	1.7
	21 - 35 Jahre	16	27.1
	36 - 55 Jahre	37	62.7
	über 56 Jahre	5	8.5
Geschlecht	Weiblich	34	57.6
	Männlich	24	40.7
Beschäftigungsgrad	Bis 40%	3	5.1
	41 – 60%	9	15.3
	61 – 80%	16	27.1
	81 – 100%	31	52.5
Führungsfunktion	Nein	46	78
	Ja	13	22
Stellvertretung	Nein	50	84.7
	Ja	9	15.3
Organisationseinheit	OE A	14	23.7
	OE B	23	39
	OE C	1	1.7
	OE D	5	8.5
	OE E	9	15.3

Anmerkungen. N=59

Da im weiteren Verlauf dieser Arbeit mit einer Gesamtstichprobe gerechnet wird, die aus beiden Organisationen besteht, werden in der folgenden Tabelle 11 die demografischen Daten beider Organisationen zusammengelegt. Ausgeschlossen ist die Organisationseinheit.

Tabelle 11: Demografische Angaben zu der zusammengelegten Stichprobe beider Organisationen

Merkmal	Ausprägung	Anzahl	in %
Alter	unter 20 Jahre	1	0.7
	21 - 35 Jahre	40	28.2
	36 - 55 Jahre	91	64.1
	über 56 Jahre	10	7
Geschlecht	Weiblich	67	47.2
	Männlich	74	52.1
Beschäftigungsgrad	Bis 40%	4	2.8
	41 – 60%	11	7.7
	61 – 80%	23	16.2
	81 – 100%	104	73.2
Führungsfunktion	Nein	102	71.8
	Ja	38	26.8
Stellvertretung	Nein	112	78.9
	Ja	29	20.4

Anmerkungen. N=142

4.6 Datenauswertung

Um die aufgestellten Fragestellungen und Hypothesen zu beantworten, wurden die erhobenen Daten mit Hilfe von statistischen Methoden ausgewertet. Die folgenden Abschnitte beschreiben die dabei eingesetzten Verfahren. Die folgende Abbildung 10 stellt den Ablauf der Datenauswertung dar.

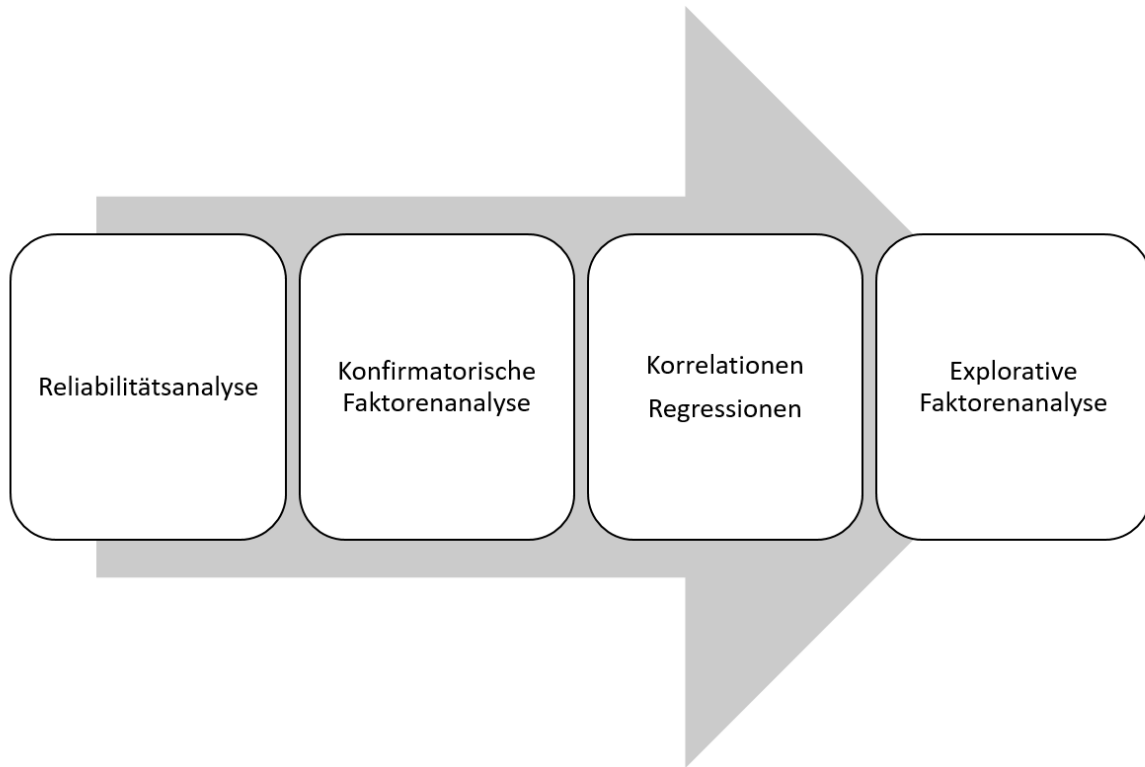


Abbildung 10: Visualisierung des Ablaufs der Datenauswertung (eigene Darstellung)

4.6.1 Reliabilitätsanalyse

Zur Bestimmung der internen Konsistenz der drei Selbstsorge-Skalen (*Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting*) wurde für jede der Skalen Cronbachs Alpha berechnet. Der Vorteil von Cronbachs Alpha ist, dass es ein einfach zu interpretierendes Ergebnis liefert. Cronbachs Alpha ist jedoch nicht frei von Kritik. McNeish (2017) kritisiert das Mass als zu streng, wodurch die Reliabilität von Skalen tiefer erscheint als sie tatsächlich ist. In der vorliegenden Arbeit wurden die Reliabilitätsanalysen mit Hilfe von SPSS durchgeführt. Neben dem Wert für Cronbachs Alpha berechnet SPSS auch die Trennschärfe von Items innerhalb derselben Skala. Anhand dieser beiden Werte kann entschieden werden, welche Items gemeinsam eine reliable Skala bilden und welche Items besser weggelassen werden. Die Trennschärfe gibt an, wie gut das Item das Konstrukt misst (Bühner, 2011). Gemäss Zöfel (2003) ist der Trennschärfekoeffizient das wichtigste Kriterium zur Beurteilung der Brauchbarkeit eines Items. Trennschärfen sollten $>.30$ sein (Weiber & Mühlhaus, 2010). Items mit zu geringen Trennschärfen sollten eliminiert werden. Hohe Trennschärfen von Items begünstigen eine hohe Reliabilität der Skala (Bühner, 2011). Zur Bestimmung

der Reliabilität (interne Konsistenz) der Skalen wurde Cronbach's Alpha (Zöfel, 2003) berechnet. Es handelt sich dabei um einen Reliabilitätskoeffizienten, dessen Wert zwischen 0 und 1 liegt (Zöfel, 2003). Cronbach's Alpha ist ein kombinierter Index, der die Höhe der Itemkorrelationen und gleichzeitig die Itemanzahl berücksichtigt (Bühner, 2011). Die Werte von Cronbachs Alpha können wie in Tabelle 12 aufgelistet nach Zöfel (2003) interpretiert werden.

Tabelle 12: Interpretation von Cronbachs Alpha nach Zöfel (2003)

Cronbachs Alpha	Interpretation
> .9	Exzellent
> .8	Gut / Hoch
> .7	Akzeptabel
> .6	Fragwürdig
> .5	Schlecht / Niedrig
< .5	Inakzeptabel

4.6.2 Konfirmatorische Faktorenanalyse

Die konfirmatorische Faktorenanalyse wird verwendet, um zu prüfen, ob die Parameter eines Konstrukts mit dem Verständnis eines Forschers für die Natur dieses Konstrukts oder Faktors übereinstimmen. Ziel der konfirmatorischen Faktorenanalyse ist es daher zu prüfen, ob die Daten zu einem hypothetischen Messmodell passen. Dieses hypothetische Modell basiert auf der Theorie und/oder Empirie (Schumacker & Lomax, 1996).

Bei der konfirmatorischen Faktorenanalyse entwickelt der Forscher zunächst eine Hypothese darüber, welche Faktoren den verwendeten Maßnahmen zugrunde liegen und kann dem Modell auf der Grundlage dieser a priori Hypothesen Einschränkungen auferlegen. Indem der Forscher diese Einschränkungen auferlegt, zwingt er das Modell dazu, mit seiner Theorie in Einklang zu stehen (Thompson, 2004). Wenn die Einschränkungen, die der Forscher dem Modell auferlegt hat, nicht mit den Stichprobendaten übereinstimmen, dann zeigen die Ergebnisse der statistischen Tests der Modellanpassung eine schlechte Anpassung an und das Modell wird abgelehnt. Wenn die Passform schlecht ist, kann es daran liegen, dass einige verwendete Items mehrere Faktoren messen. Es kann auch sein, dass einige Items innerhalb eines Faktors mehr miteinander verwandt sind als andere. (Gatignon, 2010). Bei einer konfirmatorischen Faktorenanalyse werden mehrere statistische Tests verwendet, um festzustellen, wie gut das Modell zu den Daten passt. Wichtig dabei ist, dass eine gute Übereinstimmung zwischen dem Modell und den Daten nicht bedeutet, dass das Modell korrekt ist oder sogar einen großen Teil der Kovarianz erklärt. Eine gute Modellanpassung" bedeutet nur, dass das Modell plausibel ist. Deshalb ist es wichtig, bei der Beschreibung der Ergebnisse einer konfirmatorischen Faktorenanalyse folgende Angaben zu machen: a) die vorgeschlagenen Modelle, b) alle vorgenommenen Änderungen, c) welche Maßnahmen jede latente Variable identifizieren, d) Korrelationen zwischen latenten Variablen, e) alle anderen relevanten Informationen, wie z.B. ob Einschränkungen verwendet werden. Kline (1998) empfiehlt als wichtige Kenngrößen den Chi-Quadrat-Test, den Root mean square error of approximation (RMSEA), den Comparative Fit Index (CFI) und den standardisierten root mean square residual (SRMR) zu melden. Der Chi-Quadrat-Test zeigt den Unterschied zwischen beobachteten und erwarteten Kovarianzmatrizen an. Werte, die näher bei Null liegen, deuten auf eine bessere Anpassung hin. Der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) vermeidet Probleme der Stichprobengröße, indem er die Diskrepanz zwischen dem hypothetischen Modell mit optimal gewählten Parameterschätzungen und der Populationskovarianzmatrix analysiert. RMSEA reicht von 0 bis 1, wobei kleinere Werte eine bessere Modellanpassung anzeigen. Ein Wert von .06 oder weniger ist ein Hinweis auf eine akzeptable Modellanpassung (Thompson, 2004). Der Comparative Fit Index (CFI) analysiert die Modellanpassung, indem er die Diskrepanz zwischen den Daten und dem hypothetischen Modell untersucht und dabei die Probleme der Stichprobengröße, die dem Chi-Quadrat-Test der Modellanpassung und dem normierten Fit-Index innewohnen, berücksichtigt. Die CFI-Werte reichen von 0 bis 1, wobei größere Werte eine bessere Passung anzeigen. Bisher wurde ein CFI-Wert von .90 oder größer als Hinweis auf eine akzeptable Modellanpassung angesehen. Neuere Studien haben jedoch gezeigt, dass ein Wert von mehr als 0,90 erforderlich ist, um sicherzustellen, dass falsch spezifizierte Modelle nicht als akzeptabel angesehen werden (Hu & Bentler, 1999). So wird derzeit ein CFI-Wert von .95 oder höher als Indikator für eine gute Anpassung akzeptiert (Hu & Bentler, 1999).

Der standardisierte quadratische Mittelwert (SRMR) ist die Quadratwurzel der Diskrepanz zwischen der Kovarianzmatrix der Stichprobe und der Modellkovarianzmatrix. Der normierte quadratische Mittelwert reicht von 0 bis 1, wobei ein Wert von .08 oder weniger ein Hinweis auf ein akzeptables Modell ist (Gatignon, 2010).

4.6.3 Rangkorrelation nach Spearman

Der lineare Zusammenhang zwischen zwei mindestens ordinalskalierten Variablen kann mit Hilfe der Rangkorrelationsanalyse nach Spearman berechnet werden. Man spricht von einem bivariaten Zusammenhang, wenn der Zusammenhang zwischen zwei Variablen analysiert wird. Ein linearer Zusammenhang liegt vor, wenn zwei Variablen linear miteinander variieren (kovariieren). Sie können dies auf zwei Arten tun:

- Positive Korrelation: Hohe Ausprägungen der einen Variablen gehen mit hohen Ausprägungen der anderen Variable einher, bzw. tiefe Ausprägungen der einen Variablen gehen mit tiefen Ausprägungen der anderen Variable einher.
- Negative Korrelation: Hohe Ausprägungen der einen Variablen gehen mit tiefen Ausprägungen der anderen Variable einher, bzw. tiefe Ausprägungen der einen Variablen gehen mit hohen Ausprägungen der anderen Variable einher.

Die Rangkorrelation untersucht den «ungerichteten» linearen Zusammenhang zweier Variablen. «Ungerichtet» bedeutet, dass nicht zwischen abhängiger und unabhängiger Variable unterschieden wird. Folglich können keine kausalen Aussagen gemacht werden.

Die Rangkorrelation von Spearman ist ein nichtparametrisches Verfahren. Diese Verfahren werden auch als «voraussetzungsfreie Verfahren» bezeichnet, da nur geringe Anforderungen an die Verteilung der Messwerte in der Grundgesamtheit gestellt werden. Die Daten müssen nicht normalverteilt sein und es reicht, wenn Variablen ordinalskaliert sind. Die Rangkorrelation eignet sich auch für kleine Stichproben. Der Rangkorrelationskoeffizient ρ weist Werte zwischen -1 und 1 aus. Ist er kleiner als Null ($\rho < 0$), so besteht ein negativer linearer Zusammenhang. Bei einem Wert von grösser als Null ($\rho > 0$) besteht ein positiver linearer Zusammenhang und bei einem Wert von Null ($\rho = 0$) gibt es keinen Zusammenhang zwischen den Variablen. Effektstärken werden berechnet, um die Bedeutsamkeit der Ergebnisse einzuschätzen. Korrelationen können signifikant und trotzdem nicht bedeutsam sein, sprich eine zu kleine Effektstärke aufweisen. Der Korrelationskoeffizient r von Spearman ist ein Mass für die Effektstärke.

Um zu bestimmen, wie gross der gefundene Zusammenhang ist, kann man sich an der Einteilung von Cohen (1988) orientieren:

$r = .10$ entspricht einem schwachen Effekt

$r = .30$ entspricht einem mittleren Effekt

$r = .50$ entspricht einem starken Effekt

4.6.4 Moderatoranalysen

Die Hypothesen 6a) bis 6f) und 7a) bis 7f) gehen von Moderatoreffekten aus. Diese Moderatorwirkungen wurden regressionsanalytisch mit Interaktionseffekt getestet und mit Hilfe des PROCESS-Plugin für SPSS (Hayes, 2012) analysiert. Ein Moderator greift in den Zusammenhang zwischen einer unabhängigen (UV) und einer abhängigen Variable (AV) ein. Es besteht die Möglichkeit, dass ein Zusammenhang zwischen einer Variablen X und einer Variablen Y in Abhängigkeit eines Moderators unterschiedlich ausfällt. In vorliegender Forschungsarbeit galt es bspw. zu testen, ob es von dem Führungsverhalten (Moderator) abhängt, ob *Autonomie* (X) mit *Recovery-Crafting* (Y) zusammenhängt. Das Plugin PROCESS zentriert automatisch die abhängige Variable. Die unabhängige Variable und der Moderator können auch mittelwertzentriert werden, wodurch auch die Haupteffekte interpretierbar werden. Laut Bühl (2014) setzt eine lineare Regression intervallskalierte Daten voraus. In vorliegender Studie erfolgte die Datenerhebung anhand von Ratingskalen. Die erhobenen Merkmale seien nach Bühl (2014) dennoch dann intervallskaliert, wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Probanden zwischen den Antwortmöglichkeiten jeweils einen gleichgrossen Abstand empfinden. Zur Vereinfachung wird in der Praxis diese Annahme oft getroffen, obwohl aus der Empirie hervorgeht, dass nicht selten kontrovers darüber diskutiert wird, ob ordinalskalierte Variablen wie intervallskalierte Variablen behandelt werden dürfen (Bühl, 2014). In der vorliegenden Arbeit ist es der Fall, dass ordinalskalierte Variablen zur Moderationsanalyse wie intervallskalierte Daten behandelt wurden.

4.6.5 Regressionsanalyse

Ziel der Regressionsanalyse ist, eine abhängige Variable (Kriterium) aus einer oder mehreren unabhängigen Variablen (Prädiktoren) vorherzusagen. Die Regressionsanalyse hilft zu verstehen, wie sich der Wert der abhängigen Variable verändert, wenn sich der Wert einer unabhängigen Variable verändert. Armstrong (2011) weist darauf hin, dass auch Regressionen, wie z.B. Korrelationen, in der Regel keine Kausalität implizieren.

Voraussetzung zur Berechnung einer multiplen linearen Regression sind mindestens nominalskalierte unabhängige Variablen und eine mindestens intervallskalierte abhängige Variable. Weitere Voraussetzungen sind:

1. *Lineare Beziehung zwischen den Variablen:* Ist der Zusammenhang zwischen den Variablen nicht linear, wird die Stärke des Zusammenhangs unterschätzt. Eine einfache Möglichkeit die Linearität der Zusammenhänge visuell zu überprüfen sind Streu-/Punktdiagramme.
2. *Keine Ausreisser:* Die multiple lineare Regression ist nicht robust gegenüber Ausreissern (Igo, 2010). Drei Arten von Datenpunkten können überprüft werden: Ausreisser, Hebelwerte und Cook-Distanzen.
3. *Keine Multikollinearität:* Wenn zwei oder mehr Prädiktoren stark miteinander korrelieren, können Probleme auftreten. Es ist unklar welche der Variablen tatsächlich Varianz aufklärt.

4. *Homoskedastizität der Residuen*: Weichen die Varianzen der Residuen zu stark voneinander ab (Heteroskedastizität), sind die Voraussagen eines Regressionsmodells nicht mehr für alle Werte gleich. Einige Werte werden besser bewertet als andere.

Zur Prüfung der Güte des Regressionsmodells und Schätzung der aufgeklärten Varianz bietet sich das korrigierte R^2 an. Dieser Wert hat gegenüber dem nicht-korrigierten R^2 den Vorteil, dass es die aufgeklärte Varianz nicht tendenziell überschätzt. Zur Interpretation des korrigierten R^2 können die Richtwerte von Cohen (1988) in Tabelle 13 herangezogen werden.

Tabelle 13: Richtwerte zur Interpretation des korrigierten R^2 nach Cohen (1988).

Korrigiertes R^2	Interpretation der Varianzaufklärung
.02	gering / schwach
.13	mittel / moderat
.26	hoch / stark

Die Prädiktoren (unabhängige Variablen) sollten signifikant das Kriterium (abhängige Variable) vorhersagen können. Ob das Ergebnis einer Regressionsanalyse signifikant ist zeigt sich anhand des p-Werts, wenn dieser kleiner als .05 ist. Sowohl das gesamte Modell wie auch die einzelnen Prädiktoren können signifikant oder eben nichtsignifikant sein. Darüber hinaus gibt der Regressionskoeffizient B an, wie stark ein Prädiktor positiv oder negativ auf das Kriterium wirkt.

4.6.6 Explorative Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse fasst intervallskalierte Variablen zu voneinander möglichst unabhängigen Faktoren zusammen. Sie dient damit in erster Linie der Datenstrukturierung und Datenreduktion. Die entdeckten Faktoren können dann in weiteren Analysen an Stelle vieler einzelner Variablen genutzt werden. Ob die vorhandenen Daten für eine Faktorenanalyse geeignet sind, kann anhand des KMO-Werts und des Bartlett-Test festgestellt werden. Als Faustregel gilt, dass der KMO-Wert für jedes einzelne Item mindestens .60 betragen sollte, um mit der Faktorenanalyse fortzufahren (Bühner, 2011). Die Anzahl der Faktoren kann durch mehrere Werte bestimmt werden. Der Eigenwert eines Faktors gibt an, wie viel der Gesamtvarianz aller Variablen durch diesen Faktor erklärt wird. Das Kaiser-Kriterium besagt, dass nur Variablen mit einem Eigenwert von grösser als 1.0 benutzt weiterverwendet werden sollen. Eine weitere Information zu der Anzahl Faktoren kann die Steigung eines Screenplots der Variablen liefern. Bei einer zufälligen Entstehung der

Faktoren ist die Steigung flach. Die Abbildung kann also auf einen Knick zwischen steiler und flacher Steigung untersucht werden. Die Faktoren oberhalb des Knicks können weiterverwendet werden. Die schlussendliche Interpretation der Faktoren können die jeweiligen Faktorladungen aus der rotierten Komponentenmatrix herangezogen werden. Der Betrag der Faktorladung gibt an, wie eng eine Variable mit dem entsprechenden Faktor verbunden ist. Folgende Faustregeln können die Interpretation der Komponentenmatrix unterstützen (Bühner, 2011):

- Faktorladungen unter $\pm .20$ sollten nicht berücksichtigt werden.
- Faktorladungen zwischen $\pm .30$ und $\pm .40$ sind minimal akzeptabel.
- Ein Faktor kann interpretiert werden, wenn mindestens 4 Variablen eine Ladung von $\pm .60$ oder mehr aufweisen, oder wenn mindestens 10 Variablen eine Ladung von $\pm .40$ oder mehr aufweisen.
- Bei einem $n < 300$ sollten Faktoren mit ausschliesslich geringen Ladungen nicht interpretiert werden.

Wenn eine Variable auf mehrere Faktoren hoch lädt (mehr als $\pm .40$), wird von seiner Querladung gesprochen. Das Item hängt in diesem Fall inhaltlich mit mehreren Faktoren zusammen, weil es mit anderen Items, die auf den jeweiligen Faktor laden, korreliert. Je nach Ziel der Analyse (scharf abgegrenzte Faktoren finden oder Gemeinsamkeiten aufzeigen) werden die Querladungen anders interpretiert. Sind scharf abgegrenzte Faktoren das Ziel, muss die Differenz der Ladung auf zwei Faktoren mindestens grösser sein als $\pm .20$ um das Item dem stärker ladenden Faktor zuzuordnen. Ist die Differenz niedriger, wird das Item ausgeschlossen. Sollen aber Gemeinsamkeiten aufgezeigt werden, können die Querladungen belassen und theoretisch interpretiert werden. Schlussendlich können die Faktoren inhaltlich interpretiert werden. Dieses subjektive Vorgehen sollte immer von Überlegungen begleitet werden, die sich auf Fachliteratur und darin enthaltenen Theorien beziehen.

5 Ergebnisse

Um die eingehenden Fragestellungen zu beantworten und die aufgestellten Hypothesen zu prüfen, werden in den folgenden Abschnitten die Daten der quantitativen Befragung deskriptiv beschrieben und statistisch analysiert. Der Ergebnisteil ist in drei Abschnitte gegliedert. Im ersten Teil werden die Crafting-Skalen deskriptivstatistisch dargestellt und einer Reliabilitätsanalyse unterzogen. Um die Güte der Skalen zu erhöhen, werden diese mit Hilfe der Ergebnisse der vorangegangenen Analyse gekürzt. Diese gekürzten Skalen fließen in den zweiten Ergebnisteil. In diesem zweiten Abschnitt wird in einem ersten Schritt mittels einer konfirmatorischen Faktorenanalyse geprüft, ob sich die drei Crafting-Verhalten *Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting* als *Selbstsorge* zusammenfassen lassen. Da sich diese Hypothese nicht halten lässt, wird im weiteren Verlauf der Analyse nicht mit einem Selbstsorge-Konstrukt, sondern mit den drei Crafting-Verhalten *Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting* einzeln gearbeitet. Um die aufgestellten Hypothesen zu prüfen werden in einem nächsten Schritt Zusammenhänge mit Hilfe von Korrelationen und Regressionen analysiert. Schlussendlich werden im dritten Abschnitt alle Crafting-Items mittels einer explorativen Faktorenanalyse zu neuen Faktoren zusammengefasst, die neue Selbstsorgeskalen bilden. Diese neuen Skalen werden auf Reliabilität geprüft und in Zusammenhang mit *Erschöpfung* dargestellt.

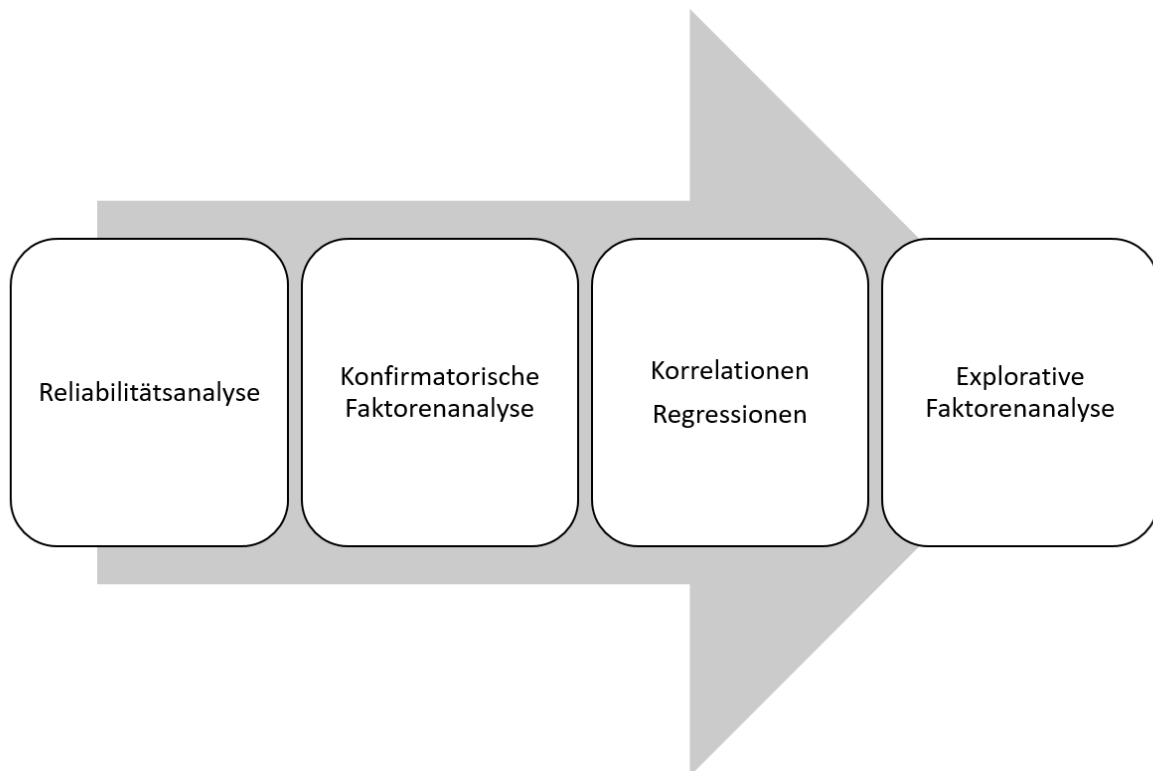


Abbildung 11: Visualisierung der Erarbeitung der Ergebnisse (eigene Darstellung)

5.1 Missing-Analyse

Da der elektronische Fragebogen bis auf die demografischen Angaben aus Pflicht-Items bestand, müssen keine Fälle aufgrund von fehlenden Antworten ausgeschlossen werden. Somit ergibt sich ein N=142 für die Befragung. Fehlende Angaben finden sich in den demografischen Informationen zu Geschlecht (1, 0.7%), Führungsfunktion (2, 1.4%), Stellvertretung (1, 0.7%) und Organisationseinheit (15, 10.6%). Diese Angaben wurden als freiwillig eingestuft, um eine möglichst hohe Anonymität der Teilnehmenden zu gewährleisten.

5.2 Deskriptive Statistik

Auf den folgenden Seiten werden alle im Fragebogen eingesetzten Skalen deskriptivstatistisch beschrieben. Zu jedem Item jeder Skala werden Angaben zu Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und der Schiefe angegeben. Als erstes werden die Selbstsorge-Skalen *Job-Crafting*, *Boundary-Crafting* und *Recovery-Crafting* beleuchtet. Danach folgen die beiden Subskalen zu Führungsverhalten. Abgerundet werden die deskriptiven Statistiken mit den Werten zu *Autonomie*, *Proaktive Persönlichkeit* und *Erschöpfung*.

Tabelle 14: Deskriptivstatistik zu den Items der *Job-Crafting*-Skala nach Lichtenthaler und Fischbach (2017), Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und Schiefe.

Item	M	SD	Schiefe
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.	4.24	0.662	-0.307
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.	4.18	0.645	-0.342
Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.	2.67	.905	.066
Ich bitte meine Kollegen/innen um Rat.	3.58	.765	-0.193
Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.	3.51	0.831	-0.083
Wenn es neue Entwicklungen gibt bin ich eine/r der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.	3.54	.881	0.049
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.	2.18	0.940	0.471
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch sind.	2.37	0.919	0.207
Ich versuche sicherzustellen, dass ich bei der Arbeit nicht viele schwierige Entscheidungen treffen muss.	1.87	0.810	.982
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich sicher sein kann, dass ich mich nicht für eine lange Zeit am Stück konzentrieren muss.	2.05	0.870	0.560

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *nie* bis 5 = *sehr oft*

Tabelle 15: Deskriptivstatistik zu den Items der *Boundary-Crafting*-Skala nach Jenni (2017), Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und Schiefe.

Item	M	SD	Schiefe
Ich schirme meine Freizeit ab, um diese ungestört zu verbringen (ich beantworte z.B. keine beruflichen E-Mails oder Telefonate).	3.39	1.254	-0.463
Ich Sorge dafür, dass meine Freizeit nicht unter der Arbeit leidet (ich vermeide z.B. Überstunden oder ein zu grosses Arbeitsvolumen).	3.04	1.027	-0.191
Ich schirme meine Arbeitszeit ab, um ungestört zu arbeiten (ich beantworte z.B. keine privaten E-Mails oder Telefonate).	3.31	1.053	-0.207
Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit nicht unter der Freizeit leidet (ich vermeide z.B. zu anstrengende oder umfangreiche Aktivitäten).	2.97	1.130	-0.064
Ich Sorge dafür, dass ich mich in der Freizeit gut erholen kann (ich nehme z.B. Zeit für mich selbst oder treibe Sport).	3.94	0.905	-0.702
Ich Sorge dafür, dass ich in der Freizeit genug Dinge unternehme, die mir Spaß machen (ich unternehme z.B. soziale Aktivitäten oder betreibe ein Hobby).	4.19	0.753	-0.532
Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für mich ausgewogen ist.	3.88	0.871	-0.417

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu*

Tabelle 16. Deskriptivstatistik zu den Items der *Recovery-Crafting*-Skala nach Sonnentag und Fritz (2007), Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und Schiefe.

Item	M	SD	Schiefe
Am Feierabend bestimme ich meinen Tagesablauf selbst.	3.72	0.956	-0.248
Am Feierabend bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.	3.83	0.930	-0.246
Am Feierabend lerne ich Neues dazu.	3.40	0.961	-0.153
Am Feierabend unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.	3.35	0.939	-0.125
Am Feierabend gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	3.73	0.875	-0.481
Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	3.75	0.871	-0.397
Am Feierabend unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.	3.77	0.839	-0.340
Am Feierabend nehme ich mir Zeit zur Muße.	3.34	0.988	-0.188

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu*

Nun folgen die beiden Subskalen zu Führung durch Selbstführung in Form von Coaching und kommunikativer Unterstützung und Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung.

Tabelle 17: Deskriptivstatistik zu den Items der Subskala Coaching und kommunikative Unterstützung nach Müller et al. (2011), Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und Schiefe.

Item	M	SD	Schiefe
Meine Führungskraft...			
... äußert sich positiv, wenn ich Situationen herstelle, in denen die Arbeit Spaß macht.	3.94	.840	-.547
... bestärkt mich, Arbeitssituationen so zu gestalten, dass diese möglichst angenehm erscheinen.	3.59	.900	-.574
... ermutigt mich, darauf zu achten, bei welchen Tätigkeiten ich mich wohl fühle.	3.13	1.073	-.096
... gibt Rückmeldungen, um mich bei der Verfolgung meiner Arbeitsziele zu unterstützen.	3.70	.907	-.691
... sorgt für ein Arbeitsklima, das es erleichtert, auch bei Schwierigkeiten gut gelaunt zu bleiben.	3.75	.978	-.578
... sorgt dafür, dass ich Fertigkeiten und Kompetenzen beständig weiterentwickle.	3.60	.931	-.453
... ermutigt mich, kontinuierlich mein Wissen zu erweitern.	3.98	.949	-.816
... ermutigt mich ihr mitzuteilen, welche Aufgaben ich gerne intensiver bearbeiten würde.	3.67	.920	-.533

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nie zu* bis 5 = *trifft immer zu*

Tabelle 18: Deskriptivstatistik zu den Items der Subskala Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung nach Müller et al. (2011), Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und Schiefe.

Item	M	SD	Schiefe
Meine Führungskraft...			
... gestattet, dass ich in meinem Arbeitsbereich selbstständig Entscheidungen treffe.	4.08	.577	-.449
... begrüßt es, wenn ich in meinem Tätigkeitsbereich Verantwortung übernehme.	4.51	.650	-1.759
... gewährt Freiräume, um die Arbeit nach eigenen Vorstellungen erledigen zu können.	4.27	.724	-1.253
... gibt mir die Möglichkeit, mein Arbeitsumfeld so zu gestalten, wie mir dies erforderlich erscheint.	4.07	.769	-.787
... gewährt mir genügend Freiraum, neue Tätigkeiten umfassend lernen und erproben zu können.	3.99	.825	-.973
... äußert sich anerkennend, wenn ich Eigeninitiative zeige.	4.04	.910	-1.215
... reagiert positiv bei Äußerungen, auf welchen Gebieten ich gerne Fortschritte erzielen würde.	4.06	.742	-.725
... zeigt Verständnis, wenn ich nein zu Aufgaben sage, die mich überfordern würden.	3.62	.857	-.414

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nie zu* bis 5 = *trifft immer zu*

Schlussendlich kommen wir zu den Werten für die Konstrukte *Autonomie*, *Proaktive Persönlichkeit* und *Erschöpfung*.

Tabelle 19: Deskriptivstatistik zu den Items der Skala Autonomie nach Stegmann et al. (2010), Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und Schiefe.

Item	M	SD	Schiefe
Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.	4.03	.833	-1.396
Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.	3.93	.711	-.738
Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.	4.08	.763	-.811
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	3.82	.830	-.851
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	3.82	.819	-.448
Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.	4.11	.778	-.736

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *stimme gar nicht zu* bis 5 = *stimme völlig zu*

Tabelle 20: Deskriptivstatistik zu den Items der Skala Proaktive Persönlichkeit nach Seibert et al. (1999), Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und Schiefe.

Item	M	SD	Schiefe
Ich bin ständig auf der Suche nach neuen Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.	3.63	.872	-.429
Bei der Arbeit bin ich eine treibende Kraft für konstruktiven Wandel.	3.68	.802	-.198
Wenn mir etwas nicht passt, ändere ich es.	3.80	.669	-.460
Wenn ich an ein Vorhaben glaube, setze ich es auch erfolgreich um.	4.16	.591	-.054
Auch bei Widerstand stehe ich für meine Ideen und Ansichten ein.	4.06	.655	-.372
Ich bin immer auf der Suche nach Möglichkeiten, meine Arbeitsabläufe zu optimieren.	4.08	.715	-.822

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu*

Tabelle 21: Deskriptivstatistik zu den Items der Skala Erschöpfung nach Nübling et al. (2005), Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und Schiefe.

Item	M	SD	Schiefe
Wie häufig fühlen Sie sich müde?	3.20	.810	-.295
Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	2.51	.873	.108
Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr"?	1.75	.829	.884
Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	2.30	.989	.384

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *sehr selten / nie* bis 5 = *sehr oft / ständig*

5.3 Reliabilitätsanalysen

Um die Güte der eingesetzten Messinstrumente zu überprüfen, wird Cronbachs Alpha als Mass für die interne Konsistenz der Skalen aufgeführt.

Tabelle 22: Cronbachs Alpha (α) und Anzahl Items der eingesetzten Skalen

Skala	Anzahl Items	α
Job-Crafting	10	.590
Boundary-Crafting	7	.713
Recovery-Crafting	8	.821
Coaching und kommunikative Unterstützung	8	.909
Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung	8	.884
Autonomie	6	.843
Proaktive Persönlichkeit	6	.733
Erschöpfung	4	.859

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu* bzw. von 1 = *nie* bis 5 = *sehr oft*

Aufgrund des tiefen Cronbachs Alpha (α) bei den Skalen *Job-Crafting* und *Boundary-Crafting* werden die Items der Skalen nochmals einzeln im Detail angeschaut um schlechte Items zu eliminieren und die Reliabilität der Skala zu verbessern.

Die ersten sechs, in der folgenden Tabelle 23 kursiv geschriebenen Items der *Job-Crafting*-Skala wurden für eine erneute Reliabilitätsanalyse aufgrund niedriger Trennschärfe eliminiert.

Tabelle 23: Reliabilitätsanalyse *Job-Crafting* Skala, Trennschärfe (r_{it}), Cronbachs Alpha wenn Item weggelassen (α_k)

Item	r_{it}	α_k
<i>Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.</i>	.287	.561
<i>Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.</i>	.009	.613
<i>Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.</i>	.215	.578
<i>Ich bitte meine Kollegen/innen um Rat.</i>	.297	.557
<i>Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.</i>	.256	.567
<i>Wenn es neue Entwicklungen gibt bin ich eine/r der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.</i>	.203	.581
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.	.488	.498
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch sind.	.469	.506
Ich versuche sicherzustellen, dass ich bei der Arbeit nicht viele schwierige Entscheidungen treffen muss.	.205	.579
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich sicher sein kann, dass ich mich nicht für eine lange Zeit am Stück konzentrieren muss.	.217	.577

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *nie* bis 5 = *sehr oft*; r_{it} = Trennschärfekoeffizient; α_k = Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen

Die erneute Reliabilitätsanalyse für die gekürzte *Job-Crafting*-Skala fällt wie in Tabelle 24 aufgelistet aus. Cronbachs Alpha verbessert sich durch die Kürzung auf $\alpha = .770$. Auf eine weitere Kürzung von Items wird verzichtet, da sich inhaltlich ein stimmiges Bild ergibt.

Tabelle 24: Reliabilitätsanalyse der gekürzten *Job-Crafting*-Skala, Trennschärfe (r_{it}), Cronbachs Alpha wenn Item weggelassen (α_k)

Item	r_{it}	α_k
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.	.670	.658
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch sind.	.654	.668
Ich versuche sicherzustellen, dass ich bei der Arbeit nicht viele schwierige Entscheidungen treffen muss.	.576	.714
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich sicher sein kann, dass ich mich nicht für eine lange Zeit am Stück konzentrieren muss.	.402	.798

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *nie* bis 5 = *sehr oft*; r_{it} = Trennschärfekoeffizient; α_k = Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen

Eine Reliabilitätsanalyse der *Boundary-Crafting*-Skala ergibt folgende Tabelle 25.

Tabelle 25: Reliabilitätsanalyse der *Boundary-Crafting*-Skala, Trennschärfe (r_{it}), Cronbachs Alpha wenn Item weggelassen (α_k)

Item	r_{it}	α_k
Ich schirme meine Freizeit ab, um diese ungestört zu verbringen (ich beantworte z.B. keine beruflichen E-Mails oder Telefonate).	.462	.667
Ich Sorge dafür, dass meine Freizeit nicht unter der Arbeit leidet (ich vermeide z.B. Überstunden oder ein zu grosses Arbeitsvolumen).	.566	.637
Ich schirme meine Arbeitszeit ab, um ungestört zu arbeiten (ich beantworte z.B. keine privaten E-Mails oder Telefonate).	.240	.721
Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit nicht unter der Freizeit leidet (ich vermeide z.B. zu anstrengende oder umfangreiche Aktivitäten).	.198	.736
Ich Sorge dafür, dass ich mich in der Freizeit gut erholen kann (ich nehme z.B. Zeit für mich selbst oder treibe Sport).	.521	.653
Ich Sorge dafür, dass ich in der Freizeit genug Dinge unternehme, die mir Spaß machen (ich unternehme z.B. soziale Aktivitäten oder betreibe ein Hobby).	.537	.658
Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für mich ausgewogen ist.	.546	.649

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu*; r_{it} = Trennschärfekoeffizient; α_k = Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen

Cronbachs Alpha für die *Boundary-Crafting*-Skala steigt auf $\alpha=.788$ wenn die beiden kursiv geschriebenen Items entfernt werden. Folgende Tabelle 26 zeigt die Veränderung der Itemparameter.

Tabelle 26: Reliabilitätsanalyse der gekürzten Boundary-Crafting Skala, Trennschärfe (r_{it}), Cronbachs Alpha wenn Item weggelassen (α_k)

Item	r_{it}	α_k
Ich schirme meine Freizeit ab, um diese ungestört zu verbringen (ich beantworte z.B. keine beruflichen E-Mails oder Telefonate).	.435	.814
Ich Sorge dafür, dass meine Freizeit nicht unter der Arbeit leidet (ich vermeide z.B. Überstunden oder ein zu grosses Arbeitsvolumen).	.590	.740
Ich Sorge dafür, dass ich mich in der Freizeit gut erholen kann (ich nehme z.B. Zeit für mich selbst oder treibe Sport).	.609	.736
Ich Sorge dafür, dass ich in der Freizeit genug Dinge unternehme, die mir Spaß machen (ich unternehme z.B. soziale Aktivitäten oder betreibe ein Hobby).	.641	.736
Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für mich ausgewogen ist.	.665	.720

Anmerkung. N=142; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu*; r_{it} = Trennschärfekoeffizient; α_k = Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen

Für die weiteren Analyseschritte werden für *Job-Crafting* und *Boundary-Crafting* jeweils die gekürzten Skalen aus der Tabelle 24 bzw. Tabelle 26 verwendet. Die Skala für *Recovery-Crafting* wird wie in Tabelle 7 verwendet.

5.4 Konfirmatorische Faktorenanalyse

Die Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse zeigen, dass das Modell zu *Job-, Boundary- und Recovery-Crafting* als Selbstsorge, in Abbildung 4 dargestellt, mit den vorliegenden Daten nicht funktioniert. Kritische Parameter wie Chi-Quadrat, Comparative Fit Index (CFI) und Tucker-Lewis Index (TLI) bleiben unter den Schwellenwerten von Hu & Bentler (1999) um das Modell als gut zu akzeptieren.

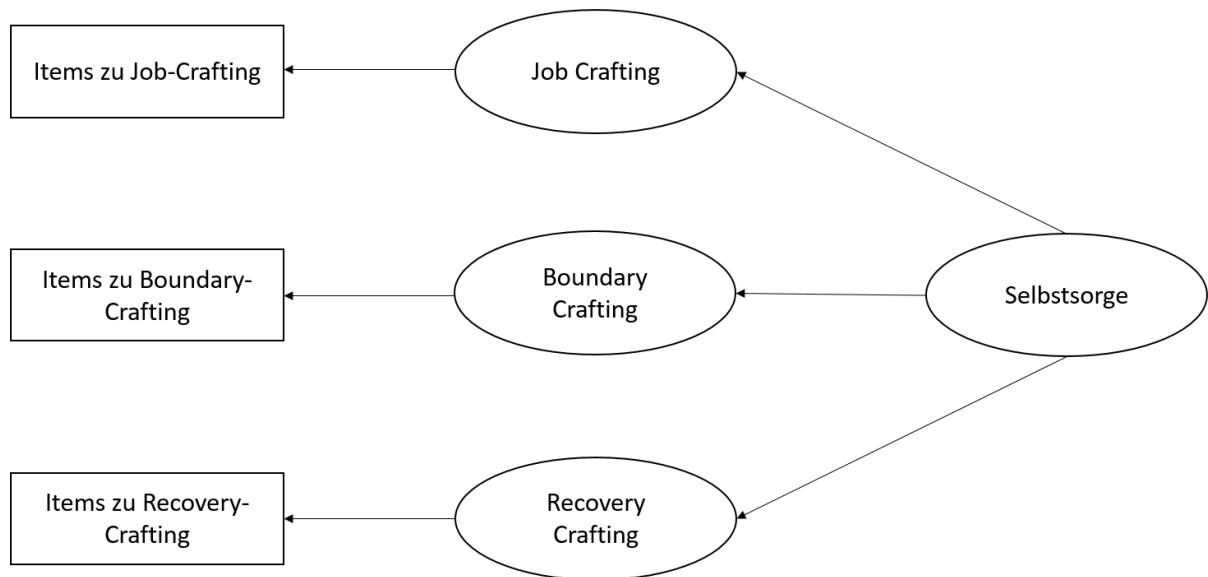


Abbildung 12: Visualisierung der Fragestellung 1 und Hypothese 1 (eigene Darstellung)

Die **Fragestellung 1** «Kann Selbstsorge durch die drei Crafting-Verhalten (*Job-, Boundary und Recovery-Crafting*) gemessen und dargestellt werden?» muss deshalb mit Nein beantwortet werden. Die drei Crafting-Verhalten können nicht als manifeste Variablen für die latente Variable Selbstsorge genutzt werden. Aus diesem Grund werden die weiteren Berechnungen in der vorliegenden Arbeit für jedes Crafting-Verhalten einzeln dargestellt und nicht als Selbstsorge zusammengefasst.

5.5 Rangkorrelation

Um die **Fragestellung 2**: „Welchen Zusammenhang weisen Arbeitsbedingungen, Führungsverhalten und Persönlichkeit mit dem Crafting-Verhalten von Mitarbeitenden auf?“ zu beantworten und die Hypothesen zu Zusammenhängen der erfassten Konstrukte zu prüfen, wurde eine Rangkorrelation nach Spearman erstellt. Die Voraussetzung der Normalverteilung wurde anhand des Kolmorov-Smirnov-Test geprüft (Zöfel, 2003). Die Ergebnisse zeigen keine Normalverteilung in-

nerhalb der vorliegenden Daten. Aus diesem Grund wurde für vorliegende Auswertung der Korrelationskoeffizient nach Spearman gewählt (Bühl, 2014). Die folgende Tabelle 27 zeigt alle Korrelationen (r) auf.

Tabelle 27: Korrelationstabelle der erhobenen Konstrukte (eigene Darstellung)

	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)
Job Crafting		,157	,035	-,030	,050	-,056	,024	,140
Boundary Crafting	,157		,492**	,299**	,343**	,114	,147	-,227**
Recovery Crafting	,035	,492**		,244**	,383**	,112	,161	-,244**
Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung	-,030	,299**	,244**		,560**	,367**	,111	-,206*
Coaching und kommunikative Unterstützung	,050	,343**	,383**	,560**		,215*	,128	-,214*
Autonomie	-,056	,114	,112	,367**	,215*		,265**	-,243**
Proaktive Persönlichkeit	,024	,147	,161	,111	,128	,265**		-,102
Erschöpfung	,140	-,227**	-,244**	-,206*	-,214*	-,243**	-,102	

Anmerkung. N=142; Rangkorrelation nach Spearman (r);

* Die Korrelation ist signifikant auf dem 0,05 Niveau (zweiseitig)

** Die Korrelation ist signifikant auf dem 0,01 Niveau (zweiseitig)

Hypothese 1 (a,b,c) geht davon aus, dass ein positiver Zusammenhang zwischen *Autonomie* und den drei Crafting-Verhalten besteht.

- Hypothese 1a) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie und Job-Crafting* muss **verworfen** werden, da der Zusammenhang -,056 beträgt und nicht signifikant ist.
- Hypothese 1b) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie und Boundary-Crafting* muss **verworfen** werden, da der Zusammenhang ,114 beträgt und nicht signifikant ist.
- Hypothese 1c) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie und Recovery-Crafting* muss **verworfen** werden, da der Zusammenhang ,112 beträgt und nicht signifikant ist.
-

Hypothese 2 (a,b,c) geht davon aus, dass ein positiver Zusammenhang zwischen *Proaktiver Persönlichkeit* und den drei Crafting-Verhalten besteht.

- Hypothese 2a) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und Job-Crafting* muss **verworfen** werden, da der Zusammenhang ,024 beträgt und nicht signifikant ist.
- Hypothese 2b) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und Boundary-Crafting* muss **verworfen** werden, da der Zusammenhang ,147 beträgt und nicht signifikant ist.
- Hypothese 2c) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Proaktiver Persönlichkeit und Recovery-Crafting* muss **verworfen** werden, da der Zusammenhang ,161 beträgt und nicht signifikant ist.

Hypothese 3 (a,b,c) geht davon aus, dass ein positiver Zusammenhang zwischen *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* und den drei Crafting-Verhalten besteht.

- Hypothese 3a) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung und Job-Crafting* muss **verworfen** werden, da der Zusammenhang -,030 beträgt und nicht signifikant ist.
- Hypothese 3b) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung und Boundary-Crafting* kann **angenommen** werden, da der Zusammenhang 299** beträgt. Er ist fast mittelgross und hochsignifikant.
- Hypothese 3c) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung und Recovery-Crafting* kann **angenommen** werden, da der Zusammenhang ,244** beträgt. Er ist fast mittelgross und hochsignifikant.

Hypothese 4 (a,b,c) geht davon aus, dass ein positiver Zusammenhang *Coaching und kommunikativer Unterstützung* und den drei Crafting-Verhalten besteht.

- Hypothese 4a) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Coaching und kommunikativer Unterstützung und Job-Crafting* muss **verworfen** werden, da der Zusammenhang ,050 beträgt und nicht signifikant ist.
- Hypothese 4b) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Coaching und kommunikativer Unterstützung und Boundary-Crafting* kann **angenommen** werden, da der Zusammenhang ,343** beträgt. Er ist mittelgross und hochsignifikant.
- Hypothese 4c) *Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Coaching und kommunikativer Unterstützung und Recovery-Crafting* kann **angenommen** werden, da der Zusammenhang ,383** beträgt. Er ist mittelgross und hochsignifikant.

Hypothese 5 (a,b,c) geht davon aus, dass ein negativer Zusammenhang zwischen *Erschöpfung* und den drei Crafting-Verhalten besteht.

- Hypothese 5a) *Es besteht ein negativer Zusammenhang Erschöpfung und Job-Crafting* muss **verworfen** werden, da der Zusammenhang ,140 beträgt und nicht signifikant ist.
- Hypothese 5b) *Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Erschöpfung und Boundary-Crafting* kann **angenommen** werden, da der Zusammenhang -,227** beträgt. Er ist fast mittelgross und hochsignifikant.
- Hypothese 5c) *Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Erschöpfung und Recovery-Crafting* kann **angenommen** werden, da der Zusammenhang -,244** beträgt. Er ist fast mittelgross und hochsignifikant.

5.6 Moderatorsanalysen

Um die **Fragestellung 3**: „Wie beeinflusst Führungsverhalten den Zusammenhang von *Autonomie* oder Proaktiver Persönlichkeit mit den drei Crafting-Verhalten?“ zu beantworten und Hypothesen 6a bis 6f und die Hypothesen 7a bis 7f zu prüfen, wurden entsprechende Moderatoranalysen mit Hilfe des SPSS Macros PROCESS gerechnet. Von allen berechneten Moderationen haben sich nur zwei als Signifikant erwiesen. Diese werden im folgenden Abschnitt genauer erläutert. Bei Bedarf können die Ergebnisse für die verworfenen Moderatoranalysen im Anhang eingesehen werden. Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Moderatoranalyse zur Prüfung der Hypothese Hypothese 6c) Der Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Recovery-Crafting* wird durch Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung moderiert aufgeführt.

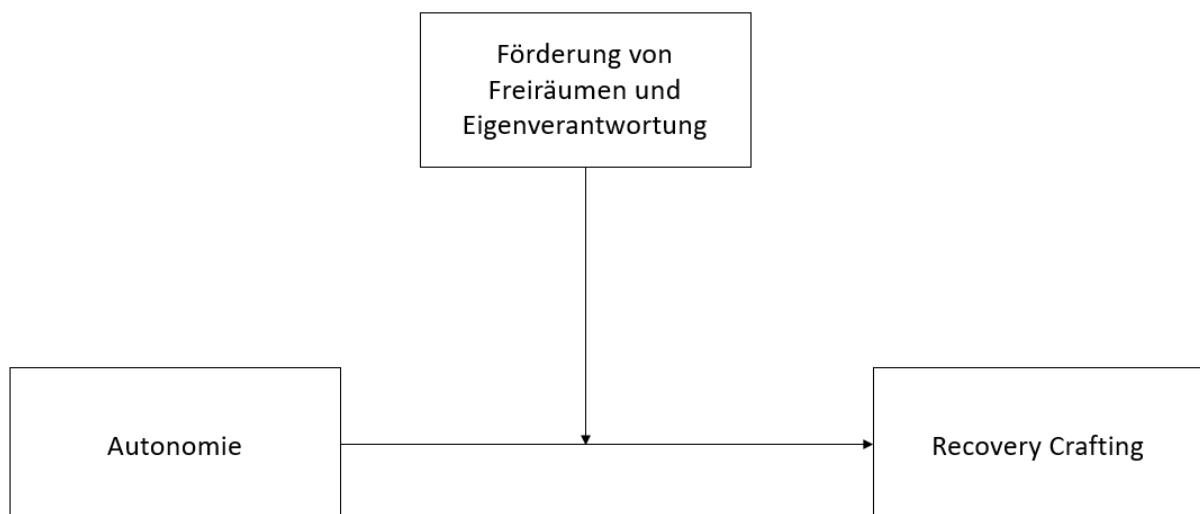


Abbildung 13: Visualisierung Hypothese 6c) (eigene Darstellung)

Das Gesamtmodell zu Hypothese 6c) weist ein korrigiertes R-Quadrat von .1484 auf und erklärt damit 14,84% der Varianz in *Recovery-Crafting*. Sowohl das Gesamtmodell ($p=.0003$) wie auch die Interaktion ($\beta = .3079$, $p=.0002$) sind hochsignifikant.

Hypothese 6c) kann **angenommen** werden.

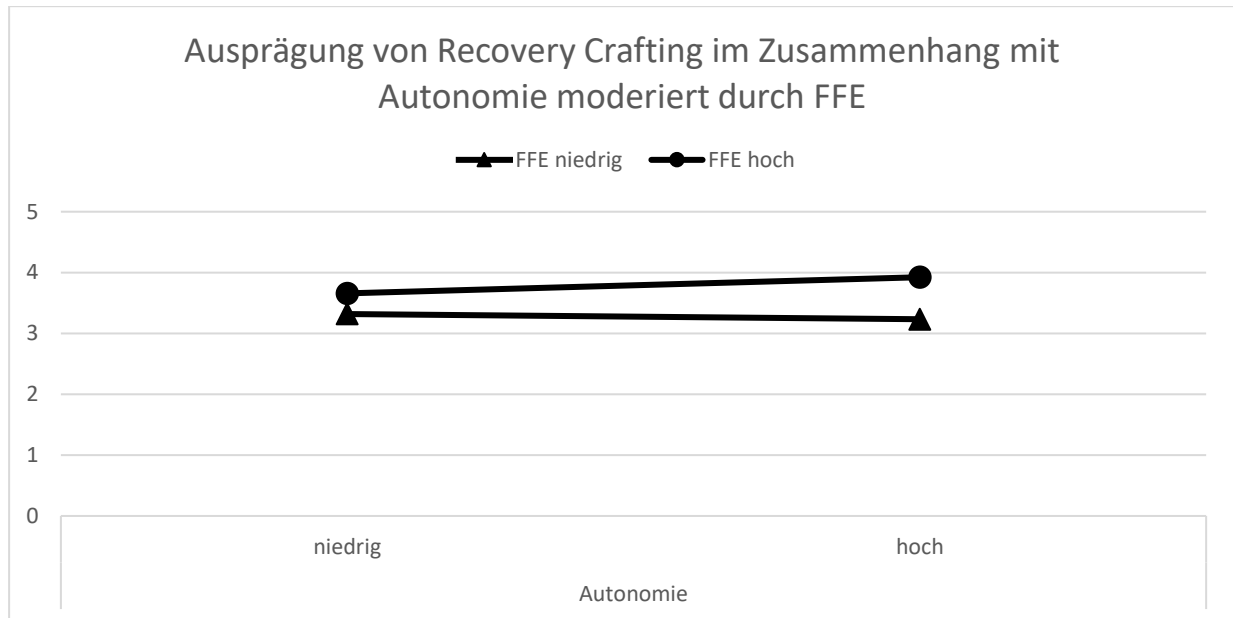


Abbildung 14: Ergebnis der Moderatoranalyse zu Hypothese 6c (eigene Darstellung)

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Moderatoranalyse zur Prüfung der Hypothese 6f) Der Zusammenhang zwischen *Autonomie* und *Recovery-Crafting* wird durch *Coaching und kommunikative Unterstützung* moderiert aufgeführt.

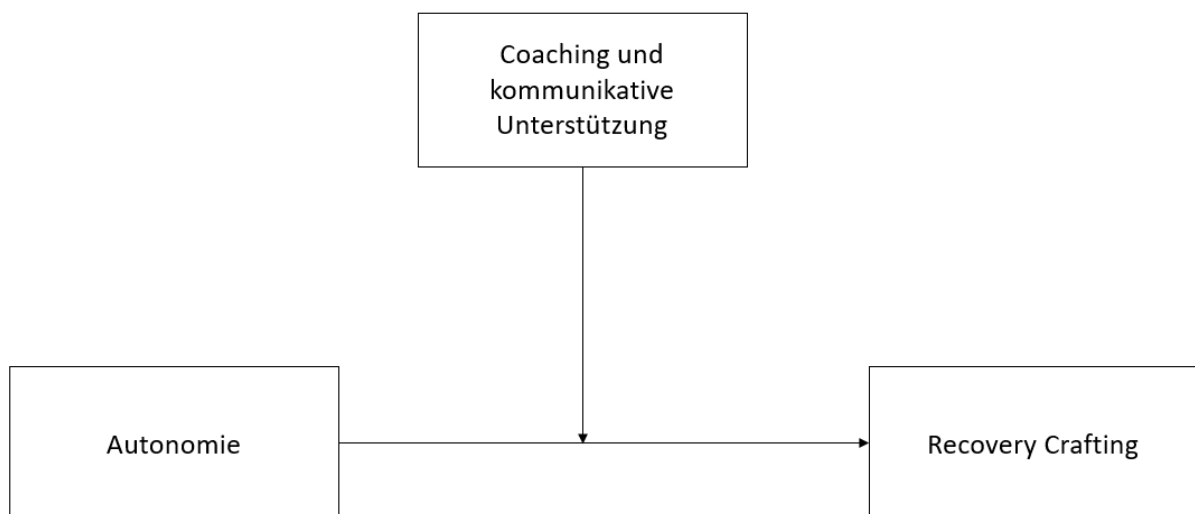


Abbildung 15: Visualisierung des Modells zur Prüfung von Hypothese 6f) (eigene Darstellung)

Das Gesamtmodell zu Hypothese 6f) weist ein korrigiertes R-Quadrat von .2203 auf und erklärt damit 22,03% der Varianz in *Recovery-Crafting*. Sowohl das Gesamtmodell ($p=.0000$) wie auch die Interaktion ($\beta = .2733$, $p=.0028$) sind hochsignifikant.

Hypothese 6f) kann **angenommen** werden.

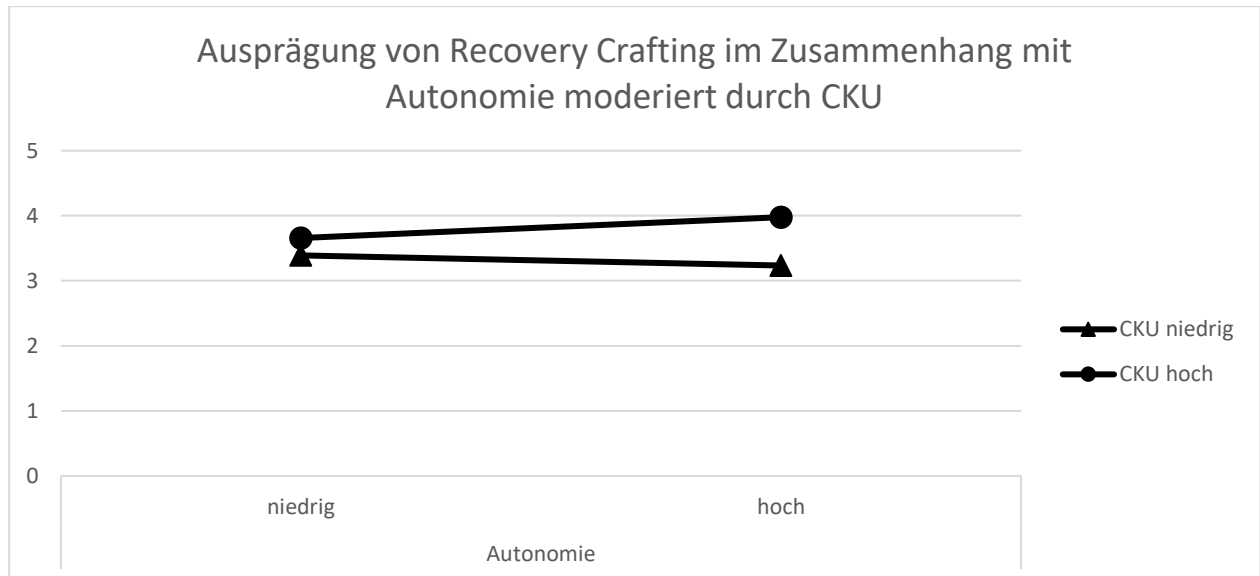


Abbildung 16: Ergebnis der Moderatoranalyse zu Hypothese 6f) (eigene Darstellung)

5.7 Multiple Regressionsanalysen

Um herauszufinden wie *Autonomie*, *Proaktive Persönlichkeit* und die beiden Führungsverhalten die Selbstsorge (*Job-Crafting*, *Boundary-Crafting* und *Recovery-Crafting*) beeinflussen, werden im folgenden Regressionsanalysen für jedes der drei Crafting-Verhalten dargestellt.

Multiple Regression für Job-Crafting

Das Modell mit *Job-Crafting* als abhängige Variable ist nicht signifikant und wird deshalb nicht weiter dargestellt. Bei Bedarf können die SPSS-Outputs im Anhang eingesehen werden.

Multiple Regression für Boundary-Crafting

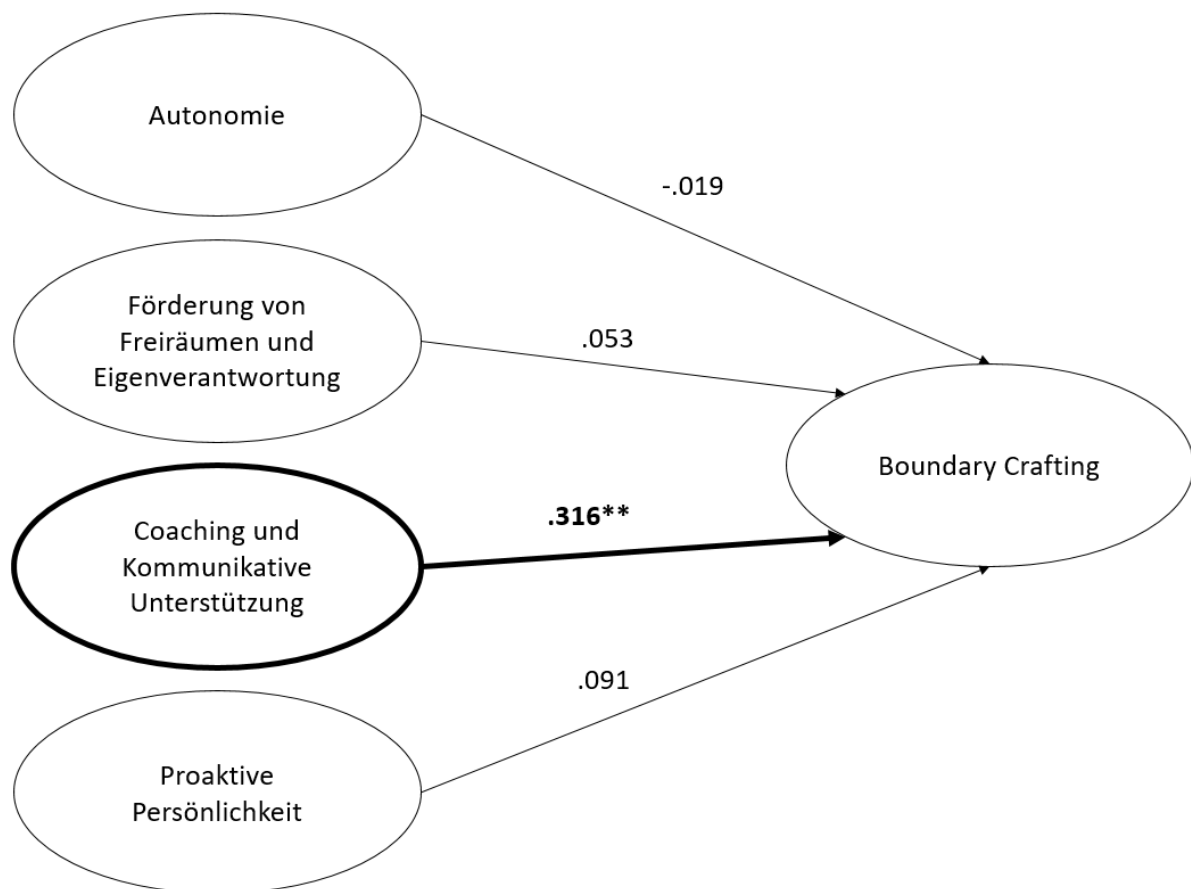
Das Modell mit *Boundary-Crafting* als abhängige Variable ist signifikant ($F(4,137) = 6.085$, $p = .000$) und wird deshalb ausführlicher betrachtet. Die Effektstärke nach Cohen entspricht mit $f=.38$ einem starken Effekt. Für die unabhängigen Variablen fallen die t-Tests für die Regressionskoeffizienten wie in Tabelle 28 aufgelistet aus.

Tabelle 28: Multiple Regression mit *Boundary-Crafting* als abhängige Variable

Unabhängige Variable	T	P
Autonomie	-.193	.847
Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung	.441	.660
Coaching und kommunikative Unterstützung	3.493	.001
Proaktive Persönlichkeit	.896	.372

Anmerkung. N=142, T = t-Wert; P = Signifikanzniveau

Eine signifikante Konstante bedeutet, dass der Y-Achsenabschnitt nicht 0 beträgt und damit die Regressionsgerade nicht durch den Ursprung geht. Die signifikanten Koeffizienten der unabhängigen Variablen bedeuten, dass deren Regressionskoeffizienten nicht 0 sind und diese Variablen somit einen signifikanten Einfluss auf *Boundary-Crafting* aufweisen. Steigt die Bewertung von *Coaching und kommunikative Unterstützung* um einen Skalenpunkt, erhöht sich der Wert von *Boundary-Crafting* um .316 Skalenpunkte. Die Abbildung 16 stellt das Modell grafisch dar.

Abbildung 17: Modell der multiplen Regression mit *Boundary-Crafting* als abhängige Variable (eigene Abbildung)

Das korrigierte R -Quadrat beträgt .126, was bedeutet, dass 12.6% der Gesamtstreuung in *Boundary-Crafting* durch *Coaching und kommunikative Unterstützung* erklärt werden kann.

Multiple Regression für Recovery-Crafting

Das Modell mit *Recovery-Crafting* als abhängige Variable ist signifikant ($F(4,137) = 7.671$, $p = .000$) und wird deshalb ausführlicher dargestellt. Die Effektstärke nach Cohen entspricht mit $f = .435$ einem starken Effekt. Für die unabhängigen Variablen fallen die t-Tests für die Regressionskoeffizienten wie in Tabelle 29 aufgelistet aus:

Tabelle 29: Multiple Regression mit *Recovery-Crafting* als abhängige Variable

Unabhängige Variable	T	P
Autonomie	-.379	.705
Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung	.154	.878
Coaching und kommunikative Unterstützung	3.768	.000
Proaktive Persönlichkeit	2.242	.027

Anmerkung. N=142, T = t-Wert; P = Signifikanzniveau

Eine signifikante Konstante bedeutet, dass der Y-Achsenabschnitt nicht 0 beträgt und damit die Regressionsgerade nicht durch den Ursprung geht. Die signifikanten Koeffizienten der unabhängigen Variablen bedeuten, dass deren Regressionskoeffizienten nicht 0 sind und diese Variablen somit einen signifikanten Einfluss auf *Recovery-Crafting* aufweisen. Steigt die Bewertung von *Coaching und kommunikative Unterstützung* um einen Skalenpunkt, erhöht sich der Wert von *Recovery-Crafting* um .301 Skalenpunkte. Steigt die Bewertung von *Proaktiver Persönlichkeit* erhöht sich *Recovery-Crafting* um .201 Skalenpunkte.

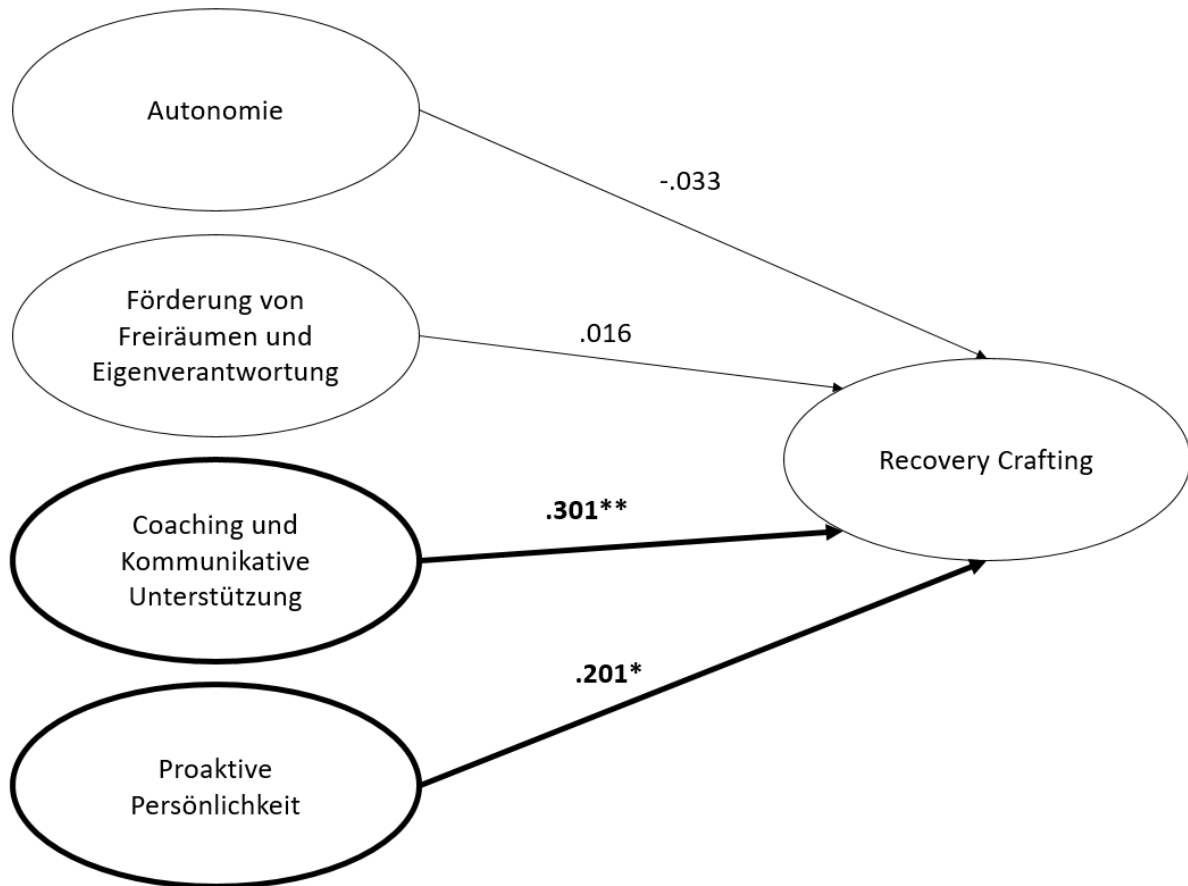


Abbildung 18: Modell der multiplen Regression mit *Recovery-Crafting* als unabhängige Variable

Das korrigierte *R*-Quadrat beträgt .159, was bedeutet, dass 15.9% der Gesamtstreuung in *Recovery-Crafting* durch *Coaching und kommunikative Unterstützung* und *Proaktive Persönlichkeit* erklärt werden kann. Sowohl auf *Recovery-Crafting* wie auch auf *Boundary-Crafting* hat *Coaching und kommunikative Unterstützung* den grössten Einfluss.

Fragestellung 4: „Welche Faktoren (Arbeitsbedingungen, Persönlichkeit oder Führungsverhalten) haben den grössten Einfluss auf das Crafting-Verhalten?“ kann wie folgt beantwortet werden: Das Führungsverhalten *Coaching und kommunikative Unterstützung* hat den grössten Einfluss auf die drei Crafting verhalten. Bei *Recovery-Crafting* kommt zusätzlich die *Proaktive Persönlichkeit* als Einflussgröße hinzu.

5.8 Explorativen Faktorenanalyse zu Selbstsorgeverhalten

In diesem Abschnitt werden die Items der drei Selbstsorge Skalen *Job-Crafting*, *Boundary-Crafting* und *Recovery-Crafting* einer explorativen Faktorenanalyse unterzogen, um zu prüfen, ob daraus eine Skala zur *Selbstsorge* herausgearbeitet werden kann, da sich die angenommene Struktur bei der konfirmatorischen Faktorenanalyse nicht bestätigt hat. Aus der Analyse ergeben sich

neue Faktoren, welche vielleicht besser zur Erfassung von Selbstsorge geeignet sind als die Aufteilung in *Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting*. Die so neu entstehenden Skalen werden auf ihren Zusammenhang mit *Erschöpfung* geprüft wie in Tabelle 30 dargestellt.

Tabelle 30: Cronbachs Alpha α und Korrelation mit Erschöpfung der neuen Selbstsorge Faktoren

Skala	α	Korrelation mit Erschöpfung
Freizeit von Arbeit abgrenzen und schützen	.842	-.239**
Beanspruchungen bei der Arbeit reduzieren	.770	0.140
Proaktive Freizeitgestaltung	.748	-.178*
Proaktives Arbeitsverhalten	.705	-.116**
Selbstbestimmung	.752	-.165**
Ungestörtes Arbeiten sicherstellen	.488	-.034
Soziale Unterstützung einholen	.560	-.030

Anmerkung. N=83; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu* bzw. von 1 = *nie* bis 5 = *sehr oft*

Wie in Tabelle 30 dargestellt, weisen die neuen Skalen *Freizeit von Arbeit abgrenzen und schützen*, *Proaktive Freizeitgestaltung*, *Proaktives Arbeitsverhalten* und *Selbstbestimmung* signifikante Zusammenhänge mit *Erschöpfung*. In den nun folgenden Tabellen werden die neu gebildeten Skalen anhand von Itemparametern dargestellt. Die kursiv geschriebenen Items sind aufgrund eines oder mehrerer Itemparameter (Trennschärfe, Faktorladung) als kritisch zu betrachten und sollten in einer weiterführenden Arbeit erneut geprüft werden. Da die vorliegende Arbeit einen ersten Wurf für eine Selbstsorge-Skala wagt, werden auch kritische Items beibehalten. Alle Items weisen eine Kommunalität von $\geq .40$ auf.

Tabelle 31: Itemparameter der Skala *Freizeit von Arbeit abgrenzen und schützen*

Item	M	SD	F	r _{it}
Ich Sorge dafür, dass meine Freizeit nicht unter der Arbeit leidet (ich vermeide z.B. Überstunden oder ein zu grosses Arbeitsvolumen).	3.04	1.027	.766	.633
Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für mich ausgewogen ist.	3.88	.871	.754	.656
Am Feierabend gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	3.73	.875	.746	.677
Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	3.75	.871	.716	.637
Ich Sorge dafür, dass ich mich in der Freizeit gut erholen kann (ich nehme z.B. Zeit für mich selbst oder treibe Sport).	3.94	.905	.709	.611
Ich Sorge dafür, dass ich in der Freizeit genug Dinge unternehme, die mir Spaß machen (ich unternehme z.B. soziale Aktivitäten oder betreibe ein Hobby).	4.19	.753	.705	.612
Ich schirme meine Freizeit ab, um diese ungestört zu verbringen (ich beantworte z.B. keine beruflichen E-Mails oder Telefonate).	3.39	1.254	.568	.461

Anmerkung. N = 83; 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr*; F = Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse; r_{it} = Trennschärfekoeffizient

Tabelle 32: Itemparameter der Skala *Beanspruchungen bei der Arbeit reduzieren*

Item	M	SD	F	r _{it}
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.	2.18	.940	.857	.670
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch	2.37	.919	.838	.654
Ich versuche sicherzustellen, dass ich bei der Arbeit nicht viele schwierige Entscheidungen treffen muss.	1.87	.810	.743	.576
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich sicher sein kann, dass ich mich nicht für eine lange Zeit am Stück konzentrieren muss.	2.05	.870	.563	.402

Anmerkung. N = 83; 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *nie* zu bis 5 = *sehr oft*; F = Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse; r_{it} = Trennschärfekoeffizient

Tabelle 33: Itemparameter der Skala *Proaktive Freizeitgestaltung*

Item	M	SD	F	r _{it}
Am Feierabend unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.	3.35	.939	.817	.607
Am Feierabend lerne ich Neues dazu.	3.40	.961	.796	.638
Am Feierabend nehme ich mir Zeit zur Muße.	3.34	.988	.562	.466
Am Feierabend unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.	3.77	.839	.473	.469

Anmerkung. N = 83; 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr*; F = Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse; r_{it} = Trennschärfekoeffizient

Tabelle 34: Itemparameter der Skala *Proaktives Arbeitsverhalten*

Item	M	SD	F	r _{it}
Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.	3.51	.831	.794	.542
Wenn es neue Entwicklungen gibt bin ich eine/r der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.	3.54	.881	.773	.554
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.	4.24	.662	.686	.494

Anmerkung. N = 83; 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *nie* bis 5 = *sehr oft*; F = Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse; r_{it} = Trennschärfekoeffizient

Tabelle 35: Itemparameter der Skala *Selbstbestimmung*

Item	M	SD	F	r _{it}
Am Feierabend bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.	3.83	.930	.807	.776
Am Feierabend bestimme ich meinen Tagesablauf selbst.	3.72	.956	.754	.711
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige	4.18	.645	.513	.333

Anmerkung. N = 83; 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr*; F = Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse; r_{it} = Trennschärfekoeffizient

Tabelle 36: Itemparameter der Skala *Ungestörtes Arbeiten sicherstellen*

Item	M	SD	F	r _{it}
Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit nicht unter der Freizeit leidet (ich vermeide z.B. zu anstrengende oder umfangreiche Aktivitäten).	2.97	1.130	.786	.323
Ich schirme meine Arbeitszeit ab, um ungestört zu arbeiten (ich beantworte z.B. keine privaten E-Mails oder Telefonate).	3.31	1.053	.722	.323

Anmerkung. N = 83; 5-stufige Likert-Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft sehr zu* bzw. von 1 = *nie* bis 5 = *sehr oft*; F = Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse; r_{it} = Trennschärfe-Koeffizient

Tabelle 37: Itemparameter für Skala *Soziale Unterstützung einholen*

Item	M	SD	F	r _{it}
Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.	2.67	.905	.831	.394
Ich bitte meine Kollegen/innen um Rat.	3.58	.765	.746	.394

Anmerkung. N = 83; 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *nie* bis 5 = *sehr oft*; F = Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse; r_{it} = Trennschärfe-Koeffizient

6 Diskussion

In den folgenden Abschnitten werden die vorgehend dargestellten Ergebnisse zusammengefasst und interpretiert. Die am Anfang der Untersuchung stehende Forschungsfrage wird beantwortet. Implikationen für die Praxis und die Forschung werden abgeleitet und das Vorgehen für die Untersuchung kritisch gewürdigt. Ein Fazit rundet die Arbeit ab.

6.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Die Reliabilitätsanalysen von *Job-*, *Boundary-* und *Recovery-Crafting* zeigen, dass die Skalen nicht über jeden Zweifel erhaben sind. Gerade die *Job-Crafting*-Skala hat der Reliabilitätsanalyse nicht standgehalten und musste für den weiteren Analyseverlauf auf die Dimension «Anforderungen reduzieren» reduziert werden. Es kann sein, dass die Skala sich eher für eine Messung von *Job-Crafting* im Längsschnitt eignet. Die *Boundary-Crafting*-Skala wurde im Verlaufe der Reliabilitätsanalyse ebenfalls gekürzt, konnte damit aber auf eine akzeptable Güte gehoben werden. Die Anpassung der Skalen für die weiteren Auswertungen muss bei der folgenden Diskussion und Interpretation in Betracht gezogen werden.

Die konfirmatorische Faktorenanalyse zeigt, dass die drei *Crafting*-Verhalten nicht einfach unter dem Konstrukt *Selbstsorge* zusammenfassen lassen. *Job-*, *Boundary* und *Recovery-Crafting* scheinen untereinander zusammen zu hängen, wie auch die Arbeit von Jenni (2017) zeigt. Allerdings ergibt sich kein gemeinsames übergeordnetes Konstrukt wie *Selbstsorge*. Aus diesem Grund wurden die weiteren Analysen in der vorliegenden Arbeit mit den drei *Crafting*-Verhalten jeweils einzeln durchgeführt und nicht als *Selbstsorge-Konstrukt* zusammengefasst. Das sich die erhoffte Struktur nicht entdecken lässt, kann an der schlechten Güte der *Job-Crafting*-Skala liegen. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass hier wirklich *Selbstsorge* gemessen wird. Die Korrelationen zeigen, dass die beiden proaktiven Verhaltensweisen *Boundary-Crafting* und *Recovery-Crafting* hoch signifikant und mittelstark negativ mit *Erschöpfung* zusammenhängen. Diese beiden Verhaltensweisen könnten also als *Selbstsorge* interpretiert werden. Die beiden Konstrukte korrelieren auch stark untereinander, was eine Wechselwirkung hinweisen könnte: Erfolgreiches Grenzen ziehen von der Arbeit fördert die Erholung, die wiederum die Abgrenzung fördert. Die Ergebnisse der Forschung von Sonnentag und Fritz (2015) weisen ebenfalls in diese Richtung. Da es sich bei der vorliegenden Untersuchung um ein Querschnittsdesign handelt, können keine Kausalitäten entdeckt werden. Dies bedeutet, dass es möglich ist, dass Personen die bereits Erschöpft sind auch weniger *Boundary-* und *Recovery-Crafting* betreiben. Die entsprechende Theorie und Empirie weiss nicht in diese Richtung. Allerdings soll der Umstand hier der Vollständigkeit halber erwähnt werden. Ein weiteres Konstrukt, das hochsignifikant negativ mit *Erschöpfung* korreliert ist *Autonomie*. Entscheidungsspielraum scheint grundsätzlich einen positiven Effekt auf das Wohlbefinden von Mitarbeitenden in dieser Stichprobe zu haben. Interessanterweise hat *Autonomie* jedoch keinen signifikanten Zusammenhang mit *Boundary-* und

Recovery-Crafting. Wichtiger für das erfolgreiche Craften von Grenzen und Erholung scheinen die Führungsverhalten *Coaching und kommunikative Unterstützung und Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung*. Diese beiden Konstrukte korrelieren hochsignifikant mit den beiden Crafting-Verhalten *Boundary- und Recovery-Crafting*. Es scheint, dass *Autonomie* alleine noch kein erfolgreiches Crafting ermöglicht, sondern durch unterstützenden Führungsverhalten flankiert werden sollte. Diese Interpretation deckt sich mit Erkenntnissen zu Führung und Crafting von Wu und Parker (2017).

Autonomie und *proaktive Persönlichkeit* weisen einen signifikanten Zusammenhang auf. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass *Autonomie* von *proaktiven Persönlichkeiten* eher wahrgenommen wird. Allerdings scheint eine *proaktive Persönlichkeit* noch kein Garant dafür zu sein, dass die *Autonomie* auch tatsächlich für Crafting genutzt wird, denn beide Konstrukte besitzen keine signifikanten Zusammenhänge mit *Job-, Boundary und Recovery-Crafting*. Vielleicht legen *proaktive Persönlichkeiten* auch andere proaktive Verhaltensweisen an den Tag, die durch die hier genutzten Crafting-Konstrukte nicht abgedeckt werden. Parker und Bindl (2017) zählen proaktive Karrieregestaltung, Safety-Proaktivität und Einsatz für kritische Themen zu den proaktiven Verhaltensweisen. Diese wurden in der vorliegenden Arbeit nicht untersucht und könnten von proaktiven Persönlichkeiten verstärkt an den Tag gelegt werden.

Überraschend ist, dass *Job-Crafting* keinen signifikanten Zusammenhang mit *Erschöpfung* aufweist. Darüber hinaus weist *Job-Crafting* auch keine signifikanten Zusammenhänge mit den anderen Konstrukten auf. Es ist also fragwürdig, ob *Job-Crafting* in die als *Selbstsorge* zu bezeichnenden Verhaltensweisen aufgenommen werden sollte. Zu berücksichtigen ist bei dieser Interpretation, dass die Skala zur Messung von *Job-Crafting* für das hier vorliegende Forschungsdesign nicht funktioniert hat. Andere Forscher wie Tims et al. (2012) konnten zeigen, dass die *Job-Crafting* Skala in Längsschnittdesigns andere, der Theorie und Empirie entsprechende Ergebnisse liefert.

Die Ergebnisse der Moderatoranalysen verfeinern die bei den Korrelationen entstandenen Interpretationen. Der Zusammenhang von *Autonomie* und *Recovery-Crafting* wird durch das Führungsverhalten *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* moderiert. Bei hoher *Autonomie* könnte es umso wichtiger werden, dass die Führungskräfte Eigenverantwortung fördern und das Nutzen von Freiräumen unterstützen. Bei einer Tätigkeit mit tiefer *Autonomie* können viele Unsicherheiten durch Rahmenbedingungen reduziert werden: Fixe Arbeitszeiten, keine Erwartungen an Erreichbarkeit ausserhalb dieser Arbeitszeit. Die Planung und das Zeitmanagement werden durch Führungskräfte gehandhabt. Bei einer Tätigkeit mit hoher *Autonomie* können diese Grenzen schaffenden Rahmenbedingungen teilweise bis komplett wegfallen. Die Wiederherstellung dieser Grenzen geht an die Mitarbeitenden über und die Unterstützung durch die Führungskraft gewinnt somit an Bedeutung.

Auch die zweite Art der Führung, *Coaching und kommunikative Unterstützung*, verhält sich auf diese Weise zu *Autonomie* und *Recovery-Crafting*. Ebenso wird hier der Zusammenhang letzterer Konstrukte durch das Führungsverhalten moderiert. Bei hoher *Autonomie* kann das *Coaching und die kommunikative Unterstützung* durch die Führungskräfte eine erhöhte Bedeutung für das erfolgreiche *Recovery-Crafting* der Mitarbeitenden erhalten. Daraus lässt sich folgern, dass eine Erhöhung der *Autonomie* durch ein unterstützendes Führungsverhalten begleitet werden sollte um den Mitarbeitenden eine optimale Nutzung der Handlungsspielräume im Sinne von *Selbstsorge* und speziell Erholung in der Freizeit zu ermöglichen.

Von der Stichprobe ausgehend, kann festgestellt werden, dass die Teilnehmenden über eine hohe *Autonomie* bei der Arbeit verfügen. Die jeweiligen Items werden von 79.6% der Befragten mit «stimme zu» oder «stimme völlig zu» beantwortet. In Anbetracht dessen, kann davon ausgegangen werden, dass die Resultate das Verhalten von Dienstleistenden mit einer hohen *Autonomie* repräsentieren und die Resultate zu *Autonomie*, deren Wahrnehmung und Nutzen in Verbindung mit *Crafting* aussagekräftig sind. 76.1% der Befragten bezeichnen sich selbst als *proaktive Persönlichkeiten*. Somit ist diese Eigenschaft in der Stichprobe gut vertreten. Auch hier kann davon ausgegangen werden, dass die Resultate zu den Zusammenhängen von *proaktiver Persönlichkeit* mit den *Crafting*-Verhalten von Bedeutung sind. Nur 7% der Befragten sind oft erschöpft. 62.7% sind sehr selten oder selten erschöpft. Rund ein Drittel der Befragten (30.3%) sind gelegentlich erschöpft. *Erschöpfung* tritt also hin und wieder auf und kann somit als relevant für den Arbeitsalltag der Stichprobe gelten.

6.2 Beantwortung der Fragestellung

Recovery- und *Boundary-Crafting* weisen signifikante negative Zusammenhänge mit *Erschöpfung* auf und können als *proaktives Verhalten* im Sinne der *Selbstsorge* klassifiziert werden. *Job-Crafting* muss hier ausgenommen werden, da keine signifikanten Zusammenhänge mit *Erschöpfung* gefunden wurden. Die konfirmatorische Faktorenanalyse zeigt, dass die drei *Crafting*-Verhalten nicht zu *Selbstsorge* zusammengefasst werden können. Die wichtigsten Faktoren für erfolgreiches *Crafting* sind die beiden Führungsverhalten *Coaching und kommunikative Unterstützung* und *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung*. Hinzu kommt die *Autonomie*, welche aber durch die vorher genannten Führungsverhalten flankiert werden sollte. *Autonomie* alleine ist kein Garant für erfolgreiches *Crafting*.. Bei hoher *Autonomie* gewinnen die Führungsverhalten sogar an Bedeutung. Die *Proaktive Persönlichkeit* weist keine signifikanten Zusammenhänge mit *Crafting* auf. Sie scheint, zumindest für die vorliegende Stichprobe nicht relevant für *Crafting*.

6.3 Implikationen für die Praxis

Ob Mitarbeitende erfolgreich im Sinne von selbstsorgend, mit Handlungsspielräumen bei der Arbeit umgehen können scheint nicht nur von ihrer Persönlichkeit abzuhängen. Vielmehr zeigt sich ein Führungsverhalten zentral, dass Mitarbeitende dabei unterstützt mit der *Autonomie* umzugehen und Arbeitsbedingungen passend zu gestalten. Hohe *Autonomie* und damit einhergehende Freiheiten in der Art wie, wo und wann gearbeitet wird, können zu einer Verunsicherung und damit Mehrbelastung führen. Wo die früher existierenden räumlichen und zeitlichen Grenzen von Arbeit wegfallen, sind Mitarbeitende auf die Unterstützung ihrer Führungskräfte bei der neuen Grenzziehung angewiesen. Dementsprechend sollte nicht nur in die Schulung und Weiterbildung von Mitarbeitenden investiert werden (z.B. Resilienztraining), sondern auch Führungskräfte sollten befähigt werden mit der neuen Situation umzugehen und ihr Führungsverhalten entsprechend anzupassen. In diesem Rahmen sind Führungskräfte auch dazu angehalten, ihr eigenes Verständnis ihrer Rolle zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen. Ein unterstützender Führungsstil in der Rolle eines Coaches kann bei Arbeitsbedingungen die durch hohe *Autonomie* gekennzeichnet sind, als adäquat gelten. Sowohl für *Job-Crafting* (van Wingerden, Bakker & Derks, 2017), wie *Boundary-Crafting* (Rexroth, Feldmann, Peters & Sonntag, 2016) als auch *Recovery-Crafting* (Hülshager, Feinholdt & Nübold, 2015) existieren Interventionen die in Studien erste erfolgsversprechende Ergebnisse vorweisen. Spezifisch zu *Führung durch Selbstführung* existieren zurzeit noch keine überprüften Interventionen. Müller et al. (2011) ordnet *Führung durch Selbstführung* als situativen Führungsstil ein. Entsprechend könnten Schulungen und Interventionen in situativer Führung eingesetzt werden.

6.4 Implikationen für die Forschung

Naheliegender ist, das Konstrukt *Selbstsorge* aufbauend auf der vorliegenden Arbeit weiter zu schärfen. *Boundary-Crafting* und *Recovery-Crafting* weisen eine mögliche Richtung auf, in die weiter geforscht werden kann. Das bewusste Abgrenzen und Schützen der Freizeit scheint ein erster wichtiger Faktor von *Selbstsorge* zu sein. Zu bedenken ist, dass alle drei *Crafting*-Skalen nicht über jeden Zweifel erhaben sind. Die vorliegende *Job-Crafting*-Skala ist kaum weiter in einem Querschnittsdesign einsetzbar und sollte eingehend überarbeitet werden. Möglich ist, dass sie in einer Längsschnittstudie besser gemessen hätte. Zum Beispiel konnte Jenni (2017) mit einer Längsschnittstudie einen negativen Zusammenhang von *Job-Crafting* mit *Erschöpfung* feststellen. Die *Boundary-Crafting* Skala ist in einem experimentellen Stadium und benötigt eine Validierung. Die Items, die «Freizeit schützen» als Thema hatten, können als *Selbstsorge* funktionieren. Die Items, welche die «Arbeit schützen» sollten nochmals überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden. Die *Recovery-Crafting* Skala ist sehr nah an der Skala zu Erholungserleben (Sonnentag & Fritz, 2007) und sollte weiter konkretisiert werden, um sicherzustellen, dass auch wirklich nach Verhalten und nicht Erleben gefragt wird.

Neben Crafting gibt es weitere Konstrukte, die in Anbetracht von *Selbstsorge* interessant werden können. In der vorliegenden Arbeit wurden zum Beispiel Resilienz, Achtsamkeit und Selbstführung, um nur einige zu nennen, nicht untersucht. Diese Konstrukte könnten anhand der bestehenden Empirie und Theorie ebenfalls in eine Überprüfung mit einbezogen werden.

Um Kausalitäten zwischen Crafting, Führungsverhalten und *Erschöpfung* feststellen zu können, wären Längsschnittstudien nötig. Hier könnte zum Beispiel geklärt werden, ob Crafting zu weniger *Erschöpfung* führt, oder ob weniger Erschöpfte Personen besser craften können. Dasselbe könnte für die anderen beiden Crafting-Verhalten *Boundary-* und *Recovery-Crafting* überprüft werden.

Es existieren bereits Interventionen zu allen drei Crafting-Verhalten, *Job-Crafting* (van Wingerden, Bakker & Derks, 2017), *Boundary-Crafting* (Rexroth, Feldmann, Peters & Sonntag, 2016) und *Recovery-Crafting* ((Hülshager, Feinholdt & Nübold, 2015). Allerdings wird in der entsprechenden Literatur jeweils drauf hingewiesen, dass noch mehr Forschung zu den jeweiligen Interventionen benötigt wird. Zu *Führung durch Selbstführung* ist zurzeit keine Intervention bekannt. Hier wäre es angebracht, ein entsprechendes Schulungskonzept zu entwickeln, durchzuführen und zu evaluieren.

6.5 Kritische Würdigung des Vorgehens

Der Einsatz der Crafting-Skalen zur Messung von *Selbstsorge* als *proaktives Verhalten* kann in Frage gestellt werden. Einerseits ist diese Annahme nicht einwandfrei durch bestehenden Theorie und empirischen Untersuchungen belegt. Andererseits sind die Skalen noch nicht ausgereift, zum Teil nicht validiert und sind deshalb nur eingeschränkt für die Erfassung des jeweiligen Konstrukts geeignet. Eine vorgenommene Kürzung der Skalen muss auch hinterfragt werden. Eventuell wäre es angebracht gewesen in einem ersten Schritt die Skalen zu validieren und dies zum zentralen Teil der vorliegenden Arbeit zu machen. Genauere Resultate hätte die Auswertung von *Job-Crafting* anhand der Subskalen (Ressourcen erhöhen, Herausforderungen suchen, Belastungen reduzieren) liefern können. In Anbetracht der praxisorientierten Leitfrage und den daraus resultierenden Fragestellungen wurden diese Möglichkeiten verworfen und das in der vorliegenden Arbeit beschriebene Vorgehen gewählt. Eine Erhebung mit mehreren Messzeitpunkten hätte Erkenntnisse zu Kausalitäten liefern können, wie Crafting, Führungsverhalten und *Erschöpfung* ineinander spielen und gegenseitig beeinflussen. Tagebuchstudien könnten vielleicht Erkenntnisse zu non-linearen Effekten liefern und Fluktuationen innerhalb von Personen aufdecken. Darüber hinaus könnten zirkuläre Beziehungen und Wechselwirkungen der Konstrukte untersucht werden. Interessant wäre auch, wie Personengruppen, z.B. Teams, die *Selbstsorge* ihrer Mitglieder beeinflussen. Bei der vorliegenden Untersuchung kann eine Methodenverzerrung (common-method bias) nicht ausgeschlossen werden. Diese entsteht, wenn die Befragten die einzige

Quelle für erfragte Variablen sind und keine weiteren Datenquellen hinzugezogen werden. Besser wäre, unterschiedliche Datenquellen zu nutzen und Prädiktor und Kriteriumsvariablen getrennt zu erheben (Weiber & Mühlhaus, 2014). Weitere Einflussfaktoren die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen sind die relativ geringe Grösse der Stichprobe (N=142) und eine Selbstselektion mit entsprechendem Bias durch die Teilnahmebereitschaft und Motivation der Teilnehmenden. Aufgrund der Stichprobe können die Resultate der Untersuchung nicht einfach verallgemeinert werden. Eine gewisse Übertragbarkeit im Dienstleistungsbereich mit hoher *Autonomie* könnte bestehen.

6.6 Fazit

Die vorliegende Arbeit zeigt auf, dass zur erfolgreichen *Selbstsorge* nicht nur Handlungsspielräume, sondern auch Unterstützung und Förderung durch Führungskräfte nötig sind. *Coaching und kommunikative Unterstützung* und *Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung* sind Führungsverhalten, welche die *Selbstsorge* von Mitarbeitenden, im Sinne von Schützen der Freizeit und Sicherstellung der Erholung, unterstützen können. Auch Personen mit einer proaktiven Persönlichkeit kann es in einem Arbeitsumfeld mit hoher *Autonomie* schwerfallen, sich von der Arbeit abzugrenzen und zu erholen, ohne die entsprechende Unterstützung durch Führungskräfte.

7 Literaturverzeichnis

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Armstrong, J. S. (2011). *Illusions in Regression Analysis*. Retrieved from https://repository.upenn.edu/marketing_papers/173
- 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., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425–441.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bortz, J. & Döring, N. (2005). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (3. Aufl). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Bredehöft, F., Dettmers, J., Hoppe, A. & Janneck, M. (2015). Individual Work Design as a Job Demand. The-double-edged sword of Autonomy. *Psychology of Everyday Acitivity*, 8(2).
- Burisch, M. (2006). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung*. Berlin: Springer.

Busck, O., Knudsen, H., & Lind, J. (2010). The transformation of employee participation: Consequences for the work environment. *Economic and Industrial Democracy*, 31(3), 285–305. <https://doi.org/10.1177/0143831X09351212>

Bühl, A. (2014). *SPSS 22 Einführung in die moderne Datenanalyse* (14. Aufl.). München: Pearson.

Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aufl.). München: Pearson.

Chiaburu, D. S., Smith, T. A., Wang, J., & Zimmerman, R. D. (2014). Relative Importance of Leader Influences for Subordinates' Proactive Behaviors, Prosocial Behaviors, and Task Performance. *Journal of Personnel Psychology*, 13(2), 70–86. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000105>

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Gottschall, K. & Voß, G. (Hrsg.). (2003): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München, Mering.

Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>

Demerouti, E. (1999). *Burnout: Eine Folge konkreter Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungs- und Produktionstätigkeiten*. Frankfurt: Peter Lang.

Fröhlich, W.D. (2010). *Wörterbuch Psychologie* (27. Aufl.). Wien: Deutscher Taschenbuchverlag.

Gatignon, H. (2010). Confirmatory Factor Analysis. In *Statistical Analysis of Management Data* (S. 59–122). New York, NY: Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1270-1_4

- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hall, D.T. and Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: what can organisations do to help? *Academy of Management Executive*, 2: 3, 213-223.
- Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 194-202.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. Verfügbar unter <http://www.processmacro.org/index.html> [21.06.2018].
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community*. New York: Plenum.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2010). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. Berlin: Springer.
- Hülshager, U. R., Feinholdt, A., & Nübold, A. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 464–489. <https://doi.org/10.1111/joop.12115>
- Jenni, A. (2017). *Individuelle Strategien im Umgang mit den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt: Crafting-Verhalten zur Erhöhung des arbeitsbezogenen Wohlbefindens*. Philosophische Fakultät der Universität Zürich.

- Keupp, H. & Dill, H. (2010): Vorwort: Erschöpfende Arbeit – Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt. In H. Keupp & H. Dill (Hrsg.), *Erschöpfende Arbeit – Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt* (S. 7-17). Bielefeld: Transcript.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Knecht, M., Meier, G., & Krause, A. (2017). Endangering one's health to improve performance? *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 48(3), 193–201. <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0377-3>
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2013). Beschleunigung im Arbeitsleben -- neue Anforderungen und deren Folgen. In B. für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, G. Junghanns, & M. Morschhäuser (Eds.), *Immer schneller, immer mehr: Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit* (S. 17–39). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01445-2_2
- Kim, T.-Y., Hon, A. H. Y., & Crant, J. M. (2009). Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93–103. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9094-4>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kratzer, N., Boes, A., Döhl, V., Marrs, K & Sauer, D. (2004): Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit. Grenzen der Entgrenzung. In U. Beck & C. Lau (Hrsg.), *Entgrenzung und Entscheidung* (S. 329- 359). Frankfurt: Suhrkamp
- Krause, A. & Dorsemagen, C. (2017). Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In G. Faller (Hrsg.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (S. 153-164). Göttingen: Hogrefe.
- Kubicek, B., Korunka, C., & Tement, S. (2014). Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International Journal of Nursing Studies*, 51(12), 1644–1653. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.05.005>

- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2016). The conceptualization and measurement of job crafting: Validation of a German version of the job crafting scale. *Zeitschrift Fur Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 60(4), 173–186. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000219>
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>
- Martin, S. L., Liao, H., & Campbell, E. M. (2013). Directive versus Empowering Leadership: A Field Experiment Comparing Impacts on Task Proficiency and Proactivity. *Academy of Management Journal*, 56(5), 1372–1395. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0113>
- McNeish, D. (2017). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* (S. 5–33). Hove: Psychology Press.
- Moldaschl, M. & Voß, G. (Hrsg.). (2003). *Subjektivierung von Arbeit*. München: Hampp.
- 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>
- Müller, G. F., & Braun, W. (2009). *Selbstführung – Wege zu einem erfolgreichen und erfüllten Berufs- und Arbeitsleben*. Bern: Huber.
- Müller, G. F., Sauerland, M., & Butzmann, B. (2011). Führung durch Selbstführung - Konzept, Messung und Korrelate. *Gruppendynamik Und Organisationsberatung*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s11612-011-0162-7>
- Neck, C.P., & Manz, C. C. (2010). *Mastering self-leadership*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

- Nübling, M., Stössel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 457–467. <https://doi.org/10.1037/a0023594>
- Parker, S. & Bindl, U. (2017) Proactivity at work: A big picture perspective on a construct that matters. In S. Parker & U. Bindl (Hrsg). *Proactivity at Work: Making Things Happen in Organisations* (S. 1-29). Routledge, London: UK.
- Parker, S. & Collins, C. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management, 36*(3), 633-662.
- Wu, C.-H., & Parker, S. K. (2017). The Role of Leader Support in Facilitating Proactive Work Behavior. *Journal of Management, 43*(4), 1025–1049. <https://doi.org/10.1177/0149206314544745>
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology, 84*(6), 925–939. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.925>
- Paškvan, M., Kubicek, B., Prem, R., & Korunka, C. (2016). Cognitive appraisal of work intensification. *International Journal of Stress Management, 23*(2), 124–146. <https://doi.org/10.1037/a0039689>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior, 33*(8), 1120–1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Rexroth, M., Feldmann, E., Peters, A., & Sonntag, Kh. (2016). Learning how to manage the boundaries between life domains: Effects of a boundary management intervention on boundary management, recovery, and well-being. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 60*, 117-129. doi: 10.1026/0932-4089/a000197

- Rösing, L. (2003). *Ist die Burnout Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung*. Kröning: Asanger Verlag.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Schwaiger, M. & Zimmermann, L. (2009). Quantitative Forschung: Ein Überblick. In M. Schwaiger & A. Meyer (Hrsg.), *Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft: Handbuch für Wissenschaftler und Studierende* (S. 421). München: Verlag Franz Vahlen GmbH.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, *84*(3), 416–427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Seifert, H. (2007). Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, *4-5*, 17-24.
- Shen, R., Miao, L., Lehto, X., & Zhao, X. (2018). Work or/and Life? An Exploratory Study of Respite Experience of Bed and Breakfast Innkeepers. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *42*(1), 142–165. <https://doi.org/10.1177/1096348015597028>
- Slemp, G. & Vella-Brodrick, D.. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*. *3*. [10.5502/ijw.v3i2.1](https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1).
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, *88*(3), 518-528.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(1), S. 72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>

- Spector, P. E. (1986). Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*, 39(11), 1005–1016. <https://doi.org/10.1177/001872678603901104>
- 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/10.1026/0942-4089/a000002>
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65(12), 1539–1559. <https://doi.org/10.1177/0018726712457435>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(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>
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011–1017. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011>
- 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>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: a three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353–362. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072170>
- Voß, G. (2010). Auf dem Weg zu einer neuen Verelendung? Psychosoziale Folgen der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit. *Vorgänge. Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik*, 49 (3), 27-37.

- Wall, T. D., Jackson, P. R., & Mullarkey, S. (1995). Further evidence on some new measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Organizational Behavior*, 16(5), 431–455. <https://doi.org/10.1002/job.4030160505>
- Weiber, R., & Mühlhaus, D. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-35012-2>
- Weichbrodt, J., Schulze, H., Gisin, L., Tanner, A. & Welge, K. (2015). *Forschungsbericht „GeMo-bAU“: Gestaltung mobil-flexibler Arbeit in grossen und mittleren Unternehmen*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/11654/23474>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.
- Wu, C. H., Parker, S. K., Wu, L. Z., & Lee, C. (2018). When and Why People Engage in Different Forms of Proactive Behavior: Interactive Effects of Self-construals and Work Characteristics. *Academy of Management Journal*, 61(1), 293–323. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.1064>
- Zeijen, M. E. L., Peeters, M. C. W., & Hakanen, J. J. (2018). Workaholism versus work engagement and job crafting: What is the role of self-management strategies? *Human Resource Management Journal*, 28(2), 357–373. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12187>
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen*. München: Pearson.

8 Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Vereinfachtes Model of Individual-level Proactive Behavior nach Parker und Bindl (2017), (eigene Darstellung)</i>	6
<i>Abbildung 2: Zusammenfassung der Theorie und Empirie zu Job-Crafting für die vorliegende Arbeit nach Parker und Bindl (2017), (eigene Darstellung)</i>	8
<i>Abbildung 3: Visualisierung des Zusammenspiels von Job-, Boundary- und Recovery-Crafting als Selbstsorge (eigene Darstellung)</i>	12
<i>Abbildung 4: Visualisierung der Fragestellung 1 und Hypothese 1 (eigene Darstellung)</i>	17
<i>Abbildung 5: Visualisierung der Hypothesen 2a) bis 6c). (eigene Darstellung)</i>	18
<i>Abbildung 6: Visualisierung der Hypothesen 7a) bis 7f) (eigene Darstellung).</i>	20
<i>Abbildung 7: Visualisierung der Hypothesen 8a) bis 8f) (eigene Darstellung).</i>	20
<i>Abbildung 8: Visualisierung von Fragestellung 4 (eigene Darstellung).</i>	21
<i>Abbildung 9: Visualisierung des Untersuchungsdesigns (eigene Darstellung)</i>	23
<i>Abbildung 10: Visualisierung des Ablaufs der Datenauswertung (eigene Darstellung)s</i>	34
<i>Abbildung 11: Visualisierung der Erarbeitung der Ergebnisse (eigene Darstellung)</i>	41
<i>Abbildung 4: Visualisierung der Fragestellung 1 und Hypothese 1 (eigene Darstellung)</i>	51
<i>Abbildung 12: Visualisierung Hypothese 6c) (eigene Darstellung)</i>	54
<i>Abbildung 13: Ergebnis der Moderatoranalyse zu Hypothese 6c (eigene Darstellung)</i>	55
<i>Abbildung 14: Visualisierung des Modells zur Prüfung von Hypothese 6f) (eigene Darstellung)</i>	55
<i>Abbildung 15: Ergebnis der Moderatoranalyse zu Hypothese 6f) (eigene Darstellung)</i>	56
<i>Abbildung 16: Modell der multiplen Regression mit Boundary-Crafting als abhängige Variable (eigene Abbildung)</i>	57
<i>Abbildung 17: Modell der multiplen Regression mit Recovery-Crafting als unabhängige Variable</i>	59

9 Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Im Online-Fragebogen eingesetzte Skalen mit Autorennamen und Beispielitems</i>	25
<i>Tabelle 2: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Autonomie (eigene Darstellung)</i>	25
<i>Tabelle 3: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Führungsverhalten (eigene Darstellung)</i>	26
<i>Tabelle 4: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Persönlichkeit (eigene Darstellung)</i>	27
<i>Tabelle 5: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Job Crafting, einem Aspekt von Selbstsorge (eigene Darstellung)</i>	27
<i>Tabelle 6: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Boundary-Crafting, einem Aspekt von Selbstsorge (eigene Darstellung)</i>	28
<i>Tabelle 7: In der Befragung verwendete Items zur Messung von Recovery-Crafting, einem Aspekt von Selbstsorge (eigene Darstellung)</i>	28
<i>Tabelle 8: : In der Befragung verwendete Items zur Messung von Erschöpfung (eigene Darstellung)</i>	29
<i>Tabelle 9: Demografische Angaben zu der Stichprobe bei Organisation A</i>	31
<i>Tabelle 10: Demografische Angaben zu der Stichprobe bei Organisation B</i>	32
<i>Tabelle 11: Demografische Angaben zu der zusammengelegten Stichprobe beider Organisationen</i>	33
<i>Tabelle 12: Interpretation von Cronbachs Alpha nach Blanz (2015)</i>	35
<i>Tabelle 13: Richtwerte zur Interpretation des korrigierten R² nach Cohen (1988).</i>	39
<i>Tabelle 14: Deskriptivstatistik zu den Items der Job-Crafting-Skala nach Lichtenthaler und Fischbach (2017), Mittelwert (M), Standartabweichung (SD) und Schiefe.</i>	42
<i>Tabelle 15: Deskriptivstatistik zu den Items der Boundary-Crafting-Skala nach Peeters und Demerouti (2014), Mittelwert (M), Standartabweichung (SD) und Schiefe.</i>	43
<i>Tabelle 16. Deskriptivstatistik zu den Items der Recovery-Crafting-Skala nach Sonnentag und Fritz (2007), Mittelwert (M), Standartabweichung (SD) und Schiefe.</i>	43
<i>Tabelle 17: Deskriptivstatistik zu den Items der Subskala Coaching und kommunikative Unterstützung nach Müller, Sauerland und Butzmann (2011), Mittelwert (M), Standartabweichung (SD) und Schiefe.</i>	44
<i>Tabelle 18: Deskriptivstatistik zu den Items der Subskala Fördern von Freiräumen und Eigenverantwortung nach Müller, Sauerland und Butzmann (2011), Mittelwert (M), Standartabweichung (SD) und Schiefe.</i>	45
<i>Tabelle 19: Deskriptivstatistik zu den Items der Skala Autonomie nach Stegmann et al. (2010), Mittelwert (M), Standartabweichung (SD) und Schiefe.</i>	45
<i>Tabelle 20: Deskriptivstatistik zu den Items der Skala Proaktive Persönlichkeit nach Seibert, Crant & Kraimer (1999), Mittelwert (M), Standartabweichung (SD) und Schiefe.</i>	46
<i>Tabelle 21: Deskriptivstatistik zu den Items der Skala Erschöpfung nach Nübling (2005), Mittelwert (M), Standartabweichung (SD) und Schiefe.</i>	46
<i>Tabelle 22: Cronbachs Alpha (α) und Anzahl Items der eingesetzten Skalen</i>	47
<i>Tabelle 23: Reliabilitätsanalyse Job-Crafting Skala, Trennschärfe (r_{it}), Cronbachs Alpha wenn Item weggelassen (α_k)</i>	48
<i>Tabelle 24: Reliabilitätsanalyse der gekürzten Job-Crafting-Skala, Trennschärfe (r_{it}), Cronbachs Alpha wenn Item weggelassen (α_k)</i>	48

<i>Tabelle 25: Reliabilitätsanalyse der Boundary-Crafting-Skala, Trennschärfe (r_{it}), Cronbachs Alpha wenn Item weggelassen (α_k)</i>	49
<i>Tabelle 26: Reliabilitätsanalyse der gekürzten Boundary-Crafting Skala, Trennschärfe (r_{it}), Cronbachs Alpha wenn Item weggelassen (α_k)</i>	50
<i>Tabelle 27: Korrelationstabelle der erhobenen Konstrukte (eigene Darstellung)</i>	52
<i>Tabelle 28: Multiple Regression mit Boundary-Crafting als abhängige Variable</i>	57
<i>Tabelle 29: Multiple Regression mit Recovery-Crafting als abhängige Variable</i>	58
<i>Tabelle 30: Cronbachs Alpha α und Korrelation mit Erschöpfung der neuen Selbstsorge Faktoren</i>	60
<i>Tabelle 31: Itemparameter der Skala Freizeit von Arbeit abgrenzen und schützen</i>	61
<i>Tabelle 32: Itemparameter der Skala Beanspruchungen bei der Arbeit reduzieren</i>	61
<i>Tabelle 33: Itemparameter der Skala Proaktive Freizeitgestaltung</i>	62
<i>Tabelle 34: Itemparameter der Skala Proaktives Arbeitsverhalten</i>	62
<i>Tabelle 35: Itemparameter der Skala Selbstbestimmung</i>	62
<i>Tabelle 36: Itemparameter der Skala Ungestörtes Arbeiten sicherstellen</i>	62
<i>Tabelle 37: Itemparameter für Skala Soziale Unterstützung einholen</i>	63

11 Anhang

Screenshots Online Fragebogen

Vielen Dank, dass Sie sich entschlossen haben, diesen Fragebogen auszufüllen!

Bei jeder Frage gibt es mehrere Antwortmöglichkeiten. **Bitte wählen Sie jeweils diejenige Antwort, die aus Ihrer Sicht am zutreffendsten ist.**

Bei der Beantwortung der Fragen kommt es auf Ihre persönliche Erfahrung bzw. Situation am Arbeitsplatz an – es gibt kein „richtig“ oder „falsch“.

Sie werden bei den meisten Fragen gebeten, mit einem Kreuz entweder Ihre **Zustimmung** anzugeben (trifft völlig zu - trifft überwiegend zu - trifft teilweise zu – trifft wenig zu - trifft nicht zu) oder wie **häufig** Sie etwas getan haben (sehr oft/ständig - oft - gelegentlich - selten - sehr selten/nie).

Bitte beantworten Sie jede Frage **spontan und ehrlich**. Die Daten werden **vertraulich** behandelt. Die Befragung ist **anonym** und für Ihren Arbeitgeber sind keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich.

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Start

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf ihre Arbeitstätigkeit zu?

	Stimme gar nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme zu	Stimme völlig zu
Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Bitte denken Sie an die Ihnen direkt vorgesetzte Person.

Meine Führungskraft ...

	trifft gar nie zu	trifft selten zu	trifft manchmal zu	trifft oft zu	trifft immer zu
... gestattet, dass ich in meinem Arbeitsbereich selbstständig Entscheidungen treffe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... reagiert positiv bei Äußerungen, auf welchen Gebieten ich gerne Fortschritte erzielen würde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zeigt Verständnis, wenn ich nein zu Aufgaben sage, die mich überfordern würden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... begrüßt es, wenn ich in meinem Tätigkeitsbereich Verantwortung übernehme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gewährt Freiräume, um die Arbeit nach eigenen Vorstellungen erledigen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gibt mir die Möglichkeit, mein Arbeitsumfeld so zu gestalten, wie mir dies erforderlich erscheint.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gewährt mir genügend Freiraum, neue Tätigkeiten umfassend lernen und erproben zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... äußert sich anerkennend, wenn ich Eigeninitiative zeige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Bitte denken Sie an die Ihnen direkt vorgesetzte Person.

Meine Führungskraft ...

	trifft gar nie zu	trifft selten zu	trifft manchmal zu	trifft oft zu	trifft immer zu
... äußert sich positiv, wenn ich Situationen herstelle, in denen die Arbeit Spaß macht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ermutigt mich, kontinuierlich mein Wissen zu erweitern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ermutigt mich ihr mitzuteilen, welche Aufgaben ich gerne intensiver bearbeiten würde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... bestärkt mich, Arbeitssituationen so zu gestalten, dass diese möglichst angenehm erscheinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ermutigt mich, darauf zu achten, bei welchen Tätigkeiten ich mich wohl fühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gibt Rückmeldungen, um mich bei der Verfolgung meiner Arbeitsziele zu unterstützen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sorgt für ein Arbeitsklima, das es erleichtert, auch bei Schwierigkeiten gut gelaunt zu bleiben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sorgt dafür, dass ich Fertigkeiten und Kompetenzen beständig weiterentwickle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Im Folgenden finden Sie eine Anzahl von Verhaltensweisen bei der Arbeit. Beurteilen Sie bitte, inwiefern diese auf Sie zutreffen.

	nie	selten	manchmal	oft	sehr oft
Ich bitte meine Kollegen/innen um Rat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn es neue Entwicklungen gibt bin ich eine/r der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche sicherzustellen, dass ich bei der Arbeit nicht viele schwierige Entscheidungen treffen muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich sicher sein kann, dass ich mich nicht für eine lange Zeit am Stück konzentrieren muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Beurteilen Sie bitte, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft sehr zu
Ich schirme meine Freizeit ab, um diese ungestört zu verbringen (ich beantworte z.B. keine beruflichen E-Mails oder Telefonate).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge dafür, dass meine Freizeit nicht unter der Arbeit leidet (ich vermeide z.B. Überstunden oder ein zu grosses Arbeitsvolumen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schirme meine Arbeitszeit ab, um ungestört zu arbeiten (ich beantworte z.B. keine privaten E-Mails oder Telefonate).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit nicht unter der Freizeit leidet (ich vermeide z.B. zu anstrengende oder umfangreiche Aktivitäten).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge dafür, dass ich mich in der Freizeit gut erholen kann (ich nehme z.B. Zeit für mich selbst oder treibe Sport).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge dafür, dass ich in der Freizeit genug Dinge unternehme, die mir Spaß machen (ich unternehme z.B. soziale Aktivitäten oder betreibe ein Hobby).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für mich ausgewogen ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Beurteilen Sie bitte, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

Am Feierabend....

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft sehr zu
... unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... nehme ich mir Zeit zur Muße.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... bestimme ich meinen Tagesablauf selbst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... lerne ich Neues dazu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie als Person zu?

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft sehr zu
Ich bin ständig auf der Suche nach neuen Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Arbeit bin ich eine treibende Kraft für konstruktiven Wandel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir etwas nicht passt, ändere ich es.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich an ein Vorhaben glaube, setze ich es auch erfolgreich um.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch bei Widerstand stehe ich für meine Ideen und Ansichten ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin immer auf der Suche nach Möglichkeiten, meine Arbeitsabläufe zu optimieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Wie war Ihr persönliches Befinden in den letzten 6 Monaten?

	sehr selten / nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft / ständig
Wie häufig fühlen Sie sich müde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr"?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Wie alt sind Sie?

- unter 20 Jahre**
- 21 - 35 Jahre**
- 36 - 55 Jahre**
- über 56 Jahre**

Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich**
- männlich**

Wie hoch ist ihr Beschäftigungsgrad in Stellenprozent?

- bis 40%**
- 41 - 60%**
- 61 - 80%**
- 81 - 100%**

Haben Sie eine Führungsfunktion?

- Nein**
- Ja**

Übernehmen Sie regelmässig die Stellvertretung für Ihre Führungskraft?

- Nein**
- Ja**

Welcher Organisationseinheit sind Sie zugeordnet?

Zurück

Weiter

Vielen Dank!

Der Fragebogen ist hiermit beendet.

Um die Befragung zu beenden können Sie den Browser schliessen oder unten auf den Weiter-Button klicken.

Informationen zu den Ergebnissen der Befragung erhalten Sie im Sommer 2018.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Weiter

SPSS Syntax zur Erstellung von Skalen

* Encoding: UTF-8.

* Definition von Ordnern für Daten, Output und Syntax

```
DEFINE !MainOrdner() 'S:\samuel.zaech\03_Master\Masterarbeit\07_Bericht\02_Berichterstellung' !ENDDEFINE.
```

```
DEFINE !Output() !MainOrdner + 'SPSS Output' !ENDDEFINE.
```

```
DEFINE !Syntax() !MainOrdner + 'SPSS Syntax' !ENDDEFINE.
```

* Wenn Datensatzbereits geöffnet ist, kann der folgende GET-Befehl auskommentiert werden.

* GET

```
FILE = !MainOrdner + '2016-11-01_Teamstrategien_export_08_10_42_0001.sav'.
```

* Definition von Variablen Labels

* Autonomie

```
VARIABLE LABELS AUTP1 'Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit. [Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf ihre Arbeitstätigkeit zu?]'.
```

```
VARIABLE LABELS AUTP2 'Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.'.
```

```
VARIABLE LABELS AUTE1 'Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.'.
```

```
VARIABLE LABELS AUTE2 'Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.'.
```

```
VARIABLE LABELS AUTM1 'Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.'.
```

```
VARIABLE LABELS AUTM2 'Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.'.
```

```
VALUE LABELS AUTP1 to AUTM2
```

```
1 'Stimme gar nicht zu'
```

```
2 'Stimme nicht zu'
```

```
3 'Stimme weder zu noch nicht zu'
```

```
4 'Stimme zu'
```

5 'Stimme völlig zu'.

* Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung

VARIABLE LABELS FFE1 '... gestattet, dass ich in meinem Arbeitsbereich selbstständig Entscheidungen treffe. [Bitte denken Sie an die Ihnen direkt vorgesetzte Person. Meine Führungskraft ...]'.
VARIABLE LABELS FFE2 '... begrüßt es, wenn ich in meinem Tätigkeitsbereich Verantwortung übernehme.'.
VARIABLE LABELS FFE3 '... gewährt Freiräume, um die Arbeit nach eigenen Vorstellungen erledigen zu können.'.
VARIABLE LABELS FFE4 '... gibt mir die Möglichkeit, mein Arbeitsumfeld so zu gestalten, wie mir dies erforderlich erscheint.'.
VARIABLE LABELS FFE5 '... gewährt mir genügend Freiraum, neue Tätigkeiten umfassend lernen und erproben zu können.'.
VARIABLE LABELS FFE6 '... äußert sich anerkennend, wenn ich Eigeninitiative zeige.'.
VARIABLE LABELS FFE7 '... reagiert positiv bei Äußerungen, auf welchen Gebieten ich gerne Fortschritte erzielen würde.'.
VARIABLE LABELS FFE8 '... zeigt Verständnis, wenn ich nein zu Aufgaben sage, die mich überfordern würden.'.

VALUE LABELS FFE1 to FFE8

- 1 'trifft gar nie zu'
- 2 'trifft selten zu'
- 3 'trifft manchmal zu'
- 4 'trifft oft zu'
- 5 'trifft immer zu'.

* Coaching und kommunikative Unterstützung

VARIABLE LABELS CKU1 '... äußert sich positiv, wenn ich Situationen herstelle, in denen die Arbeit Spaß macht. [Bitte denken Sie an die Ihnen direkt vorgesetzte Person. Meine Führungskraft ...]'.
VARIABLE LABELS CKU2 '... bestärkt mich, Arbeitssituationen so zu gestalten, dass diese möglichst angenehm erscheinen.'.

VARIABLE LABELS CKU3 '... ermutigt mich, darauf zu achten, bei welchen Tätigkeiten ich mich wohl fühle.'

VARIABLE LABELS CKU4 '... gibt Rückmeldungen, um mich bei der Verfolgung meiner Arbeitsziele zu unterstützen.'

VARIABLE LABELS CKU5 '... sorgt für ein Arbeitsklima, das es erleichtert, auch bei Schwierigkeiten gut gelaunt zu bleiben.'

VARIABLE LABELS CKU6 '... sorgt dafür, dass ich Fertigkeiten und Kompetenzen beständig weiterentwickle.'

VARIABLE LABELS CKU7 '... ermutigt mich, kontinuierlich mein Wissen zu erweitern.'

VARIABLE LABELS CKU8 '... ermutigt mich ihr mitzuteilen, welche Aufgaben ich gerne intensiver bearbeiten würde.'

VALUE LABELS CKU1 to CKU8

1 'trifft gar nie zu'

2 'trifft selten zu'

3 'trifft manchmal zu'

4 'trifft oft zu'

5 'trifft immer zu'.

*Job Crafting

VARIABLE LABELS JCSTR1 'Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen..[Im Folgenden finden Sie eine Anzahl von Verhaltensweisen bei der Arbeit. Beurteilen Sie bitte, inwiefern diese auf Sie zutreffen.]'.

VARIABLE LABELS JCSTR2 'Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.'

VARIABLE LABELS JCSOC1 'Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.'

VARIABLE LABELS JCSOC2 'Ich bitte meine Kollegen/innen um Rat.'

VARIABLE LABELS JCIC1 'Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.'

VARIABLE LABELS JCIC2 'Wenn es neue Entwicklungen gibt bin ich eine/r der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.'

VARIABLE LABELS JCDH1 'Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.'

VARIABLE LABELS JCDH2 'Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch sind.'

VARIABLE LABELS JCDH3 'Ich versuche sicherzustellen, dass ich bei der Arbeit nicht viele schwierige Entscheidungen treffen muss.'

VARIABLE LABELS JCDH4 'Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich sicher sein kann, dass ich mich nicht für eine lange Zeit am Stück konzentrieren muss.'

VALUE LABELS JCSTR1 to JCDH4

1 'nie'

2 'selten'

3 'manchmal'

4 'oft'

5 'sehr oft'.

*Work-Life Crafting

VARIABLE LABELS WLC1 'Ich schirme meine Freizeit ab, um diese ungestört zu verbringen (ich beantworte z.B. keine beruflichen E-Mails oder Telefonate). [Beurteilen Sie bitte, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen.]'.

VARIABLE LABELS WLC3 'Ich Sorge dafür, dass meine Freizeit nicht unter der Arbeit leidet (ich vermeide z.B. Überstunden oder ein zu grosses Arbeitsvolumen). '.

VARIABLE LABELS WLC4 'Ich schirme meine Arbeitszeit ab, um ungestört zu arbeiten (ich beantworte z.B. keine privaten E-Mails oder Telefonate).'

VARIABLE LABELS WLC6 'Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit nicht unter der Freizeit leidet (ich vermeide z.B. zu anstrengende oder umfangreiche Aktivitäten).'

VARIABLE LABELS WLC7 'Ich Sorge dafür, dass ich mich in der Freizeit gut erholen kann (ich nehme z.B. Zeit für mich selbst oder treibe Sport).'

VARIABLE LABELS WLC8 'Ich Sorge dafür, dass ich in der Freizeit genug Dinge unternehme, die mir Spaß machen (ich unternehme z.B. soziale Aktivitäten oder betreibe ein Hobby).'

VARIABLE LABELS WLC9 'Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für mich ausgewogen ist.'

VALUE LABELS WLC1 to WLC9

1 'trifft gar nicht zu'

2 'trifft eher nicht zu'

3 'trifft teilweise zu'

4 'trifft eher zu'

5 'trifft sehr zu'.

*Erholungserleben

VARIABLE LABELS KON1 '... bestimme ich meinen Tagesablauf selbst. [Beurteilen Sie bitte, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen. Am Feierabend....]'.
VARIABLE LABELS KON2 '... bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.'
VARIABLE LABELS MSF1 '... lerne ich Neues dazu.'
VARIABLE LABELS MSF2 '... unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.'
VARIABLE LABELS DIST1 '... gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.'
VARIABLE LABELS DIST2 '... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.'
VARIABLE LABELS ENT1 '... unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.'
VARIABLE LABELS ENT2 '... nehme ich mir Zeit zur Muße.'

VALUE LABELS KON1 to ENT2

- 1 'trifft gar nicht zu'
- 2 'trifft eher nicht zu'
- 3 'trifft teilweise zu'
- 4 'trifft eher zu'
- 5 'trifft sehr zu'.

*Proaktive Persönlichkeit

VARIABLE LABELS PROPERS1 'Ich bin ständig auf der Suche nach neuen Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern. [Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie als Person zu?].
VARIABLE LABELS PROPERS2 'Bei der Arbeit bin ich eine treibende Kraft für konstruktiven Wandel.'
VARIABLE LABELS PROPERS3 'Wenn mir etwas nicht passt, ändere ich es.'
VARIABLE LABELS PROPERS4 'Wenn ich an ein Vorhaben glaube, setze ich es auch erfolgreich um.'
VARIABLE LABELS PROPERS5 'Auch bei Widerstand stehe ich für meine Ideen und Ansichten ein.'
VARIABLE LABELS PROPERS6 'Ich bin immer auf der Suche nach Möglichkeiten, meine Arbeitsabläufe zu optimieren.'

VALUE LABELS PROPERS1 to PROPERS6

- 1 'trifft gar nicht zu'
- 2 'trifft eher nicht zu'
- 3 'trifft teilweise zu'
- 4 'trifft eher zu'
- 5 'trifft sehr zu'.

*Erschöpfung

VARIABLE LABELS ERS1 'Wie häufig fühlen Sie sich müde? [Wie war Ihr persönliches Befinden in den letzten 6 Monaten?]'.

VARIABLE LABELS ERS2 'Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?'.

VARIABLE LABELS ERS3 'Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr"?'.

VARIABLE LABELS ERS4 'Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?'.

VALUE LABELS ERS1 to ERS4

- 1 'sehr selten / nie'
- 2 'selten'
- 3 'gelegentlich'
- 4 'oft'
- 5 'sehr oft / ständig'.

*Messniveau auf Skala stellen

VARIABLE LEVEL AUTP1 to ERS4 (Scale).

EXECUTE.

* ERS1 to ERS4 rekodieren

recode ERS1 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO ERS1_R.

Variable Labels ERS1_R 'Wie häufig fühlen Sie sich müde? [Wie war Ihr persönliches Befinden in den letzten 6 Monaten?]'.

recode ERS2 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO ERS2_R.

Variable Labels ERS2_R 'Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?'

recode ERS3 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO ERS3_R.

Variable Labels ERS3_R 'Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr"?'.

recode ERS4 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO ERS4_R.

Variable Labels ERS4_R 'Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?'.

Variable Level ERS1_R to ERS4_R (Scale).

EXECUTE.

*Die dem Befehl MEAN nachgestellte Ziffer mit Punkt davor (.5 und .4 im Beispiel) bewirkt dass die Variable bzw. der Mean nur dann gebildet wird, wenn mindestens .Ziffer (5 und 4 im Beispiel) Items gültig sind (d.h.Nicht-Missing), anderenfalls wird die Variable System-Missing gesetzt.

*Skalenbildung zu den Faktoren mit 2 Items (Skalenwert pro Person wird nur gebildet, wenn Person beide Items beantwortet hat).

COMPUTE AUT_S=MEAN.3(AUTP1, AUTP2, AUTE1, AUTE2, AUTM1, AUTM2).

EXECUTE.

COMPUTE FFE_S=MEAN.4(FFE1, FFE2, FFE3, FFE4, FFE5, FFE6, FFE7, FFE8).

EXECUTE.

COMPUTE CKU_S=MEAN.4(CKU1, CKU2, CKU3, CKU4, CKU5, CKU6, CKU7, CKU8).

EXECUTE.

COMPUTE JC_S=MEAN.5(JCSTR1, JCSTR2, JCSOC1, JCSOC2, JCIC1, JCIC2, JCDH1, JCDH2, JCDH3, JCDH4).

EXECUTE.

COMPUTE WLC_S=MEAN.4(WLC1, WLC3, WLC4, WLC6, WLC7, WLC8, WLC9).

EXECUTE.

COMPUTE ERH_S=MEAN.4(KON1, KON2, MSF1, MSF2, DIST1, DIST2, ENT1, ENT2).

EXECUTE.

COMPUTE PROPER_S=MEAN.3(PROPERS1, PROPERS2, PROPERS3, PROPERS4,
PROPERS5, PROPERS6).

EXECUTE.

COMPUTE ERS_S=MEAN.2(ERS1, ERS2, ERS3, ERS4).

EXECUTE.

COMPUTE JC_Short_S=MEAN.2(JCDH1, JCDH2, JCDH3, JCDH4).

EXECUTE.

COMPUTE WLC_Short_S=MEAN.3(WLC1, WLC3, WLC7, WLC8, WLC9).

EXECUTE.

COMPUTE FAAS_S=MEAN.3(DIST1, DIST2, WLC1, WLC3, WLC7, WLC8, WLC9).

EXECUTE.

COMPUTE BAR_S=MEAN.2(JCDH1, JCDH2, JCDH3, JCDH4).

EXECUTE.

COMPUTE PROFREI_S=MEAN.2(MSF1, MSF2, ENT1, ENT2).

EXECUTE.

COMPUTE PROARB_S=MEAN.2(JCSTR1, JCIC1, JCIC2).

EXECUTE.

COMPUTE SELFRE_S=MEAN.1(KON1, KON2).

EXECUTE.

COMPUTE UNARB_S=MEAN.1(JCSTR2, WLC4, WLC6).

EXECUTE.

COMPUTE SOZUNT_S=MEAN.1(JCSOC1, JCSOC2).

EXECUTE.

* Skalenniveau definieren.

VARIABLE LEVEL AUT_S to SOZUNT_S(SCALE).

* Skalen werden gelabelt

VARIABLE LABELS AUT_S 'Autonomie'.

VARIABLE LABELS FFE_S 'Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung'.

VARIABLE LABELS CKU_S 'Coaching und kommunikative Unterstützung'.

VARIABLE LABELS JC_S 'Job Crafting'.

VARIABLE LABELS WLC_S 'Work-Life Crafting'.

VARIABLE LABELS ERH_S 'Erholungserleben'.

VARIABLE LABELS PROPER_S 'Proaktive Persönlichkeit'.

VARIABLE LABELS ERS_S 'Erschöpfung'.

VARIABLE LABELS JC_Short_S 'Job Crafting gekürzt'.

VARIABLE LABELS WLC_Short_S 'Work-Life Crafting gekürzt'.

VARIABLE LABELS FAAS_S 'Freizeit von Arbeit abgrenzen und schützen'.

VARIABLE LABELS BAR_S 'Beanspruchung bei der Arbeit reduzieren'.

VARIABLE LABELS PROFREI_S 'Proaktive Freizeitgestaltung'.

VARIABLE LABELS PROARB_S 'Proaktives Arbeitverhalten'.

VARIABLE LABELS SELFRE_S 'Selbstbestimmte Freizeitgestaltung'.

VARIABLE LABELS UNARB_S 'Ungestörtes Arbeiten sicherstellen'.

VARIABLE LABELS SOZUNT_S 'Soziale Unterstützung einholen'.

EXECUTE.

* Skalen werden in 5 Abschnitte aufgeteilt um danach im Ampelsystem dargestellt werden zu können.

RECODE AUT_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO AUT_Skala_kat.

RECODE FFE_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO FFE_Skala_kat.

RECODE CKU_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO CKU_Skala_kat.

RECODE JC_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO JC_Skala_kat.

RECODE WLC_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO WLC_Skala_kat.

RECODE ERH_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO ERH_Skala_kat.

RECODE PROPER_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO PROPERS_Skala_kat.

RECODE ERS_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO ERS_Skala_kat.

RECODE JC_Short_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO JC_Short_Skala_kat.

RECODE WLC_Short_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO WLC_Short_Skala_kat.

RECODE FAAS_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO FAAS_S_kat.

RECODE BAR_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO BAR_S_kat.

RECODE PROFREI_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO PROFREI_S_kat.

RECODE PROARB_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO PROARB_S_kat.

RECODE SELFRE_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO SELFRE_S_kat.

RECODE UNARB_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO UNARB_S_kat.

RECODE SOZUNT_S (Lowest thru 1.5=1) (1.5 thru 2.5=2) (2.5 thru 3.5=3) (3.5 thru 4.5=4) (4.5 thru Highest=5) (ELSE=-99) INTO SOZUNT_S_kat.

EXECUTE.

VARIABLE LEVEL AUT_Skala_kat to SOZUNT_S_kat (SCALE).

* Kat Skalen werden gelabelt

VARIABLE LABELS AUT_Skala_kat 'Autonomie'.

VALUE LABELS AUT_Skala_kat

- 1 'Stimme gar nicht zu'
- 2 'Stimme nicht zu'
- 3 'Stimme weder zu noch nicht zu'
- 4 'Stimme zu'
- 5 'Stimme völlig zu'.

VARIABLE LABELS FFE_Skala_kat 'Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung'.

VALUE LABELS FFE_Skala_kat

- 1 'trifft gar nie zu'
- 2 'trifft selten zu'
- 3 'trifft manchmal zu'
- 4 'trifft oft zu'
- 5 'trifft immer zu'.

VARIABLE LABELS CKU_Skala_kat 'Coaching und kommunikative Unterstützung'.

VALUE LABELS CKU_Skala_kat

- 1 'trifft gar nie zu'
- 2 'trifft selten zu'
- 3 'trifft manchmal zu'
- 4 'trifft oft zu'

5 'trifft immer zu'.

VARIABLE LABELS JC_Skala_kat 'Job Crafting'.

VALUE LABELS JC_Skala_kat

1 'nie'

2 'selten'

3 'manchmal'

4 'oft'

5 'sehr oft'.

VARIABLE LABELS WLC_Skala_kat 'Work-Life Crafting'.

VALUE LABELS WLC_Skala_kat

1 'trifft gar nicht zu'

2 'trifft eher nicht zu'

3 'trifft teilweise zu'

4 'trifft eher zu'

5 'trifft sehr zu'.

VARIABLE LABELS ERH_Skala_kat 'Erholungserleben'.

VALUE LABELS ERH_Skala_kat

1 'trifft gar nicht zu'

2 'trifft eher nicht zu'

3 'trifft teilweise zu'

4 'trifft eher zu'

5 'trifft sehr zu'.

VARIABLE LABELS PROPERS_Skala_kat 'Proaktive Persönlichkeit'.

VALUE LABELS PROPERS_Skala_kat

1 'trifft gar nicht zu'

2 'trifft eher nicht zu'

- 3 'trifft teilweise zu'
- 4 'trifft eher zu'
- 5 'trifft sehr zu'.

VARIABLE LABELS ERS_Skala_kat 'Erschöpfung'.

VALUE LABELS ERS_Skala_kat

- 1 'sehr selten / nie'
- 2 'selten'
- 3 'gelegentlich'
- 4 'oft'
- 5 'sehr oft / ständig'.

VARIABLE LABELS JC_Short_Skala_kat 'Job Crafting gekürzt'.

VALUE LABELS JC_Short_Skala_kat

- 1 'nie'
- 2 'selten'
- 3 'manchmal'
- 4 'oft'
- 5 'sehr oft'.

VARIABLE LABELS WLC_Short_Skala_kat 'Work-Life Crafting gekürzt'.

VALUE LABELS WLC_Short_Skala_kat

- 1 'trifft gar nicht zu'
- 2 'trifft eher nicht zu'
- 3 'trifft teilweise zu'
- 4 'trifft eher zu'
- 5 'trifft sehr zu'.

EXECUTE.

* Break Variablen werden definiert um Daten auf mehrere Berichte zu verteilen

```
DEFINE !MainWB (BreakVariable !TOKENS (1) / MwBv1 !TOKENS (1) / MwBv2 !TOKENS (1) /  
MwBv3 !TOKENS (1) / Gruppe !CMDEND)
```

```
OUTPUT CLOSE *.
```

```
*****.
```

```
*Output Betrachtungseinheit *.
```

```
*****.
```

```
USE ALL.
```

```
!Filter BreakVariable=!BreakVariable Gruppe=!Gruppe.
```

```
!AUSGABE BV = !BreakVariable.
```

```
!CORRELATION BV = !BreakVariable.
```

```
!WBSave Gruppe=!Gruppe.
```

```
OUTPUT CLOSE *.
```

```
*****.
```

```
*Output fuer Referenz.
```

```
*****.
```

```
USE ALL.
```

```
!AUSGABE BV = !BreakVariable.
```

```
!CORRELATION BV = !BreakVariable.
```

```
!SheetSave Gruppe=!Gruppe.
```

```
OUTPUT CLOSE *.
```

```
!ENDDEFINE.
```

```
DEFINE !AUSGABE (BV !CMDEND)
```

```
CODEBOOK AUTP1 to ERS4 AUT_S to SOZUNT_S AUT_Skala_kat to SOZUNT_S_kat
```

```
/VARINFO LABEL VALUELABELS MISSING
```

```
/FILEINFO LABEL
```

```
/OPTIONS VARORDER=VARLIST SORT=ASCENDING MAXCATS=200
/STATISTICS COUNT MEAN STDDEV.
!ENDDEFINE.
```

```
DEFINE !CORRELATION (BV !CMDEND)
CORRELATIONS
/VARIABLES=AUT_S TO SOZUNT_S
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
!ENDDEFINE.
```

```
DEFINE !Filter (BreakVariable !TOKENS (1) / Gruppe !CMDEND)
USE ALL.
COMPUTE filter_$ = (!BreakVariable=!Gruppe).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
!ENDDEFINE.
```

*Exportiert den Inhalt des Ausgabefensters nach Excel. Erstellt eine neue Arbeitsmappe mit einem Blatt.

```
DEFINE !WBSave (Gruppe !CMDEND).
OUTPUT EXPORT
/CONTENTS EXPORT=ALL LAYERS=ALL MODELVIEWS=ALL
/XLS DOCUMENTFILE= !Output + !Gruppe + '.xls'
OPERATION=CREATEFILE SHEET= 'Daten'
LOCATION=LASTCOLUMN NOTESCAPTIONS=YES.
!ENDDEFINE.
```

```
* DEFINE !CORRELATIONS (Gruppe !CMDEND)
/VARIABLES=AUT_S TO ERS_S
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
* !ENDDEFINE.
```

*Exportiert den Inhalt des Ausgabefensters nach Excel. Fügt ein neues Blatt einer bestehenden Arbeitsmappe hinzu.

DEFINE !SheetSave (Gruppe !CMDEND).

OUTPUT EXPORT

/CONTENTS EXPORT=ALL LAYERS=PRINTSETTING MODELVIEWS=PRINTSETTING

/XLS DOCUMENTFILE= !Output + !Gruppe + '.xls'

OPERATION=CREATESHEET SHEET= 'Referenz'

LOCATION=LASTCOLUMN NOTESCAPTIONS=YES.

!ENDDEFINE.

* BreakVariable und Gruppe müssen im Datensatz definiert werden.

!MainWB BreakVariable=OE MwBv1=no MwBv2=no MwBv3=No Gruppe='1'.

* CORRELATIONS

/VARIABLES=AUT_Skala_kat ERS_Skala_kat

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

SPSS Output Konfirmatorische Faktorenanalyse

SPSS2LAVAAAN modelspec =

'SelSor =~ JC_Short_Skala_kat + WLC_Short_Skala_kat + ERH_Skala_kat'

/output FIT.MEASURES = TRUE.

[1] "lavaan is loaded correctly"

lavaan (0.5-23.1097) converged normally after 48 iterations

Number of observations	142
------------------------	-----

Estimator	ML
-----------	----

Minimum Function Test Statistic	0.000
---------------------------------	-------

Degrees of freedom	0
--------------------	---

Model test baseline model:

Minimum Function Test Statistic	46.694
---------------------------------	--------

Degrees of freedom	3
--------------------	---

P-value	0.000
---------	-------

User model versus baseline model:

Comparative Fit Index (CFI)	1.000
-----------------------------	-------

Tucker-Lewis Index (TLI)	1.000
--------------------------	-------

Loglikelihood and Information Criteria:

Loglikelihood user model (H0)	-441.359
-------------------------------	----------

Loglikelihood unrestricted model (H1)	-441.359
---------------------------------------	----------

Number of free parameters	6
---------------------------	---

Akaike (AIC)	894.719
--------------	---------

Bayesian (BIC)	912.453
----------------	---------

Sample-size adjusted Bayesian (BIC)	893.469
-------------------------------------	---------

Root Mean Square Error of Approximation:

RMSEA	0.000
-------	-------

90 Percent Confidence Interval	0.000 0.000
--------------------------------	-------------

P-value RMSEA = 0.05	NA
----------------------	----

Standardized Root Mean Square Residual:

SRMR 0.000

Parameter Estimates:

Information	Expected
Standard Errors	Standard

Latent Variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)
SelSor =~				
JC_Shrt_Skl_kt	1.000			
WLC_Shrt_Skl_k	10.625	17.867	0.595	0.552
ERH_Skala_kat	2.555	1.306	1.957	0.050

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)
.JC_Shrt_Skl_kt	0.552	0.067	8.242	0.000
.WLC_Shrt_Skl_k	-0.452	1.573	-0.288	0.774
.ERH_Skala_kat	0.354	0.100	3.536	0.000
SelSor	0.009	0.018	0.505	0.613

Warning message:

In lav_object_post_check(object) :

lavaan WARNING: some estimated ov variances are negative

SPSS Output Moderatoranalysen

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1

Y = JC_S

X = PROPER_S

M = CKU_S

Sample size

142

Outcome: JC_S

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.4509	.2033	.1191	11.7394	3.0000	138.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.0653	1.2318	.0530	.9578	-2.3703	2.5008
CKU_S	.5207	.3167	1.6439	.1025	-.1056	1.1469
PROPER_S	.6208	.3083	2.0138	.0460	.0113	1.2303
int_1	-.0960	.0784	-1.2247	.2228	-.2510	.0590

Product terms key:

int_1 PROPER_S X CKU_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0087	1.4998	1.0000	138.0000	.2228

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

CKU_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
2.9349	.3391	.0952	3.5627	.0005	.1509	.5273
3.6699	.2685	.0640	4.1938	.0000	.1419	.3951
4.4049	.1980	.0760	2.6043	.0102	.0477	.3483

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1
Y = WLC_S
X = PROPER_S
M = CKU_S

Sample size
142

Outcome: WLC_S

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3599	.1295	.3312	6.8445	3.0000	138.0000	.0002

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.2981	2.0542	1.1187	.2652	-1.7638	6.3599
CKU_S	.2579	.5282	.4883	.6261	-.7866	1.3024
PROPER_S	.0474	.5141	.0923	.9266	-.9691	1.0640
int_1	.0071	.1307	.0540	.9570	-.2514	.2655

Product terms key:

int_1 PROPER_S X CKU_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0000	.0029	1.0000	138.0000	.9570

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

CKU_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
2.9349	.0682	.1587	.4294	.6683	-.2457	.3820
3.6699	.0733	.1068	.6869	.4933	-.1378	.2845
4.4049	.0785	.1268	.6195	.5366	-.1721	.3292

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1
 Y = ERH_S
 X = PROPER_S
 M = CKU_S

Sample size
 142

Outcome: ERH_S

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.4568	.2087	.2873	12.1323	3.0000	138.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.1520	1.9131	1.6476	.1017	-.6309	6.9349
CKU_S	-.1354	.4919	-.2753	.7835	-1.1082	.8373
PROPER_S	-.1513	.4788	-.3159	.7526	-1.0980	.7955
int_1	.1075	.1217	.8831	.3787	-.1332	.3482

Product terms key:

int_1 PROPER_S X CKU_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0045	.7798	1.0000	138.0000	.3787

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

CKU_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
2.9349	.1643	.1478	1.1112	.2684	-.1280	.4565
3.6699	.2433	.0994	2.4462	.0157	.0466	.4399
4.4049	.3223	.1181	2.7296	.0072	.0888	.5557

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
 Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1

Y = JC_S

X = PROPER_S

M = FFE_S

Sample size

142

Outcome: JC_S

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.3886	.1510	.1269	8.1800	3.0000	138.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.0652	1.7549	.0372	.9704	-3.4047	3.5351
FFE_S	.4542	.4174	1.0883	.2784	-.3711	1.2794
PROPER_S	.6490	.4324	1.5011	.1356	-.2059	1.5040
int_1	-.0898	.1021	-.8794	.3807	-.2916	.1121

Product terms key:

int_1 PROPER_S X FFE_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0048	.7734	1.0000	138.0000	.3807

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

FFE_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.5107	.3339	.0944	3.5383	.0005	.1473	.5204
4.0783	.2829	.0651	4.3450	.0000	.1542	.4117
4.6459	.2320	.0793	2.9246	.0040	.0751	.3888

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1
Y = WLC_S
X = PROPER_S
M = FFE_S

Sample size
142

Outcome: WLC_S

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.3265	.1066	.3399	5.4876	3.0000	138.0000	.0014

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-2.9994	2.8722	-1.0443	.2982	-8.6786	2.6797
FFE_S	1.4761	.6831	2.1610	.0324	.1255	2.8268
PROPER_S	1.3247	.7077	1.8719	.0633	-.0746	2.7239
int_1	-.2920	.1671	-1.7475	.0828	-.6223	.0384

Product terms key:

int_1 PROPER_S X FFE_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0198	3.0538	1.0000	138.0000	.0828

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

FFE_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.5107	.2997	.1544	1.9404	.0544	-.0057	.6050
4.0783	.1339	.1066	1.2568	.2109	-.0768	.3447
4.6459	-.0318	.1298	-.2448	.8070	-.2884	.2249

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
 Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1
 Y = ERH_S
 X = PROPER_S
 M = FFE_S

Sample size
 142

Outcome: ERH_S

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.3641	.1326	.3149	7.0317	3.0000	138.0000	.0002

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-.4557	2.7644	-.1648	.8693	-5.9217	5.0103
FFE_S	.6985	.6574	1.0624	.2899	-.6015	1.9984
PROPER_S	.7684	.6811	1.1281	.2612	-.5784	2.1151
int_1	-.1116	.1608	-.6937	.4890	-.4295	.2064

Product terms key:

int_1 PROPER_S X FFE_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0030	.4812	1.0000	138.0000	.4890

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

FFE_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.5107	.3767	.1486	2.5345	.0124	.0828	.6706

4.0783	.3134	.1026	3.0555	.0027	.1106	.5162
4.6459	.2501	.1249	2.0017	.0473	.0030	.4971

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
 Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1

Y = JC_S

X = AUT_S

M = FFE_S

Sample size

142

Outcome: JC_S

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.2487	.0619	.1402	3.0331	3.0000	138.0000	.0314

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4.0955	.8484	4.8272	.0000	2.4179	5.7731
FFE_S	-.2937	.2179	-1.3479	.1799	-.7245	.1371

AUT_S	-.4597	.2483	-1.8511	.0663	-.9507	.0313
int_1	.1186	.0598	1.9850	.0491	.0005	.2368

Product terms key:

int_1 AUT_S X FFE_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0268	3.9402	1.0000	138.0000	.0491

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

FFE_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.5107	-.0431	.0730	-.5911	.5554	-.1874	.1012
4.0783	.0242	.0670	.3613	.7184	-.1083	.1567
4.6459	.0915	.0771	1.1867	.2374	-.0610	.2441

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
 Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1
 Y = WLC_S
 X = AUT_S

M = FFE_S

Sample size

142

Outcome: WLC_S

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3479	.1211	.3344	6.3361	3.0000	138.0000	.0005

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5.2661	1.3102	4.0192	.0001	2.6753	7.8568
FFE_S	-.3376	.3365	-1.0035	.3174	-1.0029	.3276
AUT_S	-.9469	.3835	-2.4693	.0148	-1.7052	-.1887
int_1	.2075	.0923	2.2476	.0262	.0249	.3900

Product terms key:

int_1 AUT_S X FFE_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0322	5.0516	1.0000	138.0000	.0262

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

FFE_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.5107	-.2186	.1127	-1.9394	.0545	-.4414	.0043
4.0783	-.1008	.1035	-.9744	.3315	-.3054	.1037
4.6459	.0169	.1191	.1423	.8871	-.2186	.2525

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1
 Y = ERH_S
 X = AUT_S
 M = FFE_S

Sample size
 142

Outcome: ERH_S

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.3853	.1484	.3091	8.0179	3.0000	138.0000	.0001

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	6.5932	1.2598	5.2337	.0000	4.1023	9.0841
FFE_S	-.7945	.3235	-2.4559	.0153	-1.4341	-.1548
AUT_S	-1.2063	.3687	-3.2719	.0013	-1.9354	-.4773
int_1	.3079	.0887	3.4695	.0007	.1324	.4834

Product terms key:

int_1 AUT_S X FFE_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0743	12.0378	1.0000	138.0000	.0007

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

FFE_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3.5107	-.1253	.1084	-1.1566	.2494	-.3396	.0889
4.0783	.0495	.0995	.4972	.6199	-.1472	.2461
4.6459	.2242	.1145	1.9575	.0523	-.0023	.4507

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
 Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1

Y = JC_S
 X = AUT_S
 M = CKU_S

Sample size

142

Outcome: JC_S

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
---	------	-----	---	-----	-----	---

.3294 .1085 .1332 5.5975 3.0000 138.0000 .0012

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.2354	.8197	3.9470	.0001	1.6146	4.8562
CKU_S	-.0754	.2318	-.3251	.7456	-.5337	.3830
AUT_S	-.2156	.2142	-1.0063	.3160	-.6391	.2080
int_1	.0621	.0588	1.0563	.2927	-.0541	.1782

Product terms key:

int_1 AUT_S X CKU_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0072	1.1157	1.0000	138.0000	.2927

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

CKU_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
2.9349	-.0334	.0660	-.5065	.6133	-.1638	.0970
3.6699	.0122	.0571	.2137	.8311	-.1007	.1251
4.4049	.0578	.0768	.7526	.4529	-.0941	.2097

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.
 Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1
 Y = WLC_S
 X = AUT_S
 M = CKU_S

Sample size
 142

Outcome: WLC_S

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.3701	.1370	.3284	7.3014	3.0000	138.0000	.0001

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4.0627	1.2868	3.1573	.0020	1.5184	6.6070
CKU_S	-.1172	.3639	-.3222	.7478	-.8367	.6023
AUT_S	-.4352	.3363	-1.2943	.1977	-1.1001	.2297
int_1	.1104	.0922	1.1966	.2335	-.0720	.2927

Product terms key:

int_1 AUT_S X CKU_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0090	1.4318	1.0000	138.0000	.2335

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

CKU_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
2.9349	-.1113	.1035	-1.0751	.2842	-.3161	.0934
3.6699	-.0302	.0896	-.3370	.7367	-.2075	.1470
4.4049	.0509	.1206	.4221	.6736	-.1875	.2894

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Release 2.15 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2013). www.guilford.com/p/hayes3

Model = 1

Y = ERH_S

X = AUT_S

M = CKU_S

Sample size

142

Outcome: ERH_S

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.4694	.2203	.2830	12.9982	3.0000	138.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	6.0029	1.1947	5.0247	.0000	3.6407	8.3652
CKU_S	-.7396	.3378	-2.1892	.0303	-1.4076	-.0716
AUT_S	-.9333	.3122	-2.9894	.0033	-1.5506	-.3160
int_1	.2733	.0856	3.1916	.0018	.1040	.4426

Product terms key:

int_1 AUT_S X CKU_S

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	.0576	10.1862	1.0000	138.0000	.0018

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

CKU_S	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
2.9349	-.1311	.0961	-1.3642	.1747	-.3212	.0589
3.6699	.0697	.0832	.8378	.4036	-.0948	.2343
4.4049	.2706	.1120	2.4169	.0170	.0492	.4920

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.00

----- END MATRIX -----

SPSS Output Regressionsanalysen

Aufgenommene/Entfernte Variablen^a

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Autonomie, Proaktive Persönlichkeit, Coaching und kommunikative Unterstützung, Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung ^b	.	Einschluß

a. Abhängige Variable: Job Crafting gekürzt

b. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Modellzusammenfassung^b

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat	Statistikwerte ändern			Sig. Änderung in F
						Änderung in F	df1	df2	
1	.140 ^a	.020	-.009	.75538	.020	.689	4	137	.600

a. Einflußvariablen : (Konstante), Autonomie, Proaktive Persönlichkeit, Coaching und kommunikative Unterstützung, Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung

b. Abhängige Variable: Job Crafting gekürzt

ANOVA^a

Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadratsumme	F	Sig.
1	Regression	1.574	4	.393	.689	.600 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	78.173	137	.571		
	Gesamt	79.746	141			

a. Abhängige Variable: Job Crafting gekürzt

b. Einflußvariablen : (Konstante), Autonomie, Proaktive Persönlichkeit, Coaching und kommunikative Unterstützung, Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95.0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
1	(Konstante)	1.956	.592		3.306	.001	.786	3.126
	Proaktive Persönlichkeit	.049	.114	.038	.433	.666	-.176	.275
	Coaching und kommunikative Unterstützung	.145	.102	.152	1.424	.157	-.056	.346
	Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung	-.097	.135	-.081	-.721	.472	-.364	.169
	Autonomie	-.081	.112	-.069	-.728	.468	-.302	.140

a. Abhängige Variable: Job Crafting gekürzt

Aufgenommene/Entfernte Variablen^a

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Autonomie, Proaktive Persönlichkeit, Coaching und kommunikative Unterstützung, Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung ^b	.	Einschluß

a. Abhängige Variable: Work-Life Crafting gekürzt

b. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Modellzusammenfassung^b

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat	Statistikwerte ändern			Sig. Änderung in F
						Änderung in F	df1	df2	
1	.386 ^a	.149	.124	.72716	.149	5.985	4	137	.000

a. Einflußvariablen : (Konstante), Autonomie, Proaktive Persönlichkeit, Coaching und kommunikative Unterstützung, Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung

b. Abhängige Variable: Work-Life Crafting gekürzt

ANOVA^a

Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	12.659	4	3.165	5.985	.000 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	72.440	137	.529		
	Gesamt	85.099	141			

a. Abhängige Variable: Work-Life Crafting gekürzt

b. Einflußvariablen : (Konstante), Autonomie, Proaktive Persönlichkeit, Coaching und kommunikative Unterstützung, Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten Beta	T	Sig.	95.0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler				Untergrenze	Obergrenze
1	(Konstante)	1.809	.569		3.177	.002	.683	2.935
	Proaktive Persönlichkeit	.120	.110	.089	1.090	.278	-.097	.337
	Coaching und kommunikative Unterstützung	.294	.098	.299	3.002	.003	.100	.487
	Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung	.139	.130	.112	1.069	.287	-.118	.395
	Autonomie	-.052	.108	-.043	-.483	.630	-.265	.161

a. Abhängige Variable: Work-Life Crafting gekürzt

Residuenstatistik^a

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung	N
Nicht standardisierter vorhergesagter Wert	2.7549	4.4131	3.6761	.29963	142
Nicht standardisierte Residuen	-2.01549	1.69082	.00000	.71677	142
Standardisierter vorhergesagter Wert	-3.074	2.460	.000	1.000	142
Standardisierte Residuen	-2.772	2.325	.000	.986	142

a. Abhängige Variable: Work-Life Crafting gekürzt

Aufgenommene/Entfernte Variablen^a

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Autonomie, Proaktive Persönlichkeit, Coaching und kommunikative Unterstützung, Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung ^b	.	Einschluß

a. Abhängige Variable: Erholungserleben

b. Alle gewünschten Variablen wurden eingegeben.

Modellzusammenfassung^b

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat	Statistikwerte ändern			Sig. Änderung in F
						Änderung in F	df1	df2	
1	.428 ^a	.183	.159	.59281	.183	7.671	4	137	.000

a. Einflußvariablen : (Konstante), Autonomie, Proaktive Persönlichkeit, Coaching und kommunikative Unterstützung, Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung

b. Abhängige Variable: Erholungserleben

ANOVA^a

Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadratrate	F	Sig.
1	Regression	10.784	4	2.696	7.671	.000 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	48.146	137	.351		
	Gesamt	58.930	141			

a. Abhängige Variable: Erholungserleben

b. Einflußvariablen : (Konstante), Autonomie, Proaktive Persönlichkeit, Coaching und kommunikative Unterstützung, Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	95.0% Konfidenzintervalle für B	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Untergrenze	Obergrenze
1	(Konstante)	1.779	.464		3.832	.000	.861	2.697
	Proaktive Persönlichkeit	.201	.089	.178	2.242	.027	.024	.378
	Coaching und kommunikative Unterstützung	.301	.080	.368	3.768	.000	.143	.458
	Förderung von Freiräumen und Eigenverantwortung	.016	.106	.016	.154	.878	-.193	.225
	Autonomie	-.033	.088	-.033	-.379	.705	-.207	.140

a. Abhängige Variable: Erholungserleben

Residuenstatistik^a

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung	N
Nicht standardisierter vorhergesagter Wert	2.8311	4.2663	3.5634	.27655	142
Nicht standardisierte Residuen	-1.68233	1.51837	.00000	.58435	142
Standardisierter vorhergesagter Wert	-2.648	2.542	.000	1.000	142
Standardisierte Residuen	-2.838	2.561	.000	.986	142

a. Abhängige Variable: Erholungserleben

SPSS Output Explorative Faktorenanalyse

Kommunalitäten

	Anfänglich	Extraktion
Ich schirme meine Freizeit ab, um diese ungestört zu verbringen (ich beantworte z.B. keine beruflichen E-Mails oder Telefonate). [Beurteilen Sie bitte, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen.]	1.000	.507
Ich Sorge dafür, dass meine Freizeit nicht unter der Arbeit leidet (ich vermeide z.B. Überstunden oder ein zu grosses Arbeitsvolumen).	1.000	.677
Ich schirme meine Arbeitszeit ab, um ungestört zu arbeiten (ich beantworte z.B. keine privaten E-Mails oder Telefonate).	1.000	.636
Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit nicht unter der Freizeit leidet (ich vermeide z.B. zu anstrengende oder umfangreiche Aktivitäten).	1.000	.675
Ich Sorge dafür, dass ich mich in der Freizeit gut erholen kann (ich nehme z.B. Zeit für mich selbst oder treibe Sport).	1.000	.651
Ich Sorge dafür, dass ich in der Freizeit genug Dinge unternehme, die mir Spaß machen (ich unternehme z.B. soziale Aktivitäten oder betreibe ein Hobby).	1.000	.716
Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für mich ausgewogen ist.	1.000	.667

... bestimme ich meinen Tagesablauf selbst. [Beurteilen Sie bitte, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen. Am Feierabend....]	1.000	.824
... bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.	1.000	.830
... lerne ich Neues dazu.	1.000	.718
... unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.	1.000	.750
... gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	1.000	.735
... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	1.000	.726
... unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.	1.000	.540
... nehme ich mir Zeit zur Muße.	1.000	.453
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen..[Im Folgenden finden Sie eine Anzahl von Verhaltensweisen bei der Arbeit. Beurteilen Sie bitte, inwiefern diese auf Sie zutreffen.]	1.000	.551
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.	1.000	.527
Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.	1.000	.708
Ich bitte meine Kollegen/innen um Rat.	1.000	.629
Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.	1.000	.649
Wenn es neue Entwicklungen gibt bin ich eine/r der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.	1.000	.621

Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.	1.000	.765
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch sind.	1.000	.735
Ich versuche sicherzustellen, dass ich bei der Arbeit nicht viele schwierige Entscheidungen treffen muss.	1.000	.686
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich sicher sein kann, dass ich mich nicht für eine lange Zeit am Stück konzentrieren muss.	1.000	.407

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	5.282	21.127	21.127	5.282	21.127	21.127	3.957	15.828	15.828
2	2.968	11.871	32.999	2.968	11.871	32.999	2.627	10.507	26.335
3	2.336	9.344	42.343	2.336	9.344	42.343	2.499	9.997	36.332
4	1.908	7.633	49.976	1.908	7.633	49.976	2.360	9.439	45.771
5	1.427	5.710	55.685	1.427	5.710	55.685	1.999	7.998	53.769
6	1.289	5.155	60.840	1.289	5.155	60.840	1.492	5.970	59.739
7	1.173	4.691	65.531	1.173	4.691	65.531	1.448	5.792	65.531
8	.982	3.928	69.459						
9	.946	3.783	73.242						
10	.847	3.387	76.629						
11	.695	2.781	79.410						
12	.661	2.645	82.055						
13	.579	2.315	84.370						

Rotierte Komponentenmatrix^a

	Komponente						
	1	2	3	4	5	6	7
Ich Sorge dafür, dass meine Freizeit nicht unter der Arbeit leidet (ich vermeide z.B. Überstunden oder ein zu grosses Arbeitsvolumen).	.766	.052	.165	-.024	-.151	-.053	.182
Ich Sorge dafür, dass das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben für mich ausgewogen ist.	.754	.214	.118	.129	.095	-.013	-.113
... gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	.746	-.163	.074	-.046	.310	.155	.157
... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	.716	-.163	.061	-.041	.390	.024	.169
Ich Sorge dafür, dass ich mich in der Freizeit gut erholen kann (ich nehme z.B. Zeit für mich selbst oder treibe Sport).	.709	.343	-.068	.082	.005	.095	-.098
Ich Sorge dafür, dass ich in der Freizeit genug Dinge unternehme, die mir Spaß machen (ich unternehme z.B. soziale Aktivitäten oder betreibe ein Hobby).	.705	.354	-.132	.190	.132	-.020	-.147
Ich schirme meine Freizeit ab, um diese ungestört zu verbringen (ich beantworte z.B. keine beruflichen E-Mails oder Telefonate). [Beurteilen Sie bitte, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen.]	.568	.013	.008	-.274	-.066	.233	.225
... unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.	.480	.473	-.060	.059	.222	.156	-.073

... unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.	.024	.817	.166	.179	.037	-.073	.122
... lerne ich Neues dazu.	.126	.796	.022	.172	.132	-.086	.115
... nehme ich mir Zeit zur Muße.	.152	.562	.043	-.082	.264	.173	.078
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.	.031	-.072	.857	.117	.004	.073	-.072
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich weniger Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch sind.	-.008	.016	.838	.149	-.101	.026	.016
Ich versuche sicherzustellen, dass ich bei der Arbeit nicht viele schwierige Entscheidungen treffen muss.	.148	.103	.743	-.317	.011	.008	-.024
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich sicher sein kann, dass ich mich nicht für eine lange Zeit am Stück konzentrieren muss.	.020	.122	.563	-.179	-.125	.100	.133
Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter/in.	.071	.042	-.032	.794	.081	.049	-.026
Wenn es neue Entwicklungen gibt bin ich eine/r der Ersten, der diese kennt und ausprobiert.	-.105	.108	.017	.773	-.001	-.020	-.006
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen..[Im Folgenden finden Sie eine Anzahl von Verhaltensweisen bei der Arbeit. Beurteilen Sie bitte, inwiefern diese auf Sie zutreffen.]	.098	.142	-.068	.686	-.005	.213	-.022
... bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.	.138	.365	-.104	.049	.807	.072	-.084

... bestimme ich meinen Tagesablauf selbst. [Beurteilen Sie bitte, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen. Am Feierabend....]	.182	.446	-.100	-.047	.754	-.012	-.106
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.	.104	-.062	-.167	.409	.513	-.130	.193
Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.	.063	.064	.065	-.004	.033	.831	.066
Ich bitte meine Kollegen/innen um Rat.	.115	-.053	.114	.198	-.027	.746	-.059
Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit nicht unter der Freizeit leidet (ich vermeide z.B. zu anstrengende oder umfangreiche Aktivitäten).	.055	.053	.103	.162	.122	.027	.786
Ich schirme meine Arbeitszeit ab, um ungestört zu arbeiten (ich beantworte z.B. keine privaten E-Mails oder Telefonate).	.084	.173	-.074	-.211	-.165	-.013	.722

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 10 Iterationen konvergiert.