



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Proaktive Arbeitsgestaltung zum Schutz der eigenen Gesundheit: Welche Bedeutung hat Job Crafting für Selbständigerwerbende?

MASTER-ARBEIT

2024

Autorin

Nicole Müller

Begleitperson

Prof. Dr. Michaela Knecht

Praxispartner

ZHAW School of Management and Law, Entrepreneurship

Dr. Richard Bläse

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit untersucht die Zusammenhänge zwischen Arbeitsmerkmalen, Job Crafting und Wohlbefinden im Arbeitskontext von Selbständigerwerbenden. Basierend auf dem Job Demands-Resources Modell (Bakker & Demerouti, 2017) werden zwei Hypothesen überprüft. Zum einen, dass Job Crafting-Aktivitäten von Selbständigerwerbenden das Arbeitsengagement durch die Veränderung der Arbeitsressourcen (Autonomie & soziale Unterstützung) beeinflussen. Zum anderen, dass Job Crafting den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung moderiert. Da die Wirkmechanismen zwischen Arbeitsanforderungen und Wohlbefinden im Kontext von Selbständigerwerbenden bisher wenig erforscht sind, soll diese Studie zu einem besseren Verständnis der gesundheitsförderlichen Effekte von Job Crafting beitragen. Die Daten wurden in einer Online-Befragung von selbständigen Unternehmer*innen mit Kleinstbetrieben erhoben ($N=72$, 28-66 Jahre alt, 83% seit mindestens 2 Jahren selbstständig). Da die Zielgruppe schwer erreichbar ist, erfolgte die Rekrutierung nach dem Schneeballverfahren. Die Ergebnisse der Mediationsanalyse zeigen, dass die Erhöhung der sozialen Ressourcen (Job Crafting) über die Veränderungen der sozialen Unterstützung (Arbeitsressource) einen positiven Effekt auf das Arbeitsengagement hat. Derselbe Wirkmechanismus über Autonomie konnte nicht bestätigt werden, ebenso wenig wie die Pufferwirkung von Job Crafting auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung. Es werden Handlungsempfehlungen für Selbständigerwerbende zur Förderung von Job Crafting formuliert.

Schlagwörter: Selbständigkeit, soziale Unterstützung, Autonomie, Job Crafting, Job Demands-Resources Modell

Abstract

This study examines the links between job characteristics, job design and well-being in the work context of self-employed workers. Based on the job demands-resources model (Bakker & Demerouti, 2017), two hypotheses are tested. First, that self-employed job crafting would affect work engagement through changes in job resources (autonomy and social support). Second, that job crafting would moderate the association between high work demands and emotional exhaustion. As the mediating mechanisms between work demands and well-being in the context of self-employment have been little studied this study aims to contribute to a better understanding of the health-promoting mechanisms of job crafting. Data were collected through an online survey of self-employed entrepreneurs running their own micro-business ($N=72$, 28-66 years old, 83% self-employed for at least 2 years). Recruitment was done through snowball sampling to reach the hard-to-reach target group. The results of the mediation analysis show that increasing social resources (job crafting) has a positive effect on work engagement through changes in social support. The same mechanism through autonomy could not be confirmed, nor could the buffering effect of job crafting on the relationship between work demands and emotional exhaustion. Recommendations for action are formulated for the self-employed in order to promote job crafting.

Keywords: self-employment, social support, autonomy, job crafting, job demands-resources model

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG.....	7
1.1	Zielsetzung	9
1.2	Aufbau der Arbeit.....	9
2	THEORIE	10
2.1	Selbständigkeit	10
2.2	Das Job Demands-Resources Modell.....	11
2.2.1	<i>Arbeitsmerkmale und Wohlbefinden.....</i>	<i>13</i>
2.2.2	<i>Herausforderungen und Hindernisse</i>	<i>14</i>
2.2.3	<i>Arbeitsanforderungen bei Selbständigkeit</i>	<i>15</i>
2.2.4	<i>Arbeitsressourcen bei Selbständigkeit.....</i>	<i>16</i>
2.3	Job Crafting	18
2.4	Wohlbefinden bei Selbständigkeit.....	22
2.4.1	<i>Emotionale Erschöpfung</i>	<i>23</i>
2.4.2	<i>Arbeitsengagement</i>	<i>24</i>
3	FORSCHUNGSFRAGEN UND HYPOTHESEN	25
4	METHODIK	28
4.1	Untersuchungsdesign.....	28
4.1.1	<i>A priori Bestimmung des Stichprobenumfangs</i>	<i>30</i>
4.2	Erhebungsinstrument.....	31
4.2.1	<i>Pretest.....</i>	<i>32</i>
4.3	Datenerhebung.....	34
4.4	Zugang zum Feld.....	35
4.5	Datenbereinigung	36

4.6	Stichprobe.....	37
4.7	Datenauswertung.....	39
4.7.1	<i>Reliabilitätsanalyse</i>	40
4.7.2	<i>Skalenbildung</i>	42
4.7.3	<i>Korrelationsmatrix, Normalverteilung und Ausreisseranalyse</i>	42
4.7.4	<i>Mediationsanalyse</i>	43
4.7.5	<i>Moderationsanalyse</i>	44
4.7.6	<i>Anmerkung zur Methodenwahl</i>	45
4.7.7	<i>Voraussetzungen für die Mediations- und Moderationsanalysen</i>	45
5	ERGEBNISSE	46
5.1	Deskriptive Statistik	46
5.2	Überprüfung der Hypothesen zu Forschungsfrage 1.....	49
5.2.1	<i>Hypothese H1.a</i>	49
5.2.2	<i>Hypothese H.1b</i>	50
5.3	Überprüfung der Hypothesen zu Forschungsfrage 2.....	51
5.3.1	<i>Hypothese H2.a</i>	51
5.3.1	<i>Hypothese H2.b</i>	52
6	DISKUSSION	53
6.1	Deskriptive Ergebnisse.....	54
6.1.1	<i>Fazit zu den deskriptiven Ergebnissen</i>	57
6.2	Beantwortung der Forschungsfrage 1.....	58
6.2.1	<i>Fazit zur Beantwortung der Forschungsfrage 1</i>	60
6.3	Beantwortung der Forschungsfrage 2.....	61
6.3.1	<i>Fazit zur Beantwortung der Forschungsfrage 2</i>	62
6.4	Handlungsempfehlungen.....	63
6.5	Limitationen der Forschungsarbeit und Ausblick	65

7	LITERATURVERZEICHNIS	68
	Abbildungsverzeichnis.....	78
	Tabellenverzeichnis	78
	Anhang.....	79

1 Einleitung

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz hängt für Arbeitnehmende von verschiedenen Faktoren ab. Während hohe Arbeitsanforderungen, unklare Rollenverteilung oder Zeitdruck sich negativ auf das Wohlbefinden auswirken können, setzen Ressourcen wie soziale Unterstützung, Leistungsfeedback und Autonomie einen positiven Motivationsprozess in Gang (Bakker & Demerouti, 2007). Wie sieht die Situation bei Selbständigerwerbenden aus? Ein Grossteil der Selbständigerwerbenden arbeitet allein (solo-selbständig) oder in Kleinstbetrieben mit weniger als 4 Beschäftigten (Sunderland, 2022). In vielen Fällen gibt es weder Teamkolleg*innen noch Vorgesetzte, die soziale Unterstützung oder Feedback bieten (Fernet, Torrès, Austin & St-Pierre, 2016); die Autonomie scheint im Gegenzug umso grösser. Untersuchungen zeigen in diesem Umfeld denn auch geteilte Ergebnisse in Bezug auf das Wohlbefinden. Neben einem erhöhten Risiko für gesundheitliche Beschwerden (Ertel, 2001) und Erholungsunfähigkeit (Gerlmaier, 2002), verfügen Selbständigerwerbende auf der anderen Seite über ein höheres Mass an Freiheiten und Selbstbestimmung (Pekruhl & Vogel, 2017). Trotz den langen Arbeitszeiten und sich auflösenden Grenzen zwischen Arbeit und privatem Leben (z.B. mehr Arbeit am Wochenende) sind Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und berufliches Engagement bei Selbständigerwerbenden höher als bei Arbeitnehmenden (Andersson, 2008; Bradley & Roberts, 2004).

Die Zusammenhänge von selbständiger Erwerbstätigkeit und Gesundheit sind noch wenig erforscht (Stephan & Roesler, 2010). So ziehen Wach, Stephan, Weinberger und Wegge (2021) aus ihrer Tagebuchstudie den Schluss, dass es mehr Forschung zu den spezifischen Arbeitsanforderungen von Selbständigerwerbenden und deren Einfluss auf das Wohlbefinden benötigt. Auch Nikolaev, Boudraux und Wood (2020) schreiben, dass unklar bleibt, wie Selbständigkeit und Wohlbefinden zusammenhängen, obwohl bekannt ist, dass unternehmerisches Engagement positiv mit Wohlbefinden zusammenhängt und Selbständigerwerbende ihre Arbeit oftmals als erfüllender erleben als abhängig Beschäftigte. Neben diesen positiven Ergebnissen kann eine Beeinträchtigung der Gesundheit bei Selbständigerwerbenden schnell ein existentielles Risiko für das gesamte Unternehmen bedeuten (Rau et al., 2008), deshalb ist ein besseres Verständnis für die Wirkungszusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und mentaler Gesundheit von Selbständigerwerbenden zentral. Die Gesundheit von Selbständigerwerbenden ist auch

volkswirtschaftlich relevant, da diese Gruppe unter allen Erwerbstätigen in der Schweiz (Bundesamt für Statistik, 2021) einen Anteil von 13.3% ausmacht.

Selbständigerwerbende bewegen sich in einem Arbeitsumfeld mit hohen Anforderungen wie Arbeit unter Zeitdruck (De Jonge & Dormann, 2006) oder hoher Unsicherheit (McMullen & Shepherd, 2006; Rauch, Fink & Hatak, 2018). Gleichzeitig stehen ihnen Ressourcen wie soziale Unterstützung durch Teamkolleg*innen nur limitiert zur Verfügung (Fernet et al., 2016). Ang (1991) schreibt dazu, dass Manager*innen von kleinen und mittleren Unternehmen weniger physisches, finanzielles und intellektuelles Kapital zur Verfügung steht als ihren Kolleg*innen in grossen Unternehmen. Ausserdem investieren sie sehr viel in ihre eigene Firma, was sich in langen Arbeitszeiten widerspiegelt (Ang, 1991). Selbständige Unternehmer*innen arbeiten häufig über 50 Stunden pro Woche (Boyd & Gumpert, 1983), während ein Grossteil maximal 3 Wochen Ferien pro Jahr bezieht (Torres, 2012). Die Kombination von hohen Arbeitsanforderungen und limitierten Ressourcen stellt ein erhöhtes Risiko für physische und mentale Erschöpfung dar (Slowiak & DeLongchamp, 2022). Die Arbeit als selbständige*r Unternehmer*in gilt als eine der stressigsten überhaupt (Patzelt & Shepherd, 2011). Gleichzeitig ist das durchschnittliche Einkommen tiefer als das von abhängig Beschäftigten (Van Praag & Versloot, 2008). Und doch sind Selbständigerwerbende sehr zufrieden mit ihrer Arbeit (Stephan & Roesler, 2010).

Es gibt verschiedene Bewältigungsstrategien, um mit hohen Arbeitsanforderungen umzugehen (Locke & Latham, 2019). Die proaktive Einflussnahme auf die eigenen Arbeitsbedingungen ist eine Möglichkeit, die Arbeit bewältigbar zu machen und den eigenen Bedürfnissen anzupassen (Newman, Tay & Diener, 2014). Wenn arbeitende Personen selbstinitiiert und proaktiv ihre eigene Arbeit mitgestalten, entspricht das dem Prinzip des Job Crafting (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Es gilt als positive Strategie, um die Arbeitsbedingungen nach den eigenen Bedürfnissen zu gestalten. Mit dem Ergebnis, dass die Arbeit als sinnvoller erlebt wird und den eigenen Interessen, Motiven und Werten besser entspricht (Zhao & Li, 2019). Verschiedene Quellen belegen die positive Wirkung von Job Crafting am Arbeitsplatz, wie höheres Arbeitsengagement (C.Q. Lu, Wang, J.J. Lu, Du & Bakker, 2014), höhere Arbeitszufriedenheit (Qi, Wu & Wang, 2016) und höhere Arbeitsleistung (Zhang & Parker, 2019). Ausserdem hängt Job Crafting negativ mit Burnout zusammen (Zhang & Parker, 2019).

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie Selbständigerwerbende proaktive Arbeitsgestaltungs-Strategien einsetzen, um in einem anspruchsvollen Arbeitsumfeld längerfristig gesund zu bleiben. Ein besseres Verständnis von diesen Wirkmechanismen kann als Grundlage für Handlungsempfehlungen für selbständige Unternehmer*innen genutzt werden und damit einen Beitrag zur Stärkung der mentalen Gesundheit von Selbständigerwerbenden leisten.

1.1 Zielsetzung

Die vorliegende Masterarbeit soll zu einem besseren Verständnis beitragen, wie Selbständigerwerbende trotz hohen Arbeitsanforderungen längerfristig gesund bleiben. Aufbauend auf das Job Demands-Resources Modell wird untersucht, wie Selbständigerwerbende durch Job Crafting Einfluss auf ihre Arbeit nehmen und wie sich das auf ihr Wohlbefinden auswirkt. Forschungsergebnisse im Kontext von Selbständigerwerbenden zeigen auf, dass Arbeitsmerkmale sowohl das Arbeitsengagement als auch die emotionale Erschöpfung beeinflussen. Es fehlen fundierte Erkenntnisse, durch welche Wirkmechanismen diese Zusammenhänge beeinflusst werden. Die vorliegende Masterarbeit fokussiert auf den Einfluss von Job Crafting in der Beziehung zwischen Arbeitsmerkmalen und Wohlbefinden im Arbeitskontext von Selbständigerwerbenden.

1.2 Aufbau der Arbeit

In Kapitel 2 wird die theoretische Grundlage der Forschungsarbeit erklärt. Diese umfasst eine kurze Umschreibung von Selbständigkeit, bevor das Job Demands-Resources Modell vorgestellt wird. Danach werden die für die Forschungsfrage relevanten Faktoren Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen bei Selbständigkeit, Job Crafting, sowie die Indikatoren für Wohlbefinden emotionale Erschöpfung und Arbeitsengagement eingeführt. Vor dem Hintergrund der Theorie wird in Kapitel 3 auf die Forschungsfrage eingegangen und die Hypothesen werden beschrieben. Kapitel 4 gibt einen Überblick über die methodische Vorgehensweise und enthält das Untersuchungsdesign, das Erhebungsinstrument, den Prozess von der Datenerhebung bis zur Datenauswertung sowie die Beschreibung der Stichprobe. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der deskriptiven Analyse, der Mediationsanalyse sowie der Moderationsanalyse zur Überprüfung der Hypothesen beschrieben, bevor in Kapitel 6 die Ergebnisse interpretiert und diskutiert werden. Handlungsempfehlungen, Limitationen der Forschungsarbeit und ein Ausblick schliessen die vorliegende Arbeit ab.

2 Theorie

In Kapitel 2 wird der theoretische Hintergrund der Forschungsarbeit erarbeitet und die relevante Literatur zum Thema vorgestellt. Zunächst wird auf Selbständigkeit eingegangen, bevor das Job Demands-Resources Modell als theoretischer Rahmen für die Arbeit eingeführt sowie auf Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen bei Selbständigkeit umschrieben werden. Danach wird Job Crafting erklärt und zum Schluss die Indikatoren für Wohlbefinden im Arbeitskontext vorgestellt.

2.1 Selbständigkeit

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO, 2024) definiert Selbständigkeit so, dass selbständig erwerbende Personen sowohl unter eigenem Namen auf eigene Rechnung arbeiten als auch in unabhängiger Stellung und auf eigenes Risiko. Diese Definition wird in der Forschung zu Unternehmertum und Wohlbefinden häufig verwendet (Gorgievski & Stephan, 2016). Im Weiteren zeichnet sich Selbständigkeit durch die Führung eines eigenen Unternehmens, einer Praxis, eines Betriebs oder eines Geschäfts aus (Bencsik & Chuluun, 2021). Für die Literaturrecherche der vorliegenden Arbeit wurden die Begriffe Gründer*innen, Unternehmer*innen, Freiberufler*innen und Selbständigerwerbende berücksichtigt, da sie in der Literatur alle verwendet werden, um dieselbe Art von Arbeitsverhältnis zu bezeichnen (Gorgievski & Stephan, 2016). Viele Autor*innen machen bei ihren Studien keinen Unterschied zwischen den verschiedenen Arten von Selbständigkeit (Hessels, Rietveld & van der Zwan, 2017) – so wird es auch in der vorliegenden Forschungsarbeit gehandhabt.

Selbständige Unternehmer*innen sind in unterschiedlichsten Branchen tätig (Bundesamt für Statistik, 2017). Neben Landwirtschaft, Bau- und Gastgewerbe sind freiberufliche, wissenschaftliche, technische und sonstige Dienstleistungen sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung stark vertreten. R. Meyer und D. Meyer (2020) schreiben dazu: „Unternehmertum ist volkswirtschaftlich wichtig. Von neuen Unternehmen erwartet man die Schaffung neuer Arbeitsplätze, insbesondere in Zeiten, wenn viele Grossunternehmen Stellen abbauen. Gleichzeitig tragen sie ihren Anteil zum Bruttoinlandprodukt bei und sind ein Wachstumsmotor“ (S. 1). Im Jahr 2023 wurden in der Schweiz so viele neue Unternehmen gegründet, wie nie zuvor (Sutter, 2021) und es gibt eine Tendenz zu kleineren Unternehmen, da neue Gründungen häufiger Ein-Personen-Unternehmen sind (Bundesamt für Statistik,

2021). Rund die Hälfte aller Selbständigerwerbenden beschäftigt keine Mitarbeitenden (R. Meyer & D. Meyer, 2020) - das heisst, jede zweite selbständig erwerbende Person ist auf sich allein gestellt.

Bei Selbständigerwerbenden handelt es sich nicht um eine homogene Gruppe (Pekruhl & Vogel, 2017), sondern um verschiedene Berufsgruppen in unterschiedlichen Branchen. Das trägt zu einer erschwerten Erreichbarkeit der Zielgruppe bei. Schonfeld und Mazzola (2015) nennen die schlechte Erreichbarkeit als Grund, weshalb Selbständigerwerbende in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung unterrepräsentiert sind. Der Zugang zu Selbständigerwerbenden über Co-Working-Spaces und Gründungszentren ist schwierig, da die wenigsten eine solche Dienstleistung in Anspruch nehmen (R. Meyer & D. Meyer, 2020).

Während Arbeitnehmende über das Arbeitsgesetz und unternehmensspezifische Rahmenbedingungen in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten sowie Gesundheitsschutz gebunden sind (Pekruhl & Vogel, 2017), haben Selbständigerwerbende diesbezüglich mehr Freiheiten. Das kann einerseits als Ressource für die Bewältigung der Arbeitsanforderungen dienen, andererseits bringt es auch Risiken mit sich, wenn Selbständigerwerbende z.B. für den Schutz vor zu viel Arbeit weitgehend selbst verantwortlich sind. Da die eigene Arbeitstätigkeit sehr eng an den Unternehmenserfolg geknüpft ist, nehmen Selbständigerwerbende Gesundheitsrisiken eher in Kauf (Ducki, Boss, Behrendt & Janneck, 2018). Dijkhuizen, Van Veldhoven und Schalk (2014) gehen davon aus, dass Selbständigerwerbende mit anderen Anforderungen konfrontiert sind als abhängig Beschäftigte. Sie beschreiben z.B. Ungewissheit über die Zukunft, Einkommensunsicherheit, hohe Verantwortung, Leistung unter grossem Druck und lange Arbeitszeiten als Anforderungen, die spezifisch mit der Führung eines Unternehmens einhergehen. Die beschriebene Ausgangslage zeigt den besonderen Handlungsbedarf im Bereich des Gesundheitsmanagements für selbständige Unternehmer*innen auf.

2.2 Das Job Demands-Resources Modell

Das Job Demands-Resources Modell ist eines der führenden Paradigmen in der Literatur zum Thema Arbeitsstress (Mazzetti et al., 2023). Es teilt die Einflussfaktoren im Arbeitskontext in Anforderungen (engl. *Job Demands*) und Ressourcen (engl. *Job Resources*) ein (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Diese sind in

unterschiedlicher Ausprägung für alle Berufe relevant, obwohl jede Berufsgruppe durch spezifische Einflussfaktoren geprägt ist (Turgut, Michel & Sonntag, 2014).

Arbeitsanforderungen beziehen sich in der Definition von Bakker und Demerouti (2007) auf „physische, psychische, soziale oder organisationale Aspekte der Arbeitstätigkeit, die kognitive oder emotionale Anforderungen an eine Person stellen und mit physischen oder psychischen Kosten verbunden sind“ (S. 312). Anforderungen sind nicht per se negativ, können aber zur Beanspruchung (engl. *Strain*) werden, wenn zu deren Erfüllung dauerhaft viel Energieaufwand notwendig ist oder der arbeitenden Person für die Aufgabe nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen. Bakker und Demerouti (2007) definieren Ressourcen als „physische, psychische, soziale oder organisationale Aspekte der Tätigkeit, die der Zielerreichung dienen, die Belastungen reduzieren oder die persönliche Weiterentwicklung und Lernen anregen“ (S. 312).

Das Modell beschreibt vier zentrale Einflussgrößen, die im Zusammenspiel die Arbeitsleistung bestimmen: Anforderungen (von einigen Autor*innen wird das Wort *Belastung* verwendet), Ressourcen, Beanspruchung, Motivation. In zwei parallel verlaufenden Prozessen wird einerseits die Entstehung von Gesundheitsproblemen andererseits die Förderung von Motivation erklärt (Demerouti et al, 2001). Im ersten Prozess können hohe Anforderungen zu Überbeanspruchung und emotionaler Erschöpfung – einem Merkmal von Burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) - führen. Im zweiten Prozess wird davon ausgegangen, dass Ressourcen ein Motivationspotenzial besitzen und sich positiv auf das Arbeitsengagement auswirken. Ausserdem können Ressourcen die negativen Auswirkungen von hohen Anforderungen abschwächen. Lesener, Gusy, Jochmann und Wolter (2020) wiesen in ihrer Metaanalyse nach, dass über eine längere Zeitdauer betrachtet, die Arbeitsanforderungen stark positiv mit Burnout zusammenhängen, während die Arbeitsressourcen stark positiv mit Arbeitsengagement zusammenhängen und negativ mit Burnout. Diese parallelen Prozesse wurden mehrfach bestätigt (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2023) und es ist anerkannt, dass emotionale Erschöpfung und Arbeitsengagement zwei unterschiedliche Konzepte sind (Schaufeli & Bakker, 2004). Damit hat das Job Demands-Resources Modell den Vorteil, dass es gleichzeitig die salutogenetische und pathogenetische Wirkung von Einflussfaktoren im Arbeitskontext auf Wohlbefinden und Gesundheit berücksichtigt (Lesener, Gusy & Wolter, 2019).

Ein weiterer Vorteil des Job Demands-Resources Modells ist, dass es die Integration einer breiten Auswahl an Arbeitsmerkmalen zulässt (Bakker et al., 2023). Die Arbeitsmerkmale können entsprechend der gewünschten Zielgruppe und des Kontexts ausgewählt und dank der Einteilung in Arbeitsressourcen und Arbeitsanforderungen in das Modell integriert werden (Demerouti et al., 2001). Das erweist sich für die vorliegende Forschungsarbeit als hilfreich, da es sich bei Selbständigerwerbenden nicht um eine homogene Gruppe handelt, was eine branchen- und organisationsübergreifende Messung von Arbeitsmerkmalen und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden notwendig macht.

2.2.1 Arbeitsmerkmale und Wohlbefinden

Bakker et al. (2023) gehen in ihrem Artikel der Frage nach, welche Arbeitsbedingungen Arbeitsengagement fördern und präventiv gegen Burnout wirken. Sie nennen die Metaanalysen von Lee und Ashforth (1996), Alarcon (2011) und das systematische Review von Shoman et al. (2021) um zu belegen, dass Arbeitsanforderungen wie Arbeitslast, Leistungsdruck und Arbeitsplatzunsicherheit wichtige Prädiktoren von Burnout sind. Die genannten Studien zeigen ausserdem auf, dass Arbeitsressourcen – vor allem Arbeitskontrolle und Unterstützung am Arbeitsplatz - negativ mit emotionaler Erschöpfung zusammenhängen. Während Arbeitsanforderungen in engem Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung stehen, beeinflussen die verfügbaren Arbeitsressourcen das Arbeitsengagement. Die Metaanalysen von Christian, Garza und Slaughter (2011) und Halbesleben (2010) bestätigen Autonomie, soziale Unterstützung und Feedback als wichtige Prädiktoren von Arbeitsengagement.

Die genannten Ressourcen fördern nicht nur Arbeitsengagement. Es handelt sich um Aspekte der Arbeit, die sich sowohl positiv auf die Zielerreichung als auch auf die persönliche Entwicklung auswirken können und dabei helfen, die Arbeitsanforderungen zu regulieren (Bakker & Demerouti, 2017). Neben den direkten Wirkungspfaden postulieren Bakker und Demerouti (2017) im Job Demands-Resources Modell, dass Ressourcen die Auswirkung von Arbeitsanforderungen abschwächen können. Die Ergebnisse zu diesem Wirkungspfad sind gemischt. In einigen Studien wurde der puffernde Effekt von Arbeitsressourcen auf die Auswirkungen von Arbeitsanforderungen im Arbeitskontext von Lehrpersonen bestätigt (Gu, You, & Wang, 2020; Putwain & von der Embse, 2019). In anderen Studien wurde ein gegenteiliger Effekt (Glazer & Amren, 2018; 2019; Tucker, Jimmieson & Bordia, 2018) oder gar kein Effekt (Mathieu, Eschleman, & Cheng, 2019)

nachgewiesen. Ein Erklärungsansatz für diese gemischten Ergebnisse ist, dass die Arbeitsanforderungen und die Arbeitsressourcen qualitativ kompatibel sein sollten, damit der Puffereffekt wirksam ist. Emotionale Anforderungen können also vor allem durch emotionale Ressourcen gepuffert werden (De Jonge & Dormann, 2006). Eine weitere mögliche Erklärung ist die Einteilung der Arbeitsanforderungen in Herausforderungen und Hindernisse (J.A. LePine, Podsakoff & M.A. LePine, 2005), die zu unterschiedlicher individueller Bewertung der Anforderungen und damit zu unterschiedlichen Auswirkungen auf das Wohlbefinden führt. Das Konzept der Herausforderungen und Hindernisse wird im folgenden Kapitel erläutert.

2.2.2 Herausforderungen und Hindernisse

Van den Broeck, De Cuyper, De Witte und Vansteenkiste (2010) haben das Job Demands-Resources Modell in Anlehnung an das Konzept von Herausforderungen und Hindernissen (J.A. LePine et al., 2005) erweitert. In ihrer empirischen Untersuchung unterteilen die Autor*innen die Arbeitsanforderungen in *Herausforderungen* (engl. *Challenges*) und *Hindernisse* (engl. *Hindrances*). *Herausforderungen* sind dabei der Teil der Arbeitsanforderungen, die mit positiven Erwartungen und Möglichkeiten der Weiterentwicklung oder des Lernens verbunden sind (z.B. Zeitdruck, Verantwortungsumfang oder Arbeitskomplexität) und sich damit positiv auf das Arbeitsengagement auswirken. *Hindernisse* sind die Arbeitsanforderungen, die mit negativen Erwartungen einhergehen, als hinderlich empfunden werden und die Zielerreichung beeinträchtigen (z.B. Bürokratie, Rollenkonflikte oder Arbeitsplatzunsicherheit; Turgut et al., 2014). Die Erweiterung des Modells ermöglicht es, uneinheitliche Befunde der Stressforschung zum Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Stresserleben zu erklären (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000). So fanden z.B. Millán, Hessels, Thurik und Aguado (2013) heraus, dass lange Arbeitszeiten die Arbeitszufriedenheit von selbständigen Unternehmer*innen positiv beeinflussen. Entgegen der Annahme aus dem Job Demands-Resources Modell fanden auch Bradley und Roberts (2004) einen positiven Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit bei Jung-Unternehmer*innen. Baron, Franklin und Hmieleski (2016) gehen davon aus, dass Selbständigerwerbende, ihre stressigen Berufe selbst auswählen und die daraus resultierenden Herausforderungen positiv erleben. Selbständigerwerbende scheinen bestimmte Arbeitsbelastungen als Chance für persönliches Wachstum und unternehmerischen Erfolg zu bewerten, während andere als hinderlich erlebt werden

(Stephan, 2018). Die Wahrnehmung der Arbeitsanforderungen als Herausforderung oder als Hindernis ist individuell unterschiedlich und variiert von Branche zu Branche (Bakker & Sanz-Vergel, 2013).

2.2.3 *Arbeitsanforderungen bei Selbständigkeit*

Die bisherige Forschung mit dem Job Demands-Resources wurde überwiegend im Kontext von Arbeitnehmenden durchgeführt. Entsprechend wurde die Kategorisierung, welche Merkmale Arbeitsanforderungen und welche Arbeitsressourcen sind in diesem Rahmen festgelegt (Lesener et al., 2019). Unterschiede zwischen abhängig Beschäftigten und Selbständigerwerbenden gibt es nicht nur in der Ausprägung, sondern auch der Auswahl der Arbeitsanforderungen. So sind Selbständigerwerbende neben einem höheren Mass an Unsicherheit (Rauch et al., 2018), Komplexität und Verantwortung (Schonfeld & Mazzola, 2015; Stephan, 2018) mit längeren Arbeitszeiten und mehr Zeitdruck konfrontiert. Das soziale Umfeld am Arbeitsplatz von Selbständigerwerbenden unterscheidet sich deutlich, da es keine Vorgesetzten und weniger oder keine Team-Kolleg*innen gibt. Einsamkeit (Fernet et al., 2016) ist damit neben wirtschaftlicher Unsicherheit und Konflikten zwischen Familie und Beruf ein möglicher Belastungsfaktor von Selbständigerwerbenden (Van Praag & Versloot, 2007). Annäherungsweise lassen sich die Anforderungen von Selbständigerwerbenden mit denen von Personen mit Führungsaufgaben vergleichen. Dijkhuizen et al. (2014) nennen in diesem Zusammenhang die emotionalen Anforderungen von Unternehmer*innen, die quantitative Arbeitsbelastung und die Aufgabenkomplexität. Emotionale Anforderungen können zum Beispiel durch zwischenmenschliche Probleme in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartner*innen entstehen (Grant & Ferris, 2012). Eine hohe quantitative Arbeitsbelastung führt zu Zeitdruck und dem Gefühl, zu viel Arbeit in zu kurzer Zeit erledigen zu müssen, was sich in der Folge negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt (Annink, den Dulk & Steijn, 2016; Nguyen und Sawang, 2016). Aufgabenkomplexität beschreibt die Situation, in der die Fähigkeiten, das Wissen oder die Kompetenzen des Selbständigerwerbenden nicht ausreichen, um allen Anforderungen der Unternehmensführung gerecht zu werden, z.B. in den Bereichen Networking, Finanzen, Akquisition oder Innovation (Dijkhuizen et al., 2014). Im Unterschied zu abhängig Beschäftigten – ob mit oder ohne Führungsverantwortung – tragen selbständige Unternehmer*innen die volle Verantwortung für Erfolg und Misserfolg ihres Unternehmens. Schonfeld und Mazzola (2015) identifizierten in ihrer qualitativen Befragung von Solo-Selbstständigen arbeitsbezogene Sorgen als häufig genannte Belastung von Selbstständigen.

Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Befund von Eden (1973), der in seiner Analyse anhand einer grossen repräsentativen Stichprobe zu dem Ergebnis kam, dass Selbständigerwerbende mehr arbeitsbezogene Sorgen angeben als abhängig Beschäftigte.

Jumelet, Gorgievski und Bakker (2022) fassen zusammen, dass das Führen eines eigenen Unternehmens mit hohen beruflichen Anforderungen wie Zukunftsunsicherheit, Leistung unter hohem Druck und langen Arbeitszeiten einhergeht (Binder & Coad, 2016; Dijkhuizen et al., 2014). Mögliche negative Folgen werden in der Regel durch ein dynamisches Zusammenspiel von Ressourcen wie Autonomie und Entscheidungsspielraum, zeitlicher Flexibilität und beruflicher Vielfalt abgedeckt (Benz & Frey, 2004; Stephan & Roesler, 2010). Sind Selbständigerwerbende bei der Arbeit häufig mit Zeitdruck in Kombination mit Unsicherheit - z.B. bei unklaren Aufträgen oder fehlenden Informationen – konfrontiert, steigt das Risiko für Stressreaktionen (Clasen, 2019). Zwar werden lange Arbeitszeiten in verschiedenen Studien als Stressoren im Kontext von Selbständigkeit genannt (z.B. Ertel, 2001), die Untersuchung von Clasen (2019) zeigte jedoch keinen Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und dem Wohlbefinden der Selbständigerwerbenden.

Für die Analysen in der vorliegenden Forschungsarbeit sollen möglichst relevante Arbeitsanforderungen im Kontext von Selbständigkeit einbezogen werden. Die bisherigen Forschungserkenntnisse deuten darauf hin, dass quantitative Arbeitsanforderungen in Form von Arbeitslast, Zeitdruck und hohem Arbeitstempo sowie Unsicherheit in Bezug auf die Auftrags- und die finanzielle Lage für Selbständigerwerbende zentrale Themen sind.

2.2.4 Arbeitsressourcen bei Selbständigkeit

Im vorangehenden Kapitel wurde beschrieben, dass das Arbeitsumfeld von Selbständigerwerbenden komplex, intensiv, unsicher und stressig ist (Wach, et al., 2021). Damit Selbständigerwerbende unter diesen Voraussetzungen ein hohes Wohlbefinden aufrechterhalten können, braucht es die notwendigen Ressourcen und geeignete Erholungsstrategien (Wach et al., 2021). Den beschriebenen Arbeitsanforderungen stehen Arbeitsressourcen wie Autonomie und soziale Unterstützung gegenüber. Autonomie ist bei Selbständigerwerbenden im Vergleich zu abhängig Beschäftigten stärker ausgeprägt (Gelderen, 2016) und Selbständigerwerbende schreiben sich selbst ein hohes Mass an arbeitsbezogener Autonomie zu (Benz & Frey, 2008a, 2008b; Schjoedt, 2009). Die Freiheit

und Unabhängigkeit ermöglicht es Selbständigerwerbenden z.B., ihren Arbeitstag selbstbestimmt einzuteilen, Aufgaben frei zu planen, Entscheidungen selbständig zu treffen und Ideen nach eigenem Gutdünken umzusetzen (Stegmann et al., 2010). Das kann einerseits als Puffer gegen lange Arbeitszeiten wirken, andererseits die Arbeitsmotivation steigern (Bakker & Demerouti, 2017). Die höhere Arbeitszufriedenheit von Selbständigerwerbenden im Vergleich zu abhängig Beschäftigten erklärt sich zu grossen Teilen durch die wahrgenommene Autonomie (Benz & Frey, 2008a, 2008b; Prottas, 2008; Schjoedt, 2009).

Als weitere wichtige soziale Ressource bei Selbständigerwerbenden werden Unterstützung durch die Familie und Unterstützung durch das berufliche Netzwerk genannt (Vaag, Giæver & Bjerkeset, 2014). Die soziale Unterstützung kann dabei entlang der Definition von Kahn und Antonucci (1980) drei Aspekte umfassen:

- Affektive Unterstützung (z.B. das Anbieten von Mitgefühl bei einem belastenden Problem),
- Bestätigung (z.B. durch Zustimmung oder die Bestärkung in der fachlichen Korrektheit einer Aussage) und
- direkte Hilfe (z.B. durch Bereitstellung von Informationen oder der Mithilfe bei der Erledigung von Aufgaben). Diese Art der Unterstützung unterscheidet House (1981) weiter Unterstützung durch Information und instrumentelle Hilfe (das Mit-Anpacken).

Zusätzlich nennen Klyver und Hindle (2006) Zugang zu Finanzen, soziale Legitimation und Zugang zu Fähigkeiten, Wissen und Rat als wichtige direkte Hilfe, welche Selbständigerwerbende von ihren sozialen Kontakten erhalten können. Passend zu dieser Erkenntnis identifizierten Schonfeld und Mazzola (2015) in ihrer Studie die Inanspruchnahme externer Hilfe, die Klärung der Erwartungen gegenüber den Kund*innen und die Änderung der eigenen Geschäftspraktiken als Strategien zur Bewältigung der hohen Arbeitsanforderungen. Im Weiteren scheint Selbständigkeit als weniger belastend erlebt zu werden, wenn es eine abhängig beschäftigte Ehepartnerin oder einen abhängig beschäftigten Ehepartner gibt, deren/dessen Einkommen ein Sicherheitsnetz für die selbständige Person darstellt (Schonfeld & Mazzola, 2015).

Clasen (2019) untersuchte die gesundheitsförderliche Wirkung von Arbeitsressourcen bei Freelancern. In seiner Studie zeigten Selbstbestimmungsmöglichkeiten wie

Handlungsspielräume, zeitliche und gestalterische Spielräume sowie soziale Unterstützung einen positiven Zusammenhang mit dem Wohlbefinden. Während gute Beziehungen zu Auftraggeber*innen und Unterstützung durch Freunde und Familie eine gesundheitsförderliche Wirkung zeigten, fehlte dieser Zusammenhang bei Unterstützungsnetzwerken von Berufskolleg*innen. Diese Form von Unterstützung wies jedoch eine positive Wirkung auf die Arbeitsfreude aus und reduzierte die Einkommensunsicherheit.

Zusammenfassend schliesst Stephan (2018), dass Unsicherheit und Autonomie bezeichnende Merkmale von Selbstständigkeit sind und Stephan, Tavares, Carvalho, Ramalho, Santos und van Veldhoven (2020) gehen davon aus, dass Selbstständigkeit im Vergleich zur abhängigen Beschäftigung eine selbstbestimmtere und freiwilligere Berufswahl ist. Dies führt zu einer stärkeren Wahrnehmung von Autonomie und Sinnhaftigkeit bei der Arbeit (Stephan et al., 2020), was zu mehr Arbeitszufriedenheit und weniger psychischer Belastung führt (Theorell, Karasek & Eneroth, 1990).

Für die Analysen der vorliegenden Forschungsarbeit werden die Arbeitsressourcen Autonomie und soziale Unterstützung berücksichtigt. Beide Ressourcen erwiesen sich in der bisherigen empirischen Forschung als wichtige Einflussfaktoren in Bezug auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit von Selbständigerwerbenden. Entlang den anerkannten Aussagen des Job Demands-Resources Modells hängen Arbeitsressourcen und Wohlbefinden positiv zusammen (Lesener et al., 2020). Ausserdem können Ressourcen als Puffer gegen die negativen Auswirkungen der Arbeitsbelastungen wirken. Da es für Selbständigerwerbende schwierig ist, die Arbeitsbelastungen zu reduzieren (Wach et al., 2021), kann es eine gesundheitsförderliche Strategie sein, die verfügbaren Ressourcen zu erhöhen, um mit den Arbeitsbelastungen umgehen zu können. Die Autorin der vorliegenden Forschungsarbeit geht aufgrund der Theorie davon aus, dass Selbständigerwerbende diese Strategie anwenden. Mit Job Crafting steht ein Konzept zur Verfügung, das die möglichen Mechanismen zur aktiven Gestaltung der eigenen Arbeit umschreibt.

2.3 Job Crafting

Sind die Arbeitsressourcen und Arbeitsanforderungen nicht im Gleichgewicht, z.B. bei andauernden sehr hohen Arbeitsanforderungen, gibt es verschiedene Bewältigungsstrategien, um die Gesundheit zu erhalten. Pijpker et al. (2022) beschreiben - angelehnt an Maslach und

Goldberg (1998) sowie Demerouti, Bakker und Halbesleben (2015) - drei Bewältigungsstrategien:

- Einen Umgang mit erschöpften Ressourcen finden. Das kann z.B. durch Erholungs- oder Coping-Strategien erfolgen.
- Die bestehenden Arbeitsmerkmale z.B. durch Job Crafting verändern.
- Die Grenzen zwischen Arbeit und privatem Leben bewusst steuern (Boundary Management).

Der Fokus der vorliegenden Forschungsarbeit liegt auf der zweiten Strategie, bei der die bestehenden Arbeitsmerkmale durch Job Crafting verändert werden. Job Crafting ermöglicht damit einen Umgang mit hohen Arbeitsanforderungen im Sinne einer Bewältigungsstrategie und einem gesundheitsförderlichen Verhalten. Selbständigerwerbende haben die Möglichkeit, ihre Arbeitsbedingungen nach ihren individuellen Bedürfnissen und Zielen zu gestalten (Stephan et al., 2020). Wenn sie bei der Arbeit aktiv nach Herausforderungen suchen (Bakker, Tims & Derks, 2012), ihre Arbeitsaufgaben oder die individuelle Bewertung ihrer Arbeit entlang ihren Bedürfnissen definieren, entspricht das dem Prinzip des Job Crafting (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007).

Wrzesniewski und Dutton (2001) definieren Job Crafting als Gestaltung der Arbeitsanforderungen und -ressourcen, die von der arbeitenden Person selbstinitiiert und proaktiv angegangen wird - mit dem Ziel, dass die eigene Arbeit als weniger stressig oder sinnvoller erlebt wird. Die betroffene Person strebt verbesserte Arbeitsbedingungen an, indem sie wichtige Arbeitselemente, wie Arbeitsaufgaben und zwischenmenschliche Interaktionen, nach ihren eigenen Bedürfnissen und Motiven verändert (Demerouti & Peeters, 2018; Tims, Bakker & Derks, 2012). Dabei geht es nicht um die Neugestaltung der Arbeit als Ganzes, sondern um die Veränderung bestimmter Aspekte der Arbeit (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008). Einerseits kann Job Crafting zu tatsächlichen Veränderungen von Arbeitsmerkmalen führen, aber auch zu psychologischer Neubewertung und Neuinterpretation von Arbeitsmerkmalen ohne tatsächliche Veränderungen. Andererseits können veränderte Beziehungen die Folge sein; neu gesetzte Grenzen führen sowohl zu anderer Quantität als auch Qualität der Beziehungen am Arbeitsplatz (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Die Mitgestaltung der eigenen Arbeitsrealität trägt dazu bei, dass grundlegende psychologische Bedürfnisse nach Autonomie, einem positiven Selbstbild und Verbundenheit erfüllt werden. Dabei zeigt sich die proaktive

Arbeitsgestaltung in kleinen Anpassungen im täglichen Arbeitsalltag (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Die vorliegende Arbeit stützt sich auf das Rahmenmodell von Tims und Bakker (2010). Die Autoren ordnen Job Crafting im theoretischen Kontext des Job Demands-Resources Modell (Le Blanc, Demerouti & Bakker, 2017) ein. Wie in Kapitel 2.2 umschrieben, umfasst das Job Demands-Resources Modell die möglichen Arbeitsmerkmale, welche durch die arbeitende Person veränderbar sind. Die proaktiven Aktivitäten dienen einer Verbesserung der Passung zwischen arbeitender Person und ihrem Arbeitsumfeld. Job Crafting dient dabei als wichtiges Bindeglied zwischen Arbeitsmerkmalen und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden (Tims & Bakker, 2010). Tims et al. (2013) erwarten als Folge der Job Crafting-Aktivitäten neben der besseren Passung zwischen Person und ihrer Arbeit eine Optimierung der Arbeitsmerkmale sowie ein höheres Arbeitsengagement.

Entlang des Arbeitsressourcen- und Anforderungen-Ansatzes unterscheiden Tims et al. (2012) in ihrem Modell vier Job Crafting-Dimensionen:

- Erhöhung der strukturellen Ressourcen (z.B. mehr Abwechslung oder Autonomie)
- Erhöhung der sozialen Ressourcen (z.B. mehr soziale Unterstützung oder Feedback)
- Erhöhung der herausfordernden Anforderungen (z.B. mehr Verantwortung)
- Reduktion der hinderlichen Anforderungen (z.B. weniger Arbeitslast)

Obwohl die vier Dimensionen in der Literatur häufig unabhängig voneinander betrachtet werden, können sie auch als Einheit verstanden werden. Entlang der Idee von Tims und Bakker (2010) steht Job Crafting für alle proaktiven Verhaltensweisen, die gemeinsam für eine bessere Passung zwischen Person und Arbeitsmerkmalen ausgeführt werden.

Abbildung 1 zeigt die Integration von Job Crafting im Job Demands-Resources Modell. Es ist ein positiver Kreislauf zwischen Arbeitsengagement, Job Crafting und Arbeitsressourcen sichtbar. Dieser baut auf der Erkenntnis auf, dass Personen, die Job Crafting zur Erhöhung von sozialen und strukturellen Ressourcen betreiben, später berichten, mehr Arbeitsressourcen zur Verfügung zu haben (Tims, Bakker & Derks, 2015). Job Crafting erhöht nicht nur die Arbeitsressourcen, sondern hängt auch mit Arbeitsengagement zusammen. Da engagierte Personen, ihr Engagement erhalten möchten, betreiben sie eher Job Crafting, was wiederum zu einer Erhöhung der Ressourcen führt (Bakker et al., 2023).

So entsteht eine wechselseitige positive Verstärkung zwischen Arbeitsressourcen, Arbeitsengagement und Job Crafting. Aufgrund der Einteilung von Arbeitsanforderungen in Herausforderungen und Hindernisse (siehe Kapitel 2.2.2) kann der Zusammenhang von Job Crafting in Form von Erhöhung herausfordernder Anforderungen und Arbeitsanforderungen sowohl positiv als auch negativ sein.

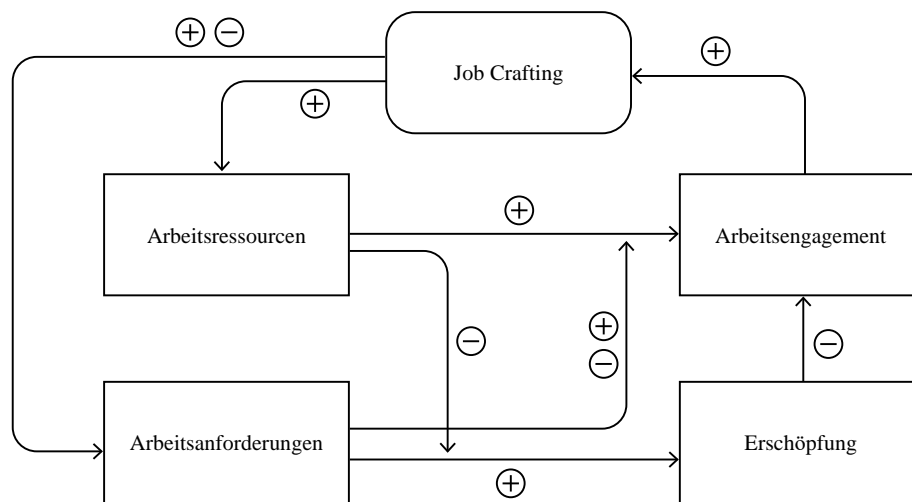


Abbildung 1. Job Crafting im Job Demands-Resources Modell adaptiert nach Bakker und Demerouti (2017). Eigene Darstellung.

Wie in Abbildung 1 ersichtlich, fokussiert die vorliegende Forschungsarbeit auf den positiven Kreislauf im Zusammenhang mit Job Crafting. Rudolph, Katz, Lavigne und Zacher (2017) fanden in ihrer Metaanalyse Bestätigung sowohl für Job Crafting als Skala als auch für die unabhängigen Dimensionen. Wobei die Zusammenhänge der Dimension Reduktion der hinderlichen Anforderungen zu den Arbeitsmerkmalen und dem Wohlbefinden anders zu erwarten sind als die der übrigen drei Dimensionen (Rudolph et al., 2017). In einer finnischen Studie mit Zahnärzten zeigten sich positive Zusammenhänge zwischen Arbeitsengagement und Job Crafting in Form von Erhöhung der Arbeitsressourcen und Erhöhung der beruflichen Herausforderungen (Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017). In der gleichen Studie wurde ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Job Crafting in Form von Reduktion von hinderlichen Arbeitsanforderungen gefunden.

Rudolph et al. (2017) kommen in ihrer umfassenden Metaanalyse zum Schluss, dass die Dimension *Reduktion hinderlicher Anforderungen* weiterer Untersuchung unterzogen werden sollte, da die Ergebnisse grosse Unterschiede zu den restlichen drei Job Crafting-

Dimensionen aufzeigen. Die Autorenschaft argumentiert, dass eine Reduktion von Arbeitsanforderungen z.B. durch eine proaktive Verringerung der Arbeitsbelastung mehr Energie kostet als sie erzeugt. Demerouti und Peeters (2018) ergänzen in ihrer Untersuchung zum reduktionsorientierten Job Crafting die Reduktion von hinderlichen Anforderungen um die Möglichkeit der Optimierung von Anforderungen. Während Reduktion der Anforderungen sich darauf bezieht, dass Arbeitende versuchen, ihre Arbeit weniger anstrengend zu gestalten, liegt der Fokus bei der Optimierung von Anforderungen darauf, die Arbeit zu vereinfachen und Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten. Sie konnten positive Zusammenhänge zwischen der Optimierung der Anforderungen und dem Arbeitsengagement aufzeigen, während für die Reduktion der Anforderungen keinen Zusammenhang mit Arbeitsengagement ergab.

Aufgrund der widersprüchlichen Ergebnisse der Dimension *Reduktion hinderlicher Anforderungen* wird der Fokus in der vorliegenden Arbeit auf die förderlichen Dimensionen Erhöhung der sozialen und strukturellen Ressourcen sowie Erhöhung der herausfordernden Anforderungen gelegt.

In der vorliegenden Forschungsarbeit wird das Konzept des Job Crafting auf die Zielgruppe der Selbständigerwerbenden angewandt. Obwohl Job Crafting im Kontext von abhängig Beschäftigten entwickelt wurde und Verhaltensweisen beschreibt, die Angestellte nutzen, um ihren Arbeitsplatz zu ihren Gunsten zu gestalten (Berg et al., 2008), lässt es sich gut auf den Arbeitskontext von Selbständigerwerbenden übertragen. Aus diesem Grund werden die Job Crafting-Dimensionen Erhöhung sozialer Ressourcen, struktureller Ressourcen und herausfordernder Anforderungen verwendet, um das förderliche und proaktive Verhalten zur Arbeitsgestaltung von Selbständigerwerbenden zu erfassen.

2.4 Wohlbefinden bei Selbständigkeit

Wohlbefinden im Arbeitskontext von Selbständigerwerbenden ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung für berufliche Leistung (Stephan, 2018) und Unternehmenserfolg (Wincent, Örtqvist & Drnovsek, 2008), sondern hängt eng mit der Zufriedenheit mit dem Leben, der Familie und dem Selbst zusammen (Loewe, Araya-Castillo, Thieme & Batista-Foguet, 2015). Für selbständige Unternehmer*innen kann es schwierig sein, sich kognitiv und emotional von ihrer Arbeit zu distanzieren (Wach et al., 2021). Sie sehen sich einem hohen Mass an Arbeitsbelastungen gegenüber. Das macht es umso wichtiger, die

Wirkmechanismen zu verstehen, wie Selbständigerwerbende ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden aufrechterhalten (Wach et al., 2021).

Wie vom Job Demands-Resources Modell postuliert, können Arbeitsmerkmale auf zwei parallelen Pfaden sowohl gesundheitsförderliche als auch gesundheitsschädigende Auswirkungen haben (Lesener et al., 2020). Als Indikatoren für das Wohlbefinden werden in der vorliegenden Forschungsarbeit emotionale Erschöpfung und Arbeitsengagement verwendet. Die zwei folgenden Kapitel geben einen Überblick über die zwei Themen.

2.4.1 Emotionale Erschöpfung

Emotionale Erschöpfung zeichnet sich durch einen Mangel an Energie, eine anhaltende Müdigkeit und ein Gefühl des Kontrollverlusts aus (Gumz, Brähler, Heilmann & Erices, 2014). Sie ist ein zentrales Element von Burnout, welches von Maslach et al. (2001) als arbeitsbezogenes Syndrom definiert wird, das neben der emotionalen Erschöpfung, ausserdem Zynismus und eine reduzierte berufliche Leistungsfähigkeit umfasst. Emotionale Erschöpfung kann entstehen, wenn Personen überlastet sind und dauerhaft das Gefühl haben, den Anforderungen bei der Arbeit nicht gerecht zu werden (Maslach, Jackson & Leiter, 1997; Maslach et al., 2001) und, dass mehr von ihnen verlangt wird, als sie tragen können (Burisch, 2014). Emotionale Erschöpfung ist häufig das Ergebnis langandauernder hoher Arbeitsanforderungen (Demerouti et al., 2001). Verschiedene Studien zeigen auf, dass insbesondere Arbeitsbelastung, Rollenambiguität, Rollenkonflikte, belastende Ereignisse und Arbeitsdruck wichtig sind. Fehlen Arbeitsressourcen wie soziale Unterstützung und Autonomie, kann auch das zu emotionaler Erschöpfung führen (Bakker & de Vries, 2021). Der Zusammenhang zwischen fehlenden Arbeitsressourcen und emotionaler Erschöpfung ist weniger stark als der Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung (Demerouti et al., 2001).

Totterdell, Wood und Wall (2006) fanden in ihrer Studie, dass Selbständigerwerbende im Verlauf der Studiendauer von 26 Wochen mehr Depressionen und Angstzustände zeigten, wenn sie mit erhöhten psychischen Belastungen konfrontiert waren, während Autonomie die gesundheitsschädigenden Auswirkungen verminderte. Die hohen Anforderungen von Selbständigerwerbenden werden verstärkt, indem der Bezug zu den eigenen Arbeitsergebnissen, den Mitarbeitenden und dem eigenen Unternehmen sehr direkt ist (Wach et al., 2021).

Die Metaanalyse von Rudolph et al. (2017) zeigt einen negativen Zusammenhang zwischen emotionaler Erschöpfung und Job Crafting. Personen mit höherer emotionaler Erschöpfung suchen sich weniger häufig berufliche Herausforderungen oder erhöhen proaktiv ihre persönlichen und arbeitsbezogenen Ressourcen. Das führt dazu, dass sie auch für künftige Arbeitsanforderungen keine Reserve an Arbeitsressourcen zur Verfügung haben (Rudolph et al., 2017). In der gleichen Studie wurde ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Job Crafting in Form von Reduktion von hinderlichen Arbeitsanforderungen gefunden. Bei der Vorhersage von Burnout verhielten sich die Zusammenhänge umgekehrt: Burnout und Reduktion der hinderlichen Arbeitsanforderungen hängen positiv zusammen, während Burnout und Erhöhung der strukturellen Arbeitsressourcen negativ zusammenhängen (Hakanen, Peeters & Schaufeli, 2018).

2.4.2 Arbeitsengagement

Als zweiter Indikator für das Wohlbefinden im Arbeitskontext wird Arbeitsengagement verwendet. Es wird als Resultat des motivationalen Wirkungspfad im Job Demands-Resources Modell gesehen und als positiver, arbeitsbezogener Zustand definiert, der sich aus der Kombination von Vitalität, Hingabe und Absorption (Schaufeli & Bakker, 2004) ergibt. Im Job Demands-Resources Modell kann Arbeitsengagement als Gegenpol von Burnout und damit emotionaler Erschöpfung gesehen werden (Demerouti & Nachreiner, 2019). Vitalität steht für ein hohes Mass an Energie während der Arbeit und die Bereitschaft, sich bei der Arbeit anzustrengen – selbst, wenn Schwierigkeiten auftreten (Demerouti & Nachreiner, 2019). Hingabe ist bei der arbeitenden Person vorhanden, wenn sie ein Gefühl von Wichtigkeit, Inspiration und Herausforderung bei der Arbeitsausführung empfindet. Absorption beschreibt den Zustand von Arbeitenden, die sich mit voller Konzentration in ihre Tätigkeit vertiefen, so dass die Zeit wie im Flug vergeht und sie sich kaum von der Arbeit lösen können (Demerouti & Nachreiner, 2019).

Entlang der Job Demands-Resources Theorie beeinflussen die Arbeitsmerkmale das Arbeitsengagement. Als Prädiktoren wirken einerseits die Arbeitsressourcen (Bakker et al., 2023), andererseits herausfordernde Anforderungen (Crawford, LePine & Rich, 2010). Job Crafting steht mit Arbeitsengagement ebenfalls in einem positiven Zusammenhang (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli & Hetland, 2012).

3 Forschungsfragen und Hypothesen

In Kapitel 3 werden die theoretischen Erkenntnisse aus Kapitel 2 nochmals kurz zusammengefasst, bevor die Forschungsfragen und Hypothesen daraus abgeleitet werden. Der Fokus der Forschungsarbeit liegt auf der proaktiven Arbeitsgestaltung von Selbständigerwerbenden und deren Auswirkung auf das Wohlbefinden. Die Untersuchung soll einen Beitrag zum besseren Verständnis der Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden von Selbständigerwerbenden leisten, indem die Wirkmechanismen von Job Crafting genauer untersucht werden.

Bisher fokussieren viel Forschungsarbeiten auf die direkte Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und Wohlbefinden im Kontext von Selbständigerwerbenden (Stephan, 2018). Wach et al. (2021) argumentieren, dass ein besseres Verständnis zu den vermittelnden Mechanismen zwischen Arbeitsanforderungen und Wohlbefinden einen wichtigen Beitrag zum Verständnis der Stressreaktionen von Selbständigerwerbenden leisten würde. Aufgrund eingangs beschriebener Unterschiede in den Arbeitsanforderungen (siehe Kapitel 2.2.3), können die Ergebnisse zum Wohlbefinden von abhängig Beschäftigten nicht ohne Prüfung auf Selbständigerwerbende übertragen werden (Stephan et al., 2020).

Die **Hauptforschungsfrage** lautet:

Wie hängen Arbeitsmerkmale, Job Crafting und Wohlbefinden bei Selbständigerwerbenden zusammen?

In der Forschungsarbeit wird davon ausgegangen, dass die Selbständigkeit selbst gewählt und damit Ergebnis einer proaktiven, selbstbestimmten Entscheidung ist. Das gibt Selbständigerwerbenden die Chance, ihr Arbeitsumfeld nach ihren Wünschen, Bedürfnissen und Motiven zu gestalten, um so eine optimale Passung zwischen Person und Arbeitsplatz zu schaffen (Baron, 2010; Stephan et al., 2020). Job Crafting ist dabei ein selbstinitiiertes Prozess des aktiven Aufbaus, der Aufrechterhaltung und der Mobilisierung verschiedener persönlicher und kontextbezogener Ressourcen mit dem Ziel, die berufliche Entwicklung zu erleichtern und beruflichen Erfolg zu erreichen (Wilhelm & Hirschi, 2019). Die Forschungsfragen der vorliegenden Arbeit lehnen sich an das um Job Crafting erweiterte Job Demands-Resources Modell an (siehe Abbildung 1; Bakker & Demerouti, 2017), bei dem eine positiv verstärkende Beziehung zwischen Arbeitsressourcen, Arbeitsengagement und

Job Crafting beschrieben wird. Diese baut auf der Annahme auf, dass Job Crafting die Arbeitsressourcen erhöht und sich positiv auf Arbeitsengagement auswirkt. Personen, die bei der Arbeit ein hohes Mass an Vitalität, Hingabe und Absorption empfinden, sind intrinsisch motiviert, ihre Arbeit zu optimieren, indem sie Ressourcen erhöhen und Anforderungen optimieren – also Job Crafting betreiben (Bakker et al., 2023). So schaffen sie im Verlauf der Zeit weitere Ressourcen, die ihnen helfen, mit beruflichen Anforderungen umzugehen. Diese gegenseitig positive Wechselbeziehung besteht sowohl zwischen Arbeitsressourcen und Job Crafting als auch zwischen Arbeitsengagement und Job Crafting.

Abbildung 2 gibt einen Überblick über das Forschungsmodell, bevor im Anschluss die einzelnen Forschungsfragen und Hypothesen erläutert werden.

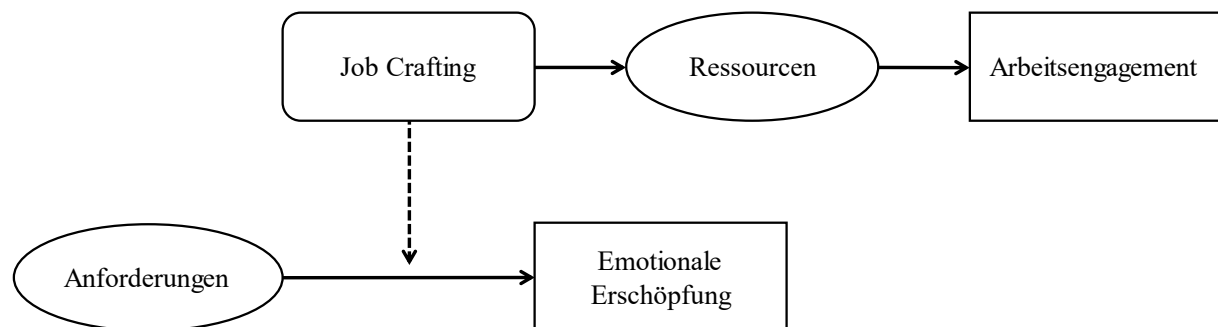


Abbildung 2. Forschungsmodell der vorliegenden Arbeit. Eigene Darstellung.

Selbständigerwerbende sehen sich einerseits mit hohen Anforderungen durch lange Arbeitszeiten, hohe Selbstverantwortung, finanzielle Unsicherheiten und kurzfristige Arbeitseinsätze konfrontiert, andererseits können sie auf die Ressourcen Selbstbestimmung, Einflussmöglichkeiten und Entscheidungshoheit zurückgreifen (Pekruhl & Vogel, 2017). Diese Autonomie hängt stark mit der Arbeitszufriedenheit und dem Unternehmenserfolg zusammen (Benz & Frey, 2008a, 2008b; Prottas, 2008; Schjoedt, 2009), daher sind Selbständigerwerbende motiviert, ihre Autonomie zu erhalten oder zu stärken. Dies kann sich in Job Crafting-Aktivitäten zur Erhöhung der strukturellen Ressourcen ausdrücken. Es kann davon ausgegangen werden, dass Arbeitsengagement eine entscheidende Voraussetzung für proaktives und innovatives Handeln in diesem Arbeitskontext bildet (Gorgievski & Stephan, 2016).

Im Vergleich zu abhängig Beschäftigten fehlen Selbständigerwerbenden Feedback und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleg*innen (Fernet et al., 2016).

Gleichzeitig gilt soziale Unterstützung durch die Familie und das berufliche Netzwerk als wichtige Ressource bei Selbständigkeit (Vaag et al., 2014). Daraus kann geschlossen werden, dass der Aufbau respektive die Pflege eines sozialen Unterstützungsnetzwerks für Selbständigerwerbende einen wichtigen Bestandteil ihrer Job Crafting-Aktivitäten bilden.

Tims, Bakker und Derks (2013) untersuchten in ihrer Studie wie Arbeitnehmende ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch Job Crafting beeinflussen. Sie fanden heraus, dass Job Crafting-Aktivitäten die Arbeitsressourcen positiv beeinflussen. Die Erhöhung der Arbeitsressourcen hatte wiederum einen positiven Einfluss auf das Arbeitsengagement respektive reduzierte Burnout. Obwohl die Job Crafting-Aktivitäten keinen direkten Einfluss auf die Arbeitsanforderungen zeigten, resultierte aus der *Erhöhung herausfordernder Anforderungen* doch ein positiver Effekt auf das Wohlbefinden in Form von Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit und weniger Burnout. Das bestätigt auch die Untersuchung von Oprea, Barzin, Virgă, Iliescu und Rusu (2019), in der anhand von Job Crafting-Trainings aufgezeigt werden konnte, dass Arbeitnehmende erfolgreich darin geschult werden können, ihre eigenen Arbeitsressourcen und Arbeitsanforderungen durch Job Crafting zu beeinflussen. Die Schulungen zeigten eine positive Wirkung auf das Arbeitsengagement und reduzierten Burnout.

Angelehnt an die Studie von Tims, Bakker und Derks (2013) und aus den theoretischen Überlegungen leiten sich Forschungsfrage 1 sowie die dazugehörigen Hypothesen ab.

Forschungsfrage 1: Wie beeinflussen die verfügbaren Ressourcen den Zusammenhang zwischen Job Crafting und Arbeitsengagement?

H1.a: Im Arbeitskontext von Selbständigerwerbenden mediert *soziale Unterstützung* den positiven Zusammenhang zwischen *Erhöhung sozialer Unterstützung* (Job Crafting) und *Arbeitsengagement*.

H4.b: Im Arbeitskontext von Selbständigerwerbenden mediert *Autonomie* den positiven Zusammenhang zwischen *Erhöhung struktureller Ressourcen* (Job Crafting) und *Arbeitsengagement*.

Die Pufferhypothese der Job Demands-Resources Theorie besagt, dass Arbeitsressourcen den Einfluss von Arbeitsanforderungen auf emotionale Erschöpfung

abschwächen können (Bakker et al., 2023). Dies wird vor allem mit der veränderten Bewertung der Anforderungen begründet. Stehen gleichzeitig zu hohen Anforderungen hohe Ressourcen zur Verfügung, werden die Anforderungen weniger belastend bewertet (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005), wobei Autonomie die stärkste abschwächende Wirkung, vor sozialer Unterstützung und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zeigt (Xanthopoulou et al., 2007). Aufgrund der theoretisch begründeten Annahme, dass Job Crafting die Ressourcen stärkt und Ressourcen eine abschwächende Wirkung auf den Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung haben, leiten sich Forschungsfrage 2 sowie die dazugehörigen Hypothesen ab.

Forschungsfrage 2: Wie beeinflussen Job Crafting den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung?

H3.a: Im Arbeitskontext von Selbständigerwerbenden moderiert *die Erhöhung von Ressourcen* (Job Crafting) den Zusammenhang zwischen *quantitativen Anforderungen* und *emotionaler Erschöpfung*, indem sie den Zusammenhang abschwächt.

H3.b: Im Arbeitskontext von Selbständigerwerbenden moderiert *die Erhöhung von Ressourcen* (Job Crafting) den Zusammenhang zwischen *Unsicherheit* und *emotionaler Erschöpfung*, indem sie den Zusammenhang abschwächt.

4 Methodik

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen der Forschungsarbeit vorgestellt. Zunächst wird das quantitative Untersuchungsdesign, danach das eingesetzte Erhebungsinstrument, die Datenerhebung, der Zugang zum Feld, die Datenbereinigung sowie die Stichprobe beschrieben, bevor das Kapitel mit der Erläuterung der Datenauswertung abgeschlossen wird.

4.1 Untersuchungsdesign

In der vorliegenden Forschungsarbeit wurde ein quantitatives Untersuchungsdesign gewählt, um die Forschungsfragen zu beantworten und die aus der Theorie abgeleiteten Hypothesen zu überprüfen. Das Forschungsinteresse liegt auf den Zusammenhängen zwischen gut definierten Konstrukten, weshalb sich ein quantitatives Vorgehen für die Untersuchung anbietet. Wie Döring und Bortz (2016) schreiben, können theoriegeleitete Hypothesen mit quantitativen Methoden überprüft werden, wenn für die theoretischen Konstrukte operationalisierbare und messbare Indikatoren zur Verfügung stehen. Dies ist,

wie in Kapitel 4.2 beschrieben, für die vorliegende Studie der Fall. Entsprechend wurde als Erhebungsinstrument ein standardisierter Fragebogen erstellt, der sich mehrheitlich aus validierten Skalen zusammensetzt, welche die interessierenden psychologischen Konstrukte abbilden. Dieses Vorgehen bietet den Vorteil, dass es ein zuverlässiges und valides Messinstrument sicherstellt sowie die Qualität und Glaubwürdigkeit der Forschungsergebnisse erhöht (Döring & Bortz, 2016). Ein weiterer Grund für eine quantitative Untersuchung ist die Anwendung der theoretischen Überlegungen auf eine Zielgruppe, bei der zu den Zusammenhängen zwischen Arbeitsmerkmalen und psychischer Gesundheit noch wenig bekannt ist (Stephan & Roesler, 2010).

Das Untersuchungsdesign wird Abbildung 3 visuell dargestellt. In einem ersten Schritt wurden auf Basis der theoretischen Überlegungen geeignete Messinstrumente zur Operationalisierung der interessierenden Konstrukte in der Literatur gesucht. Bei der Auswahl achtete die Autorin neben qualitativen Gütekriterien und Aktualität vor allem darauf, dass die Instrumente möglichst gut auf den Kontext von Selbständigerwerbenden übertragbar sind. In einem Pretest wurde das Erhebungsinstrument deshalb nicht nur auf Verständlichkeit und Funktionsfähigkeit geprüft, sondern auch auf die inhaltliche Anwendbarkeit auf den Arbeitsalltag von Selbständigerwerbenden getestet. Das führte zu einigen Anpassungen in den Frageformulierungen. Auf diese wird in Kapitel 4.2.1 genauer eingegangen.

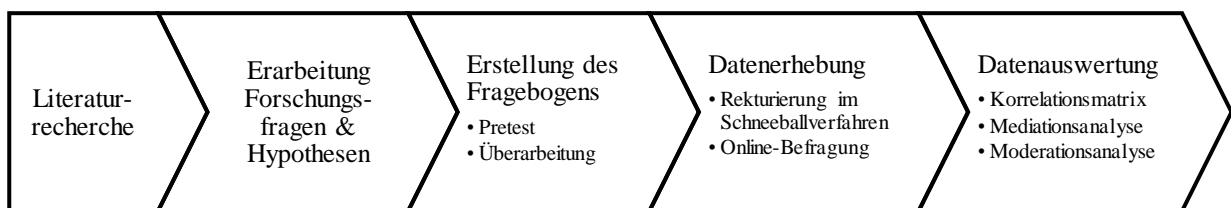


Abbildung 3. Untersuchungsdesign der Forschungsarbeit. Eigene Darstellung.

Die Online-Befragung war während sechs Wochen zugänglich. Die Erhebungsphase wurde nach drei Wochen verlängert, um die Chancen für eine umfangreichere Stichprobe zu verbessern. Nach Abschluss der Feldphase wurden die Daten bereinigt und aufbereitet. Die Datenauswertung erfolgte einerseits deskriptiv, andererseits wurden Hypothesen anhand von Mediations- und Moderationsanalysen getestet.

4.1.1 *A priori Bestimmung des Stichprobenumfangs*

Um den notwendigen Stichprobenumfang zu berechnen, wurden zwei a priori Poweranalysen mit G*Power (Version 3.1; Faul, Erdfelder, Buchner & Lang, 2009) durchgeführt. Sowohl Mediations- als auch Moderationsanalysen bauen auf linearen Regressionsmodellen auf, weshalb Cohen's f^2 als Mass für die Effektstärke eingesetzt wurde. Cohen (1988) unterteilt die Effektstärken als Orientierungshilfe für die Sozialwissenschaften in drei Stufen: Ein $f^2 = 0.02$ entspricht einem schwachen Effekt, ein $f^2 = 0.15$ entspricht einem mittleren und ein $f^2 = 0.35$ einem starken Effekt.

Die a priori Bestimmung des Stichprobenumfangs für die Mediationsanalysen wurde anhand der Anleitung von Baltes-Götz (2017) durchgeführt. Der Autor beschreibt, dass Cohen (1988) als Standardwert für die Teststärke 0.8 empfiehlt. Diese Empfehlung wurde für die Forschungsarbeit übernommen, um den zu erwartenden minimalen Stichprobenumfang in einem praktikablen Rahmen zu halten. Selbständigerwerbende gelten als schwer erreichbare Zielgruppe (Schonfeld & Mazzola, 2015) und im Rahmen einer Masterarbeit stehen nur begrenzte Ressourcen für die Rekrutierung zur Verfügung. Für die Eingabe der Werte in G*Power wurde die Teststärke wie folgt angepasst: Für die Durchführung der Mediationsanalyse werden zwei separate statistische Tests verwendet. Deshalb müssen zwei Tests die jeweils falsche Nullhypothese ablehnen, damit ein vorhandener Mediationseffekt signifikant wird (Baltes-Götz, 2017). Deshalb ist für jeden Einzeltest eine Teststärke von rund 0.89 erforderlich ($0.89^2 = 0.80$). Für die Regressionskoeffizienten wird aufgrund der bisherigen empirischen Befunde zu den Zusammenhängen von Job Crafting mit Arbeitsressourcen und -anforderungen sowie Arbeitsengagement und emotionaler Erschöpfung von einem mittleren Effekt ausgegangen. Als Testfamilie wurden t-Tests, als statistischer Test die lineare multiple Regression (fixed Model, single regression coefficient) und als Testtyp die a priori-Analyse ausgewählt. Die G*Poweranalyse ergab bei einer Effektstärke von $f^2 = 0.15$, einem Alphaniveau von 0.05 und einer angestrebten Teststärke von 0.89 bei einem zweiseitigen Test ein minimaler Stichprobenumfang von 70 Teilnehmenden.

Für Moderationsanalysen wird in G*Power das partielle Eta-Quadrat beigezogen, um die geschätzte Effektstärke zu bestimmen. Einfachheitshalber wurde deshalb der Stichprobenumfangsrechner für Moderationsanalysen von Hemmerich (2020) verwendet. Für die Analyse wurde analog zu den Überlegungen der Mediationsanalyse mit einer

mittleren Effektstärke ($R^2=.13$, entspricht einem f^2 von 0.15), einem Alphaniveau von 0.05 und einer Teststärke von 0.8 gerechnet. Da die Berechnung einfacher Moderationsmodelle ohne Kovariate vorgesehen war, ergab sich ein minimaler Stichprobenumfang von 77.

4.2 Erhebungsinstrument

Der Fragebogen wurde in EFS-Survey von Tivian in der Version Spring 2023 programmiert. EFS-Survey von Tivian ist die von der Fachhochschule Nordwestschweiz zur Verfügung gestellte Online-Umfrage-Software. Sie ermöglicht Befragungen unter Einhaltung der in der Europäischen Union geltenden Datenschutzbestimmungen und eine einfache Umsetzung anhand einer breiten Palette an gängigen Fragetypen.

Um die Beantwortung der Forschungsfragen und die Überprüfung der Hypothesen zu ermöglichen, sollten alle relevanten theoretischen Konstrukte in das Erhebungsinstrument integriert werden. Die validierten Operationalisierungen der theoretischen Konstrukte wurden mittels Literaturrecherche ausgewählt. Da das Forschungsmodell auf das Job Demands-Resources Modell aufbaut, wurden die Arbeitsmerkmale in den Kategorien Arbeitsressourcen (soziale Unterstützung und Autonomie) und Arbeitsanforderungen (quantitative Anforderungen und Unsicherheit) erfasst. Als Indikatoren für das Wohlbefinden im Arbeitskontext wurde einerseits das Arbeitsengagement andererseits die emotionale Erschöpfung gemessen. Die Verhaltensweisen zur proaktiven Arbeitsgestaltung wurden durch Job Crafting abgebildet, bevor zum Schluss Fragen zur Demografie (Alter, Geschlecht, Dauer Selbständigkeit) und dem betrieblichen Umfeld (Arbeitszeit, Arbeitsplatz, Branche, Rechtsform, Anzahl Mitarbeiter*innen) gestellt wurden. Tabelle 1 bietet eine Übersicht über die verwendeten Skalen. In der Spalte *Autor*innen* ist die Autorenschaft der jeweils deutschen Version der Skala aufgeführt. Die originalen Items zu *Autonomie* sind dem Work Design Questionnaire von Morgeson und Humphrey (2006) entnommen. Die originalen Items zu *sozialer Unterstützung*, *quantitativen Anforderungen* und *Unsicherheit* entstammen dem Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ) von Kristensen, Hannerz, Høgh und Borg (2005). Die Items zu *Job Crafting* wurden von Tims, Bakker und Derks (2012) entwickelt. Die Skala zu *Arbeitsengagement* entstammt der Kurzversion der Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2004) und die Items zu *emotionaler Erschöpfung* haben ihren Ursprung im Maslach Burnout Inventar (Maslach & Jackson, 1981).

Tabelle 1
*Im Fragebogen eingesetzte Skalen mit Beispielimens und den Autor*innen der deutschen Versionen*

Konstrukt	Skala	Beispielimens	Autor*innen
Ressourcen	Autonomie	<i>Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.</i>	Stegmann et al. (2010)
	Soziale Unterstützung	<i>Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg:innen?</i>	Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann (2006)
Anforderungen	quantitative Anforderungen	<i>Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?</i>	Nübling et al. (2006)
	Unsicherheit	<i>Machen Sie sich Sorgen, dass neue Technologien Sie überflüssig machen?</i>	Nübling et al. (2006)
proaktive Arbeitsgestaltung	Job Crafting	<i>Ich versuche mich selbst professionell weiterzuentwickeln.</i>	Lichtenthaler & Fischbach (2016)
Wohlbefinden	Arbeitsengagement	<i>Ich bin von meiner Arbeit begeistert.</i>	Schaufeli & Bakker (2004)
	emotionale Erschöpfung	<i>Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.</i>	Kaschka, Korczak & Broich (2011)

Alle Konstrukte wurden auf einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 bis 5 erfasst. Je nach Fragestellung war die Antwort-Skala beschriftet mit *1 (nie/sehr selten), 2, 3, 4, 5 (sehr oft)* oder *1 (trifft gar nicht zu), 2, 3, 4, 5 (trifft völlig zu)*. Alle für die Auswertung notwendigen Items wurden im Online-Tool als Pflichtfrage markiert. Die beschreibenden Angaben zum Unternehmen und zur Demografie der Unternehmer*innen konnten mehrheitlich freiwillig ausgefüllt werden. Bei Interesse stehen Screenshots des vollständigen Fragebogens im Anhang zur Verfügung (siehe Anhang A).

4.2.1 Pretest

Bevor die Befragung in die Feldphase ging, wurde sie in drei Phasen pilotiert. Als erstes wurde der Fragebogen von vier Personen darauf geprüft, ob die Struktur logisch und sprachlich alles verständlich ist. Ausserdem prüften die Testpersonen die technische Funktionstüchtigkeit des Online-Fragebogens auf mobilen Endgeräten und auf dem Desktop. In der zweiten Phase wurde ein kognitives Interview mit einer Person aus der Zielgruppe durchgeführt. Die Person klickte sich durch die Befragung und kommentierte laut, ob die Fragestellungen nachvollziehbar sind, ob verständlich ist, was von den Befragten verlangt wird, ob sich die Fragen auf den Arbeitsalltag von Selbständigerwerbenden übertragen lassen und ob sich die Befragung insgesamt stimmig für Selbständigerwerbende anfühlt. In der letzten Phase wurden die Anpassungen aus Pilotphase eins und zwei abschliessend von zwei Personen getestet, bevor die Feldphase gestartet wurde. Aufgrund der Rückmeldungen aus dem Pretest wurden am Fragebogen einige Anpassungen vorgenommen. So wurde z.B. die Anzahl Items bei den quantitativen Arbeitsanforderungen von fünf auf vier gekürzt und

einzelne Frageformulierungen leicht angepasst. Alle vorgenommenen Anpassungen an den Originalitems können anhand der Tabelle 2 nachvollzogen werden.

Tabelle 2
Vorgenommene Änderungen am Fragebogen für eine bessere Passung der Items auf die Zielgruppe

Skala	Item (originale Formulierung)	Items (angepasste Formulierung)
quantitative Anforderungen	Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	Wie oft kommt es vor, dass Sie <i>unter Zeitdruck</i> arbeiten?
	Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?	... Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo arbeiten?
	Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	... Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?
	Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	gelöscht
	Müssen Sie Überstunden machen?	... Sie länger arbeiten, als von Ihnen geplant (Überstunden machen)?
Unsicherheit	Machen Sie sich Sorgen, dass... Sie arbeitslos werden?	Machen Sie sich Sorgen, dass... <i>Sie zu wenig bezahlte Aufträge erhalten ?</i>
	Es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	Es schwierig für Sie wäre, <i>eine Anstellung zu finden, wenn Sie die Selbständigkeit aufgeben</i>
	Machen Sie sich Sorgen, dass... Man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	Machen Sie sich Sorgen, dass... <i>Sie im Pensionsalter nicht genügend Geld angespart haben werden, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren ?</i>
	Ihre Arbeitszeiten gegen Ihren Willen verändert werden (z.B. Arbeitstage, Schichtpläne, Arbeitsbeginn und -ende)?	<i>Ihre finanziellen Reserven nicht ausreichen, um zwei Monate ohne Lohn auszukommen?</i>
	Ihr Lohn / Gehalt verringert werden könnte?	gelöscht
Soziale Unterstützung	Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg:innen?	Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung <i>von folgenden Personen ?</i> Mitgründer*in Kooperationspartner*innen Berufskolleg*innen Lebenspartner*in Kund*innen Andere (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)
	Wie oft sind Ihre Kolleg:innen bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	Wie oft sind <i>folgende Personen</i> bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören? Mitgründer*in Kooperationspartner*innen Berufskolleg*innen Lebenspartner*in Kund*innen Andere (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)
Erhöhung soziale Ressourcen	Ich bitte meine*n Vorgesetzte*n mich zu coachen.	Ich bitte <i>jemanden aus meinem Umfeld</i> , mich zu coachen.
	Ich frage meine*n Vorgesetzte*n, ob er/sie mit meiner	Ich frage meine <i>Kund*innen</i> , ob sie mit meiner
	Ich schaue auf meine*n Vorgesetzte*n, um Inspiration	Ich schaue auf <i>Personen aus meinem Umfeld</i> , um
	Ich bitte andere um Feedback bezüglich meiner	Ich bitte <i>Personen aus meinem Umfeld</i> um
	Ich bitte meine Kolleg*innen um Rat.	Ich bitte <i>Personen aus meinem Umfeld</i> um Rat.
Erhöhung der herausfordernden Anforderungen	Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll, ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiter*in.	Wenn sich ein interessantes Projekt <i>anbietet, greife ich manchmal zu, auch wenn es sich finanziell nicht lohnt.</i>

Die Umformulierungen hatten das Ziel, inhaltlich eine bessere Passung auf die Zielgruppe zu erreichen. Bei der Erfassung der Unsicherheit wird im COPSOQ zum Beispiel folgende Frage gestellt: *Machen Sie sich Sorgen, dass es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?* Damit die Frage besser auf die

Arbeitssituation von Selbständigerwerbenden passt, wurde Sie wie folgt umformuliert:
Machen Sie sich Sorgen, dass es schwierig für Sie wäre, eine Anstellung zu finden, wenn Sie die Selbständigkeit aufgeben würden?

4.3 Datenerhebung

Die Datenerhebung wurde per Online-Befragung durchgeführt. Eine Teilnahme an der Befragung war im Zeitraum zwischen 19. Februar 2024 und 2. April 2024 möglich. Die Teilnehmer*innen griffen über einen anonymen Link auf die Online-Befragung zu, wo sie auf der ersten Seite erneut (wie auch schon im Einladungsschreiben) über Inhalt und Zweck der Befragung informiert wurden. Auf der zweiten Seite stimmten sie dem Umgang mit ihren Daten und der freiwilligen Teilnahme aktiv zu. Danach folgten die Fragen zu den Arbeitsmerkmalen, Job Crafting und Wohlbefinden, bevor einige Angaben zu ihrer Person und ihrem Unternehmen erfragt wurden. Nach dem ersten und zweiten Drittel der Fragen wurde zur Motivation der Zwischenstand kommuniziert: „Einen Drittel der Fragen haben Sie bereits beantwortet – bleiben Sie dran!“ Die Items jedes Fragebogenteils wurden in einer randomisierten Reihenfolge dargestellt, um einem möglichen Reihenfolgeeffekt vorzubeugen. Jeder Frageblock wurde mit einer offenen Frage abgeschlossen, die es den Befragten ermöglichte, Ergänzungen oder Kommentare zum gerade beendeten Frageblock anzufügen. Beispielfhaft wird hier die offene Frage nach dem Ressourcenblock angefügt: „Möchten Sie zu den soeben beantworteten Fragen etwas ergänzen? Wenn es weitere Merkmale Ihrer Selbständigkeit gibt, die Ihnen Freude bereiten oder Ihnen Energie geben, können Sie diese hier gerne kurz umschreiben.“ In ähnlicher Weise konnten die Befragten am Fragebogenende abschliessende Anmerkungen, Feedback oder Ergänzungen einfügen. Sie wurden darauf hingewiesen, dass Sie auf die Kommentare in der Befragung keine Antworten erhalten.

Die Möglichkeit für eine persönliche Kontaktaufnahme per E-Mail, falls eine Antwort von der Autorin gewünscht ist, hat niemand in Anspruch genommen. Nach den abschliessenden Anmerkungen konnten die Befragten freiwillig ihre E-Mail-Adresse zur Teilnahme an der Verlosung angeben. Die E-Mail-Adressen wurden separat von den Antworten als Liste exportiert, ausschliesslich für die Verlosung der drei Einkaufsgutscheine im Wert von je 50 Franken (CHF) verwendet und danach gelöscht. Vorbereitend wurden für die Verlosung alle E-Mail-Adressen in der Liste durchnummeriert. Danach wurden anhand

eines Online-Zufallsgenerators drei Gewinner*innen ausgewählt. Die Gewinner*innen wurden persönlich per E-Mail informiert und die Gutscheine per Post zugestellt.

Der Vorteil der Online-Befragung war die einfache Zugänglichkeit für die Teilnehmenden und das unkomplizierte Teilen des Befragungslinks im persönlichen Netzwerk. Die gesammelten Antworten waren für die Autorin über die Exportfunktion im Online-Tool jederzeit zugänglich. Ein Nachteil dieser Verteilungsform war, dass keine direkte Interaktion zwischen Befragten und Befragenden entstand und so weder das Einhalten der Instruktionen kontrolliert (Hussy, Schreier & Echterhoff, 2010) noch auf allfällige Unklarheiten eingegangen werden konnte. Um dem entgegenzuwirken wurde der Fragebogen in einem Pretest auf Verständlichkeit geprüft; es stand eine E-Mail-Adresse als Kontakt für allfällige Rückfragen zur Verfügung und nach jedem Frageblock hatten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, Ergänzungen oder Kommentare in ein offenes Antwortfeld einzutragen.

4.4 Zugang zum Feld

Die Zielgruppe der Untersuchung definiert sich über die selbständige Erwerbstätigkeit. Der Fragebogen stand ausschliesslich auf Deutsch zur Verfügung. Auf weitere Ein- oder Ausschlusskriterien hat die Autorin bewusst verzichtet, um die Chance auf eine möglichst umfangreiche Stichprobe zu erhöhen. Da es sich bei Selbständigerwerbenden nicht um eine homogene Gruppe handelt (Pekruhl & Vogel, 2017), ist der Zugang zur Zielgruppe erschwert. Mit einer Rekrutierung im Schnellballverfahren (Goodman, 1961) sollte diese Hürde überwunden werden. Über persönliche Kontakte der Autorin sowie über Netzwerk-Kontakte (z.B. Macherinnen Schweiz) wurden die Einladungen zur Teilnahme an der Befragung initial verteilt. Der Teilnahme-Link wurde per E-Mail, per Messenger-Dienst und über LinkedIn zur Verfügung gestellt. Die angeschriebenen Personen wurden gebeten, den Link in ihrem persönlichen Umfeld zu teilen. Die so erreichten Personen wurden wiederum motiviert, den Teilnahme-Link weiter zu teilen. So wurde in einem mehrstufigen Schneeballverfahren die Zielgruppe angeschrieben.

Da es beim Schneeballverfahren aufgrund der Vorauswahl der ersten Kontaktpersonen zu Verzerrungen kommen kann (Döring & Bortz, 2016), wurde versucht, die Erstkontakte möglichst breit zu streuen. Einerseits wurden dafür die in Tabelle 3 aufgeführten Berufs- und Wirtschaftsverbände sowie Netzwerke angeschrieben, die den Kontakt zu stark vertretenen

Berufsgruppen innerhalb der Selbständigerwerbenden in der Schweiz sicherstellen sollten. Andererseits wurden Kontakte aus dem persönlichen Umfeld der Autorin direkt eingeladen oder als Multiplikator*innen angesprochen. Im Weiteren wurde ein Post auf dem persönlichen LinkedIn-Profil der Autorin gemacht.

Tabelle 3

Auflistung der angeschriebenen Netzwerke und Wirtschaftsverbände als mögliche Kontakte zur Zielgruppe der Befragung

Zugang zur Zielgruppe	Region
Impact Hub	Zürich, Bern, Basel
Female Founders Netzwerk	Schweiz
Macherinnen Schweiz	Luzern, Zürich, Bern, Aargau, St. Gallen
Standortförderung Wirtschaft	Baselland, Oftringen/Rothrist/Zofingen, Olten
Juristenverein	Schweiz
Venturelab	Schweiz
Startupticker	Schweiz

Zum Erfolg führten vor allem die persönlichen Kontakte. Die Autorin konnte in ihrem erweiterten persönlichen Umfeld rund 30 Selbständigerwerbende und 20 Multiplikator*innen anschreiben. Zusätzlich hat ein Post auf dem persönlichen LinkedIn Profil der Autorin bis zum Teilnahmeschluss am 2. April 2024 zu 1196 Impressionen geführt. Die ursprünglich angedachte primäre Rekrutierungsquelle über verschiedene Netzwerke führte nicht zum erhofften Erfolg. Insgesamt wurden 15 Netzwerkkontakte (siehe Tabelle 3) angeschrieben, woraus sich zwei produktive Interaktionen ergaben. Dankenswerterweise hat die *Wirtschaftsförderung Region Olten* den Hinweis zur Online-Befragung mit dem Teilnahmelink in ihrem Newsletter Ende März veröffentlicht. Aus diesem Grund wurde die Feldphase bis anfangs April verlängert. Von der *Wirtschaftsförderung Oftringen Rothrist Zofingen* war die Antwort ebenfalls unterstützend, indem die Kontaktperson selbst an der Befragung teilnahm. Eine Weiterverteilung der Online-Befragung im Netzwerk war meistens aufgrund von Datenschutzbedenken, zu vielen studentischen Anfragen oder fehlendem Interesse nicht möglich. Ein Erreichen des angestrebten Stichprobenumfangs wie in Kapitel 4.1.1 beschrieben wurde deshalb erschwert.

4.5 Datenbereinigung

Insgesamt haben 90 Personen begonnen, den Online-Fragebogen auszufüllen, 72 Personen haben ihn beendet. Die Abbruchquote liegt damit bei 20 %. Ein Blick auf die Angaben der 18 Personen, die abgebrochen haben, zeigt, dass alle bereits bei der

Einverständniserklärung, spätestens bei der ersten Frage nach den Arbeitsanforderungen ihre Teilnahme beendet haben. Nur eine Person hat im späteren Verlauf des Fragebogens abgebrochen.

Alle für die Überprüfung der Hypothesen notwendigen Fragen waren als Pflichtfragen eingestellt. Von der Pflicht ausgeschlossen waren die demografischen Angaben, die offenen Textfelder für Anmerkungen und die Angabe der E-Mail-Adresse für die Verlosung. Bei allen Fragen bestand die Möglichkeit, „keine Angabe“ anzukreuzen, falls jemand ein Item nicht beantworten wollte oder konnte. Bei den demografischen Angaben nutzten einige Befragte die Möglichkeit, einzelne Fragen unbeantwortet zu lassen. Dies führte nicht zu einem Ausschluss aus der Stichprobe. Nach der Bereinigung standen 72 vollständige Antwortsets als Datengrundlage für die Analyse zur Verfügung.

4.6 Stichprobe

Die Stichprobe umfasst 72 Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens zwei Stunden pro Woche einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Die durchschnittliche Arbeitszeit für die Selbständigkeit beträgt 36.8 Stunden ($SD = 15.14$). Ein Grossteil ($n=55$) der Befragten arbeitet zwischen 21 und 50 Stunden pro Woche für die Selbständigkeit, wobei 6 Personen angeben, über 51 Stunden pro Woche und 10 Personen weniger als 21 Stunden pro Woche für die Selbständigkeit zu arbeiten.

Bei der Frage nach dem Geschlecht gaben 45 Personen *weiblich* an, 26 *männlich* und eine Person *keine Angabe*. Wie in Tabelle 4 ersichtlich, sind mehr als zwei Drittel der Befragten zwischen 31 und 50 Jahre alt, gut ein Viertel ist älter als 51 Jahre und nur zwei Personen in der Stichprobe sind jünger als 31 Jahre. Eine Person hat ihr Alter nicht angegeben. Bei der Frage nach der Dauer der Selbständigkeit gaben 12 Personen an, seit weniger als zwei Jahren selbständig zu sein. Der Grossteil der Befragten ist seit mehr als zwei Jahren selbständig, wobei 21 Personen angeben, seit mehr als 10 Jahren selbständig zu sein. Eine Person gab die Dauer ihrer Selbständigkeit nicht an.

Tabelle 4
Demografische Merkmale der Stichprobe

Merkmal	Ausprägung	Häufigkeit	Prozent
Geschlecht	weiblich	45	63
	männlich	26	36
	keine Angabe	1	1
	Gesamt	72	100
Alter	< 31	2	3
	31 bis 40	29	40
	41 bis 50	21	29
	51 bis 60	14	19
	> 60	5	7
	keine Angabe	1	1
Gesamt	72	100	
Dauer Selbständigkeit	< 2 Jahre	12	17
	ab 2 bis 5 Jahre	14	19
	ab 5 bis 10 Jahre	24	33
	> 10 Jahre	21	29
	keine Angabe	1	1
	Gesamt	72	100

Tabelle 5 gibt eine Übersicht über die betrieblichen Merkmale der Stichprobe. Sie zeigt auf, dass eine Mehrheit das eigene Unternehmen allein führt. 15 Personen aus der Stichprobe geben an, das Unternehmen zu zweit zu führen, während acht Befragte angeben, zu dritt als Inhaber*innen zu fungieren und in sechs Fällen sind mehr als drei Personen Inhaber*innen des Unternehmens. Inhaber*in steht je nach Rechtsform für Gesellschafter*innen, Aktionär*innen und Mitglieder des Vorstands, Stiftungsrats, Verwaltungsrats. In den Fällen, in denen mehr als drei Personen als Inhaber*in angegeben wurden, handelt es sich in zwei Fällen um Vereine, in zwei Fällen um Aktiengesellschaften, in einem Fall um eine GmbH und in einem Fall um eine einfache Gesellschaft. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, keine Angestellten zu haben. Ein Viertel gibt an, zwischen einer und vier Personen zu beschäftigen. Knapp ein Fünftel beschäftigt mehr als 4 Mitarbeitende. Die Stichprobe zeigt eine vielfältige Verteilung über verschiedene Branchen hinweg wie z.B. gestalterische Berufe, Berufe im Gesundheitswesen, Coaching und Beratung sowie Baugewerbe und Landschaftspflege.

Tabelle 5
Betriebliche Merkmale der Stichprobe

Merkmal	Ausprägung	Häufigkeit	Prozent
Anzahl Inhaber*innen	alleine	43	60
	zu zweit	15	21
	zu dritt	8	11
	mehr als drei Personen	6	8
	Gesamt	72	100
Anzahl Mitarbeitende	keine	40	56
	1 bis 4	18	25
	> 4	14	19
	Gesamt	72	100
Rechtsform	Einzelunternehmen	29	40
	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	22	31
	Aktiengesellschaft (AG)	11	15
	Kollektiv	6	8
	Verein	2	3
	Andere Rechtsform	2	3
	Gesamt	72	100
Branche	Gestalterische Berufe	19	26
	Gesundheitswesen	13	18
	Coaching & Beratung	11	15
	Baugewerbe & Landschaftspflege	9	13
	Sozialwesen	5	7
	technische Berufe	4	6
	Körper- & Schönheitspflege	4	6
	Andere Berufe	6	8
	keine Angabe	1	1
Gesamt	72	100	

Nach der Beschreibung der Stichprobe werden im folgenden Kapitel die einzelnen statistischen Verfahren der Datenauswertung erläutert.

4.7 Datenauswertung

Für die Analyse wurden die Befragungsdaten in das Statistikprogramm SPSS Statistics 29 von IBM übertragen. Nach der Datenbereinigung wurden die Daten für die Analyse aufbereitet. Danach wurde zunächst eine Reliabilitätsanalyse berechnet, bevor die statistischen Verfahren durchgeführt wurden. Für einen Überblick über die Daten wurde eine Korrelationsmatrix ausgegeben. Zur Beantwortung der Forschungsfrage 1 wurden Mediationsanalysen und für Forschungsfrage 2 Moderationsanalysen berechnet. Im Folgenden wird das Vorgehen bei der Durchführung der statistischen Methoden kurz umschrieben.

4.7.1 Reliabilitätsanalyse

Zur Bestimmung der internen Konsistenz der Skalen wurden Reliabilitätsanalysen berechnet. Sie ermöglichen eine Überprüfung der Zuverlässigkeit der der Skalen bei Anwendung im Kontext von Selbständigerwerbenden. Tabelle 6 zeigt *Cronbachs Alpha* (α) pro Skala als häufig verwendetes Mass für die interne Konsistenz (Döring & Bortz, 2016).

Tabelle 6
Reliabilität der erfassten Skalen

Skala	Anzahl Items	N	a	Antwortskala
<i>Arbeitsanforderungen</i>				
quantitative Anforderungen	4	72	0.76	<i>a</i>
Unsicherheit	5	67	0.70	<i>b</i>
<i>Arbeitsressourcen</i>				
Autonomie	6	72	0.75	<i>b</i>
soziale Unterstützung	2	71	0.76	<i>a</i>
<i>proaktive Arbeitsgestaltung</i>				
Job Crafting	15	65	0.76	<i>b</i>
<i>Indikatoren für die Gesundheit</i>				
Emotionale Erschöpfung	5	72	0.83	<i>a</i>
Arbeitsengagement	9	69	0.90	<i>a</i>

Anmerkung : 5-stufige Likert-Skala, **a**: 1=*nie/fast nie* bis 5=*immer* , **b**: 1=*trifft gar nicht zu* bis 5=*trifft völlig zu*; N entspricht der Anzahl gültiger Fälle (listenweiser Ausschluss)

Die Cronbachs Alpha Werte der Skalen reichen von $\alpha=0.70$ bei *Unsicherheit* und $\alpha=0.90$ bei *Arbeitsengagement*. Damit können alle Werte als akzeptabel bis hervorragend interpretiert werden (Streiner, 2003).

Tabelle 7
Reliabilitätsanalyse der Job Crafting-Dimensionen

Item	α	TS	α_n
<i>Erhöhung struktureller Ressourcen</i>	.56		
Ich versuche meine beruflichen Fähigkeiten weiter zu entwickeln.		.59	.34
Ich versuche, mich selbst professionell weiter zu entwickeln.		.62	.29
Bei der Arbeit versuche ich, neue Dinge zu lernen.		.50	.39
Ich nutze meine Fähigkeiten bei der Arbeit voll aus.		.28	.53
Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.		-.19	.77
<i>Erhöhung sozialer Ressourcen</i>	.61		
Ich bitte jemanden aus meinem Umfeld, mich zu coachen.		.42	.52
Ich frage meine Kund*innen, ob sie mit meiner Arbeit zufrieden sind.		.13	.66
Ich schaue auf Personen aus meinem Umfeld, um Inspiration für meine Arbeit zu erhalten.		.34	.56
Ich bitte Personen aus meinem Umfeld um Feedback bezüglich meiner beruflichen Leistung.		.51	.46
Ich bitte Personen aus meinem Umfeld um Rat.		.43	.53
<i>Erhöhung herausfordernder Anforderungen</i>	.59		
Wenn sich ein interessantes Projekt anbietet, greife ich manchmal zu, auch wenn es sich		.20	.63
ausprobiert.		.33	.55
Wenn die Arbeitsbelastung gering ist, sehe ich das als Möglichkeit neue Projekte zu beginnen.		.34	.54
Ich übernehme regelmässig Sonderaufgaben ohne dafür ein zusätzliches Gehalt zu beziehen.		.40	.50
Ich suche in meinen Tätigkeiten die Herausforderungen.		.51	.45

Anmerkung: TS = Trennschärfekoeffizient, α_n = Cronbach's Alpha, wenn Item gelöscht

Da die Job Crafting-Dimensionen in die Hypothesen einfließen, wurde die interne Konsistenz auch pro Dimension berechnet. Die Werte reichen von $\alpha = 0.56$ bei der Erhöhung struktureller Ressourcen, $\alpha = 0.59$ bei der Erhöhung herausfordernder Anforderungen bis $\alpha = 0.61$ bei Erhöhung sozialer Ressourcen. Die Analyse der Trennschärfen der einzelnen Items pro Dimension in Tabelle 7 führt zum Ausschluss von je einem Item pro Dimension. Zur Verbesserung der Reliabilität wurden die Items mit einem Trennschärfekoeffizienten $\alpha < .20$ entfernt. Nach der Entfernung von „Ich entscheide selbst, wie ich meine Arbeit erledige.“ erreicht die Dimension Erhöhung struktureller Ressourcen eine Reliabilität von $\alpha = 0.77$. Die Dimension Erhöhung sozialer Ressourcen hat nach der Entfernung von „Ich frage meine Kund*innen, ob sie mit meiner Arbeit zufrieden sind.“ ein Cronbachs Alpha von $\alpha = 0.65$. Cronbachs Alpha der Dimension Erhöhung herausfordernder Anforderungen liegt nach Entfernung von „Wenn sich ein interessantes Projekt anbietet, greife ich manchmal zu, auch wenn es sich finanziell nicht lohnt.“ bei $\alpha = 0.63$. Neben der Verbesserung der internen Konsistenzen, wirken die Skalen nach Entfernung der Items auch inhaltlich konsistenter. Wie in Tabelle 2 beschrieben, wurden bereits bei der Fragebogenentwicklung kleinere Anpassungen in den Formulierungen der Items vorgenommen, um eine bessere Passung für die Zielgruppe zu erreichen, da die Job Crafting-Skala im Kontext von abhängig Beschäftigten entwickelt wurde.

4.7.2 Skalenbildung

Nach der Überprüfung der Reliabilität wurden anhand der verbleibenden Items Skalenmittelwerte zu den einzelnen Konstrukten gebildet. Daraus ergaben sich die für die Hypothesenprüfung relevanten Variablen *Autonomie*, *soziale Unterstützung*, *quantitative Anforderungen*, *Unsicherheit*, *Arbeitsengagement*, *emotionale Erschöpfung* sowie die Job Crafting-Dimensionen *Erhöhung sozialer Ressourcen*, *Erhöhung struktureller Ressourcen* und *Erhöhung herausfordernder Anforderungen*. Zur Beantwortung der Forschungsfrage 2 wurde zudem die Variable *Erhöhung Ressourcen* gebildet. Sie fasst die Items der Job Crafting-Dimensionen Erhöhung sozialer und struktureller Ressourcen zusammen. Alle Skalen basieren auf validierten Messinstrumenten. Die Herleitung der einzelnen Skalen ist in Kapitel 4.2 nachvollziehbar dargestellt.

4.7.3 Korrelationsmatrix, Normalverteilung und Ausreisseranalyse

Für einen ersten Überblick über die Zusammenhänge zwischen den Variablen wurde eine Korrelationsmatrix ausgegeben (siehe Tabelle 9). Als statistisches Verfahren wurde eine Korrelation nach Spearman gewählt. Es hat den Vorteil, dass ungerichtete lineare Zusammenhänge zweier Variablen untersucht werden können. Da es sich um ein nichtparametrisches Verfahren handelt, wird keine Normalverteilung der Messwerte in der Grundgesamtheit vorausgesetzt und es kann auch bei kleinen Stichproben berechnet werden (Bühl, 2018). Ein Blick auf die Histogramme der für die Prüfung der Hypothesen relevanten Variablen zeigt, dass Autonomie, Unsicherheit, emotionale Erschöpfung und die Erhöhung struktureller Ressourcen nicht normalverteilt sind (siehe Anhang E). Im Weiteren ist die Stichprobe der vorliegenden Masterarbeit mit einem $N=72$ eher klein, weshalb sich die Rangkorrelation nach Spearman als die geeignete Methode erweist. Die Effektstärke bei bivariaten Korrelationen kann direkt aus der Zusammenhangsstärke interpretiert werden (Döring & Bortz, 2016). Sie werden nach Cohen (1992) in drei Stufen eingeteilt. Als kleiner Effekt gilt $r_s = 0.20$, als mittlerer Effekt gilt $r_s = 0.30$ und als starker Effekt gilt $r_s = 0.50$. Die Einteilung wird in der vorliegenden Forschungsarbeit verwendet, um die Ergebnisse der Korrelation nach Spearman einzuordnen. Ein Blick auf die Boxplots der erfassten Skalen zeigte einen extremen Ausreisser in der Skala Arbeitsengagement (siehe Anhang F). Dieser wurde von der Autorin durch ein *Missing* ersetzt. Auf den Ausschluss des gesamten Falls wurde aufgrund des bestehenden Stichprobenumfangs verzichtet.

4.7.4 Mediationsanalyse

Zur Überprüfung der Hypothesen zu Forschungsfrage 1 wurden Mediationsanalysen mit Hilfe des SPSS Makros PROCESS Version 4.3.1 (Hayes, 2022) durchgeführt. PROCESS verwendet lineare Regression nach der Methode der kleinsten Quadrate, um unstandardisierte Regressionskoeffizienten des totalen, direkten und indirekten Effekts zu ermitteln. Für die Inferenzstatistik wurde Bootstrapping mit 5000-facher Wiederholung (Hayes, 2018) und heteroskedastizitäts-konsistente Standardfehler (MacKinnon, 2008) eingesetzt. Der indirekte Effekt wurde als signifikant erachtet, wenn das Konfidenzintervall Null nicht einschloss (Hayes, 2018). Für die Einordnung der Ergebnisse der Mediationsanalyse wurde das Flussdiagramm von Zhao, Lynch und Chen (2010, siehe Abbildung 5) verwendet.

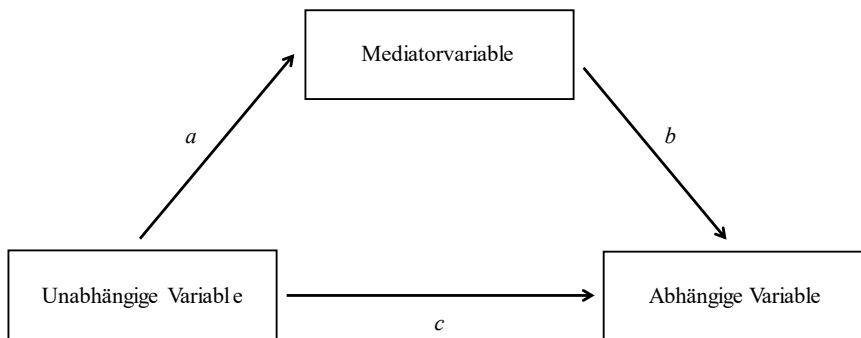


Abbildung 4. Allgemeines Mediationsmodell

Die Einordnung von Zhao et al. (2010) weicht von der ursprünglichen Herangehensweise von Baron und Kenny (1986) dahingehend ab, dass weder der totale Effekt von der unabhängigen Variable zur abhängigen Variable (Pfad c, siehe Abbildung 4) noch die Zusammenhänge zwischen unabhängiger Variable und Mediatorvariable (Pfad a) respektive Mediatorvariable und abhängiger Variable (Pfad b) zwingend signifikant sein müssen, um eine Mediation nachzuweisen. Vielmehr argumentieren Zhao et al. (2010) dafür, dass die Interpretation des indirekten Effekts für den Nachweis einer Mediation ausreichend ist.

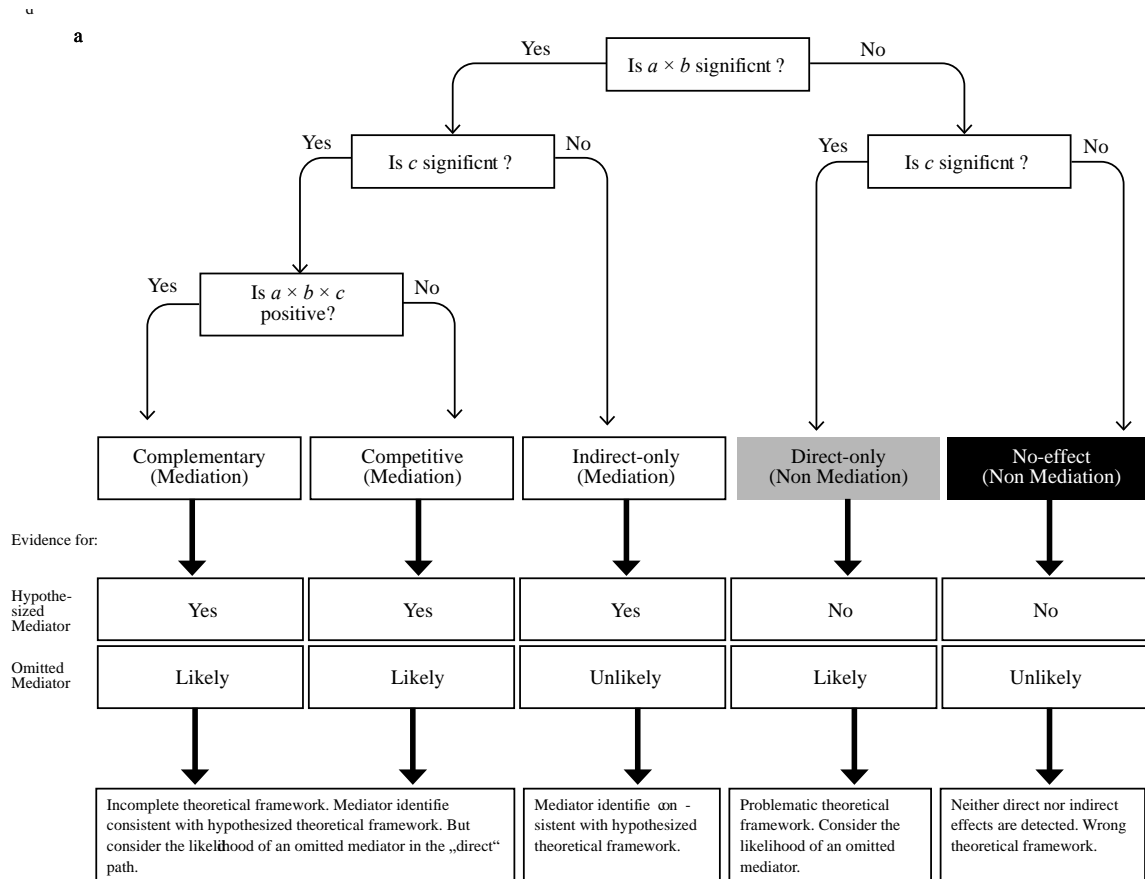


Abbildung 5. Flussdiagramm zur Einordnung der Ergebnisse der Mediationsanalyse. Eigene Darstellung einzu-eins übernommen von Zhao et al. (2010, S. 201).

Abbildung 5 zeigt die Einordnung der Ergebnisse der Mediationsanalysen nach Zhao et al. (2010). Sie unterscheidet bei vorhandenen Mediationseffekten zwischen *complementary*, *competitive* und *indirect-only* Mediationen.

4.7.5 Moderationsanalyse

Zur Überprüfung der Hypothesen zu Forschungsfrage 2 wurden Moderationsanalysen mit Hilfe des SPSS Makros PROCESS Version 4.3.1 (Hayes, 2022) durchgeführt. PROCESS verwendet lineare Regression nach der Methode der kleinsten Quadrate, um unstandardisierte Regressionskoeffizienten zu ermitteln. Für die Inferenzstatistik wurden Bootstrapping mit 5000-facher Wiederholung (Hayes, 2018) und heteroskedastizitäts-konsistente Standardfehler (MacKinnon, 2008) eingesetzt. Auf eine Zentrierung der metrischen Interaktionspartner zur Reduktion einer auftretenden Multikollinearität wurde aufgrund der Empfehlung nach Hayes (2018) verzichtet.

4.7.6 Anmerkung zur Methodenwahl

Alternativ wäre es interessant gewesen, die im Fokus stehenden Wirkmechanismen der vorliegenden Forschungsarbeit in einem Strukturgleichungsmodell zusammenzufassen und zu prüfen (Steinmetz, 2015). Dieses Vorgehen hätte ganzheitliche Aussagen zum Forschungsmodell (siehe Abbildung 2) ermöglicht. Wären Daten zu mehreren Messzeitpunkten erfasst worden, hätte dieses Vorgehen ausserdem Aussagen zu Kausalzusammenhängen möglich gemacht. Die Daten in der vorliegenden Forschungsarbeit wurden jedoch zu einem einzigen Messzeitpunkt erfasst, und die vorhandene Stichprobe war für ein solches Testverfahren zu klein. Deshalb wurden die einzelnen Wirkungszusammenhänge in separaten statistischen Verfahren berechnet. Damit können Aussagen zu den einzelnen Hypothesen gemacht werden.

4.7.7 Voraussetzungen für die Mediations- und Moderationsanalysen

Die Voraussetzungen für die Mediations- und Moderationsanalysen wurden analog einer linearen Regression geprüft (Field, 2013) und konnten für alle Modelle (H1.a, H1.b, H2.a, H2.b) als erfüllt angenommen werden. Untenstehend werden die einzelnen Voraussetzungen kurz aufgeführt. Die entsprechenden SPSS-Outputs können bei Interesse in Anhang D eingesehen werden.

- Alle in den Analysen eingesetzten Variablen erfüllen die Voraussetzung der mindestens 5-stufigen äquidistanten Likert-Skala (Zumbo & Zimmermann, 1993).
- Die Linearität wurde für alle Hypothesen anhand eines Streudiagramms mit LOESS-Glättung (locally estimated scatterplot smoothing) optisch betrachtet. Obwohl die Voraussetzung der Linearität nicht überall eindeutig ersichtlich war, wurde sie basierend auf den theoretischen Grundlagen als erfüllt betrachtet (Janssen & Laatz, 2017).

Für die weiteren Voraussetzungen wurde für jedes Modell eine multiple Regression mit der jeweiligen unabhängigen Variable und der Mediations- respektive Moderationsvariable als Prädiktoren und der abhängigen Variable als Kriterium berechnet.

- Das Nicht-Vorhandensein einer zu starken Multikollinearität wurde anhand der Kollinearitäts-Statistik geprüft. In allen Modellen blieb der *Varianz-Inflationsfaktor* weit unter der Toleranzschwelle von 10 (Schwarz, Käch & Bruderer Enzler, 2023).
- Die Normalverteilung des Fehlerwerts wurde anhand des Histogramms *standardisiertes Residuum* optisch geprüft und konnte für alle Modelle als annähernd erfüllt betrachtet werden (Bühner & Ziegler, 2009).

- Die Homoskedastizität wurde anhand des Streudiagramms *standardisierter geschätzter Wert* optisch geprüft. Für alle Modelle konnte die Voraussetzung als erfüllt angenommen werden, da kein auffälliges Muster erkennbar war (Janssen & Laatz, 2017)
- Keine Autokorrelation der Residuen wurde anhand der *Durbin-Watson-Statistik* überprüft. Die Voraussetzung konnte für alle Modelle als erfüllt betrachtet werden, da alle Werte zwischen 1 und 3 liegen (Field, 2013).

5 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Forschungsarbeit vorgestellt. Zunächst wird die deskriptive Statistik vorgestellt, bevor die Ergebnisse der Mediations- und Moderationsanalysen beschrieben werden.

5.1 Deskriptive Statistik

Eine tabellarische Darstellung der Mittelwerte (*M*) und Standardabweichung (*SD*) in Tabelle 8 liefert erste Informationen über Lage und Streuung der Ergebnisse. Für eine bessere Übersicht sind die die Ergebnisse entlang des Forschungs-Modells nach *Arbeitsressourcen, Arbeitsanforderungen, Job Crafting* und *Indikatoren für das Wohlbefinden* dargestellt.

Tabelle 8
Deskriptive Statistik der erfassten Skalen

Konstrukte	Skalen	Anzahl				Antwortskala
		Items	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Arbeitsressourcen	Autonomie	6	72	4.35	0.53	<i>b</i>
	soziale Unterstützung	2	72	3.49	0.72	<i>a</i>
Arbeitsanforderungen	quantitative Anforderungen	4	72	3.21	0.80	<i>a</i>
	Unsicherheit	5	72	2.29	0.87	<i>b</i>
Job Crafting	Erhöhung sozialer Ressourcen	4	72	3.21	0.84	<i>b</i>
	Erhöhung struktureller Ressourcen	4	72	4.25	0.62	<i>b</i>
	Erhöhung herausfordernder Anforderungen	4	72	3.41	0.73	<i>b</i>
Indikatoren Wohlbefinden	Emotionale Erschöpfung	5	72	2.33	0.82	<i>a</i>
	Arbeitsengagement	9	71	3.91	0.50	<i>a</i>

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skala,
a: 1=nie/fast nie bis 5=immer, b: 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft völlig zu

Die Mittelwerte reichen von 2.29 für *Unsicherheit* und 2.33 für *emotionale Erschöpfung* bis 4.35 für *Autonomie*. Neben *Autonomie* kann die *Erhöhung struktureller Ressourcen*

($M=4.25$) bei möglichen Antwortoptionen zwischen von 1 bis 5 als sehr hoch angegeben werden. *Arbeitsengagement* ($M=3.91$), *soziale Unterstützung* ($M=3.49$) und *Erhöhung herausfordernder Anforderungen* ($M=3.41$) sind hoch bewertet. Die Mittelwerte von *quantitative Anforderungen* ($M=3.21$) und *Erhöhung sozialer Ressourcen* ($M=3.21$) liegen im mittleren, während *emotionale Erschöpfung* ($M=2.33$) und *Unsicherheit* ($M=2.29$) im tiefen Wertebereich liegen.

Insgesamt liegen die Mittelwerte der Arbeitsressourcen (Autonomie und soziale Unterstützung) augenscheinlich höher als die der Arbeitsanforderungen (Unsicherheit und quantitative Anforderungen). Der Wilcoxon-Test auf Mittelwertsunterschiede zeigt, dass das Arbeitsengagement ($M=3.91$) als positiver Indikator für das Wohlbefinden signifikant höher bewertet wird als die emotionale Erschöpfung ($M=2.33$)¹. Die Bewertungen für die proaktive Arbeitsgestaltung liegen im mittleren bis sehr hohen Ausprägungsbereich ($M=3.21$ bis $M=4.25$), wobei die Erhöhung struktureller Ressourcen signifikant höher ausfällt als die anderen beiden Job Crafting-Dimensionen.² Mit 0.50 zeigt sich die kleinste Standardabweichung bei der Skala *Arbeitsengagement*, während die grösste Standardabweichung mit 0.87 bei *Unsicherheit* gemessen wurde.

Tabelle 9
Korrelationsmatrix aller für die Hypothesenprüfung relevanter Variablen

Konstrukte	Skalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Arbeitsressourcen</i>	1. Soziale Unterstützung	.								
	2. Autonomie	.04	.							
<i>Arbeitsanforderungen</i>	3. Quantitative Anforderungen	-.03	-.29*	.						
	4. Unsicherheit	.00	.07	.01	.					
<i>Job Crafting</i>	5. Erhöhung sozialer Ressourcen	.15	-.04	.18	.13	.				
	6. Erhöhung struktureller Ressourcen	.01	.02	.00	.09	.46**	.			
	7. Erhöhung herausfordernder Anforderungen	.03	-.16	.44**	.06	.26 [^]	.43**	.		
<i>Indikatoren Wohlbefinden</i>	8. Arbeitsengagement	.32**	.19	-.02	-.18	.30*	.38**	.26*	.	
	9. Emotionale Erschöpfung	-.01	-.05	.25*	.04	.07	-.18	.03	-.31**	.

Anmerkung. N=72; zweiseitige Rangkorrelation nach Spearman (rs); sämtliche Skalen haben einen Wertebereich von 1 bis 5.
* Die Korrelation ist signifikant auf dem p=0.05 Niveau (zweiseitig); ** Die Korrelation ist signifikant auf dem p=0.01 Niveau (zweiseitig)

Tabelle 9 gibt einen Überblick über die Zusammenhänge zwischen den Variablen. Die signifikanten Werte sind mit einem Stern (*) markiert. Es zeigt sich ein positiver

¹ Der asymptotische Wilcoxon-Test zeigt eine signifikant höhere Bewertung von Arbeitsengagement als von emotionaler Erschöpfung ($z=-7.15, p<0.001, n=71$). Die Effektstärke liegt bei $r=0.85$ und entspricht nach Cohen (1992) einem starken Effekt.

² Der asymptotische Wilcoxon-Test zeigt eine signifikant höhere Bewertung von Erhöhung struktureller Ressourcen als von Erhöhung sozialer Ressourcen ($z=-6.79, p<0.001, n=72$) und von Erhöhung herausfordernder Anforderungen ($z=-6.57, p<0.001, n=72$). Die Effektstärken liegen mit $r=0.80$ und $r=0.77$ und entsprechen nach Cohen (1992) einem starken Effekt.

Zusammenhang zwischen *Arbeitsengagement* und *sozialer Unterstützung* ($r_s=0.32^{**}$)³ sowie ein negativer Zusammenhang zwischen *Arbeitsengagement* und *emotionaler Erschöpfung* ($r_s=-0.31^{**}$). *Autonomie* korreliert signifikant negativ mit *quantitativen Anforderungen* ($r_s=-0.29^*$). *Quantitative Anforderungen* hängen signifikant positiv mit *Erhöhung herausfordernder Anforderungen* ($r_s=0.44^{**}$) und *emotionaler Erschöpfung* ($r_s=0.25^*$) zusammen, während Unsicherheit zu keiner der Variablen einen signifikanten Zusammenhang zeigt. Nicht überraschend korrelieren die einzelnen Job Crafting-Dimensionen untereinander. Nach Cohen (1992) sind alle gefundenen signifikanten Zusammenhänge als mittlere Effekte zu interpretieren.

Tabelle 10

Quellen von sozialer Unterstützung: Personen, die bei Bedarf Hilfe und Unterstützung bieten, respektive bei Bedarf bereit sind, Arbeitsprobleme anzuhören

	Hilfe & Unterstützung			Arbeitsprobleme anhören		
	Skala 1-2	Skala 3-5	k.A.	Skala 1-2	Skala 3-5	k.A.
Mitgründer*in	1	29	42	0	31	41
Kooperationspartner*in	6	36	30	4	38	30
Berufskolleg*in	14	48	10	4	62	6
Lebenspartner*in	10	57	5	2	65	5
Kund*in	41	29	2	40	26	6
andere	25	43	4	21	49	2

Anmerkung: N=72, Mehrfachantworten möglich, angezeigt wird die Anzahl Nennungen, Antwortskala von 1 - nie/fast nie bis 5 - immer, k.A.=keine Antwort

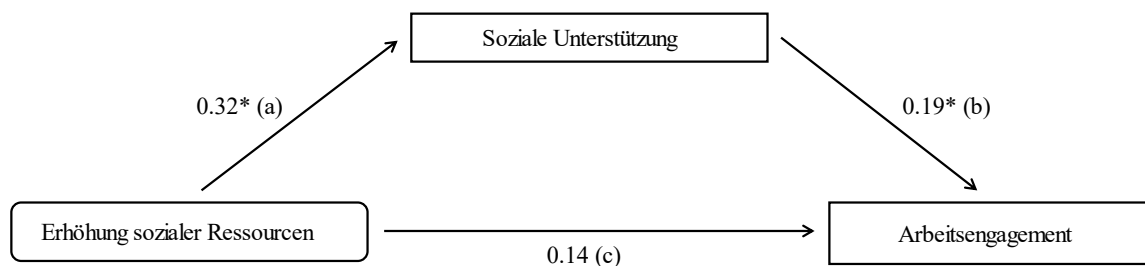
Tabelle 10 gibt einen Überblick über die Angaben der Befragten, wie häufig Personen im beruflichen Kontext bei Bedarf Hilfe und Unterstützung bieten, respektive bereit sind, Arbeitsprobleme anzuhören. Bei der Frage, wer im Berufskontext bei Bedarf Hilfe und Unterstützung bietet, wurden Lebenspartner*innen ($n=57$), Berufskolleg*innen ($n=48$) und *andere* ($n=43$) am häufigsten genannt. Kooperationspartner*innen ($n=36$), Mitgründer*innen ($n=29$) und Kund*innen ($n=29$) wurden häufig genannt, wobei bei Mitgründer*innen und Kooperationspartner*innen *keine Angabe* ebenfalls eine häufig gewählte Antwortoption war. Bei Kund*innen wurde die Skala im tiefen Ausprägungsbereich (Skala 1-2) am häufigsten ausgewählt ($n=41$). Die Antworten auf die Frage, wer bei Bedarf bereit ist, Arbeitsprobleme anzuhören, verteilen sich sehr ähnlich. Lebenspartner*innen ($n=65$), Berufskolleg*innen ($n=62$) und *andere* ($n=49$) wurden am häufigsten genannt.

5.2 Überprüfung der Hypothesen zu Forschungsfrage 1

Zur Beantwortung von Forschungsfrage 1 (Wie beeinflussen die verfügbaren Ressourcen den Zusammenhang zwischen Job Crafting und Arbeitsengagement?) wurden zwei Mediationsanalysen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass Hypothese H1.a angenommen werden kann, während die Hypothese H1.b abgelehnt werden muss. Die Ergebnisse der Mediationsanalysen werden in den folgenden zwei Unterkapiteln vorgestellt.

5.2.1 Hypothese H1.a

Es wurde eine Mediationsanalyse durchgeführt, um zu überprüfen, ob die *Erhöhung sozialer Ressourcen* (Job Crafting) das *Arbeitsengagement* vorhersagen kann und ob der direkte Zusammenhang durch wahrgenommene *soziale Unterstützung* (Arbeitsressource) mediiert wird. Abbildung 6 zeigt das Mediationsmodell mit den Regressionskoeffizienten.



Anmerkung: N=72; * der Koeffizient ist signifikant auf dem $p=0.05$ Niveau

Abbildung 6. Mediationsmodell zu Hypothese H1.a mit Regressionskoeffizienten

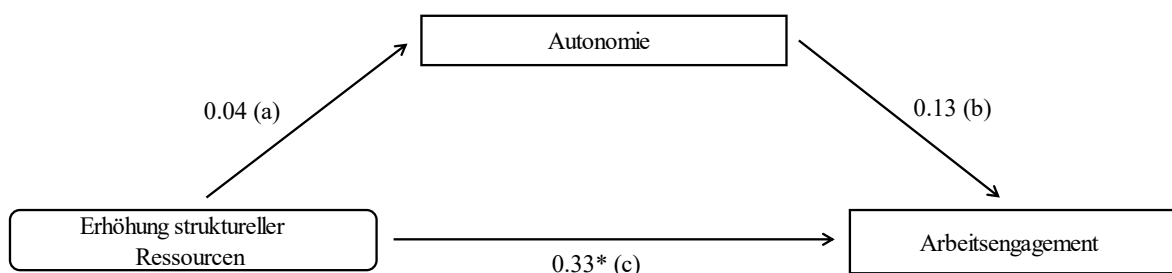
Das Modell zur Prüfung von Pfad *a* ist signifikant ($F(1, 68)=5.87; p=.02$). Es leistet einen signifikanten Erklärungsbeitrag mit einem positiven Regressionskoeffizienten ($B=0.32$). Das Modell mit den Pfaden *b* und *c* ist ebenfalls signifikant ($F(2, 67)=8.29; p<.001$), wobei die unabhängige Variable *soziale Unterstützung* signifikant positiv auf die abhängige Variable *Arbeitsengagement* (Pfad *b*, $B=0.19, p=.01$) wirkt. Die unabhängige Variable *Erhöhung sozialer Ressourcen* wirkt nicht signifikant auf die abhängige Variable *Arbeitsengagement* (Pfad *c*, $B=0.14, p=.06$). Die Varianzaufklärung der abhängigen Variable *Arbeitsengagement* durch die unabhängigen Variablen *soziale Unterstützung* und *Erhöhung sozialer Unterstützung* beträgt 23% ($R^2=0.23$).

Der indirekte Effekt ist signifikant ($a*b$, $B=0.06$, Perzentile Bootstrap 95% KI [0.0056, 0.1342]). Der vollständig standardisierte indirekte Effekt beträgt 0.10.⁴ Der Gesamteffekt ($a*b+c$) beträgt 0.20 ($p=.01$). Er setzt sich aus dem indirekten Effekt von 0.06 und dem direkten Effekt von 0.14 zusammen. Der Anteil des indirekten Effektes am Gesamteffekt beträgt 0.29 ($0.0585/0.2032=0.2879$). Das heisst, 29 Prozent des Gesamteffekts von Erhöhung sozialer Ressourcen auf Arbeitsengagement werden über soziale Unterstützung erzielt.

Nach der Einordnungstabelle von Zhao et al. (2010, siehe Abbildung 5) deuten die Ergebnisse darauf hin, dass eine *indirect-only* Mediation vorliegt. Es kann davon ausgegangen werden, dass allein soziale Unterstützung ohne einen weiteren Mediator die Beziehung mediiert. Damit kann die Hypothese bestätigt werden, dass soziale Unterstützung als Mediator in der Beziehung zwischen Erhöhung sozialer Ressourcen und Arbeitsengagement dient.

5.2.2 Hypothese H.1b

Es wurde eine Mediationsanalyse durchgeführt, um zu überprüfen, ob die Erhöhung struktureller Ressourcen (Job Crafting) das Arbeitsengagement vorhersagen kann und ob der direkte Zusammenhang durch die wahrgenommene Autonomie (Arbeitsressource) mediiert wird. Abbildung 7 zeigt das Mediationsmodell zu Hypothese H1.b mit den entsprechenden Regressionskoeffizienten.



Anmerkung: N=72; * der Koeffizient ist signifikant auf dem $p=0.05$ Niveau

Abbildung 7. Mediationsmodell zu Hypothese H1.b mit Regressionskoeffizienten

Das Modell zur Prüfung von Pfad a ist nicht signifikant ($F(1, 69)=0.04$; $p=.84$). Es leistet keinen signifikanten Erklärungsbeitrag. Der Regressionskoeffizient ist kleiner als Null

⁴ Das Modell wurde unter Einsatz des Items *soziale Unterstützung (Erhalt von Hilfe und Unterstützung)* berechnet. Unter Anwendung der Skala, die sich aus den zwei Items *Erhalt von Hilfe und Unterstützung* sowie *Bereitschaft Arbeitsprobleme anzuhören* zusammensetzt, zeigte das Modell keinen signifikanten Mediationseffekt ($B=.03$, Perzentile Bootstrap 95% KI [-.0062, .0959], weshalb davon abgesehen wurde.

($B=-0.02$). Das Modell mit den Pfaden b und c ist signifikant ($F(2, 68) = 4.32; p=.02$). Die unabhängige Variable *Erhöhung struktureller Ressourcen* wirkt signifikant positiv auf die abhängige Variable *Arbeitsengagement* ($B=0.33, p=.01$). Die unabhängige Variable *Autonomie* zeigt keine signifikante Wirkung auf die abhängige Variable *Arbeitsengagement* ($B=0.13, p=.20$). Die Varianzaufklärung der abhängigen Variable *Arbeitsengagement* durch die unabhängigen Variablen *Autonomie* und *Erhöhung struktureller Unterstützung* beträgt 18% ($R^2=0.18$).

Der indirekte Effekt ist nicht signifikant ($a*b, B=-.003$, Perzentile Bootstrap 95% KI [-.0376, .0405]). Der vollständig standardisierte indirekte Effekt beträgt -.004. Der Anteil des indirekten Effektes am Gesamteffekt beträgt 0.01 ($0.0030/0.3277=0.0092$). Ein Prozent des Gesamteffekts von Erhöhung struktureller Ressourcen auf Arbeitsengagement wird also über Autonomie erzielt.

Nach der Einordnungstabelle von Zhao et al. (2010, siehe Abbildung 5) deuten die Ergebnisse darauf hin, dass eine *direct-only* Mediation (keine Mediation) vorliegt und das theoretische Modell hinterfragt werden sollte. Der Mediationseffekt von Autonomie in der Beziehung zwischen Erhöhung struktureller Ressourcen und Arbeitsengagement konnte nicht nachgewiesen werden.

5.3 Überprüfung der Hypothesen zu Forschungsfrage 2

Zur Beantwortung von Forschungsfrage 2 (Wie beeinflusst Job Crafting den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung?) wurden zwei Moderationsanalysen durchgeführt. Die Ergebnisse der Moderationsanalysen werden in den folgenden zwei Unterkapiteln vorgestellt.

5.3.1 Hypothese H2.a

Es wurde eine Moderationsanalyse durchgeführt, um zu bestimmen, ob die Interaktion zwischen Job Crafting (Erhöhung sozialer und struktureller Ressourcen) und quantitativen Arbeitsanforderungen die emotionale Erschöpfung signifikant vorhersagt. Abbildung 8 zeigt das Moderationsmodell zu Hypothese H2.a.

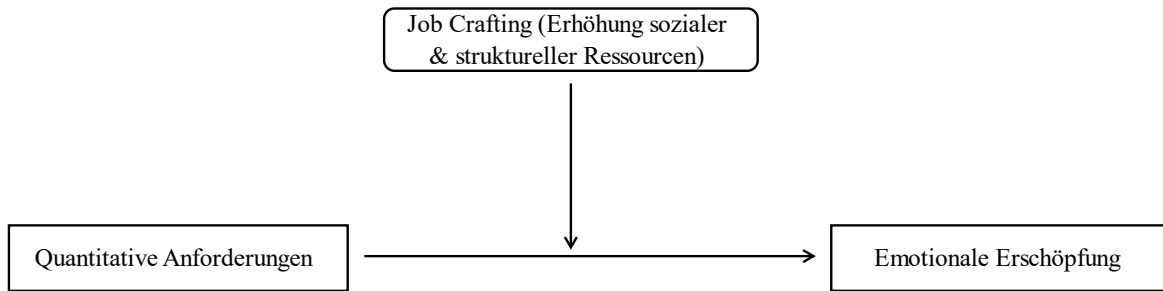


Abbildung 8. Moderationsmodell zu Hypothese H2.a

Die Ergebnisse der mit PROCESS durchgeführten Moderationsanalyse zeigen keinen Effekt von Job Crafting (*Erhöhung sozialer und struktureller Ressourcen*) auf den Zusammenhang zwischen *quantitativen Arbeitsanforderungen* und *emotionaler Erschöpfung*, $\Delta R^2=6.58\%$, $(F(3, 68)=1.11, p=.35, 95\% \text{ KI } [-.3187, .6082])$. Auf eine Visualisierung des Interaktionseffektes anhand einer *Simple-Slope-Analyse* wird aufgrund fehlender statistischer Signifikanz verzichtet (die Grafik ist in Anhang C einsehbar).

Entlang der Empfehlung von Hayes (2018) wurde der Interaktionsterm aus dem Modell entfernt, um die Haupteffekte zu prüfen. Analog zum Moderationsmodell in PROCESS werden folgend die unstandardisierten Regressionskoeffizienten berichtet. Das neue Gesamtmodell ohne Interaktionsterm ist nicht signifikant, $F(2, 69)=2.19, p=.12, n=71$. Auch zeigte sich keine signifikante Beziehung zwischen der Erhöhung der Ressourcen und emotionaler Erschöpfung ($B=-0.08, p=.60$). Zwischen den quantitativen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung zeigte das Modell einen signifikanten Zusammenhang ($B=0.25, p=.04$). Dieses Ergebnis deckt sich mit der Erkenntnis aus der Korrelationsmatrix in Tabelle 9).

5.3.1 Hypothese H2.b

Es wurde eine Moderationsanalyse mit PROCESS durchgeführt, um zu bestimmen, ob die Interaktion zwischen Job Crafting (Erhöhung sozialer und struktureller Ressourcen) und Unsicherheit die emotionale Erschöpfung signifikant vorhersagt. Abbildung 9 zeigt das Moderationsmodell zu Hypothese H2.b.

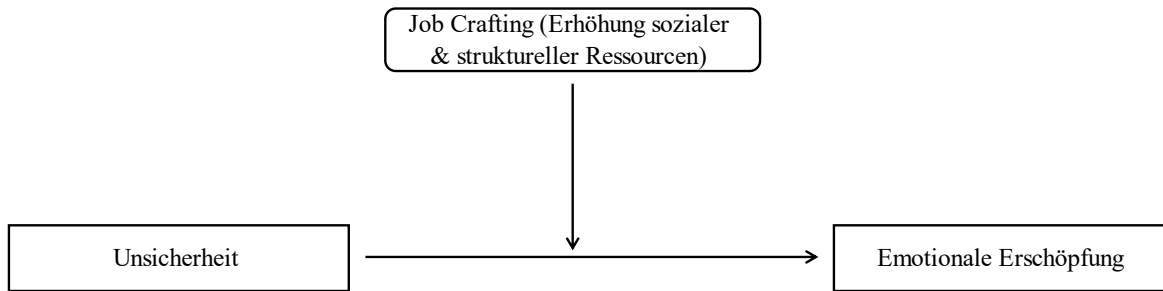


Abbildung 9. Moderationsmodell zu Hypothese H2.b

Die Ergebnisse zeigen keinen signifikanten Moderationseffekt von Job Crafting auf die Beziehung zwischen Unsicherheit und emotionaler Erschöpfung, $\Delta R^2=0.1\%$, $F(3, 68)=0.12$, $p=.95$, 95% KI [-.4914, .4087]. Auf eine Visualisierung des Interaktionseffektes anhand einer Simple-Slope-Analyse wird aufgrund fehlender statistischer Signifikanz verzichtet (die Grafik ist in Anhang C einsehbar).

Entlang der Empfehlung von Hayes (2018) wurde der Interaktionsterm aus dem Modell entfernt, um die Haupteffekte zu prüfen. Analog zum Moderationsmodell in PROCESS werden folgend die unstandardisierten Regressionskoeffizienten berichtet. Das neue Gesamtmodell ohne Interaktionsterm ist nicht signifikant, $F(2, 69)=0.33$, $p=.72$, $n=71$. Auch zeigte sich weder zwischen der Erhöhung der Ressourcen und emotionaler Erschöpfung ($B=-0.07$, $p=.67$) noch zwischen Unsicherheit und emotionaler Erschöpfung ein signifikanter Zusammenhang ($B=0.08$, $p=.47$).

6 Diskussion

In Kapitel 6 werden die zentralen Ergebnisse der Forschungsarbeit zusammengefasst, interpretiert und vor dem Hintergrund der Theorie diskutiert. Die Arbeit befasst sich mit der Frage, wie Arbeitsmerkmale, Job Crafting und Wohlbefinden bei Selbständigerwerbenden zusammenhängen. Die Forschungsfragen werden soweit möglich mit den Hypothesentests beantwortet. Wo das aufgrund fehlender signifikanter Ergebnisse nicht möglich ist, werden deskriptive Aussagen beigezogen, um Aussagen machen zu können. Das Kapitel gliedert sich in drei Abschnitte. Zunächst werden in den folgenden drei Kapitel die Ergebnisse interpretiert und die Forschungsfragen beantwortet. Danach werden Handlungsempfehlungen vorgestellt, bevor die Limitationen der Forschungsarbeit erörtert werden.

6.1 Deskriptive Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die deskriptiven Ergebnisse der Forschungsarbeit vor dem Hintergrund des theoretischen Rahmenmodells diskutiert und mit bisherigen empirischen Befunden in Verbindung gebracht. Die deskriptiven Ergebnisse tragen hauptsächlich zur Beantwortung der Hauptforschungsfrage bei (Wie hängen Arbeitsmerkmale, Job Crafting und Wohlbefinden bei Selbständigerwerbenden zusammen?).

Bisherige Befunde legen nahe, dass Selbständigerwerbende über eine hohe Autonomie verfügen (Gelderens, 2016), während sie sich in einem von Unsicherheit (Rauch et al., 2018) und hohen Anforderungen (De Jonge & Dormann, 2006) geprägten Arbeitsumfeld bewegen. Soziale Unterstützung durch die Familie und das berufliche Netzwerk gilt in diesem Kontext als weitere wichtige Ressource (Vaag et al., 2014) neben Autonomie. Die deskriptiven Ergebnisse der vorliegenden Arbeit bestätigen diese Aussagen. Die Teilnehmer*innen der Studie erleben neben einer hohen sozialen Unterstützung ein sehr hohes Mass an Autonomie. Die Befragten geben an, dass sie sich auf Personen aus ihrem Umfeld verlassen können, wenn sie über Arbeitsprobleme sprechen möchten oder konkrete Unterstützung bei der Arbeit benötigen. Die grosse Mehrheit nennt in diesem Zusammenhang den*die Lebenspartner*in. Am zweithäufigsten bieten Berufskolleg*innen Unterstützung bevor *andere* genannt werden. Unter dem Sammelbegriff *andere* werden unter anderen Unterstützer*innen aus dem familiären Umfeld und dem Freundeskreis vermutet, wobei die vorhandenen Daten eine konkrete Aussage dazu nicht zulassen. Das deckt sich mit Befunden aus der Literatur, dass Familie und berufliches Netzwerk (Vaag et al., 2014) sowie Lebenspartner*innen (Schonfeld & Mazzola, 2015) wichtige soziale Ressourcen für Selbständigerwerbende darstellen.

Frühere Studien beschreiben Autonomie und soziale Unterstützung als wichtige Grundlage für Arbeitsengagement als positiven Indikator des Wohlbefindens (Christian et al., 2011) – dies nicht nur im Kontext von abhängig Beschäftigten, sondern auch von Selbständigerwerbenden (Wach et al., 2021). Auch diesen Befund bestätigen die vorliegenden Daten. Wie erwartet, gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsengagement. Ausserdem geben die Befragten ein hohes Arbeitsengagement an. Das kann zu einem Teil dadurch erklärt werden, dass Selbständigerwerbende ihre Arbeitssituation auf ihre Wünsche, Bedürfnisse und Motive abstimmen können (Stephan et al., 2020). Die zur Verfügung stehenden Ressourcen erklären

einen weiteren Teil. Gorgievski und Stephan (2016) nennen Arbeitsengagement als eine entscheidende Voraussetzung für proaktives und innovatives Handeln von Selbständigerwerbenden, während Bakker et al. (2023) eine wechselseitige positive Verstärkung von Job Crafting und Arbeitsengagement beschreiben. Dieser positive Kreislauf zeigt auf, dass Ressourcen nicht nur Ausgangspunkt von Arbeitsengagement sind, sondern auch Folge von proaktivem, selbstinitiiertem Verhalten, das wiederum von Arbeitsengagement begünstigt wird. Die deskriptiven Ergebnisse der vorliegenden Forschungsarbeit bestätigen eine positive Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Erhöhung der sozialen und strukturellen Ressourcen sowie der Erhöhung der herausfordernden Anforderungen. Wer von der eigenen Arbeit begeistert und inspiriert ist oder sich glücklich fühlt, wenn die Arbeit intensiv ist, betreibt eher Job Crafting. Respektive wer in Eigenregie die eigene Arbeit mitgestaltet, gibt eher ein hohes Arbeitsengagement an. Es ist zu bedenken, dass dieser Befund keine kausalen Zusammenhänge aufzuzeigen vermag, da das Querschnittsdesign der Forschungsarbeit keine Aussage über die zeitliche Abfolge des Wirkmechanismus zulässt. Auf diese Limitierung der vorliegenden Arbeit wird in Kapitel 6.5 vertieft eingegangen.

Verschiedene Studien belegen, dass Job Crafting nicht nur eine positive Wirkung auf Arbeitsengagement (C.Q. Lu et al., 2014) hat, sondern auch positiv mit Arbeitszufriedenheit (Qi et al., 2016) und negativ mit Burnout zusammenhängt (Zhang & Parker, 2019). Neben den hohen Niveaus an Ressourcen und Arbeitsengagement, zeigen die deskriptiven Ergebnisse der Forschungsarbeit ein ausgeprägte Job Crafting-Aktivitäten der Befragten. Die Erhöhung struktureller Ressourcen, wie das Bestreben im beruflichen Kontext, die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und neue Dinge zu lernen, wurde von vielen Personen aus der Stichprobe sehr hoch eingeschätzt. Das hohe Niveau könnte damit erklärt werden, dass Selbständigerwerbende sich ihre Selbständigkeit selbst aussuchen und die damit verbundenen Anforderungen als positive Herausforderung ansehen (Baron et al., 2016). Sie sind intrinsisch motiviert, dass ihre Arbeit herausfordernd bleibt, weshalb sie Job Crafting betreiben (Bakker et al., 2023).

Die Erhöhung sozialer Ressourcen ist deutlich weniger hoch ausgeprägt als die Erhöhung struktureller Ressourcen. Die den Forschungsfragen zugrundeliegende Annahme, dass die Erhöhung sozialer Ressourcen für Selbständigerwerbende besonders wichtig ist, wird anhand der deskriptiven Daten nicht bestätigt. Welche Faktoren diesen Befund

erklären, kann mit der vorliegenden Arbeit nicht abschliessend geklärt werden. Ein Ansatz könnte die Persönlichkeit von unternehmerischen Personen sein. Wenn sich Selbständigerwerbende aufgrund von hoher interner Kontrollüberzeugung, Risikobereitschaft, Selbstwirksamkeit und Stresstoleranz (Cuesta, Suárez-Álvarez, Lozano, García-Cueto & Muñiz, 2018) lieber auf sich selbst verlassen, als andere mit ihren Arbeitsproblemen zu behelligen. Ein anderer Erklärungsansatz findet sich in Stichprobenstruktur. Nicht eine Person gibt an, im beruflichen Kontext keine soziale Unterstützung zu erhalten. Das zeigt sich auch bei der Frage, wer soziale Unterstützung bietet, neben den sehr häufig genannten Berufskolleg*innen und Lebenspartner*innen werden Mitgründer*innen und Kooperationspartner*innen jeweils von mehr als einem Drittel der Befragten genannt. Die Aussage, dass Selbständigerwerbenden im Vergleich zu abhängig Beschäftigten Feedback und soziale Unterstützung durch Vorgesetzte oder Teamkolleg*innen fehlen (Fernet et al., 2016), wird in der untersuchten Stichprobe nicht bestätigt. Anstelle von Vorgesetzten und Teamkolleginnen treten bei Selbständigerwerbenden Mitgründer*innen, Kooperationspartner*innen, Berufskolleg*innen sowie Personen aus dem privaten Umfeld.

Unsicherheit gilt als wichtiger Faktor im Zusammenhang mit Unternehmertum und Selbständigkeit (McMullen & Shepherd, 2006). Diese Tatsache ist in den deskriptiven Daten nicht augenscheinlich. Das Niveau der wahrgenommenen Unsicherheit sowohl in Bezug auf die Auftragslage als auch die finanzielle Absicherung ist tief. Das könnte einerseits daran liegen, dass die Geschäftsgänge der Befragten so positiv sind, dass Unsicherheit effektiv nicht vorhanden ist. Als andere Erklärung könnte der Persönlichkeitsansatz beigezogen werden: Dass in der Stichprobe Optimismus und Proaktivität hoch ausgeprägt ist (Hernández-Sánchez, Cardella und Sánchez-García, 2020) und die Befragten, die vorhandene Unsicherheit nicht als solche bewerten. Wenn Selbständigerwerbende ihre stressigen Berufe selbst auswählen, kann es sein, dass sie die daraus resultierenden Herausforderungen positiv erleben (Baron et al., 2016). Mit diesem Erklärungsansatz könnte Unsicherheit von den Betroffenen als Chance für persönliches Wachstum und unternehmerischen Erfolg bewertet werden. Weder zum Geschäftsgang noch zur Persönlichkeit der Befragten kann anhand der erhobenen Informationen eine Aussage gemacht werden. Wie in Kapitel 6.5 erläutert wird, ist nicht auszuschliessen, dass die in der Forschungsarbeit verwendete Operationalisierung des Konstrukts Unsicherheit zu den (fehlenden) Ergebnissen geführt hat.

Die Daten der vorliegenden Forschungsarbeit zeigen – wie im Job Demands-Resources Modell postuliert (Lesener et al. 2019) - einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und emotionaler Erschöpfung. Engagierte Personen geben weniger häufig an, emotional erschöpft zu sein. Emotional erschöpften Personen fällt es weniger leicht, Arbeitsengagement zu zeigen.

6.1.1 *Fazit zu den deskriptiven Ergebnissen*

Aus den deskriptiven Daten kann vor dem Hintergrund der theoretischen und empirischen Grundlagen für die befragte Stichprobe folgendes Fazit gezogen werden. Für die Selbständigerwerbenden stellt soziale Unterstützung durch Lebenspartner*in, aber auch durch Mitgründer*innen, Kooperationspartner*innen und Berufskolleg*innen eine wichtige Ressource dar, noch wichtiger ist die wahrgenommene Autonomie. Das Bestreben im beruflichen Kontext, die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und neue Dinge zu lernen kann theoretisch gut mit einem hohen Arbeitsengagement in Zusammenhang gebracht werden. Sowohl Arbeitsengagement als auch die Job Crafting-Dimension *Erhöhung struktureller Ressourcen* sind in der Stichprobe hoch ausgeprägt. Die einzelnen Bestandteile des positiven Kreislaufs zwischen Ressourcen (Autonomie), Arbeitsengagement und Job Crafting (Erhöhung struktureller Ressourcen) sind in der Stichprobe in einem hohen Ausmass vorhanden. Daneben ist die emotionale Erschöpfung als mögliches negatives Ergebnis im Job Demands-Resources Modell wenig ausgeprägt. Diese Befunde decken sich mit den Erwartungen aufgrund des theoretischen Hintergrunds, geben aber noch keine Informationen zu den Zusammenhängen zwischen den Arbeitsmerkmalen, Job Crafting und dem Wohlbefinden.

Werden die Zusammenhänge betrachtet, zeigt sich wie erwartet, dass Arbeitsengagement sowohl mit Job Crafting als auch mit sozialen Ressourcen positiv korreliert, während der Zusammenhang zu emotionaler Erschöpfung negativ ist. Aufgrund der hohen Ausprägung und der theoretischen Überlegungen wird Autonomie als wichtiger Einflussfaktor auf das Wohlbefinden bei Selbständigerwerbenden erwartet. Diesbezüglich konnten die erwarteten Zusammenhänge in der Stichprobe nicht aufgezeigt werden, da Autonomie weder mit Arbeitsengagement noch mit den Job Crafting-Dimensionen signifikant korreliert. Hingegen zeigte sich ein negativer Zusammenhang zwischen Autonomie und den quantitativen Arbeitsanforderungen. Wer über eine hohe Autonomie

verfügt, arbeitet weniger häufig unter Zeitdruck, den ganzen Tag mit hohem Tempo oder verfügt nicht über genügend Zeit, alle Aufgaben zu erledigen – und umgekehrt. Dieser Zusammenhang könnte damit erklärt werden, dass Autonomie es den Personen ermöglicht, ihre Arbeitszeit frei einzuteilen und die Arbeitslast selbst mitzubestimmen. Somit ermöglicht Autonomie die Regulation der quantitativen Arbeitsanforderungen. Sie stellt gleichzeitig hohe Anforderungen an das Selbstmanagement und birgt die Gefahr selbstgefährdender Bewältigungsstrategien (Slowiak & DeLongchamp, 2022).

6.2 Beantwortung der Forschungsfrage 1

Um die Forschungsfrage 1 (Wie beeinflussen die verfügbaren Ressourcen den Zusammenhang zwischen Job Crafting und Arbeitsengagement?) zu beantworten, wurden zwei Hypothesen aufgestellt, die je mit einer Mediationsanalyse getestet wurden. Die Annahme, dass Job Crafting positiv mit Arbeitsengagement zusammenhängt, weil dadurch mehr Ressourcen zur Verfügung stehen, konnte in der vorliegenden Forschungsarbeit teilweise bestätigt werden. Während soziale Unterstützung den Zusammenhang zwischen der Job Crafting-Dimension Erhöhung sozialer Ressourcen und Arbeitsengagement mediiert (H1.a), konnte dieser Effekt von Autonomie auf den Zusammenhang zwischen Erhöhung struktureller Ressourcen und Arbeitsengagement nicht aufgezeigt werden (H1.b).

Selbständigerwerbende können ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinflussen, indem sie ihre Arbeit proaktiv nach ihren Wünschen und Bedürfnissen gestalten und ihnen in der Folge mehr Ressourcen zur Verfügung stehen. Verschiedene Studien zeigen sowohl einen positiven Effekt von Job Crafting (z.B. Hakanen et al., 2017; Petrou et al., 2012) als auch von Arbeitsressourcen (z.B. Clasen, 2019; Stephan et al., 2020) auf das Arbeitsengagement. Job Crafting und Arbeitsressourcen sind indes nicht unabhängig voneinander (z.B. Tims et al., 2013), da Job Crafting-Aktivitäten im Verlauf der Zeit dazu führen, dass mehr Ressourcen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig braucht es Ressourcen, um Job Crafting betreiben zu können. In der vorliegenden Arbeit wurde eine Mediationsanalyse durchgeführt, um die Zusammenhänge im Kontext von Selbständigerwerbenden zu untersuchen. Die Ergebnisse bestätigen, dass soziale Unterstützung (Ressource) den Zusammenhang zwischen der Erhöhung sozialer Ressourcen (Job Crafting) und Arbeitsengagement erklärt. Diese Aussage muss aufgrund methodischer Limitationen der vorliegenden Forschungsarbeit relativiert werden, da die im Querschnittsdesign durchgeführte Studie keine Aussage über die zeitliche Abfolge der Zusammenhänge zulässt. Um die Aussage belastbar zu belegen, müsste

eine Studie mit mehreren Messzeitpunkten durchgeführt werden (Stein, 2022). Nur so wäre statistisch sauber nachweisbar, dass soziale Unterstützung den Zusammenhang zwischen Erhöhung sozialer Ressourcen und Arbeitsengagement mediiert und die Variablen nicht in einer anderen Konstellation zusammenhängen. Trotzdem lässt sich aus der Analyse der vorliegenden Forschungsarbeit aufgrund der theoretischen Herleitung und der bisherigen empirischen Befunde (siehe Tims et al., 2013) für die Praxis ableiten, dass es für Selbständigerwerbende lohnend sein kann, Zeit in Job Crafting-Aktivitäten zu investieren. Wer auch in vollen Arbeitswochen Raum für beruflichen Austausch schafft, holt sich damit nicht nur kurzfristig Rat oder Unterstützung, sondern investiert in längerfristig zur Verfügung stehende soziale Unterstützung als wichtige Grundlage für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Hypothese H1.b konnte mit der vorliegenden Datengrundlage nicht bestätigt werden. Die deskriptiven Ergebnisse zeigen sehr hohe Werte sowohl bei Autonomie als auch bei Erhöhung struktureller Ressourcen. Auch gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Erhöhung struktureller Ressourcen. Jedoch konnte die Einflussnahme von Autonomie weder als Mediator in der Beziehung zwischen Erhöhung struktureller Ressourcen und Arbeitsengagement noch im direkten Zusammenhang mit Arbeitsengagement statistisch nachgewiesen werden. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass keine Mediation vorliegt (Zhao et al., 2010).

Die förderliche Wirkung von Autonomie auf Arbeitsengagement gilt als bestätigt (z.B. Christian et al., 2011) und sie ermöglicht Selbständigerwerbenden, berufliche Anforderungen wie Arbeit unter Zeitdruck oder Unsicherheit zu regulieren (Clasen, 2019). Dass die Befragten bei der wahrgenommenen Autonomie hohe Werte angaben, war denn auch nicht überraschend, da sie als wichtige Arbeitsressource gilt. Sie ermöglicht Selbständigerwerbenden, ihren Arbeitsalltag selbstbestimmt einzuteilen, Aufgaben frei zu planen und Ideen nach eigenem Gutdünken umzusetzen (Stegmann et al., 2010). Zusammenfassend ermöglicht Autonomie Selbständigerwerbenden die Gestaltung der eigenen Arbeitsrealität und bildet so die Grundlage für Job Crafting. Dass diese Zusammenhänge in der vorliegenden Studie nicht aufgezeigt werden konnten, überrascht nicht nur vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen, sondern auch, weil der Wirkmechanismus zwischen Job Crafting, Arbeitsressource und Arbeitsengagement in Hypothese H1.a bestätigt werden konnte.

Der sehr hohe Mittelwert von Autonomie und die kleine Standardabweichung könnten Hinweise auf einen möglichen Deckeneffekt im Antwortverhalten sein. Vorhandene Zusammenhangseffekte von Autonomie würden dadurch nicht mehr sichtbar (Hemmerich, 2022). Eine andere Erklärung könnte der regulierende Charakter von Autonomie sein, und dass ein bestimmtes Mass an Autonomie notwendig ist, um überhaupt Job Crafting betreiben zu können. Das würde dafürsprechen, in einer nächsten Untersuchung den Effekt von Autonomie als Moderator zu prüfen. Damit würde Autonomie entlang der Erkenntnisse von Dust und Tims (2020) als Ressource eingesetzt, die Job Crafting erleichtert und reguliert.

Im Weiteren sollte in künftigen Untersuchungen berücksichtigt werden, dass Autonomie allenfalls nicht in einem linearen Zusammenhang mit mentaler Gesundheit steht, sondern wie im Vitamin-Modell (Warr, 1987) beschrieben, in einem kurvilinearen Zusammenhang. Warr (1987) argumentiert, dass hohe Autonomie zu Stress durch Überlastung führen kann, wenn sie mit hoher Unsicherheit, Verantwortung und schwierigen Entscheidungen einhergeht. Nun ist Unsicherheit bei der Stichprobe nicht in hohem Mass gegeben, jedoch kann zu Verantwortung und schwierigen Entscheidungen aufgrund der Daten keine Aussage gemacht werden. Ein kurvilinearere Zusammenhang könnte mit einer einfachen Mediationsanalyse - wie in der vorliegenden Forschungsarbeit durchgeführt - nicht nachgewiesen werden.

6.2.1 Fazit zur Beantwortung der Forschungsfrage 1

In der Forschungsarbeit wurde davon ausgegangen, dass der positive Einfluss von Job Crafting auf das Arbeitsengagement durch die verfügbaren Ressourcen mediiert wird. Dieser Wirkmechanismus konnte teilweise nachgewiesen werden. Der Zusammenhang zwischen einer Erhöhung sozialer Ressourcen und Arbeitsengagement wird wie erwartet durch soziale Unterstützung mediiert. Im zweiten Hypothesentest konnte derselbe Mechanismus zwar nicht nachgewiesen werden, doch geht die Autorin der vorliegenden Arbeit davon aus, dass dies in der Wahl von Autonomie als Ressource begründet ist. Es konnte kein Mediationseffekt von Autonomie auf den Zusammenhang zwischen Erhöhung struktureller Ressourcen und Arbeitsengagement gefunden werden. Autonomie sollte in künftigen Untersuchungen als Moderator eingesetzt werden, da sie die Beziehung zwischen Job Crafting und Arbeitsengagement nicht erklärt, sondern reguliert.

6.3 Beantwortung der Forschungsfrage 2

Die Forschungsfrage 2 (Wie beeinflusst Job Crafting den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung?) wurde mit zwei Hypothesentests geprüft, die beide keine statistisch signifikanten Ergebnisse nachweisen konnten. Die Hypothesen unterlagen der Annahme, dass Job Crafting zur Erhöhung der Ressourcen gleich wie die Ressourcen selbst als Puffer in der Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung dienen können. Diese Hypothesen konnten mit den vorliegenden Daten nicht bestätigt werden. Testweise wurde post-hoc die klassische Pufferhypothese aus dem Job Demands-Resources Modell (Bakker & Demerouti, 2007) überprüft, indem Arbeitsressourcen als Moderator im Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung eingesetzt wurden. Weder Autonomie noch soziale Unterstützung zeigten einen signifikanten Moderationseffekt im Zusammenhang zwischen quantitativen Anforderungen und emotionaler Erschöpfung respektive Unsicherheit und emotionaler Erschöpfung (siehe Anhang C). Die Autorin der vorliegenden Forschungsarbeit zieht daraus den Schluss, dass die aufgestellten Hypothesen zwar nicht bestätigt werden können, aber auch nicht endgültig auszuschliessen ist, dass Job Crafting in der Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung moderierend wirkt.

Eine Erklärung für die fehlende Signifikanz der Ergebnisse könnte der Stichprobenumfang sein. Der in der a priori Analyse berechnete minimale Stichprobenumfang wurde in der vorliegenden Arbeit nicht erreicht. Wenn auch nur wenige Stimmen fehlen, muss die Möglichkeit doch in Betracht gezogen werden, dass die Stichprobe zu klein war, um einen existierenden Effekt zu erkennen. In der a priori Analyse wurde zudem von einer mittleren Effektstärke der Zusammenhangsstärken ausgegangen. Die Ergebnisse der Moderationsanalyse deuten nun aber auf einen kleinen bis mittleren Effekt hin, was ein weiteres Argument für die Planung einer umfangreicheren Stichprobe ist (Hemmerich, 2020).

Aufgrund der fehlenden Erkenntnisse aus der Hypothesenprüfung werden die deskriptiven Ergebnisse beigezogen, um die Forschungsfrage 2 zu diskutieren. Wie im Job Demands-Resources Modell zu erwarten, hängen die quantitativen Anforderungen und emotionale Erschöpfung zusammen (Bakker & Demerouti, 2007). Wer hohe quantitative Anforderungen erlebt, fühlt sich auch eher emotional erschöpft und umgekehrt. Zwischen Unsicherheit und emotionaler Erschöpfung konnte statistisch kein signifikanter

Zusammenhang nachgewiesen werden. Sowohl Unsicherheit als auch emotionale Erschöpfung sind in der Stichprobe eher tief ausgeprägt. Das heisst, nur wenig Befragte geben an, dass ihr Arbeitsalltag von finanzieller Unsicherheit oder Unsicherheit in Bezug auf die Auftragslage geprägt ist. Auch fühlen sich nur wenige Befragte emotional erschöpft. Während die tiefe emotionale Erschöpfung durch die hohe soziale Unterstützung sowie die hohe Autonomie erklärt werden kann (z.B. Christian et al., 2011; Halbesleben, 2010), könnten die Ergebnisse durch die Stichprobenmerkmale beeinflusst sein. Über die Hälfte der Befragten gibt an, länger als 5 Jahre selbständig zu sein. Die Erfahrung könnte dazu führen, dass z.B. Unsicherheiten in Bezug auf die Auftragslage nicht mehr so bedrohlich wirken, weil die Personen Schwankungen im Geschäftsgang kennen und einen Umgang damit gefunden haben (Lichtenstein, Carter, Dooley & Gartner, 2007). Auch kann davon ausgegangen werden, dass diese Unternehmen sich bereits etabliert und die erste Phase der grössten finanziellen Unsicherheit überwunden haben. Eine Kontrolle der Erfahrung mit Selbständigkeit könnte für künftige Untersuchungen sinnvoll sein (z.B. Gielnik, Spitzmuller, Schmitt, Klemann & Frese, 2015). Ein weiterer möglicher Faktor, der in künftigen Studien kontrollierend berücksichtigt werden sollte, ist die Lebenssituation der Befragten. Das Einkommen von Lebenspartner*innen kann als finanzielles Sicherheitsnetz dienen und Unsicherheit von Selbständigerwerbende abschwächen (Schonfeld & Mazzola, 2015). Da in der Stichprobe die grosse Mehrheit der Befragten angibt, einen Partner oder eine Partnerin zur Seite zu haben, der oder die bei Bedarf soziale Unterstützung bietet, wird die Möglichkeit in Betracht gezogen, dass diese Hilfe auch finanzieller Art ist. Damit kann ein Einfluss auf die Wahrnehmung der Unsicherheit nicht ausgeschlossen werden.

6.3.1 Fazit zur Beantwortung der Forschungsfrage 2

In der Forschungsarbeit wurde davon ausgegangen, dass Job Crafting den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung moderiert. Dieser Zusammenhang konnte mit keinem der Hypothesentests nachgewiesen werden, da die vorliegende Stichprobe zu klein war, um einen kleinen bis mittleren Effekt zu identifizieren. Deshalb kann aufgrund der Analysen der vorliegenden Forschungsarbeit keine Aussage dazu gemacht werden, ob Job Crafting den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen (Unsicherheit, quantitative Anforderungen) moderiert oder nicht. Künftige Untersuchungen sollten für die Prüfung eine umfangreichere Stichprobe vorsehen und mögliche Einflussfaktoren durch persönliche oder betriebliche Merkmale (z.B. Lebenssituation, Erfahrung mit Selbständigkeit) kontrollieren.

6.4 Handlungsempfehlungen

Im Arbeitskontext von Selbständigerwerbenden stellen Ressourcen wie soziale Unterstützung und Autonomie wichtige Einflussfaktoren für die Gesundheit und das Wohlbefinden dar. Sie wirken nicht nur positiv auf Arbeitsmotivation und Engagement, sondern helfen auch, die potenziell negativen Auswirkungen von hohen Arbeitsanforderungen zu regulieren. Diese Befunde konnten in der vorliegenden Arbeit nur teilweise aufgezeigt werden, sind aber theoretisch fundiert und von bisheriger empirischer Forschung gut belegt. Die Ergebnisse der Forschungsarbeit bestätigen den positiven Zusammenhang von Job Crafting und Arbeitsengagement. Zudem konnte aufgezeigt werden, dass soziale Unterstützung den positiven Zusammenhang zwischen Job Crafting (Erhöhung sozialer Ressourcen) und Arbeitsengagement erklärt.

Selbständigerwerbende arbeiten häufig unter Zeitdruck in Kombination mit Unsicherheit, z.B. bei unklaren Aufträgen oder fehlenden Informationen. Zudem kann es für selbständige Unternehmer*innen schwierig sein, sich emotional und kognitiv von ihrer Arbeit zu distanzieren. Da sich Belastungsspitzen aufgrund der Arbeitsanforderungen auch bei optimaler Arbeitsgestaltung nicht komplett vermeiden lassen, ist die Erhaltung und Erweiterung der verfügbaren Ressourcen umso wichtiger. Aus der beschriebenen Situation und den Erkenntnissen aus der Forschungsarbeit lassen sich zwei Ansätze für Handlungsempfehlungen ableiten. Einerseits sollten Selbständigerwerbende die eigenen Arbeitsressourcen erhalten und vor einem möglichen Verlust schützen. Andererseits können Selbständigerwerbende ihre Arbeitsressourcen durch Job Crafting aktiv fördern.

Anhand des Phasenmodells zur selbstregulierten Verhaltensänderung (Bamberg, 2013) werden im Folgenden Handlungsempfehlungen formuliert, wie Selbständigerwerbende dabei unterstützt werden können, ihren Arbeitsalltag gesundheitsförderlich zu gestalten. Das Modell gliedert sich in vier Phasen von ersten Vorüberlegungen einer Verhaltensänderung bis zum dauerhaften Verhalten. Das Modell wird nicht weiter erklärt. Es soll nur als Orientierungshilfe dienen, um die möglichen Massnahmen zu strukturieren.

Phase 1 - Vorüberlegungen: Zunächst braucht es ein Bewusstsein für die eigene Arbeitssituation und ein grundlegendes Verständnis für die Zusammenhänge von Arbeitsressourcen, Arbeitsanforderungen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit sowie die Veränderbarkeit der Arbeitssituation z.B. durch Job Crafting. Das Vermitteln dieses

Basiswissens könnte eine erste Massnahme für Selbständigerwerbende darstellen. Wenn Selbständigerwerbende ihre Ressourcen als schützenswertes Gut wahrnehmen, können sie diese auch in arbeitsintensiven Zeiten priorisieren und sich damit vor negativen Einflüssen eines möglichen Ressourcenverlusts schützen. Wie eine solche Wissensvermittlung und persönliche Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitssituation aussehen kann, wird in verschiedenen Studien dargestellt (z.B. Hulshof, Demerouti & Le Blanc, 2020).

Phase 2 - In Betracht ziehen, das eigene Verhalten zu ändern: In einem zweiten Schritt geht es darum, Anpassungen des Arbeitsverhaltens vorzubereiten. Als Massnahme werden die Möglichkeiten von Job Crafting und deren Wirkung auf das Wohlbefinden aufgezeigt (z.B. Dubbelt Demerouti & Rispens, 2019). Beispielsweise kann es für Selbständigerwerbende hilfreich sein, aktiv Feedback zu ihrer Arbeit einzuholen oder sich mit Personen aus ihrem beruflichen Umfeld auszutauschen. Die Planung regelmässiger Treffen in einer Arbeitsgruppe mit Berufskolleg*innen könnte Raum für fachlichen Austausch in einem lockeren Rahmen schaffen.

Phase 3 – Vorbereitung und Umsetzung neuer Verhaltensstrategien: In der dritten Phase werden konkrete Handlungsweisen erarbeitet und ein persönlicher Job Crafting-Plan zur Umgestaltung der Arbeitssituation aufgestellt (z.B. van Wingerden, Bakker & Derks, 2017). Das bewusste Einplanen von Job Crafting im ohnehin vollen Arbeitsalltag mag für Selbständigerwerbende kurzfristig schwierig erscheinen, hat aber positive Auswirkungen auf die Gesundheit. Wer bewusst den fachlichen Austausch sucht, ermöglicht sich den Zugang zu Bestätigung, direkter Hilfe oder bei Bedarf auch emotionaler Unterstützung. Da Selbständigerwerbende häufig soziale Unterstützung aus dem privaten Umfeld erhalten, kann die bewusste Pflege privater Kontakte das berufliche Wohlbefinden positiv beeinflussen. Es gilt nun konkret zu planen, wie z.B. in arbeitsintensiven Phasen vermieden werden kann, dass keine Zeit für private Beziehungen bleibt.

Phase 4 – Bewertung der erreichten Verhaltensänderung: In der letzten Phase werden die bisherigen Job Crafting-Aktivitäten reflektiert, bewertet und bei Bedarf angepasst. Vielleicht etabliert sich ein regelmässiger fachlicher Austausch mit Berufskolleg*innen, der dafür genutzt wird, gemeinsam Branchenentwicklungen zu besprechen. Oder ein Feedbackformat, bei dem Kund*innen um eine kurze Rückmeldung zur geleisteten Arbeit befragt werden, wird überarbeitet. Es können neue Arbeitsgewohnheiten entstehen, die

Selbständigerwerbende dabei unterstützen, trotz hohen Arbeitsanforderungen längerfristig gesund zu bleiben.

6.5 Limitationen der Forschungsarbeit und Ausblick

Die vorliegende Forschungsarbeit bearbeitet forschungs- und praxisrelevante Fragestellungen. Die Daten der Forschungsarbeit wurden anhand einer einzelnen Messung zu einem Messzeitpunkt erhoben. Sie fügt sich damit in eine Vielzahl an Studien zum Thema Job Crafting ein, die im Querschnittsdesign durchgeführt wurden (Frederick & van der Weele, 2020). Vorteile dieses Designs liegen in überschaubaren Kosten und Aufwand, was es für eine studentische Arbeit sehr praktikabel macht. Ein Querschnittsdesign ermöglicht zudem die Beschreibung einer aktuellen Struktur und die Überprüfung theoriegeleiteter Hypothesen. Damit war die Wahl eines Querschnittsdesigns im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit auch rückblickend richtig. Nichtsdestotrotz gibt es Limitationen der Forschungsarbeit. Sie werden im Folgenden erläutert.

Ein Querschnittsdesign lässt eine Aussage zu Zusammenhängen zu, aber nicht zu der zeitlichen Abfolge der Variablen. Die Messung zu einem Zeitpunkt führt zu einer Momentaufnahme, die das Ergebnis eines Prozesses beschreibt. Zum Prozess, der zu diesem Ergebnis führt, kann keine Aussage gemacht werden (Andress, Hagenaars & Kühnel, 2013). Aus diesem Grund muss die kausale Ordnung zwischen den Variablen theoretisch begründet und festgelegt werden. Um kausale Zusammenhänge statistisch aufzeigen zu können benötigt es Untersuchungen im Längsschnittsdesign oder in einem experimentellen Design. Es muss sichergestellt werden, dass die theoretisch begründeten Ursachen, den Ergebnissen (Effekten) zeitlich vorgelagert sind. Mehrere Messzeitpunkte sind nicht nur aus methodischer Sicht sinnvoll, sondern scheinen auch aufgrund der kurzfristigen Veränderbarkeit und der täglichen Neugestaltung der Job Crafting-Aktivitäten angezeigt (Bakker & Sanz-Vergel, 2013). Neben den Einschränkungen in der Datenerhebung basiert die Datenauswertung auf regressionsanalytischen Verfahren und die Hypothesen wurden einzeln getestet. Die Integration aller Hypothesen in ein Strukturgleichungsmodell wäre eine Möglichkeit, die theoretisch hergeleiteten Annahmen im Forschungsmodell ganzheitlich zu prüfen und zu interpretieren (Steinmetz, 2015).

Eine weitere Limitation der vorliegenden Forschungsarbeit ist die fehlende Berücksichtigung möglicher Einflussfaktoren auf die untersuchten Zusammenhänge

aufgrund der Stichprobenstruktur. Diese wurden aus pragmatischen Gründen nicht einbezogen, da dies eine umfangreichere Stichprobe bedingt hätte. Die Stichprobe der vorliegenden Forschungsarbeit umfasst sowohl Personen, die vollumfänglich selbständig sind als auch Personen, die neben ihrer Selbständigkeit einer abhängigen Beschäftigung nachgehen. Es ist davon auszugehen, dass eine Anstellung neben der Selbständigkeit eine finanzielle Sicherheit bietet, welche die erlebte Unsicherheit in der Selbständigkeit beeinflusst. Umgekehrt kann der Bedarf für eine Anstellung neben der Selbständigkeit einer finanziellen Not entspringen (Bögenhold, 2019). Ein weiterer möglicher Einflussfaktor ist die Anzahl Angestellte, die von den selbständigen Unternehmer*innen beschäftigt werden (Rau et al., 2008). Zudem sollten die Erfahrung mit der selbständigen Arbeitstätigkeit (Gielnik et al., 2015) und die Lebenssituation in Bezug auf Partnerschaft und Familie (Schonfeld & Mazzola, 2015) kontrolliert werden.

Der Stichprobenumfang ist ein entscheidendes limitierendes Element der vorliegenden Arbeit. Wie bereits erläutert handelt es sich bei Selbständigerwerbenden um eine schwer erreichbare Zielgruppe. Deshalb eignet sich die Rekrutierung im Schneeballverfahren, um Selbständigerwerbende zu erreichen. Damit von Beginn weg, eine möglichst breite Streuung der Kontakte stattfindet, sollten bereits bei der ersten Rekrutierungswelle möglichst viele Verbände, Netzwerke und weitere mögliche Kontakte angeschrieben werden, die als Multiplikator*innen dienen könnten. Interessant könnte auch die Analyse bestehender Daten aus umfangreichen Arbeitsstudien (z.B. Europäische Erhebungen über die Arbeitsbedingungen) sein, in denen Selbständigerwerbende ebenfalls erfasst werden – mit der Einschränkung, dass die Befragungsinhalte nicht auf die eigene Studie abgestimmt werden können.

Auf Ebene der Operationalisierung der Variablen griff die vorliegende Forschungsarbeit auf bewährte, validierte Instrumente zurück. Eine mögliche Einschränkung besteht darin, dass die Instrumente für abhängig Beschäftigte entwickelt und validiert wurden. Eine Überprüfung der Instrumente für die Anwendung im Kontext von Selbständigerwerbenden wäre wünschenswert. In der vorliegenden Arbeit wurden die Items in einem Pretest auf Verständlichkeit und Übertragbarkeit auf die Arbeitsrealität von Selbständigerwerbenden geprüft, was zu minimalen Anpassungen in der Auswahl der Items sowie kleineren Änderungen der Formulierung führte. Die Reliabilitätsanalyse anhand der Forschungsdaten zeigte zufriedenstellende Ergebnisse für alle relevanten Skalen. Als theoretisch begründetes

wichtiges Arbeitsmerkmal wurde *Unsicherheit* in das Forschungsmodell aufgenommen und in den Hypothesen berücksichtigt. Es zeigte jedoch zu keiner anderen Variable des Forschungsmodell signifikante Zusammenhänge. Für künftige Studien sollte die Operationalisierung von Unsicherheit als Arbeitsmerkmal im Kontext von Selbständigerwerbenden genauer geprüft und bei Bedarf spezifische Items entwickelt werden.

Zusammenfassend wäre eine Untersuchung der in der Arbeit formulierten Forschungsfragen mit mehreren Messzeitpunkten, einer umfangreicheren Stichprobe und idealerweise unter Einsatz einer Kontrollgruppe wünschenswert. Dank der Kontrollgruppe könnte der Einfluss von Job Crafting im Arbeitskontext von selbständigen Unternehmer*innen eingeordnet werden. Autonomie sollte in einer Wiederholung als Moderator im Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung Einsatz finden, um den regulierenden Charakter besser abzubilden.

7 Literaturverzeichnis

- Alarcon, G.M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 549-562.
- Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *Journal of Socioeconomics*, 37(1), 213–236. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2007.03.003>
- Andress, H. J., Hagenars, J. A., & Kühnel, S. (2013). *Analyse von Tabellen und kategorialen Daten: log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz*. Springer-Verlag.
- Ang, J. S. (1991). Small business uniqueness and the theory of financial management. *Journal of small business finance*, 1(1), 1-13.
- Annink, A., den Dulk, L. & Steijn, B. (2016). Work–Family conflict among employees and the selfemployed across Europe. *Social Indicators Research*, 126 (2), 571-593. doi: 10.1007/s11205-015-0899-4
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Bakker A.B, Demerouti E, & Euwema M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-80.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53.
- Bakker, A. B. & de Vries, J.D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21.
- Bakker, A. B. & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397-409.
- 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.
- Baltes-Götz, B. (2017). Mediator-und Moderatoranalyse mit SPSS und PROCESS. *Universität Trier Zentrum für Informations-, Medien-und Kommunikationstechnologie (ZIMK)*.
- Bamberg, S. (2013). Changing environmentally harmful behaviors: A stage model of self-regulated behavioral change. *Journal of Environmental Psychology*, 34, 151-159.
- Baron, R. A. (2010). Job design and entrepreneurship: Why closer connections = mutual gains. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 370-378.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management*, 42(3), 742-768.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bencsik, P. & Chuluun, T. (2021). Comparative well-being of the self-employed and paid employees in the USA. *Small Business Economics*, 56, 355-384.
- Benz, M. & Frey, B.S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11, 95-134.
- Benz, M. & Frey, B.S. (2008a). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75(298), 362-383.
- Benz, M. & Frey, B.S. (2008b). The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68(3-4), 445-455.
- Berg, J.M., Dutton, J.E. & Wrzesniewski, A. (2008). *What is job crafting and why does it matter*. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/>
- Binder, M. & Coad, A. (2016). How satisfied are the self-employed? A life domain view. *Journal of Happiness Studies*, 17 (4), 1409-1433, doi: 10.1007/s10902-015-9650-8.
- Bögenhold, D. (2019). From hybrid entrepreneurs to entrepreneurial billionaires: Observations on the socioeconomic heterogeneity of self-employment. *American Behavioral Scientist*, 63(2), 129-146.
- Boyd, D. P. & Gumpert, D. E. (1983). Coping with entrepreneurial stress. *Harvard business review*, 61(2), 44-64.
- Bradley, D. E. & Roberts, J. A. (2004). Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of small business management*, 42(1), 37-58.
- Bühl, A. (2018). *Einführung in die moderne Datenanalyse ab SPSS 25* (16. Aufl.). München: Pearson.
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München: Pearson Studium.
- Bundesamt für Statistik (2017). *Selbständige Erwerbstätigkeit in der Schweiz*. Neuenburg: BfS.
- Bundesamt für Statistik (2021). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)*. Neuenburg: BfS.
- Burisch, M. (2014). *Das burnout-syndrom*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Cavanaugh, M.A., Boswell, W.R., Roehling, M.V. & Boudreau, J.W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.
- Christian, M.S., Garza, A.S. & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Clasen, J. (2019). ISTA-F. Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse bei Freelancern [Verfahrensdokumentation und Fragebogen]. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), *Open Test Archive*. Trier: ZPID. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.2668>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. ISBN: 0805802835

- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- 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.
- Cuesta, M., Suárez-Álvarez, J., Lozano, L. M., García-Cueto, E. & Muñiz, J. (2018). Assessment of Eight Entrepreneurial Personality Dimensions: Validity Evidence of the BEPE Battery [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, 9.
- De Jonge, J. & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strain at work: a longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology*, 91 (6), 1359–1374.
- Demerouti, E., Bakker, A.B. & Halbesleben, J.R. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457. doi: 10.1037/a0039002
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 119–130.
- Demerouti, E. & Peeters, M.C. (2018). Transmission of reduction-oriented crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 209-234.
- Diener, E. & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological science*, 7(3), 181-185.
- Dijkhuizen, J., Van Veldhoven, M. & Schalk, R. (2014). Development and validation of the entrepreneurial job demands scale. *International Journal of Knowledge, Innovation and Entrepreneurship*, 2(1), 70-89.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Dubbelt, L., Demerouti, E. & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: Longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300-314.
- Ducki, A., Boss, L., Behrendt, D. & Janneck, M. (2018). Anforderungen an ein digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement für Existenzgründer. In D. Matusiewicz & L. Kaiser (Hrsg.), *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement: Theorie und Praxis* (S. 369-385). FOM-Edition. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14550-7_28
- Dust, S.B. & Tims, M. (2020). Job crafting via decreasing hindrance demands: The motivating role of interdependence misfit and the facilitating role of autonomy. *Applied Psychology*, 69(3), 881-912.
- Ertel, M. (2001). Telearbeit als flexible Arbeitsform—Risiken und Chancen für die Gesundheit und Sicherheit der Erwerbstätigen. In *Fehlzeiten-Report 2000: Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*, (S. 48-60). Springer-Verlag: Berlin.

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. & Lang, A.G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160.
- Fernet, C., Torrès, O., Austin, S. & St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*, 3(2), 45-53.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using SPSS* (4th ed.). London: SAGE.
- Frederick, D.E. & van der Weele, T. J. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1), 1746733.
- Gelderens, M.V. (2016). Entrepreneurial autonomy and its dynamics. *Applied psychology*, 65(3), 541-567. <https://doi.org/10.1111/apps.12066>
- Gerlmaier, A. (2002). *Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft: ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich* (Unveröffentlichte Dissertation). Technische Universität, Dortmund. doi: 10.17877/DE290R-14995
- Gielnik, M.M., Spitzmuller, M., Schmitt, A., Klemann, D.K. & Frese, M. (2015). “I put in effort, therefore I am passionate”: Investigating the path from effort to passion in entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1012-1031.
- Glazer, S. & Amren, M. (2018). Culture's implications on support as a moderator of the job stressor–outcome relationship. *International Journal of Stress Management*, 25, 7–25.
- Goodman, L.A. (1961). Snowballsampling. *Annals of Mathematical Statistics*, 32(1), 148-170.
- Gorgievski, M.J. & Stephan, U. (2016). Advancing the psychology of entrepreneurship: A review of the psychological literature and an introduction. *Applied Psychology*, 65(3), 437-468.
- Grant, S. & Ferris, K. (2012). Identifying sources of occupational stress in entrepreneurs for measurement. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 4(4), 351. doi: 10.1504/ijev.2012.049828.
- Gu, Y., You, X. & Wang, R. (2020). Job demands and emotional labor as antecedents of female preschool teachers' work-to-family conflict: The moderating role of job resources. *International Journal of Stress Management*, 27, 23-34.
- Gumz, A., Brähler, E., Heilmann, V.K. & Erices, R. (2014). Burnout, Arbeitsstörungen, interpersonelle und psychosomatische Probleme–Abschlusspezifischer Vergleich von Studenten einer deutschen Hochschule. *Das Gesundheitswesen*, 76(03), 147-150.
- Hakanen, J.J., Peeters, M.C. & Schaufeli, W.B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23. 289–301
- Hakanen, J.J., Seppälä, P. & Peeters, M. C. (2017). High job demands, still engaged and not burned out? The role of job crafting. *International journal of behavioral medicine*, 24, 619-627.
- Halbesleben, J.R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102-117.

- Hayes, A.F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, Second Edition (Methodology in the Social Sciences)* (2nd ed.). Guilford Press.
- Hayes, A.F. (2022). PROCESS Procedure for SPSS Version 4.3.1. Verfügbar unter: <https://processmacro.org/download.html>
- Hemmerich, W. (2020). *StatistikGuru: Poweranalyse und Stichprobenberechnung für Moderationsanalysen*. Verfügbar unter: <https://statistikguru.de/rechner/poweranalyse-moderationsanalysen.html>
- Hemmerich, W. (2022). StatistikGuru: Deckeneffekt. Verfügbar unter: <https://statistikguru.de/lexikon/deckeneffekt.html>
- Hessels, J., Rietveld, C.A. & van der Zwan, P. (2017). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178-196.
- House, J.S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley. Print.
- Howell, J.L., Koudenburg, N., Loschelder, D.D., Weston, D., Fransen, K., De Dominicis, S., ... & Haslam, S.A. (2014). Happy but unhealthy: The relationship between social ties and health in an emerging network. *European Journal of Social Psychology*, 44(6), 612-621.
- Hulshof, I.L., Demerouti, E. & Le Blanc, P.M. (2020). Providing services during times of change: can employees maintain their levels of empowerment, work engagement and service quality through a job crafting intervention?. *Frontiers in Psychology*, 11, 497328.
- Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2010). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. Berlin: Springer.
- Janssen, J. & Laatz, W. (2017). *Statistische Datenanalyse mit SPSS. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests* (9., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer.
- Jumelet, J.M., Gorgievski, M.J. & Bakker, A.B. (2022). Understanding business owners' challenge and hindrance appraisals. *Journal of Managerial Psychology*, 37(5), 404-424.
- Kahn, R.L. & Antonucci, T. (1980). Convoys over the life course: Attachment roles and social support. In P.B. Baltes (Ed.), *Life Span development and behavior*, (Vol. 3, pp. 253-286). Lexington Press, Boston.
- Kaschka, W. P., Korczak, D. & Broich, K. (2011). Modediagnose Burn-out. *Deutsches Ärzteblatt*, 108, 781 – 787. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2011.0781>
- Klyver, K. & Hindle, K. (2006). Do social networks affect entrepreneurship? A test of the fundamental assumption using large sample, longitudinal data. Conference Contribution. Retrieved from: <https://acquire.cqu.edu.au/>
- Kristensen, T.S., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*.
- Le Blanc, P.M., Demerouti, E., Bakker, A.B. (2017). How Can I Shape My Job to Suit Me Better. In F. Fraccaroli & M. Sverke (Eds.), *Job Crafting for Sustainable Employees*

- and Organizations. An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (pp. 48-63).
- Lee, R.T & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 8, 123–33
- LePine, J.A., Podsakoff, N.P. & LePine, M.A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*, 34(3), 259-278.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion-and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30-50.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- Loewe, N., Araya-Castillo, L., Thieme, C., & Batista-Foguet, J. M. (2015). Self-employment as a moderator between work and life satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 28(2), 213-226.
- Lu, C.Q., Wang, H.J., Lu, J.J., Du, D.Y. & 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.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, (99-113). <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1997). Maslach Burnout Inventory. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191-218). Lanham, Md. & London: The Scarecrow Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mathieu, M., Eschleman, K.J. & Cheng, D. (2019). Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24, 387.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D. & Schaufeli, W.B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological reports*, 126(3), 1069-1107.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to Statistical Mediation Analysis (Multivariate Applications Series)* (1st ed.). Taylor & Francis Inc.
- McMullen, J.S. & Shepherd, D.A. (2006). Entrepreneurial action and the role of uncertainty in the theory of the entrepreneur. *Academy of Management Review*, 31 (1), 132-152.
- Meyer, R. & Meyer, D. (2020). Die neuen Selbständigen 2020: Forschungsbericht.

- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small business economics*, 40, 651-670.
- 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.
- Newman, D.B., Tay, L. & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of happiness studies*, 15, 555-578.
- Nguyen, H. & Sawang, S. (2016). Juggling or struggling? Work and family interface and its buffers among small business owners. *Entrepreneurship Research Journal*, 6(2), 207-246. doi: 10.1515/erj-2014-0041.
- Nikolaev, B., Boudreaux, C.J. & Wood, M. (2020). Entrepreneurship and subjective well-being: the mediating role of psychological functioning. *Entrepreneurship Theory and Practice* 44 (3), 557-586. <https://doi.org/10.1177/1042258719830314>.
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work-Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psycho-Social Medicine*, 3.
- Oprea, B.T., Barzin, L., Vîrgă, D., Iliescu, D. & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723-741.
- Patzelt, H. & Shepherd, D.A. (2011). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*, 26(2), 226-238.
- Pekruhl, U. & Vogel, C. (2017). Selbständigerwerbende in der Schweiz-Auswertung der Europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen 2005 und 2015. Verfügbar unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/auswertung_euro_erhebung_arbeitsbedingungen.html
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C., 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.
- Pijpker, R., Kerksieck, P., Tušl, M., De Bloom, J., Brauchli, R. & Bauer, G.F. (2022). The role of off-job crafting in burnout prevention during COVID-19 crisis: a longitudinal study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2146.
- Prottas, D. (2008). Do the self-employed value autonomy more than employees? Research across four samples. *Career Development International*, 13(1), 33-45.
- Putwain, D.W. & von der Embse, N.P. (2019). Teacher self-efficacy moderates the relations between imposed pressure from imposed curriculum changes and teacher stress. *Educational Psychology*, 39, 51-64.

- Qi, Y.J., Wu, X.C. & Wang, X.L. (2016). Job crafting and work engagement in primary and secondary school teachers: A cross-lagged analysis. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 24(5), 935-938. <https://doi.org/10.16128/j.cnki.1005-3611.2016.05.037>.
- Rau, R., Hoffmann, K., Metz, U., Richter, P. G., Rösler, U., & Stephan, U. (2008). Gesundheitsrisiken bei Unternehmern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 52(3), 115-125.
- Rauch, A., Fink, M. & Hatak, I. (2018). Stress processes: An essential ingredient in the entrepreneurial process. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 340-357.
- Rudolph, C.W., Katz, I.M., Lavigne, K.N. & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of vocational behavior*, 102, 112-138.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schjoedt, L. (2009). Entrepreneurial job characteristics: An examination of their effect on entrepreneurial satisfaction. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(3), 619-644.
- Schonfeld, I. S., & Mazzola, J. J. (2015). A qualitative study of stress in individuals self-employed in solo businesses. *Journal of occupational health psychology*, 20(4), 501.
- Schwarz, J., Käch, W. & Bruderer Enzler, H. (2023). *Multiple Regressionsanalyse*. Methodenberatung Universität Zürich (UZH). Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/zusammenhaenge/mreg.html
- Shoman, Y., El May, E., Marca, S. C., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M. D., ... & Guseva Canu, I. (2021). Predictors of occupational burnout: a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 18(17), 9188.
- Slowiak, J.M. & DeLongchamp, A.C. (2022). Self-care strategies and job-crafting practices among behavior analysts: Do they predict perceptions of work–life balance, work engagement, and burnout?. *Behavior Analysis in Practice*, 15(2), 414-432.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2024). *Selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit?* Verfügbar unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Selbstaendige.html
- Stegmann, S., van Dick, R., Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N. & Wu, T.T. C. (2010). The work design questionnaire-Introduction and validation of a German version. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54(1), 1-28.
- Stein, P. (2022). Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In: N. Baur & J. Blasius (Hrsg.) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 143-162). Springer Fachmedien, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_8
- Steinmetz, H. (2015). *Lineare Strukturgleichungsmodelle. Eine Einführung mit R*. München: Hampp.
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322.

- Stephan, U. & Roesler, U. (2010). Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 717-738, doi: 10.1348/096317909X472067.
- Stephan, U., Tavares, S.M., Carvalho, H., Ramalho, J.J.S., Santos, S.C. & van Veldhoven, M. (2020). Self-employment and eudaimonic well-being: Energized by meaning, enabled by societal legitimacy. *Journal of Business Venturing*, 35(6), 106047.
- Sunderland, J. (2022). BFS Aktuell: Porträt der Schweizer KMU, 2011-2020. Bundesamt für Statistik (BFS). Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/23444907>
- Sutter, S. (2021). Medienmitteilung des Instituts für Jungunternehmen: Neugründungen in der Schweiz 2023. Verfügbar unter: https://www.ifj.ch/demandit/files/M_BB941CC4DCEF687AD98/dms//File/IFJ_Medienmitteilung_NationaleAnalyseSchweizerFirmengründungen_2023.pdf
- Streiner, D.L. (2003). Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of personality assessment*, 80(1), 99-103.
- Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36,1-9. <http://dx.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.
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 914-928.
- Theorell, T., Karasek, R. A., & Eneroth, P. (1990). Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men—a longitudinal study. *Journal of internal medicine*, 227(1), 31-36.
- Torres, O. (2012). Premiers résultats d'une étude épidémiologique sur la santé des dirigeants de PME [First results of an epidemiological study on health of SME managers]. In O. Torres (Ed.), *La santé du dirigeant: De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre* (pp. 191-209). Bruxelles: De Boeck.
- Totterdell, P., Wood, S. & Wall, T. (2006). An intra-individual test of the demands-control model: A weekly diary study of psychological strain in portfolio workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 63-84.
- Tucker, M.K., Jimmieson, N.L. & Bordia, P. (2018). Supervisor support as a double-edged sword: Supervisor emotion management accounts for the buffering and reverse-buffering effects of supervisor support. *International Journal of Stress Management*, 25, 14-34.
- Turgut, S., Michel, A. & Sonntag, K. (2014). Einflussfaktoren emotionaler Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*.
- Vaag, J., Giæver, F. & Bjerkeset, O. (2014). Specific demands and resources in the career of the Norwegian freelance musician. *Arts & Health*, 6(3), 205-222.

- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H. & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European journal of work and organizational psychology*, 19(6), 735-759.
- Van Praag, C.M. & Versloot, P.H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small business economics*, 29(4), 351-382.
- Van Wingerden, J., Bakker, A.B. & Derks, D. (2017). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 107-119. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1224233>.
- Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E. & Wegge, J. (2021). Entrepreneurs' stressors and well-being: A recovery perspective and diary study. *Journal of Business Venturing*, 36(5), 106016.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Wilhelm, F. & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In I.L. Potgieter, N. Ferreira & M. Coetzee (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing* (pp. 117-137). Springer, Switzerland.
- Wincent, J., Örtqvist, D. & Drnovsek, M. (2008). The entrepreneur's role stressors and proclivity for a venture withdrawal. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 232-246.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126–146.
- Zhao, X.Y. & Li, F.H. (2019). Relationship among perceived organizational support, job crafting and subjective career success of primary and secondary school teachers. *Teach. Educ. Res*, 31, 15-21.
- Zhao, X., Lynch, J. G., Jr., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. doi:10.1086/651257
- Zumbo, B.D. & Zimmerman, D.W. (1993). Is the selection of statistical methods governed by level of measurement? *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 34(4), 390-400. <https://doi.org/10.1037/h0078865>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Job Crafting im Job Demands-Resources Modell adaptiert nach Bakker und Demerouti (2017). Eigene Darstellung.....	21
Abbildung 2. Forschungsmodell der vorliegenden Arbeit. Eigene Darstellung.	26
Abbildung 3. Untersuchungsdesign der Forschungsarbeit. Eigene Darstellung.	29
Abbildung 4. Allgemeines Mediationsmodell.....	43
Abbildung 5. Flussdiagramm zur Einordnung der Ergebnisse der Mediationsanalyse. Eigene Darstellung eins-zu-eins übernommen von Zhao et al. (2010, S. 201).	44
Abbildung 6. Mediationsmodell zu Hypothese H1.a mit Regressionskoeffizienten.....	49
Abbildung 7. Mediationsmodell zu Hypothese H1.b mit Regressionskoeffizienten	50
Abbildung 8. Moderationsmodell zu Hypothese H2.a	52
Abbildung 9. Moderationsmodell zu Hypothese H2.b.....	53

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	32
Tabelle 2.....	33
Tabelle 3.....	36
Tabelle 4.....	38
Tabelle 5.....	39
Tabelle 6.....	40
Tabelle 7.....	41
Tabelle 8.....	46
Tabelle 9.....	47
Tabelle 10.....	48

Anhang

Anhang A: Screenshots Online-Fragebogen



Liebe*r Gründer*in, Unternehmer*in, Selbständigerwerbende*r

Herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft zur **Teilnahme an meiner Umfrage - Ihre Stimme zählt!**

In meiner Masterarbeit untersuche ich, welche gesundheitsrelevanten Strategien Selbständigerwerbende im Arbeitskontext anwenden und wie sich das auf ihr Wohlbefinden auswirkt.

Mit Ihren Antworten tragen Sie dazu bei, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wie gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für Selbständige gestaltet werden können. Es werden Fragen zu Ihren **Arbeitsbedingungen**, Ihrem **Umgang mit Stress** und Ihrem **Wohlbefinden bei der Arbeit** gestellt.

Unter allen Teilnehmer*innen werden **3 Einkaufsgutscheine** von Coop im Wert von je **50 Franken** verlost!

Die Umfrage dauert ca. **12 Minuten** und erfolgt anonym, es können keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden. Sämtliche erhobenen Daten werden zudem vertraulich behandelt.

Bitte lesen Sie die nachfolgenden **Instruktionen** sorgfältig durch, bevor Sie mit der Befragung beginnen.

- Es gibt keine "richtigen" oder "falschen" Antworten - einzig Ihre Erfahrung/Meinung zählt
- Antworten Sie so spontan wie möglich
- Wenn Ihnen eine Antwort bei einer Aussage/Frage schwer fällt, wählen Sie die Antwortoption, die am ehesten auf Sie zutrifft
- Mit dem "Zurück"-Button können Sie in der Umfrage zurückgehen. Bereits eingegebene Daten werden automatisch gespeichert

Bei Fragen oder Anregungen kontaktieren Sie mich gerne unter nicole.mueller@students.fhnw.ch.

Herzlich, Nicole Müller

Einverständniserklärung

Zweck

Diese Umfrage wird im Rahmen einer Masterarbeit an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) in Zusammenarbeit mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) durchgeführt.

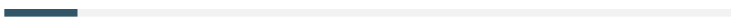
Datenschutz

Die im Rahmen dieser Studie gesammelten Daten werden nur für diese Studie genutzt. Sie werden **anonym** und **vertraulich** behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Bei der Auswertung der Daten sind keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich.

Freiwilligkeit

Die Teilnahme an dieser Umfrage ist **freiwillig**. Sie können diese jederzeit abbrechen. Durch den Abbruch oder die Abgabe unvollständiger Daten entsteht Ihnen kein Nachteil.

- Ja, ich bin einverstanden, an dieser Studie teilzunehmen, und ich gebe meine Erlaubnis für die Verwendung meiner Daten in diesem Rahmen.

ZURÜCK  10% WEITER

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Arbeitsbedingungen.

Wie oft kommt es in Ihrem Arbeitsalltag vor, dass...

	1 nie / fast nie	2	3	4	5 immer	keine Antwort
... Sie unter Zeitdruck arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie länger arbeiten, als von Ihnen geplant (Überstunden machen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie oft sind folgende Personen bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?

	1 nie / fast nie	2	3	4	5 immer	nicht vorhanden
Mitgründer*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperationspartner*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufskolleg*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lebenspartner*in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kund*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von folgenden Personen, wenn es um Ihre Arbeit geht?

	1 nie / fast nie	2	3	4	5 immer	nicht vorhanden
Mitgründer*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperationspartner*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufskolleg*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lebenspartner*in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kund*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Folgende Aussagen beziehen sich auf Ihre Autonomie bei der Arbeit.

Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	1 trifft gar nicht zu	2	3	4	5 trifft völlig zu	keine Antwort
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"/>	<input type="radio"/>
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbständig treffen.	<input type="radio"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Machen Sie sich Sorgen, dass...

	1 trifft gar nicht zu	2	3	4	5 trifft völlig zu	keine Antwort
... es schwierig für Sie wäre, eine Anstellung zu finden, wenn Sie die Selbständigkeit aufgeben würden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihre finanziellen Reserven nicht ausreichen, um zwei Monate ohne Lohn auszukommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie im Pensionsalter nicht genügend Geld angespart haben werden, um Ihren Lebensunterhalt zu finanzieren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... neue Technologien Sie überflüssig machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Sie zu wenig Aufträge erhalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Möchten Sie zu den soeben beantworteten Fragen etwas ergänzen?

Gibt es weitere fordernde/anstrengende oder fördernde/unterstützende Merkmale Ihrer selbständigen Arbeitstätigkeit, die für Sie sehr wichtig sind?

Hier können Sie Ergänzungen und Anmerkungen zu den soeben beantworteten Fragen kurz umschreiben.

ZURÜCK

33%

WEITER

Einen Drittel der Fragen haben Sie bereits beantwortet - bleiben Sie dran!

Mit einem Klick auf "Weiter" gelangen Sie zu den Fragen zu Ihrer Einstellung und Ihrem Umgang mit Stress bei der Arbeit.

ZURÜCK

38%

WEITER

Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	1 trifft gar nicht zu	2	3	4	5 trifft völlig zu	keine Antwort
Ich bitte Personen aus meinem Umfeld um Feedback bezüglich meiner beruflichen Leistung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich frage meine Kund*innen, ob sie mit meiner Arbeit zufrieden sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schaue auf Personen aus meinem Umfeld, um Inspiration für meine Arbeit zu erhalten.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Ich nutze meine Fähigkeiten bei der Arbeit voll aus.	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche, mich selbst professionell weiter zu entwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche meine beruflichen Fähigkeiten weiter zu entwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bitte Personen aus meinem Umfeld um Rat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bitte jemanden aus meinem Umfeld, mich zu coachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	1 trifft gar nicht zu	2	3	4	5 trifft völlig zu	keine Antwort
Ich suche in meinen Tätigkeiten die Herausforderungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich möglichst wenig Kontakt mit Menschen habe, deren Probleme mich emotional belasten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn sich ein interessantes Projekt anbietet, greife ich manchmal zu, auch wenn es sich finanziell nicht lohnt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich möglichst selten schwierige Entscheidungen treffen muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche sicherzustellen, dass meine Arbeit emotional weniger anstrengend ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich möglichst wenig Kontakt mit Menschen habe, deren Erwartungen unrealistisch sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn die Arbeitsbelastung gering ist, sehe ich das als Möglichkeit neue Projekte zu beginnen.	<input type="radio"/>	<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, die/der diese kennt und ausprobiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich organisiere meine Arbeit so, 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"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit geistig wenig anstrengend ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich übernehme regelmässig Sonderaufgaben, ohne dafür ein zusätzliches Gehalt zu beziehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Folgende Fragen beziehen sich auf Ihren Umgang mit Stress bei der Arbeit.

Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	1 trifft gar nicht zu	2	3	4	5 trifft völlig zu	keine Antwort
Ich Sorge dafür, genug Unterstützung zu haben, wenn ich sie brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich meine Arbeitsbedingungen optimiere (z.B. einseitige Körperhaltung vermeiden, für genügend Platz sorgen, Zugluft vermeiden).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich viel um die Ohren habe, weiss ich wie ich Stress und Überlastung entgegenwirken kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit Sorge (z.B. Pausen einhalten, Überstunden vermeiden, nicht am Wochenende arbeiten, Urlaub nicht verfallen lassen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich Stress bei der Arbeit habe, weiss ich, was ich dagegen tun kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich die eigene Arbeitsweise optimiere (z.B. Prioritäten setzen, für ungestörtes Arbeiten sorgen, Tagesplanung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weiss, wie ich übermässiger Belastung und Stress vorbeugen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Möchten Sie zu den soeben beantworteten Fragen etwas ergänzen?
 Gibt es weitere Vorgehensweisen in Bezug auf Ihre Arbeitseinstellung oder Ihren Umgang mit Stress bei der Arbeit, die für Sie sehr wichtig sind?

Hier können Sie Ergänzungen und Anmerkungen zu den soeben beantworteten Fragen kurz umschreiben.

ZURÜCK

57%

WEITER

Zwei Drittel der Fragen haben Sie bereits beantwortet - nur noch ein paar Minuten bis zum Finale!

Mit einem Klick auf "Weiter" gelangen Sie zu den Fragen zu Ihrem Wohlbefinden bei der Arbeit.



Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihr Wohlbefinden bei der Arbeit.

Bitte bewerten Sie, wie häufig die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

	1 nie / fast nie	2	3	4	5 immer	keine Antwort
Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit inspiriert mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit reisst mich mit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin von meiner Arbeit begeistert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte bewerten Sie, wie häufig die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

	1 nie / fast nie	2	3	4	5 immer	keine Antwort
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Im Folgenden werden einige Fragen zu Ihrer selbständigen Arbeitstätigkeit gestellt.

Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich insgesamt pro Woche?
Falls Sie mehrere Tätigkeiten haben: rechnen Sie die Stunden bitte alle zusammen.

Geben Sie Ihre Arbeitsstunden in ganzen Zahlen an.

Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche für Ihre selbständige Tätigkeit?

Geben Sie die Ihre Arbeitsstunden in ganzen Zahlen an.

In welchem Beruf arbeiten Sie für Ihre Selbständigkeit?

Bitte geben Sie die für Sie passende Berufsbezeichnung an.

Wo verbringen Sie wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit?

Bitte achten Sie darauf, dass Ihre Angaben sich zu 100% addieren.

(z.B. bei 4 Arbeitstagen: 1 Tag "Zu Hause" = 25%, 2 Tage "In einer Bürogemeinschaft" = 50% und 1 Tag "Bei Kund*innen" = 25%)

Zu Hause / im eigenen Büro	<input type="text"/>	0
In der <u>eigenen</u> Praxis / Werkstatt / Studio	<input type="text"/>	0
In einem <u>gemeinschaftlichen</u> Büro / Studio / Praxis / Werkstatt	<input type="text"/>	0
Bei Kund*innen / Auftraggeber*innen	<input type="text"/>	0
An anderen Orten	<input type="text"/>	0

Total 0

Wie lange sind Sie schon selbständig?

Bitte geben Sie die Dauer vom Zeitpunkt der Gründung / der Übernahme Ihres Unternehmens bis heute an.

- weniger als 6 Monate
- 6 Monate bis 1 Jahr
- ab 1 bis 2 Jahre
- ab 2 bis 5 Jahre
- ab 5 bis 10 Jahre
- mehr als 10 Jahre

Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen?

- Einzelunternehmen
- Kollektiv
- Aktiengesellschaft (AG)
- Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)
- Verein
- Stiftung
- Genossenschaft
- andere Rechtsform, nämlich:

Wie viele Personen sind Inhaber*in Ihres Unternehmens (inklusive Ihnen selbst)?

Inhaber*in steht je nach Rechtsform für Gesellschafter*innen, Aktionär*innen und Mitglieder des Vorstands, Stiftungsrats, Verwaltungsrats.

- 1
- 2
- 3
- 4
- mehr als 4

Wie viele Mitarbeiter*innen beschäftigen Sie dauerhaft?

- keine
- 1
- 2
- 3
- 4
- mehr als 4

Wie identifizieren Sie sich?

Bitte geben Sie die für Sie zutreffendste Antwort.

weiblich

männlich

divers

keine Angabe

Wie alt sind Sie?

Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren (ganze Zahlen) an.

Möchten Sie zu den soeben beantworteten Fragen etwas ergänzen?
Wurde etwas nicht abgefragt, das Sie anfügen möchten?

Hier können Sie Ergänzungen und Anmerkungen kurz umschreiben.

Bitte beachten Sie, dass Sie auf diese Nachricht, keine Antwort erhalten.

Falls Sie eine Antwort wünschen, schreiben Sie bitte eine E-Mail an nicole.mueller@students.fhnw.ch. Vielen Dank!

Sie sind nun am Ende angelangt.

Ganz herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an der Umfrage!

Falls Sie an der **Verlosung** teilnehmen möchten, klicken Sie bitte auf "**Weiter**". Auf der nächsten Seite können Sie Ihre E-Mail-Adresse angeben. Die E-Mail-Adresse wird nicht in Zusammenhang mit Ihren Antworten in der Umfrage gebracht, sondern ausschliesslich für die Verlosung verwendet.

Falls Sie nicht an der Verlosung teilnehmen möchten, können Sie das Browserfenster nun schliessen. Besten Dank für Ihre Zeit und Ihre Antworten!

Anhang B: SPSS-Output Mediationsanalysen H1.a & H1.b

Matrix

[DataSet0]

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

PROCESS is now ready for use.
Copyright 2017-2023 by Andrew F. Hayes. ALL RIGHTS RESERVED.
Workshop schedule available at <http://haskayne.ucalgary.ca/CCRAM>

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

Matrix

[DataSet1] /Users/nicolemuller/Documents/APS_Master/2309_MASTERarbeit/Auswertung SPSS
/PROCESS v4.3 for SPSS/240529_finaler_Datensatz_process.sav

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : engage
X : jd_so
M : sozunt

Sample
Size: 70

OUTCOME VARIABLE:
sozunt

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F(HC3)	df1	df2	p
	.2981	.0889	.7345	5.8737	1.0000	68.0000	.0180

Model

	coeff	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.3918	.4391	5.4473	.0000	1.5156	3.2680
jd_so	.3151	.1300	2.4236	.0180	.0557	.5745

Standardized coefficients

	coeff
jd_so	.2981

OUTCOME VARIABLE:
engage

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F(HC3)	df1	df2	p
	.4818	.2321	.1849	8.2933	2.0000	67.0000	.0006

Model

	coeff	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.8036	.2695	10.4016	.0000	2.2656	3.3416
jd_soz	.1447	.0745	1.9417	.0564	-.0040	.2935
sozunt	.1856	.0683	2.7190	.0083	.0493	.3218

Standardized coefficients

	coeff
jd_soz	.2524
sozunt	.3420

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

engage

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F(HC3)	df1	df2	p
	.3543	.1256	.2075	6.8214	1.0000	68.0000	.0111

Model

	coeff	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.2475	.2612	12.4340	.0000	2.7263	3.7687
jd_soz	.2032	.0778	2.6118	.0111	.0480	.3585

Standardized coefficients

	coeff
jd_soz	.3543

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
.2032	.0778	2.6118	.0111	.0480	.3585	.3543

Direct effect of X on Y

Effect	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
.1447	.0745	1.9417	.0564	-.0040	.2935	.2524

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
sozunt	.0585	.0336	.0056	.1342

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
sozunt	.1020	.0562	.0099	.2260

***** BOOTSTRAP RESULTS FOR REGRESSION MODEL PARAMETERS *****

OUTCOME VARIABLE:

sozunt

	Coeff	BootMean	BootSE	BootLLCI	BootULCI
constant	2.3918	2.3916	.4228	1.5306	3.1919
jd_soz	.3151	.3150	.1253	.0723	.5628

```

-----
OUTCOME VARIABLE:
  engage

      Coeff   BootMean   BootSE   BootLLCI   BootULCI
constant   2.8036     2.8105     .2582     2.3205     3.3301
jd_so      .1447       .1443     .0722     .0072     .2877
sozunt     .1856       .1828     .0653     .0506     .3049

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95.0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
  5000

NOTE: A heteroscedasticity consistent standard error and covariance matrix estimator
was used.

```

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

Matrix

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : engage
X : jd_struk
M : autonomi

Sample
Size: 71

OUTCOME VARIABLE:
autonomi

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F(HC3)	df1	df2	p
	.0262	.0007	.2835	.0437	1.0000	69.0000	.8350

Model

	coeff	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI
constant	4.4419	.4588	9.6805	.0000	3.5265	5.3573
jd_struk	-.0227	.1087	-.2091	.8350	-.2396	.1941

Standardized coefficients

	coeff
jd_struk	-.0262

OUTCOME VARIABLE:
engage

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F (HC3)	df1	df2	p
	.4254	.1810	.2088	4.3210	2.0000	68.0000	.0171

Model

	coeff	se (HC3)	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.9319	.7062	2.7355	.0079	.5227	3.3412
jd_struk	.3307	.1233	2.6815	.0092	.0846	.5768
autonomi	.1317	.1030	1.2785	.2054	-.0738	.3372

Standardized coefficients

	coeff
jd_struk	.4055
autonomi	.1399

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:
engage

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F (HC3)	df1	df2	p
	.4018	.1614	.2107	7.8294	1.0000	69.0000	.0067

Model

	coeff	se (HC3)	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.5168	.5115	4.9201	.0000	1.4963	3.5372
jd_struk	.3277	.1171	2.7981	.0067	.0941	.5614

Standardized coefficients

	coeff
jd_struk	.4018

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

	Effect	se (HC3)	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
	.3277	.1171	2.7981	.0067	.0941	.5614	.4018

Direct effect of X on Y

	Effect	se (HC3)	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
	.3307	.1233	2.6815	.0092	.0846	.5768	.4055

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
autonomi	-.0030	.0181	-.0376	.0405

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
autonomi	-.0037	.0214	-.0452	.0473

***** BOOTSTRAP RESULTS FOR REGRESSION MODEL PARAMETERS *****

OUTCOME VARIABLE:
autonomi

	Coeff	BootMean	BootSE	BootLLCI	BootULCI
constant	4.4419	4.4254	.4279	3.5334	5.2145
jd_struk	-.0227	-.0189	.1019	-.2083	.1941

OUTCOME VARIABLE:
engage

	Coeff	BootMean	BootSE	BootLLCI	BootULCI
constant	1.9319	1.8991	.6674	.5383	3.1388
jd_struk	.3307	.3297	.1137	.1036	.5472
autonomi	.1317	.1397	.1010	-.0540	.3496

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

NOTE: A heteroscedasticity consistent standard error and covariance matrix estimator
was used.

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

Anhang C: SPSS-Output Moderationsanalysen H2.a & H2.b

Matrix

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : emotersc
 X : demands
 W : jd_ress

Sample
 Size: 72

OUTCOME VARIABLE:
 emotersc

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F(HC3)	df1	df2	p
	.2566	.0658	.6577	1.1146	3.0000	68.0000	.3493

Model						
	coeff	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.5342	3.3569	1.0528	.2962	-3.1644	10.2329
demands	-.3075	1.1166	-.2754	.7839	-2.5356	1.9207
jd_ress	-.5267	.8524	-.6178	.5387	-2.2277	1.1743
Int_1	.1450	.2816	.5151	.6082	-.4168	.7069

Product terms key:
 Int_1 : demands x jd_ress

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):					
	R2-chng	F(HC3)	df1	df2	p
X*W	.0061	.2653	1.0000	68.0000	.6082

 Focal predict: demands (X)
 Mod var: jd_ress (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
    demands   jd_ress   emotersc   .
BEGIN DATA.
    2.4139    3.1122    2.2423
    3.2118    3.1122    2.3571
    4.0098    3.1122    2.4719
    2.4139    3.7319    2.1329
    3.2118    3.7319    2.3194
    4.0098    3.7319    2.5059
    2.4139    4.3516    2.0235
    3.2118    4.3516    2.2817
    4.0098    4.3516    2.5399
```

```

END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  demands WITH   emotersc BY       jd_ress .

***** BOOTSTRAP RESULTS FOR REGRESSION MODEL PARAMETERS *****

OUTCOME VARIABLE:
  emotersc

          Coeff   BootMean   BootSE   BootLLCI   BootULCI
constant   3.5342    3.7173    3.1625   -1.9767    10.4965
demands    -.3075    -.3677    1.0355   -2.5397    1.5259
jd_ress    -.5267    -.5790    .8031   -2.2784    .8776
Int_1      .1450     .1617    .2618   -.3187     .7083

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95.0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
  5000

NOTE: A heteroscedasticity consistent standard error and covariance matrix estimator
was used.

```

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

Matrix

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : emotersc
 X : unsicher
 W : jd_ress

Sample
 Size: 72

OUTCOME VARIABLE:
 emotersc

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F(HC3)	df1	df2	p
	.1022	.0104	.6967	.1191	3.0000	68.0000	.9486

Model						
	coeff	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.9563	1.9779	.9891	.3261	-1.9906	5.9032
unsicher	.2681	.9005	.2978	.7668	-1.5287	2.0650

```

jd_ress      .0509      .5315      .0958      .9239      -1.0097      1.1116
Int_1        -.0507      .2337      -.2168      .8290      -.5169      .4156

```

Product terms key:

```

Int_1      :      unsicher x      jd_ress

```

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

```

      R2-chng      F(HC3)      df1      df2      p
X*W      .0010      .0470      1.0000      68.0000      .8290

```

```

      Focal predict: unsicher (X)
      Mod var:      jd_ress (W)

```

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
      unsicher      jd_ress      emotersc      .
BEGIN DATA.
      1.4207      3.1122      2.2718
      2.2924      3.1122      2.3681
      3.1640      3.1122      2.4644
      1.4207      3.7319      2.2588
      2.2924      3.7319      2.3277
      3.1640      3.7319      2.3966
      1.4207      4.3516      2.2457
      2.2924      4.3516      2.2873
      3.1640      4.3516      2.3288
END DATA.

```

```

GRAPH/SCATTERPLOT=
      unsicher WITH      emotersc BY      jd_ress      .

```

***** BOOTSTRAP RESULTS FOR REGRESSION MODEL PARAMETERS *****

OUTCOME VARIABLE:
 emotersc

	Coeff	BootMean	BootSE	BootLLCI	BootULCI
constant	1.9563	1.9702	1.8806	-1.8229	5.5865
unsicher	.2681	.2400	.8592	-1.5031	1.9350
jd_ress	.0509	.0483	.5111	-.9167	1.0973
Int_1	-.0507	-.0435	.2254	-.4914	.4087

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95.0000

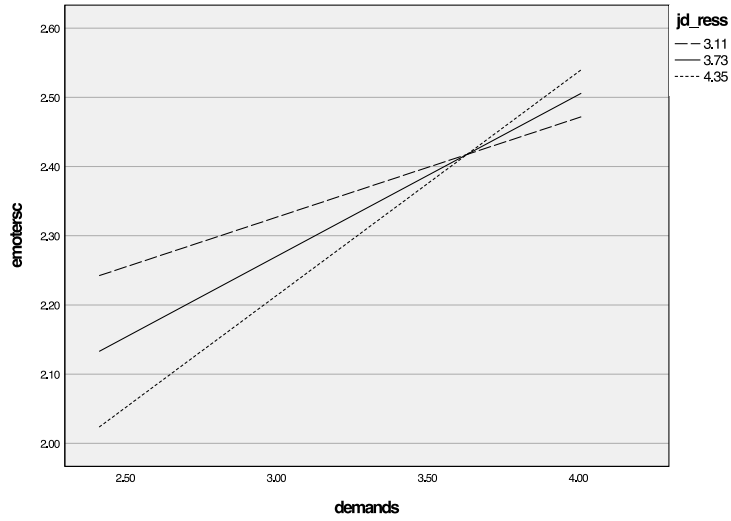
Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
 5000

NOTE: A heteroscedasticity consistent standard error and covariance matrix estimator was used.

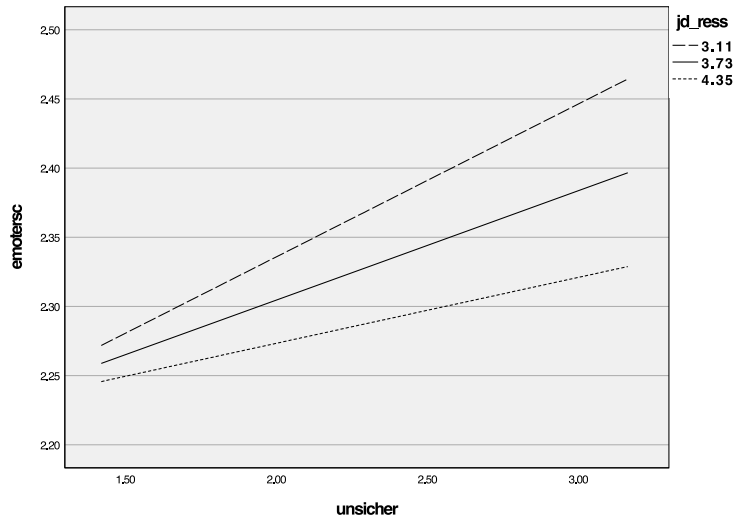
----- END MATRIX -----

Graph

Simple-Slope-Analyse zu H2.a & H2.b



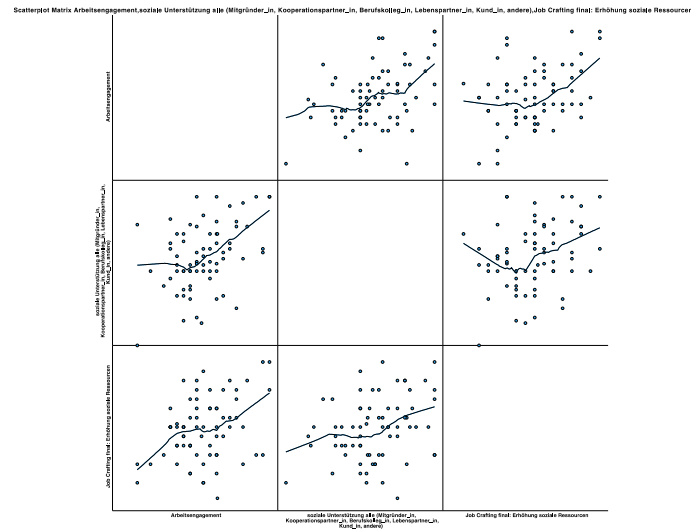
Graph



Anhang D: Prüfen der Voraussetzungen für Mediation und Moderation

H1.a

GGraph



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	soziale Unterstützung alle (Mitgründer_in, Kooperationspartner_in, Berufskolleg_in, Lebenspartner_in, Kund_in, andere), Job Crafting final: Erhöhung soziale Ressourcen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.482 ^a	.232	.209	.43004	2.358

a. Predictors: (Constant), soziale Unterstützung alle (Mitgründer_in, Kooperationspartner_in, Berufskolleg_in, Lebenspartner_in, Kund_in, andere), Job Crafting final: Erhöhung soziale Ressourcen

b. Dependent Variable: Arbeitsengagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.746	2	1.873	10.128	<.001 ^b
	Residual	12.391	67	.185		
	Total	16.137	69			

a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

b. Predictors: (Constant), soziale Unterstützung alle (Mitgründer_in, Kooperationspartner_in, Berufskolleg_in, Lebenspartner_in, Kund_in, andere), Job Crafting final: Erhöhung soziale Ressourcen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.804	.250		11.224
	Job Crafting final: Erhöhung soziale Ressourcen	.145	.064	.252	2.250
	soziale Unterstützung alle (Mitgründer_in, Kooperationspartner_in, Berufskolleg_in, Lebenspartner_in, Kund_in, andere)	.186	.061	.342	3.050

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	<.001		
	Job Crafting final: Erhöhung soziale Ressourcen	.028	.911	1.098
	soziale Unterstützung alle (Mitgründer_in, Kooperationspartner_in, Berufskolleg_in, Lebenspartner_in, Kund_in, andere)	.003	.911	1.098

a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Job Crafting final: Erhöhung soziale Ressourcen	soziale Unterstützung alle (Mitgründer_in, Kooperationsp artner_in, Berufskolleg_in , Lebenspartner_ in, Kund_in, andere)
1	1	2.927	1.000	.00	.01	.01
	2	.045	8.086	.00	.66	.64
	3	.028	10.173	1.00	.33	.36

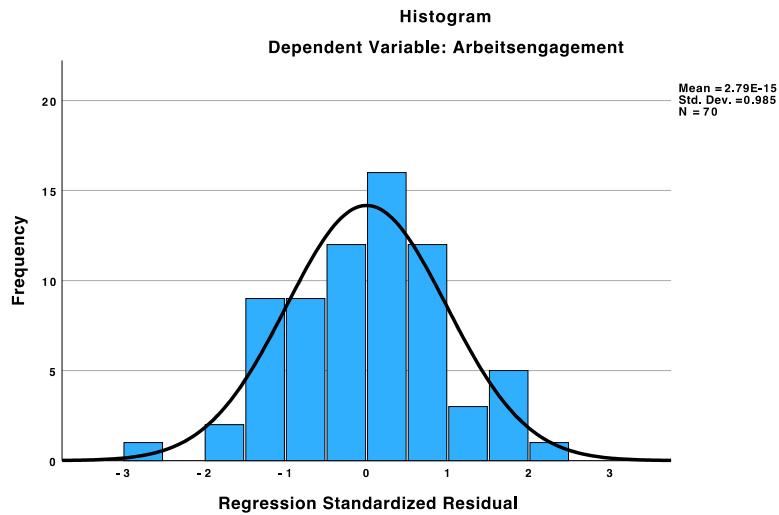
a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

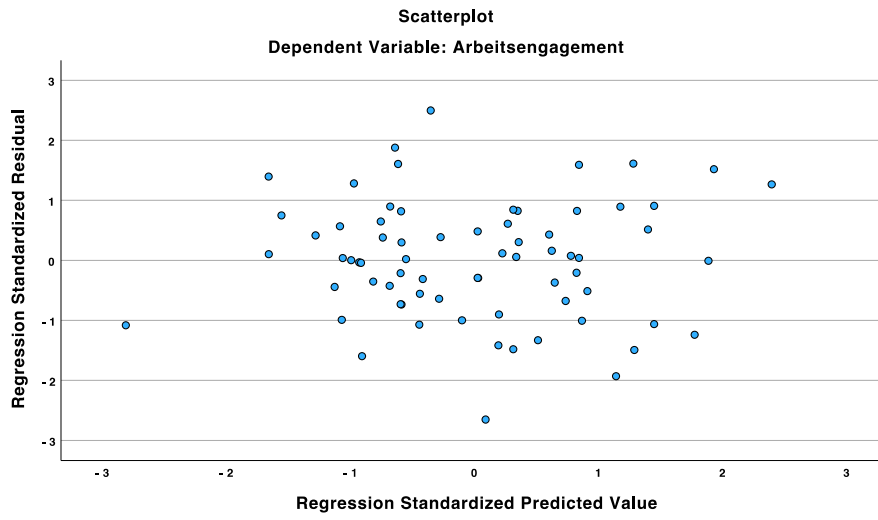
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.2425	4.4552	3.8976	.23300	70
Residual	-1.14025	1.07387	.00000	.42376	70
Std. Predicted Value	-2.811	2.393	.000	1.000	70
Std. Residual	-2.652	2.497	.000	.985	70

a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

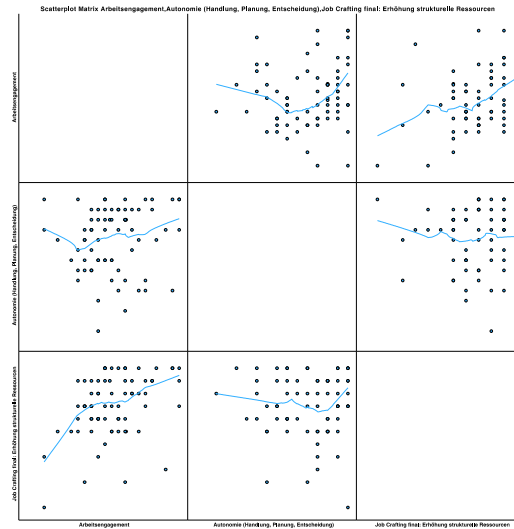
Charts





HL.b

GGraph



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Crafting final: Erhöhung strukturelle Ressourcen, Autonomie (Handlung, Planung, Entscheidung) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425 ^a	.181	.157	.45693	2.100

a. Predictors: (Constant), Job Crafting final: Erhöhung strukturelle Ressourcen, Autonomie (Handlung, Planung, Entscheidung)

b. Dependent Variable: Arbeitsengagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.138	2	1.569	7.514	.001 ^b
	Residual	14.197	68	.209		
	Total	17.335	70			

a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

b. Predictors: (Constant), Job Crafting final: Erhöhung strukturelle Ressourcen, Autonomie (Handlung, Planung, Entscheidung)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.932	.599		3.224
	Autonomie (Handlung, Planung, Entscheidung)	.132	.103	.140	1.274
	Job Crafting final: Erhöhung strukturelle Ressourcen	.331	.090	.405	3.693

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.002		
	Autonomie (Handlung, Planung, Entscheidung)	.207	.999	1.001
	Job Crafting final: Erhöhung strukturelle Ressourcen	<.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Autonomie (Handlung, Planung, Entscheidung)	Job Crafting final: Erhöhung strukturelle Ressourcen
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	12.949	.01	.34	.63
	3	.005	23.496	.99	.66	.36

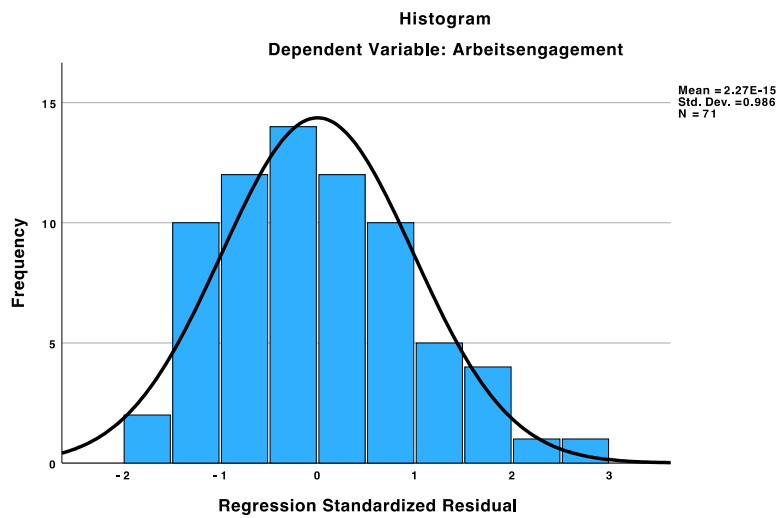
a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

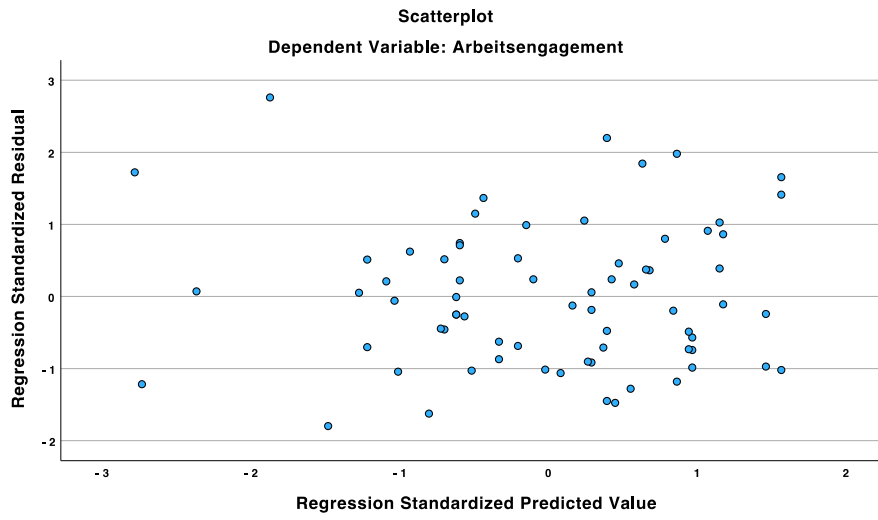
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3242	4.2439	3.9131	.21171	71
Residual	-.82149	1.26119	.00000	.45035	71
Std. Predicted Value	-2.782	1.562	.000	1.000	71
Std. Residual	-1.798	2.760	.000	.986	71

a. Dependent Variable: Arbeitsengagement

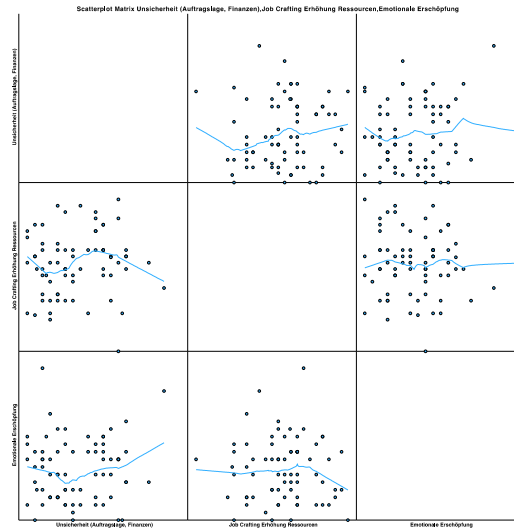
Charts





H2.a

GGraph



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Unsicherheit (Auftragslage, Finanzen), Job Crafting Erhöhung Ressourcen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.097 ^a	.009	-.019	.82904	1.708

a. Predictors: (Constant), Unsicherheit (Auftragslage, Finanzen), Job Crafting Erhöhung Ressourcen

b. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.450	2	.225	.328	.722 ^b
	Residual	47.425	69	.687		
	Total	47.875	71			

- a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung
 b. Predictors: (Constant), Unsicherheit (Auftragslage, Finanzen), Job Crafting Erhöhung Ressourcen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.394	.633		3.780
	Job Crafting Erhöhung Ressourcen	-.069	.160	-.052	-.432
	Unsicherheit (Auftragslage, Finanzen)	.082	.113	.087	.724

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	<.001		
	Job Crafting Erhöhung Ressourcen	.667	.990	1.010
	Unsicherheit (Auftragslage, Finanzen)	.471	.990	1.010

- a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Job Crafting Erhöhung Ressourcen	Unsicherheit (Auftragslage, Finanzen)
1	1	2.901	1.000	.00	.00	.01
	2	.086	5.808	.04	.06	.97
	3	.013	14.876	.96	.94	.02

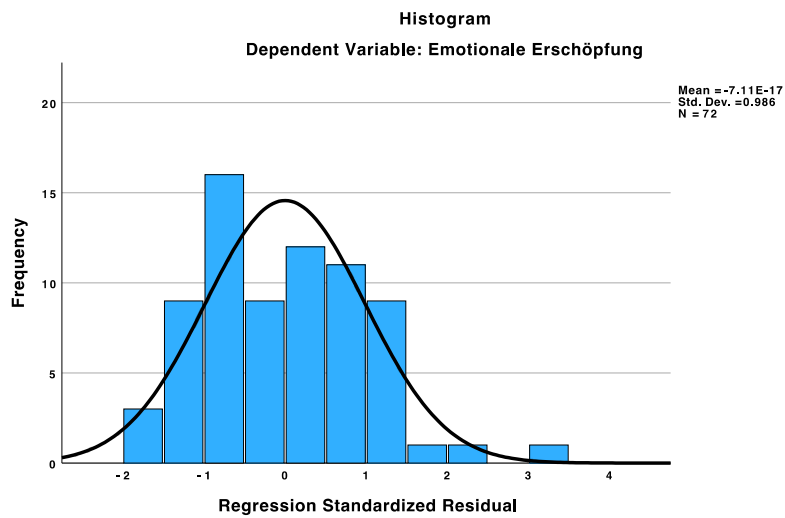
- a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

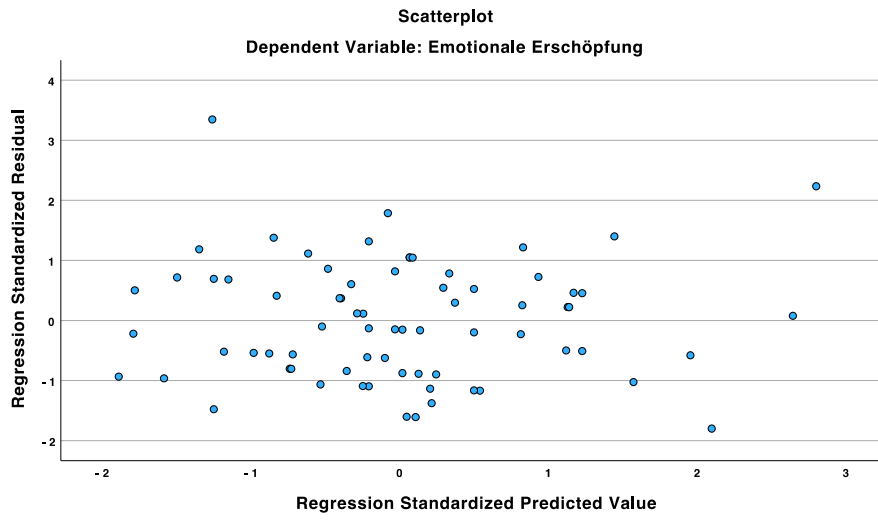
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1745	2.5477	2.3250	.07963	72
Residual	-1.49184	2.77538	.00000	.81728	72
Std. Predicted Value	-1.889	2.797	.000	1.000	72
Std. Residual	-1.799	3.348	.000	.986	72

a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

Charts





H2.b

GGraph



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Anforderungen quantitativ (Arbeitstempo, Zeitdruck, Überstunden), Job Crafting Erhöhung Ressourcen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.244 ^a	.060	.032	.80772	1.721

a. Predictors: (Constant), Anforderungen quantitativ (Arbeitstempo, Zeitdruck, Überstunden), Job Crafting Erhöhung Ressourcen

b. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.859	2	1.429	2.191	.120 ^b
	Residual	45.016	69	.652		
	Total	47.875	71			

- a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung
 b. Predictors: (Constant), Anforderungen quantitativ (Arbeitstempo, Zeitdruck, Überstunden), Job Crafting Erhöhung Ressourcen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.836	.677		2.711
	Job Crafting Erhöhung Ressourcen	-.083	.155	-.062	-.533
	Anforderungen quantitativ (Arbeitstempo, Zeitdruck, Überstunden)	.248	.121	.241	2.060

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.008		
	Job Crafting Erhöhung Ressourcen	.596	.994	1.006
	Anforderungen quantitativ (Arbeitstempo, Zeitdruck, Überstunden)	.043	.994	1.006

- a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Job Crafting Erhöhung Ressourcen	Anforderungen quantitativ (Arbeitstempo, Zeitdruck, Überstunden)
1	1	2.946	1.000	.00	.00	.01
	2	.042	8.371	.03	.18	.87
	3	.012	15.548	.97	.82	.12

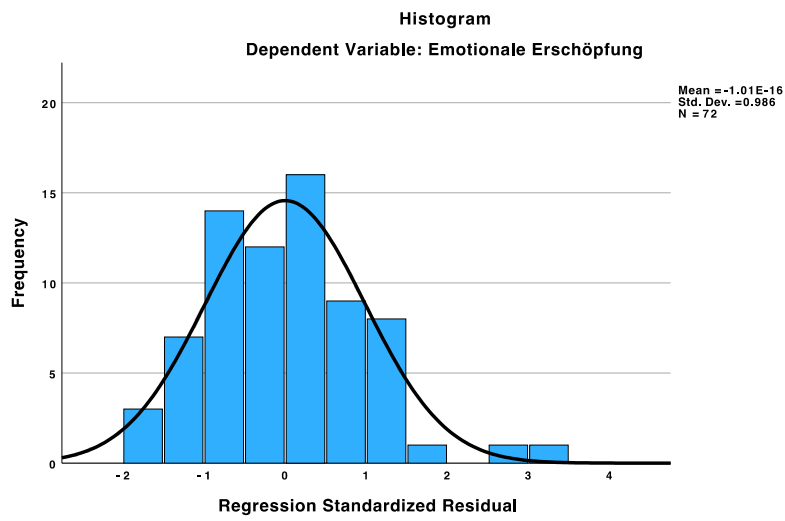
- a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

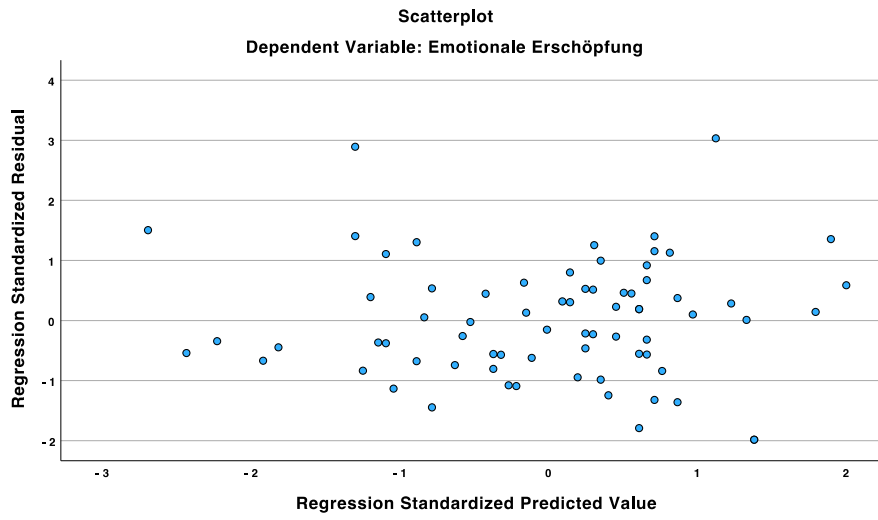
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.7848	2.7261	2.3250	.20066	72
Residual	-1.60192	2.44977	.00000	.79626	72
Std. Predicted Value	-2.692	1.999	.000	1.000	72
Std. Residual	-1.983	3.033	.000	.986	72

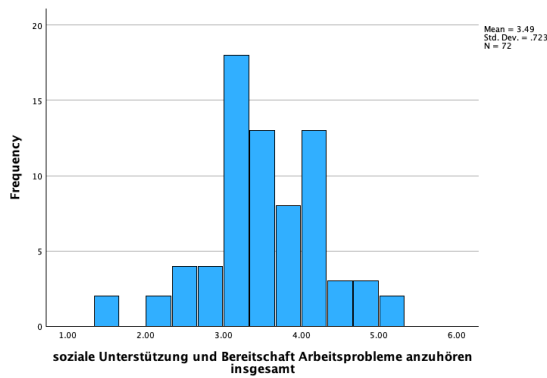
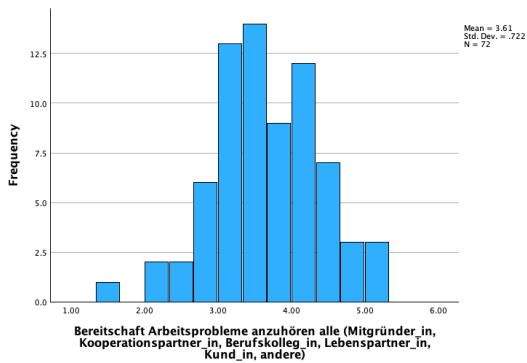
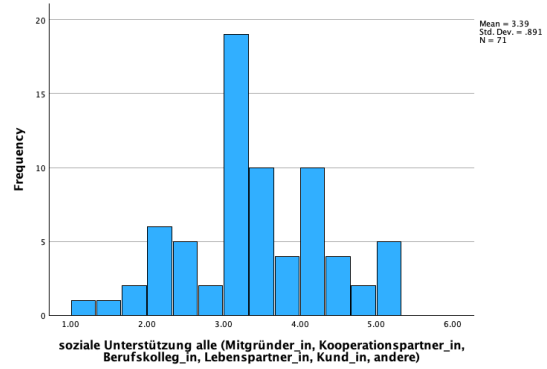
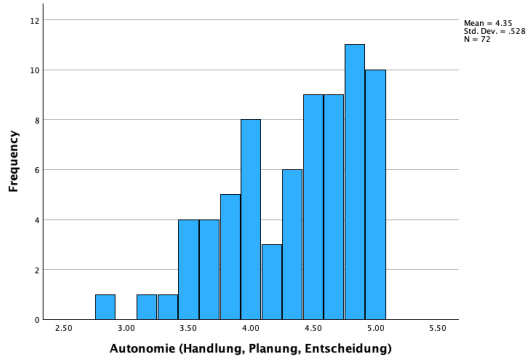
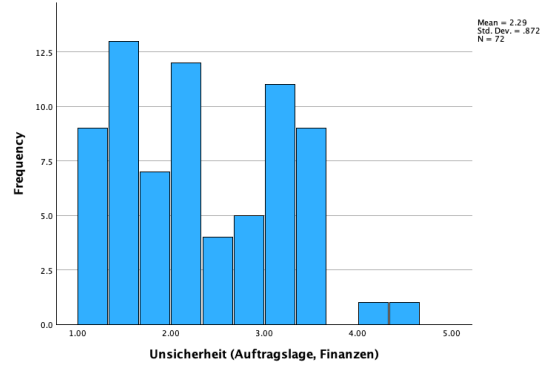
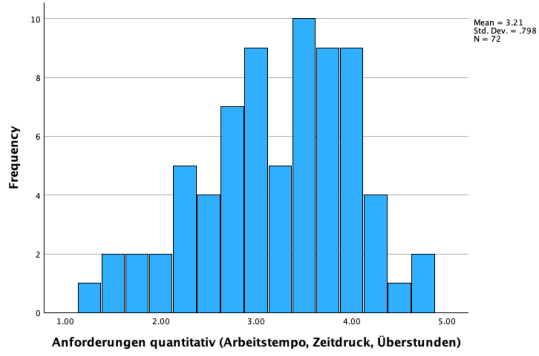
a. Dependent Variable: Emotionale Erschöpfung

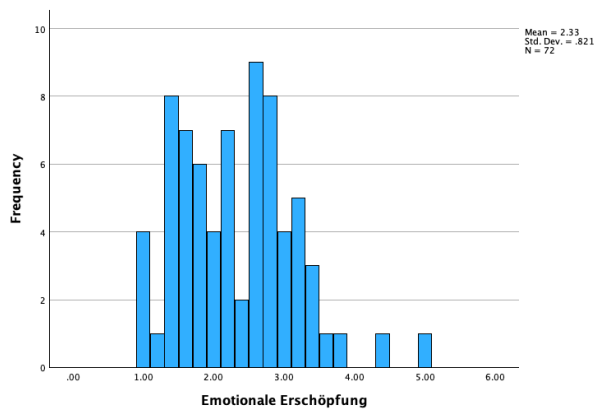
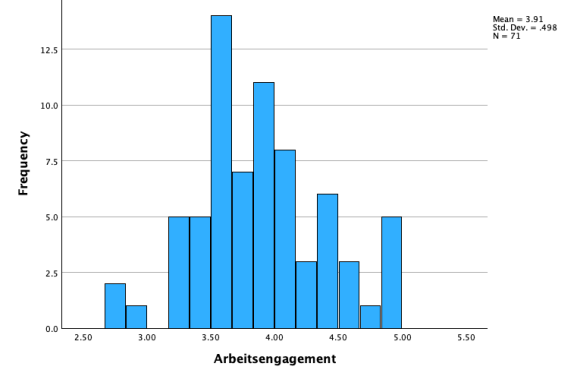
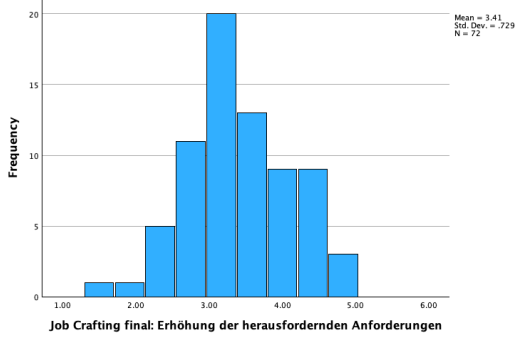
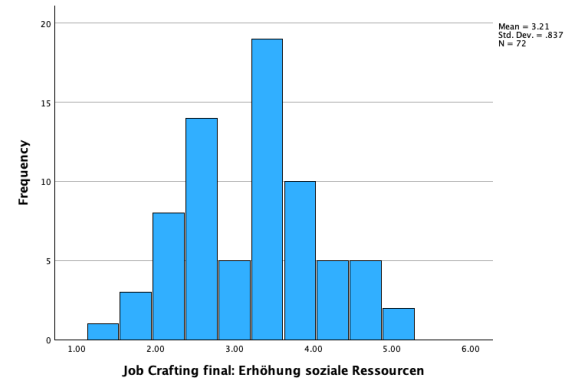
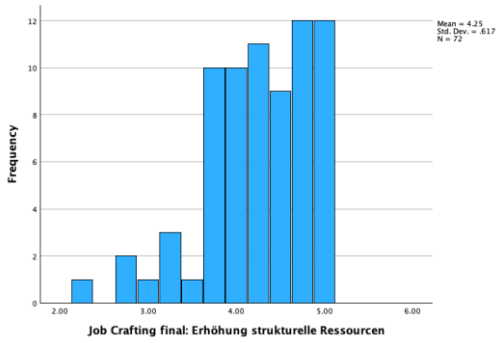
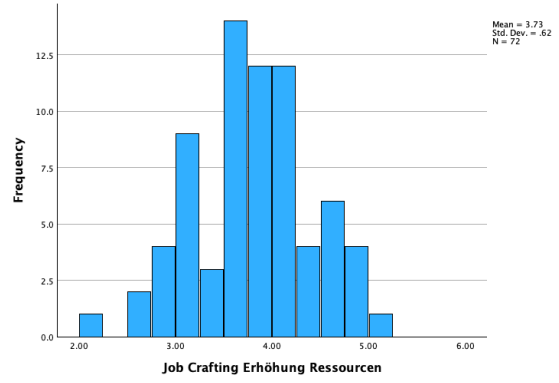
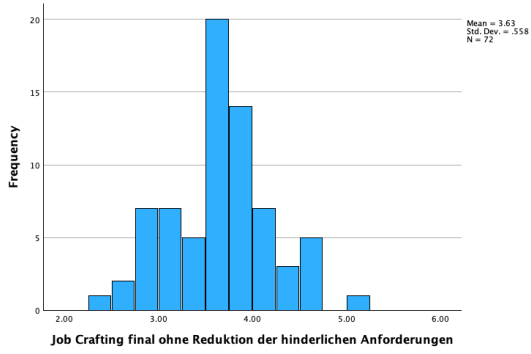
Charts





Anhang E: Histogramme zur Prüfung der Normalverteilung





Anhang F: Boxplots zur Identifikation von Ausreißern

