

New Work, New Challenges:
Die Auswirkungen von flexiblen Arbeitsmodellen
auf Work Engagement und Workaholism

Masterarbeit

am

Fachhochschul-Masterstudiengang
Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie
an der Ferdinand Porsche FERNFH

Mario Molik, BA

52004761

Begutachterin: Dr.ⁱⁿ Julia Schöllbauer, BSc MSc

Wien, Mai 2025

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version. Ich bestätige zudem, dass ich den Datenschutz einhalte und etwaiges Datenmaterial, das ich im Zuge meiner Masterarbeit gesammelt habe, nach Abschluss meines Studiums unwiderruflich von meinem Datenspeicher lösche.

18. Mai 2025



Unterschrift

Zusammenfassung

Im Zuge der Transformation hin zu New Work verändern sich zentrale Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Job Autonomie und kognitive Anforderungen, zwei zentrale Konzepte des Job Demands-Resources-Modells. Ziel dieser Arbeit war es zu untersuchen, wie Job Autonomie und kognitive Anforderungen im Kontext von New Work Arbeitsbedingungen mit dem Work Engagement und dem Workaholism der Mitarbeitenden zusammenhängen. Darüber hinaus wurde auf Basis der Self-Determination Theory analysiert, inwiefern autonome und kontrollierte Motivation als vermittelnde Mechanismen wirken. Die Ergebnisse einer Online-Befragung von 154 Personen zeigen, dass Job Autonomie positiv mit Work Engagement zusammenhängt, wobei dieser Zusammenhang durch autonome Motivation mediiert wird. Sowohl kognitive Anforderungen als auch kontrollierte Motivation stehen in einem direkten positiven Zusammenhang mit Workaholism. Eine Mediation durch die kontrollierte Motivation konnte jedoch nicht gefunden werden. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung motivationaler Prozesse bei der Gestaltung neuer Arbeitsformen und liefern praxisrelevante Hinweise zur gesundheitsförderlichen Umsetzung von New Work.

Schlüsselbegriffe: New Work, New Ways of Working, Arbeitswelt 4.0, Job Autonomie, Kognitive Anforderungen, Work Engagement, Workaholism, Self-Determination Theory, Job Demands-Resources-Modell, Autonome Motivation, Kontrollierte Motivation

Abstract

In the course of the transformation toward New Work, key working conditions are changing, particularly with regard to job autonomy and cognitive demands, two core concepts of the Job Demands-Resources model. The aim of this study was to examine how job autonomy and cognitive demands in the context of New Work are related to employees' work engagement and workaholism. In addition, the extent to which autonomous and controlled motivation act as mediating mechanisms was analyzed on the basis of the self-determination theory. Results from an online survey of 154 participants show that job autonomy is positively associated with work engagement, with this relationship being mediated by autonomous motivation. Both cognitive demands and controlled motivation are directly and positively associated with workaholism. However, no mediating effect of controlled motivation was found. These findings highlight the relevance of motivational processes in shaping new forms of work and offer practical implications for the health-promoting implementation of New Work.

Keywords: New Work, New Ways of Working, Flexible Work Arrangements, Job Autonomy, Cognitive Demands, Work Engagement, Workaholism, Self-Determination Theory, Job Demands-Resources Model, Autonomous Motivation, Controlled Motivation

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfrage.....	2
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	5
2	Theoretischer Hintergrund.....	5
2.1	Das Konzept von New Work.....	6
2.1.1	Begriffserklärung und Ursprung von New Work.....	6
2.1.2	Dimensionen und Ausprägungen von New Work	8
2.1.3	Auswirkungen flexibler Arbeitsbedingungen	10
2.1.4	Kompetenzanforderungen unter New Work Arbeitsbedingungen.....	13
2.2	Work Engagement.....	14
2.2.1	Begriffsbestimmung und Merkmale von Work Engagement.....	14
2.2.2	Work Engagement im Kontext flexibler Arbeitsbedingungen	16
2.3	Workaholism.....	19
2.3.1	Begriffsbestimmung und Merkmale von Workaholism.....	19
2.3.2	Workaholism im Kontext flexibler Arbeitsbedingungen.....	21
2.4	Job Demands-Resources-Modell	23
2.4.1	Grundlagen und Wirkmechanismen des Job Demands-Resources-Modells	23
2.4.2	Job Autonomie im Kontext von New Work.....	27
2.4.3	Kognitive Anforderungen im Kontext von New Work	32
2.5	Self-Determination Theory in Arbeitsorganisationen	38
2.5.1	Grundlagen der Self-Determination Theory und des motivationalen Kontinuums.....	38
2.5.2	Autonome Motivation	41
2.5.3	Kontrollierte Motivation	44
3	Methode	46
3.1	Hypothesen	46

3.1.1	New Work: Job Autonomie und Work Engagement.....	46
3.1.2	New Work: Kognitive Anforderungen und Workaholism	48
3.2	Material/Instrument.....	50
3.3	Vorbereitende Analysen	54
3.4	Untersuchungsteilnehmer:innen/Stichprobe.....	60
3.5	Durchführung der empirischen Untersuchung.....	62
4	Ergebnisse.....	62
4.1	Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement.....	62
4.2	Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism	65
5	Diskussion und Ausblick	66
5.1	Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse	68
5.1.1	Effekt von Job Autonomie auf Work Engagement	68
5.1.2	Mediationseffekt der autonomen Motivation zwischen Job Autonomie und Work Engagement.....	69
5.1.3	Effekt von kognitiven Anforderungen auf Workaholism	70
5.1.4	Mediationseffekt der kontrollierten Motivation zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism	72
5.2	Limitationen	74
5.3	Implikationen für weitere Forschung.....	76
5.4	Handlungsempfehlungen für die Praxis.....	79
5.5	Conclusio	81
	Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit	83
	Literaturverzeichnis.....	84
	Abbildungsverzeichnis	105
	Tabellenverzeichnis.....	106
	Anhang	

1 Einleitung

Die Etablierung neuer Arbeitsformen am Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Der Begriff „New Work“ (in der Literatur häufig auch „NWW – New Ways of Working“ oder „FWA – Flexible Work Arrangements“) hat sich zu einem Sammelbegriff für die unterschiedlichsten Arbeitskonzepte im Rahmen flexibler Arbeitsmodelle, digitaler Technologien sowie der zunehmenden Autonomie der Mitarbeitenden entwickelt. Ziel dieser neuen Arbeitskonzepte ist es, durch die Flexibilisierung der Arbeit traditionelle Strukturen aufzubrechen und die Arbeitswelt sowohl an die modernen Bedürfnisse der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer:innen anzupassen (Kossek & Thompson, 2016, S. 256f.).

Allvin, Mellner Movitz und Aronsson (2013, S. 104) beschreiben die Arbeitskonzepte von New Work als die Flexibilisierung der vier Teilbereiche (a) Arbeitszeit, (b) Arbeitsraum, (c) Leistung und (d) Zusammenarbeit. Dementsprechend sollen die Mitarbeitenden selbst bestimmen können, wann (z.B. Gleitzeitmodelle), wo (z.B. Remote Working), wie (z. B. durch eigenständige Wahl von Methoden und Prioritäten) und mit wem (z.B. mehr Freiheit bei der Wahl der Kolleg:innen) sie die ihnen zugeteilten Aufgaben erledigen. Forschungsergebnisse zeigen, dass die gesteigerte Autonomie nicht nur zu einer verbesserten Arbeitsplatzqualität und Work-Life-Balance der Mitarbeitenden führt (Clauß & Verworn, 2019, S. 53f.; ter Hoeven & van Zoonen, 2015, S. 246f.; Kelliher & Anderson, 2008, S. 428), sondern auch die Arbeitszufriedenheit und -leistung steigern, sowie Arbeitsstress und Fluktuation reduzieren kann (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1535).

Gleichzeitig verlangt der hohe Grad an Autonomie Selbstmanagement-, Arbeitsgestaltungs- und Erholungskompetenzen, um mit den flexiblen Anforderungen unter New Work nicht überfordert zu werden (Clauß & Verworn, 2019, S 58; Janneck, Dettmers & Hoppe, 2019, S. 351ff.). Dabei kann Telearbeit negative Emotionen wie Einsamkeit, Gereiztheit, Sorgen und Schuldgefühle fördern, was insgesamt zu einer erhöhten Häufigkeit psychischer Erkrankungen bei Telearbeiter:innen führen kann (Mann & Holdsworth, 2003, S. 208). Außerdem zeigt sich, dass obwohl die hohe Autonomie grundsätzlich dazu beiträgt, Arbeit und Familienleben besser in Einklang zu bringen, der Work-Family-Conflict auch unter New Work-Arbeitsbedingungen oft hoch ist (Beigi, Shirmohammadi & Stewart, 2018, S. 325f.).

In der Europäischen Union hat die Implementierung von New Work in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Insbesondere durch die COVID-19 Pandemie wurde der Prozess der freien Arbeitsplatzwahl weiter beschleunigt (Eurofound, 2022, S. 2f.). Der Trend lässt sich deutlich in aktuellen Umfragen abbilden. Laut einer Erhebung der

Europäischen Kommission (Eurofound-ETF, 2022, S. 21ff.) geben bereits über 31 % der europäischen Arbeitnehmer:innen an, zumindest einen Teil ihrer Arbeit von Zuhause oder Unterwegs nachzugehen, wobei 65% der EU-Bürger:innen dieser Arbeitsform positiv gegenüberstehen. Ein ähnlicher Trend lässt sich auch anhand der Erhebungsdaten in den USA ableiten. Demnach ist per August 2023 etwa jede:r fünfte Arbeitnehmer:in (19,5%) der Arbeit von zu Hause oder Unterwegs nachgegangen (Bureau of Labor Statistics, 2023). Die FlexWork Trendstudie konnte für die Schweiz sogar feststellen, dass der Anteil der mobilen Arbeit von 34% im Jahr 2014 auf 51% im Jahr 2024 stark zugenommen hat (Soltermann & Weichbrodt, 2025, S. 27). Zudem verzeichneten offene Bürokonzepte im Jahr 2024 einen deutlichen Anstieg um rund 10 Prozentpunkte und werden mittlerweile von insgesamt 55 % der Befragten genutzt (Schermuly, Rinne, Wilsker & Meifert, 2024, S. 12).

Neben der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort bringt die Verbreitung von New Work eine wachsende Handlungsautonomie für Beschäftigte mit sich. Schoper, Wald, Ingason und Fridgeirsson (2018, S. 76f.) stellten fest, dass die Projektifizierung, gemessen an den gesamten Arbeitsstunden, in den Jahren 2013/2014 in Deutschland, Norwegen und Irland bereits etwa 30 % erreichte, mit einer klar steigenden Tendenz. So erfordern projektbasierte Arbeitsformen und selbstorganisierte Teams, wie sie im Rahmen von New Work immer häufiger werden, dass Mitarbeitende eigenverantwortlich entscheiden, wie sie ihre Aufgaben gestalten und umsetzen. Laut dem aktuellen New Work Barometer ist diese Form der Selbstorganisation mit über 60 % bereits weit verbreitet (Schermuly et al., 2024, S. 12). Die Ausweitung dieser inhaltlichen und methodischen Autonomie bildet einen zentralen Bestandteil moderner Arbeitspraktiken und steht im Zentrum der vorliegenden Untersuchung. Angesichts dieser zunehmenden Verbreitung von New Work Arbeitspraktiken gewinnt die Frage nach ihren psychologischen Auswirkungen auf die Mitarbeitenden zunehmend an Bedeutung.

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage

Im Zuge der fortschreitenden Transformation der Arbeitswelt durch New Work verändern sich nicht nur die Rahmenbedingungen der Arbeit, sondern auch die Anforderungen an Beschäftigte auf fundamentale Weise. New Work steht für eine Neugestaltung der Arbeit, die auf Flexibilität und Selbstbestimmung setzt (Allvin et al., 2013, S. 103). Während diese Entwicklung vielen Menschen neue Möglichkeiten eröffnet, stellt sie zugleich hohe Anforderungen an deren Selbstorganisationsfähigkeit, Anpassungsbereitschaft und psychische Belastbarkeit (Höge & Hornung, 2015, S. 409). In einer globalisierten, digital vernetzten Wirtschaft nehmen Wettbewerbsdruck, Innovationsanforderungen und die

Geschwindigkeit organisationaler Veränderungen stetig zu (Hackl, Wagner, Attmer & Baumann, 2017, S. 11ff.). Beschäftigte sind zunehmend gefordert, sich flexibel an wechselnde Arbeitsbedingungen anzupassen, eigenverantwortlich zu handeln und gleichzeitig dauerhaft leistungsfähig zu bleiben (van Beek, Hu, Schaufeli, Taris & Schreurs, 2012, S. 31). Hinzu kommt die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, etwa durch mobile Technologien, ständige Erreichbarkeit oder die Vermischung von Arbeits- und Freizeitorten (Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013, S. 1338). Diese Entwicklungen erzeugen ein Spannungsfeld, das sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Arbeitsmotivation und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden haben kann.

Im Kontext dieser Veränderungen rückt die Frage in den Vordergrund, wie sich moderne Arbeitsformen konkret auf das psychische Erleben und Verhalten von Mitarbeitenden auswirken. Zwei zentrale psychologische Konzepte, die in der Forschung hierzu eine wichtige Rolle spielen, sind Work Engagement und Workaholism (Shimazu & Schaufeli, 2009, S. 500). Work Engagement beschreibt einen positiven, motivationalen Zustand, der durch Vitalität, Hingabe und vollständiges Aufgehen in der Arbeit gekennzeichnet ist (Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker, 2002, S. 74f.). Beschäftigte, die ein hohes Maß an Work Engagement zeigen, berichten häufig von höherer Arbeitszufriedenheit, mehr Innovationsfreude, größerer Bindung zum Unternehmen sowie besserer psychischer Gesundheit (Mazzetti et al., 2023, S. 1076ff.). Workaholism hingegen beschreibt ein zwanghaftes, exzessives Arbeitsverhalten, das durch ein inneres Bedürfnis nach übermäßiger Arbeitszeit und -intensität geprägt ist (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008, S. 204). Im Gegensatz zum freiwilligen, energievollen Einsatz beim Work Engagement geht Workaholism oftmals mit negativen Folgen wie chronischer Erschöpfung, verminderter Leistungsfähigkeit, Konflikten im Privatleben und langfristiger Unzufriedenheit einher (Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016, S. 1858).

Die Koexistenz dieser beiden Konzepte verdeutlicht, dass neue Arbeitsformen, wie sie im Rahmen von New Work angestrebt werden, sowohl förderliche als auch potenziell belastende Auswirkungen auf das Arbeitsverhalten und das psychische Wohlbefinden haben könnten. Trotz gleicher äußerer Bedingungen können Mitarbeitende unterschiedlich auf die neuen Anforderungen reagieren. Während manche durch die gestiegene Autonomie motiviert werden und aufblühen, erleben andere die gleiche Freiheit als Druck, ständig erreichbar und verfügbar sein zu müssen (Kubicek, Paškvan & Bunner, 2017, S. 57). Die Frage, welche spezifischen Merkmale der Arbeitsgestaltung förderlich für gesundes, engagiertes Arbeiten sind und welche Bedingungen hingegen

das Risiko für eine ungesunde Arbeitsweise wie Workaholism erhöhen, ist vor diesem Hintergrund von hoher gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Relevanz.

Zentral ist dabei die Betrachtung konkreter Gestaltungsmerkmale moderner Arbeitspraktiken. In der vorliegenden Arbeit werden insbesondere die zwei Einflussfaktoren Job Autonomie und kognitive Anforderungen näher betrachtet, welche im Zusammenhang mit New Work häufig diskutiert werden. Job Autonomie beschreibt die Möglichkeit von Beschäftigten, selbstständig zu entscheiden, wie (im Sinne der Wahl von Arbeitsmethoden, Prioritäten und Vorgehensweisen), wann und mit welchen Mitteln sie ihre Aufgaben erfüllen (Hackman & Oldham, 1975). In der vorliegenden Studie wird dabei insbesondere die Handlungsautonomie als zentrale Form der Autonomie betrachtet. Sie gilt als zentrale Ressource im Rahmen von New Work, die intrinsische Motivation fördern und das Gefühl von Selbstwirksamkeit stärken kann (Deci, Olafsen & Ryan, 2017, S. 22; Malinowska, Tokarz & Wardzichowska, 2018, S. 450). Kognitive Anforderungen hingegen beziehen sich auf die geistigen und organisatorischen Anforderungen, die mit der eigenständigen Strukturierung und Planung der eigenen Arbeit verbunden sind (Prem, Kubicek, Uhlig, Baumgartner & Korunka, 2021, S. 2ff.). Dazu zählen unter anderem die Notwendigkeit, Aufgaben sinnvoll zu gliedern, Arbeitszeiten und -orte flexibel und selbstverantwortlich zu gestalten sowie Abstimmungsprozesse mit Kolleg:innen zu koordinieren. Solche Anforderungen entstehen insbesondere in Arbeitskontexten, in denen ein hohes Maß an Selbststeuerung gefordert ist, wie es bei New Work typischerweise der Fall ist (Allvin et al., 2013, S. 104).

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen stellt sich die zentrale Frage, wie Job Autonomie und kognitive Anforderungen im Kontext von New Work mit positiven (Work Engagement) und negativen (Workaholism) Formen des Arbeitsverhalten zusammenhängen. Dabei ist nicht nur relevant, ob bestimmte Arbeitsmerkmale diese Verhaltenszustände direkt beeinflussen, sondern auch, über welche psychologischen Mechanismen diese Einflüsse vermittelt werden. Ziel dieser Masterarbeit ist es daher, einen Beitrag zum besseren Verständnis der motivationalen Auswirkungen moderner Arbeitsbedingungen zu leisten. Deshalb beschäftigt sich die Masterarbeit mit folgender Forschungsfrage:

Wie hängen Job Autonomie und kognitive Anforderungen im Kontext von New Work Arbeitsbedingungen mit dem Work Engagement und dem Workaholism der Mitarbeitenden zusammen?

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Ziel dieser Masterarbeit ist es, einen wissenschaftlichen Beitrag zur Erforschung der Auswirkungen von New Work Arbeitsbedingungen auf die Motivation und das Arbeitsverhalten von Mitarbeitenden zu leisten. Im Zentrum steht dabei die empirische Untersuchung zweier zentraler Arbeitsmerkmale unter New Work (Job Autonomie und kognitive Anforderungen) und deren Zusammenhänge mit den Konstrukten Work Engagement und Workaholism. Auf Basis theoretischer Modelle, insbesondere des Job Demands-Resources-Modells und der Self-Determination Theory, sollen differenzierte Erkenntnisse darüber gewonnen werden, unter welchen Bedingungen New Work zu förderlichen oder auch belastenden Formen der Arbeitsmotivation führen kann. Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen dazu beitragen, ein besseres Verständnis darüber zu entwickeln, wie moderne Arbeitsgestaltung gezielt so umgesetzt werden kann, dass sie die psychische Gesundheit und Motivation von Beschäftigten stärkt.

Im Folgenden soll schließlich noch der Aufbau der Arbeit dargestellt werden. Nach der Einleitung wird im zweiten Kapitel der theoretische Rahmen erläutert. Zunächst wird das Konzept von New Work vorgestellt, bevor die beiden zentralen psychologischen Merkmale Work Engagement und Workaholism dargestellt werden. Anschließend wird das Job Demands-Resources-Modell als zentrales theoretisches Fundament eingeführt. Darauf aufbauend werden Job Autonomie und kognitive Anforderungen als spezifische Arbeitsressource bzw. Arbeitsanforderung im Kontext von New Work näher betrachtet. Die theoretische Grundlage schließt mit der Self-Determination Theory mit ihren beiden Motivationsformen, autonomer und kontrollierter Motivation, sowie deren Bedeutung im Arbeitskontext. Im dritten Kapitel wird das methodische Vorgehen beschrieben, einschließlich der Hypothesen, des eingesetzten Messinstruments, der Stichprobe sowie der Durchführung der empirischen Untersuchung. Kapitel vier präsentiert die Ergebnisse der Datenanalyse, bevor im fünften und letzten Kapitel die zentralen Befunde diskutiert und Implikationen für Forschung und Praxis abgeleitet werden.

2 Theoretischer Hintergrund

Dieses Kapitel befasst sich mit den theoretischen Grundlagen, die für die Analyse der Auswirkungen von New Work auf Work Engagement und Workaholism von zentraler Bedeutung sind. Als theoretische Grundlage werden verschiedene Modelle und Theorien herangezogen, die zentrale Mechanismen im Zusammenspiel zwischen Arbeitsbedingungen und Motivation erklären. Zunächst wird das Konzept von New Work erläutert, um die spezifischen Merkmale moderner Arbeitswelten zu definieren (Kapitel

2.1). Anschließend werden in den Kapiteln 2.2 und 2.3 die Konstrukte Work Engagement und Workaholism näher erläutert. Dabei wird nicht nur auf ihre begriffliche Abgrenzung eingegangen, sondern auch auf deren bisherige empirisch untersuchte Auswirkungen im Kontext von flexiblen Arbeitsbedingungen. Darauf aufbauend dient das Job Demands-Resources-Modell als Rahmen zur Einordnung von Job Autonomie als Arbeitsressource und kognitiven Anforderungen als Arbeitsanforderung unter New Work (Kapitel 2.4). Da davon ausgegangen wird, dass Motivation eine zentrale Rolle bei der Wirkung dieser Faktoren auf Work Engagement und Workaholism spielt, wird zudem die Self-Determination Theory näher betrachtet (Kapitel 2.5). Diese ermöglicht eine differenzierte Betrachtung autonomer und kontrollierter Motivation und deren Einfluss auf arbeitsbezogene Einstellungen und Verhaltensweise. Durch die Kombination dieser theoretischen Perspektiven wird eine fundierte Grundlage für die empirische Untersuchung geschaffen.

2.1 Das Konzept von New Work

Das folgende Kapitel beleuchtet das Konzept von New Work als zentrales Rahmenkonstrukt dieser Arbeit. Zunächst werden der Ursprung und die unterschiedlichen Definitionen von New Work näher erläutert, bevor zentrale Dimensionen und konkrete Ausprägungen dargestellt werden. Anschließend richtet sich der Fokus auf die Auswirkungen flexibler Arbeitsbedingungen, wie sie im Rahmen von New Work zunehmend an Bedeutung gewinnen, sowohl im Hinblick auf mögliche Chancen als auch auf potenzielle Herausforderungen für Beschäftigte. Abschließend werden die daraus resultierenden Kompetenzanforderungen an Mitarbeitende diskutiert, die für einen erfolgreichen Umgang mit den veränderten Arbeitsbedingungen essenziell sind.

2.1.1 Begriffserklärung und Ursprung von New Work

Seit Jahren wird der Begriff New Work in unterschiedlichster Weise interpretiert und teilweise stark von seiner ursprünglichen Bedeutung entfremdet (Georgi, 2021, S. 435f.). Der Begriff stammt ursprünglich vom Sozialphilosophen Frithjof Bergmann. Er prägte den Begriff Neue Arbeit und initiierte damit eine Bewegung, die bis heute unter seinem englischen Äquivalent New Work bekannt ist (Hackl et al., 2017, S. 3). Frithjof Bergmanns Konzept der Neuen Arbeit entstand als Antwort auf die tiefgreifenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbrüche, die in den 1980er-Jahren insbesondere durch Automatisierung und Massenentlassungen in der Industrie hervorgerufen wurden (Georgi, 2021, S. 436). Seine Vision war eine Alternative zum

klassischen Lohnarbeitssystem, das er als überholt und menschenfeindlich betrachtete. Statt einer fremdbestimmten Erwerbsarbeit, die allein der wirtschaftlichen Funktionalität dient, sollte Arbeit den Menschen dabei helfen, sich selbst zu verwirklichen und Tätigkeiten nachzugehen, die ihren individuellen Interessen und Stärken entsprechen (Bergmann, 2020, S. 11). Ein zentraler Bestandteil von Frithjof Bergmanns Konzept der Neuen Arbeit ist die Idee der High-Tech-Eigenproduktion, durch die Menschen von lästigen und monotonen Tätigkeiten entlastet werden sollen (Bergmann, 2020, S. 22ff.). Anstatt einem festen Arbeitsalltag nachzugehen, in dem man morgens aufwacht und bereits wissen muss, welche Aufgaben erledigt werden müssen, sollten Maschinen und moderne Technologien diese Arbeit übernehmen. Dadurch entstünde die Möglichkeit, sich auf das zu konzentrieren, was man „wirklich, wirklich tun will“. Nicht aus wirtschaftlicher Notwendigkeit, sondern aus eigener Überzeugung und Leidenschaft. Sein Ziel war es daher, die Abhängigkeit vom traditionellen Erwerbsmodell zu reduzieren und Menschen mehr Selbstbestimmung über ihre Zeit und Tätigkeit zu ermöglichen. Die Umsetzung dieser Vision erfordert jedoch weitreichende gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen, insbesondere im Hinblick auf die praktische Realisierbarkeit. Denn obwohl moderne Technologien das Potenzial haben, Arbeit neu zu organisieren, bleibt die Frage, inwiefern es in einem kapitalistisch geprägten Wirtschaftssystem möglich ist, die Abhängigkeit von Lohnarbeit tatsächlich aufzulösen.

Von Bergmanns Konzept ist nach dem heutigen Wortgebrauch kaum etwas übriggeblieben. Unternehmen und Berater haben den Begriff New Work in den letzten Jahren aufgegriffen und zunehmend als Marketinglabel verwendet, um moderne Arbeitsplatzkonzepte, neue Führungsmodelle und flexible Arbeitsstrukturen zu bewerben (Dull, 2024, S.93f.). In vielen Fällen wurde der Begriff mit oberflächlichen Veränderungen wie loungeartigen Bürolandschaften, offenen Raumkonzepten und Bistro-ähnlichen Arbeitsplätzen gleichgesetzt. Gleichzeitig wurden agile Methoden als universelle Lösung für eine effizientere Arbeitsweise propagiert, wobei klassische Hierarchien und Führungsstrukturen zugunsten vollständig selbstorganisierter Teams abgeschafft werden sollten. Schließlich wird in sozialen Medien unter dem Hashtag #NewWork aktuell meist die Anpassung von Mensch Organisation und Technik hin zu einem Mehr an Selbstverwirklichung verstanden (Georgi, 2021, S. 435).

Dieses uneinheitliche Bild des Begriffs, welches sich in der Alltagspraxis zeigt, findet sich ebenfalls in der wissenschaftlichen Literatur wieder. Unterschiedliche Disziplinen und Autor:innen greifen die Thematik aus verschiedenen Perspektiven auf und nutzen dabei eine Vielzahl unterschiedlicher Begriffe, wodurch eine klare und einheitliche Definition erschwert wird. Während im deutschsprachigen Raum, der Begriff New Work (Neue

Arbeit) von Bergmann (2020, S. 9ff.) geprägt und bis heute fortgeführt wird (Dull, 2024, S. 93; Georgi, 2021, S. 435; Hackl et al., 2017, S. 3; Schermuly & Koch, 2019, S. 128), ist in der englischen und niederländischen Literatur zumeist von New Ways of Working die Rede (Baane, Houtkamp & Knotter, 2010, S.8; Brunia, Been & Voordt, 2016, S. 31; Kingma, 2019, S. 384f.; Van Steenbergen, van der Ven, Peeters & Taris, 2018, S. 737). Neben diesen beiden Hauptbegriffen, werden noch etliche weitere Begriffe, wie beispielsweise Flexible Work Arrangements (Beigi et al., 2018, S. 315; Mache, Servaty & Harth, 2020, S. 2) oder Arbeit 4.0 (Clauß & Verworn, 2019, S. 53; Rump & Eilers, 2017, S. 4) bzw. Arbeitswelt 4.0 (Gronau, Stender & Fenn, 2019, S. 320) in der Literatur angeführt.

Grundlegend zeichnet sich New Work bzw. New Ways of Working durch eine Abkehr von traditionellen, starren Arbeitsstrukturen hin zu flexibleren, selbstbestimmteren und technologiegestützten Arbeitsmodellen aus (Allvin et al., 2013, S. 103). Hackl et al. (2017, S. 11ff.) führen diese Entwicklung auf vier tiefgreifenden Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene zurück. Der (a) demografisch Wandel und der daraus resultierende Fachkräftemangel erfordern attraktivere und anpassungsfähigere Arbeitsmodelle, um qualifizierte Arbeitnehmer:innen zu gewinnen und zu halten. Gleichzeitig schafft die (b) Digitalisierung neue Kommunikations- und Kollaborationsmöglichkeiten, die orts- und zeitunabhängiges Arbeiten begünstigen. Die (c) Globalisierung verstärkt diesen Trend, indem sie eine grenzenlose Zusammenarbeit über verschiedene Zeitzonen und Kulturen hinweg ermöglicht. Zudem spiegelt sich ein (d) Wertewandel in der Arbeitswelt wider. Immer mehr Beschäftigte streben nach Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit und einer besseren Balance zwischen Beruf und Privatleben. Vor diesem Hintergrund gewinnt New Work zunehmend an Bedeutung, da es eine Antwort auf diese gesellschaftlichen Herausforderungen bietet und Unternehmen wie auch Arbeitnehmer:innen neue Handlungsspielräume eröffnet (Kosseck & Thompson, 2016, S. 256f.).

2.1.2 Dimensionen und Ausprägungen von New Work

Je nach Autor:in werden dem Phänomen New Work bzw. New Ways of Working unterschiedliche Facetten zugesprochen. Übergreifend zeigt sich, dass insbesondere die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort als zentrale Merkmale dieses Konzepts betrachtet werden. Unabhängig von der jeweiligen theoretischen Perspektive bildet die räumliche und zeitliche Entkopplung der Arbeit durchwegs den Kern vieler Definitionen (Allvin et al., 2013, S. 104; Baane et al., 2010, S. 11; ten Brummelhuis, Bakker, Hetland & Keulemans, 2012, S. 114; Gerards, de Grip & Baudewijns, 2018, S. 518f.; Nijp,

Beckers, van de Voorde, Geurts & Kompier, 2016, S. 604). Dies bedeutet beispielsweise, dass Mitarbeitende ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können und nicht mehr an feste Bürozeiten gebunden sind (z.B. Gleitzeitmodelle). Ebenso können sie selbst entscheiden, ob sie im Büro, von zu Hause oder an einem anderen Ort arbeiten möchten, wodurch die klassische Trennung von Arbeitszeit und Freizeit zunehmend aufgehoben wird. Diese Flexibilität wird maßgeblich durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht (Aroles, Cecez-Kecmanovic, Dale, Kingma & Mitev, 2021, S. 3f.; Messenger & Gschwind, 2016, S. 205), die es den Mitarbeitenden erst ermöglicht, unabhängig von Ort und Zeit effektiv zusammenzuarbeiten (Kotera & Correa Vione, 2020, S. 1f.; Nijp et al., 2016, S. 604). In diesem Zusammenhang spielt insbesondere auch die freie Verfügbarkeit von organisationalem Wissen eine zentrale Rolle (Baane et al., 2010, S. 11). Mitarbeitende können jederzeit über Tablets, Smartphones oder Computer auf relevante Informationen zugreifen und gleichzeitig Kolleg:innen sowie Vorgesetzte schnell erreichen (Gerards et al., 2018, S. 519). Dies führt dazu, dass nicht mehr die bloße Anwesenheit im Büro, sondern vielmehr der Output in den Mittelpunkt der Arbeitsorganisation rückt. Die Steuerung erfolgt zunehmend über ergebnisorientierte Managementansätze wie Management by Objectives oder Lean Management, welche klare Ziele vorgeben und den Mitarbeitenden mehr Eigenverantwortung übertragen (Baane et al., 2010, S. 11ff.; Blok, Groenesteijn, Schelvis & Vink, 2012, S. 2606). Dadurch verändert sich nicht nur die Arbeitsorganisation, sondern auch die Art der Zusammenarbeit. Mitarbeitende haben zunehmend die Freiheit, ihre Informanten und Kolleg:innen für spezifische Aufgaben selbst zu wählen, wodurch die Grenzen zwischen Abteilungen, Teams oder sogar Organisationen überschritten werden können (Allvin et al., 2013, S: 105). Dies fördert eine flexiblere und dynamischere Zusammenarbeit, die nicht mehr ausschließlich durch die hierarchischen Strukturen des Unternehmens bestimmt wird, sondern vielmehr durch die individuellen Anforderungen und Kompetenzen der Mitarbeitenden. Diese Flexibilität wird durch eine offene Unternehmenskultur unterstützt, die auf Informationsaustausch und Netzwerkarbeit basiert und den kollaborativen Arbeitsansatz fördert (Blok et al., 2012, S. 2606). Der kulturelle Wandel, der mit dieser Entwicklung einhergeht, ist somit ebenso entscheidend wie die strukturellen Veränderungen der Arbeitsorganisation. Diese Veränderungen in der Arbeitsweise führen zu einer zunehmend flexiblen und selbstbestimmten Arbeitskultur, die auf Zusammenarbeit, Wissensaustausch und die Förderung individueller Potenziale ausgerichtet ist.

Parallel dazu erfährt auch die physische Arbeitsumgebung Veränderungen. Viele Organisationen setzen vermehrt auf offene und frei zugängliche Arbeitsplatzkonzepte,

um physische und mentale Distanzen innerhalb des Unternehmens zu minimieren und spontane Begegnungen sowie Zusammenarbeit zu fördern (Gerards et al., 2018, S. 519). Dabei werden zunehmend sogenannte Activity-Based Workplaces eingeführt, die Arbeitsumgebungen mit unterschiedlichen Bereichen für verschiedene Tätigkeiten bereitstellen. Durch eine bedarfsgerechte Raumgestaltung, die sowohl Konzentrationsräume als auch Kollaborationsbereiche umfasst, sollen sowohl die Produktivität als auch die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden gefördert werden (Brunia et al., 2016, S. 31). Insgesamt zeigt sich, dass New Work nicht als statisches Konzept verstanden werden kann, sondern vielmehr als dynamisches Zusammenspiel verschiedener technologischer, organisatorischer und kultureller Veränderungen.

Für diese Arbeit wird die Einteilung von Allvin et al. (2013, S. 104) als besonders sinnvoll erachtet. Die Autor:innen differenzieren vier zentrale Dimensionen von New Work: (a) Arbeitszeit, (b) Arbeitsraum, (c) Leistung und (d) Zusammenarbeit. Diese Kategorisierung bietet eine klare Struktur, um die Auswirkungen von Flexibilisierung und Digitalisierung auf die Arbeitswelt zu analysieren. Sie ermöglicht eine systematische Untersuchung der Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Dimensionen und bildet somit eine geeignete Grundlage für die Analyse von Work Engagement und Workaholism in einem New Work Kontext.

2.1.3 Auswirkungen flexibler Arbeitsbedingungen

Die zunehmende Autonomie, die durch flexible Arbeitsformen im Rahmen von New Work ermöglicht wird (Mache et al., 2020, S. 8; Medik & Stettina, 2014, S. 4), hat sowohl positive als auch herausfordernde Auswirkungen auf Beschäftigte. Wie eingangs erwähnt, zeigen Studien, dass ein höheres Maß an Autonomie nicht nur die Arbeitsplatzqualität und Work-Life-Balance verbessert (Clauß & Verworn, 2019, S. 53f.; ter Hoeven & van Zoonen, 2015, S. 246f.; Kelliher & Anderson, 2008, S. 428), sondern auch Arbeitszufriedenheit und -leistung steigern sowie Arbeitsstress und Fluktuation reduzieren kann (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1535). Darüber hinaus stärkt eine selbstbestimmte Zeiteinteilung die Erholung und trägt zu einer besseren körperlichen und psychischen Gesundheit bei (Beckel & Fisher, 2022, S. 3901; Joyce, Pabayo, Critchley & Bambra, 2010, S. 23ff.). Gleichzeitig entsteht ein widersprüchliches Bild, da die Aufhebung räumlicher und zeitlicher Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zwar mehr Flexibilität bietet, dies aber auch zu erhöhten Belastungen führen kann, wenn die flexible Arbeitsgestaltung dazu führt, dass insgesamt mehr gearbeitet wird (Beckel & Fisher, 2022, S. 3901). So zeigen Forschungsergebnisse, dass Telearbeit mit negativen Emotionen wie Einsamkeit, Gereiztheit, Sorgen und Schuldgefühlen einhergehen und

das Risiko psychischer Erkrankungen erhöhen können (Mann & Holdsworth, 2003, S. 208). Ter Hoeven und van Zoonen (2015, S. 246ff.) konnten in ihrer Studie eine differenziertere Betrachtung der Auswirkungen flexibler Arbeitsbedingungen auf das Wohlbefinden anhand des Job Demands-Resources-Modells nachweisen (eine nähere Ausführung zu dem Modell ist in Kapitel 2.4 zu finden). Sie fanden heraus, dass flexible Arbeitsbedingungen das Wohlbefinden sowohl durch förderliche Faktoren wie Autonomie und Kommunikationseffizienz als auch durch belastende Faktoren wie erhöhte Unterbrechungen im Arbeitsalltag beeinflussen. Diese widersprüchlichen Befunde verdeutlichen, dass die Auswirkungen flexibler Arbeitsbedingungen unter New Work stark von individuellen Kompetenzen und der Fähigkeit zur Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben abhängen. Beide Faktoren sollen im Folgenden näher beschrieben werden.

Wie bereits erwähnt, bieten flexible Arbeitsbedingungen den Beschäftigten die Möglichkeiten, ihre Arbeit eigenverantwortlich zu organisieren und damit mehr Selbstbestimmung zu erlangen (Allvin et al., 2013, S. 103). Gleichzeitig erlauben diese Umstände es den Organisationen, Managementaufgaben an ihre Mitarbeitenden zu delegieren, häufig ohne finanzielle Entschädigung und unter dem Vorwand selbstbestimmter Arbeitseinteilung. Diese sogenannte „indirekte Steuerung“ ermöglicht es, das Produktionspotenzial der Mitarbeitenden voll auszuschöpfen, indem sie nur noch am Erfolg, aber nicht mehr an der investierten Arbeitsleistung gemessen werden (Krause, Dorsemagen, Stadlinger & Baeriswyl, 2012, S. 192ff.). Dieser Effekt der vermeintlichen Freiheit der Mitarbeitenden wird als „Autonomieparadoxon“ bezeichnet und beschreibt, dass obwohl die Möglichkeit besteht, die eigenen Arbeitsabläufe flexibel zu gestalten, viele dazu neigen, in selbst auferlegte Kontrollverluste zu verfallen, etwa durch überlange Arbeitszeiten oder durch eine erhöhte Erwartung ständiger Erreichbarkeit (Mazmanian et al., 2013, S. 1338; Meyer, Schöllbauer & Korunka, 2021, S. 8). Dieses Autonomieparadoxon offenbart, dass technologische Fortschritte und organisatorische Rahmenbedingungen, die Flexibilität propagieren, nicht zwangsläufig zu einem gesteigerten Freiheitsgefühl führen, sondern auch zusätzliche Belastungen und eine eingeschränkte tatsächliche Autonomie nach sich ziehen können (Mache et al., 2020, S. 8).

Gleichzeitig befinden sich Beruf und Privatleben in einem permanenten Spannungsfeld, in dem sich die Anforderungen beider Bereiche häufig überschneiden und sogar konkurrieren (Gerdenitsch, Kubicek & Korunka, 2015, S. 66). Obwohl die durch flexible Arbeitsbedingungen gegebene hohe Autonomie im Allgemeinen dazu beiträgt, Beruf und Familienleben besser zu vereinbaren, bleibt der Konflikt zwischen Arbeit und Familie

unter den Bedingungen von New Work häufig bestehen (Beigi et al., 2018, S. 325f.). Gemäß der Definition von Greenhose und Beutell (1985, S. 77) liegt solch ein Konflikt zwischen Arbeit und Familie (Work-Family-Conflict) vor, wenn (a) der Zeitaufwand für die Anforderungen einer Rolle die Erfüllung der Anforderungen einer anderen Rolle erschwert (z.B. Überstunden), (b) die Belastung durch die Teilnahme an einer Rolle die Erfüllung der Anforderungen einer anderen Rolle erschwert (z.B. Stress) und (c) bestimmte Verhaltensweisen, die von einer Rolle gefordert werden, die Erfüllung der Anforderungen einer anderen Rolle erschweren (z.B. Erreichbarkeit). In einer umfassenden Metaanalyse haben Amstad, Meier, Fasel, Elfering und Semmer (2011, S. 158f.) zahlreiche negative Auswirkungen des Work-Family-Conflict detailliert dokumentiert. Ihre Ergebnisse zeigen, dass dieser Konflikt teils erhebliche negative Konsequenzen für den Stresslevel, die physische und psychische Gesundheit sowie die Zufriedenheit in den Bereichen Arbeit, Familie und im Allgemeinen hat. Darüber hinaus kann er die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden der Betroffenen beeinträchtigen.

Im Gegensatz dazu zeigt das Konzept des Work-Family Enrichment (Greenhaus & Powell, 2006, S. 73), dass positive Synergien möglich sind, wenn Erfahrungen und Ressourcen aus dem Arbeitsumfeld das private Wohlbefinden verbessern und vice versa. Dieses Konzept gibt ein Hinweis darauf, dass die gleichen Mechanismen, die Konflikte hervorrufen können, auch als förderliche Faktoren wirken können, sofern sie adäquat genutzt werden. Diese ambivalente Dynamik macht deutlich, dass es nicht allein auf die Bereitstellung flexibler Arbeitsmodelle ankommt, sondern vor allem auf die Fähigkeit der Beschäftigten, ihre Lebensbereiche wirksam voneinander abzugrenzen und in Einklang zu bringen. Ein zentrales Element in diesem Zusammenhang stellt das sogenannte Boundary Management dar. Hierunter versteht man die individuellen Strategien, die es erlauben, klare Linien zwischen Arbeits- und Privatleben zu ziehen, um Überschneidungen und daraus resultierende Belastungen zu minimieren (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012, S. 113f.). Je nachdem, ob eine strikte Trennung oder eine bewusste Integration gewählt wird, variiert das subjektiv empfundene Maß an Kontrolle, ein wichtiger Faktor, der maßgeblich darüber entscheidet, ob die Flexibilität eher stressreduzierend oder belastend wirkt (Kossek et al., 2012, S. 124). In diesem Kontext können auch gezielte Interventionen zur Förderung des Boundary Managements positive Effekte erzielen (Thörel, Pauls & Göritz, 2020, S. 45). So konnte beispielsweise herausgefunden werden, dass gezielte Interventionen die psychologische Distanzierung zur Arbeit verbessern können, wenngleich dies manchmal mit einem Rückgang des wahrgenommenen Kontrollgefühls der Freizeit einhergehen kann (Rexroth, Feldmann, Peters & Sonntag, 2016, S. 125). Die psychologische

Distanzierung bezeichnet dabei das vollständige mentale Abschalten von arbeitsbezogenen Gedanken und Verpflichtungen während der Freizeit, um Erholung und Wohlbefinden zu fördern (Sonntag & Krueger, 2006, S. 198f.).

2.1.4 Kompetenzanforderungen unter New Work Arbeitsbedingungen¹

Insgesamt zeigt sich, dass der Erfolg flexibler Arbeitsbedingungen nicht nur von entsprechenden Abgrenzungsstrukturen zwischen Arbeit und Privatleben abhängt, sondern auch von den Kompetenzen der Beschäftigten. Die in der Literatur am meist genannte Anforderung an Arbeitenden unter New Work Bedingungen ist die Selbstmanagement- und Arbeitsgestaltungskompetenz. Damit wird insbesondere das Wissen über die Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsabläufe assoziiert (Clauß & Verworn, 2019, S. 58; Janneck et al., 2019, S. 352; Rau & Göllner, 2019, S. 11). Durch diese Kompetenz soll sichergestellt werden, dass Mitarbeitende ihre Arbeit selbst einteilen und planen (Kubicek, Baumgartner, Prem, Sonntag & Korunka, 2022, S. 76), sich selbst motivieren und dabei die eigenen Aufgaben effektiv umsetzen (Clauß & Verworn, 2019, S. 58; Janneck et al., 2019, S. 359), entsprechende Copingstrategien entwickeln (Krause et al., 2015, S. 50) um mit diesen ihre Emotionen regulieren und sich selbst in schwierigen Situationen kontrollieren zu können (Meyer et al., 2021, S. 9). Weiters wird berichtet, dass um mit den gestiegenen Anforderungen und der ständigen Erreichbarkeit in der Arbeitswelt 4.0 zurecht zu kommen, Mitarbeitende über entsprechende Erholungskompetenzen verfügen sollten, damit die während der Arbeitszeit verbrauchten Ressourcen durch ausreichende Erholungsphasen wieder aufgebaut werden können (Janneck et al., 2019, S. 353). Folglich bezeichnet Erholungskompetenz die Fähigkeit, basierend auf bisherigen Wissen und individuellen Erfahrungen, funktionale Erholungsstrategien zu entwickeln (Clauss, Hoppe, Schachler & Dettmers, 2016, S. 22). In diesem Zusammenhang werden in der wissenschaftlichen Literatur von den Mitarbeitenden auch entsprechende Zeitmanagementkompetenzen gefordert, um mit den laufenden Überschneidungen zwischen Arbeits- und Freizeit zurechtzukommen (Beigi et al., 2018, S. 322; Gerdenitsch et al., 2015, S. 67; Schöllbauer, Hartner-Tiefenthaler & Kelliher, 2021, S. 11). Neben diesen Kernkompetenzen wird unter New Work weiters gefordert, dass Mitarbeitende eine Bereitschaft zur Weiterbildung besitzen (Clauß & Verworn, 2019, S. 55) und diese auch im Selbststudium absolvieren können (Scholten, 2018, S. 401). Zudem benötigen Mitarbeitende zunehmend digitale Kompetenzen sowie die Bereitschaft sich regelmäßig

¹ Die Inhalte zu den Kompetenzanforderungen unter New Work stammen aus der Aufgabe 2 „Individuelle Kompetenzen“ der Lehrveranstaltung „BPS604 - New Work & Sustainability“.

an technologische Veränderungen anzupassen (Clauß & Verworn, 2019, S. 54ff.), um mit den neuen Arbeitsweisen mithalten zu können.

Abschließend ist es noch wichtig zu betonen, dass sich die Forschung zu New Work nahezu ausschließlich auf Wissensarbeitende konzentriert (Blok et al., 2012, S. 2605; Kingma, 2019, S. 384; Mazmanian et al., 2013, S. 1337; Wessels et al., 2019, S. 5), die durch ihre hohe Qualifikation, Motivation, Selbstständigkeit und Proaktivität charakterisiert sind (Aroles et al., 2021, S. 3). Diese Mitarbeitenden übernehmen zunehmend die Verantwortung für die eigenständige Bewältigung ihrer Aufgaben. Auch diese Arbeit orientiert sich an dieser Zielgruppe. Dadurch werden bestimmte Berufsgruppen wie gewerbliche Arbeiter:innen auf Baustellen oder LKW-Fahrer:innen bewusst ausgeklammert, auch wenn in diesen Bereichen in den letzten Jahren durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien ebenfalls signifikante Veränderungen in den Arbeitsmethoden stattgefunden haben.

2.2 Work Engagement

In Zeiten tiefgreifender Veränderungen der Arbeitswelt gewinnt das Konzept des Work Engagement zunehmend an Bedeutung. In einer Umgebung, die von hoher Dynamik, wachsender Flexibilisierung und neuen Anforderungen geprägt ist, rückt die Frage in den Vordergrund, wie Mitarbeitende motiviert, leistungsfähig und gleichzeitig gesund bleiben können. Work Engagement bietet in diesem Zusammenhang einen theoretischen wie auch empirischen Zugang, um zu verstehen, unter welchen Bedingungen Beschäftigte nicht nur ihre Aufgaben erfüllen, sondern dabei Energie, Begeisterung und tiefe Verbundenheit mit ihrer Tätigkeit empfinden. Im Folgenden wird das Konzept detailliert beschrieben, theoretisch eingeordnet und in den Kontext flexibler Arbeitsbedingungen gestellt.

2.2.1 Begriffsbestimmung und Merkmale von Work Engagement

Das Konzept des Work Engagement beschreibt einen positiven, motivationalen Zustand, der mit der Arbeitstätigkeit verbunden ist (Bakker & Leiter, 2010, S. 1). Schaufeli, Salanova, González-Romá und Bakker (2002, S. 74f.) definieren Work Engagement als einen erfüllenden, arbeitsbezogenen Zustand, der sich durch ein hohes Maß an Energie, Hingabe und Vertiefung in die Arbeit auszeichnet. Ihre Definition umfasst drei zentrale Dimensionen. Die erste Dimension, (a) Vitalität (Vigor), bezieht sich auf ein hohes Maß an Energie und mentaler Widerstandsfähigkeit bei der Arbeit sowie auf die Bereitschaft, sich trotz Herausforderungen anzustrengen. Die zweite Dimension, (b) Hingabe (Dedication), beschreibt ein starkes Gefühl der Bedeutsamkeit, Begeisterung und des

Stolzes in Bezug auf die eigene Arbeit. Die dritte Dimension, (c) Vertiefung (Absorption), bedeutet, dass eine Person vollständig in ihre Arbeit eintaucht, sodass die Zeit schnell vergeht und es ihr schwerfällt, sich von der Tätigkeit zu lösen.

Konzeptionell könnte zwar angenommen werden, dass Work Engagement das Gegenteil von Burnout ist (Schaufeli et al., 2002, S. 74f.), jedoch zeigen die Befunde von Demerouti, Mostert und Bakker (2010, S. 218f.), dass dies nicht uneingeschränkt der Fall ist. Während die einstellungsbezogenen Dimensionen beider Konzepte (Zynismus/Distanzierung auf der einen Seite und Hingabe auf der anderen) tatsächlich als entgegengesetzte Pole eines Kontinuums betrachtet werden können, verhält es sich bei den Energie Dimensionen anders. Erschöpfung und Vitalität sind zwar eng miteinander verbunden, stellen jedoch eigenständige Konstrukte dar, die sich unabhängig voneinander entwickeln können. Dies verdeutlicht, dass Work Engagement und Burnout zwar verwandte Konstrukte, aber nicht bloß zwei Extreme einer einzigen Dimension sind, sondern vielmehr unterschiedliche psychologische Prozesse widerspiegeln, die jeweils von spezifischen Arbeitsbedingungen beeinflusst werden. Dennoch können Studien zeigen, dass Work Engagement negativ mit Burnout korreliert (van Beek, Taris & Schaufeli, 2011, S. 478; Halbesleben, 2010, S. 110; Schaufeli & Bakker, 2004a, S. 307; Schaufeli et al., 2002, S. 86), was darauf hindeutet, dass Faktoren, die Work Engagement fördern, gleichzeitig das Risiko für Burnout verringern können und umgekehrt arbeitsbezogene Belastungen, die Burnout begünstigen, tendenziell mit geringerem Work Engagement einhergehen.

Dieses Argument lässt sich anhand des Job Demands-Resources-Modell (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001, S. 499ff.; Vergleiche Kapitel 2.4) verdeutlichen. Während die Arbeitsanforderungen die wichtigsten Prädiktoren für Burnout sind, zeigt sich, dass Arbeitsressourcen die wichtigsten Prädiktoren für Work Engagement darstellen, da sie die Motivation der Mitarbeitenden stärken und ihnen helfen, berufliche Anforderungen zu bewältigen (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014, S. 393; Schaufeli & Bakker, 2004a, S. 307). Obwohl auch Arbeitsanforderungen einen Einfluss auf das Work Engagement haben, ist dieser Effekt im Vergleich zum positiven Einfluss von Arbeitsressourcen deutlich geringer (Halbesleben, 2010, S. 110). Besonders Job Autonomie (Vergleiche Kapitel 2.4.2), geht mit einem höheren Work Engagement einher (Malinowska et al., 2018, S. 450; Ng & Feldman, 2015, S. 72ff.; Park & Searcy, 2012, S. 310; Spiegelaere, Gyes & Hootegem, 2016, S. 2ff.; Van den Broeck et al., 2017, S. 374f.; Van den Broeck & and De Witte, 2011, S. 600), insbesondere wenn die Arbeitsanforderungen hoch sind (Van den Broeck et al., 2011, S. 600). In solchen Situationen ermöglicht ein hohes Maß an Autonomie den Mitarbeitenden, ihre Aufgaben

selbstbestimmt zu gestalten und individuelle Bewältigungsstrategien zu entwickeln, was ihre Motivation und ihr Engagement zusätzlich steigert.

Die Forschung zu Work Engagement hat in den letzten zwei Jahrzehnten stark an Bedeutung gewonnen (Bakker & Albrecht, 2018, S. 4), da das Konzept nicht nur als Indikator für individuelles Wohlbefinden, sondern auch als wichtiger Prädiktor für organisationale Leistungsfähigkeit betrachtet wird (Bakker et al., 2014, S. 405). In einer aktuellen Meta-Analyse konnten Mazzetti et al. (2023, S. 1076ff.) anhand der Daten von insgesamt 94 Studien aus den Jahren 2011 bis 2018 die durchwegs positiven Auswirkungen von Work Engagement bestätigen. So zeigten sich die höchsten Zusammenhänge bei der Arbeitszufriedenheit und dem organisationalem Commitment, was darauf hindeutet, dass engagierte Mitarbeitende ihre Arbeit als erfüllend erleben und sich stärker an ihr Unternehmen gebunden fühlen. Schwächer aber dennoch signifikant war der Zusammenhang mit allgemeinem Wohlbefinden (Gesundheit, reduzierte psychologische Belastungen, generelle Zufriedenheit), das nicht direkt an die Arbeitssituation gekoppelt ist. Zudem zeigte sich, dass Work Engagement sowohl die individuelle Arbeitsleistung fördert als auch die Kündigungsabsicht verringern kann. Aufgrund dieser positiven Effekte wird Work Engagement als zentrale Ressource für Unternehmen angesehen, insbesondere im Kontext von New Work, wo sich die Anforderungen und Erwartungen an Arbeit stetig verändern (Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015, S. 910). Daher werden im Folgenden die in der Literatur bereits untersuchten Zusammenhänge zwischen Work Engagement und flexiblen Arbeitsbedingungen im Kontext von New Work dargestellt.

2.2.2 Work Engagement im Kontext flexibler Arbeitsbedingungen

Die Auswirkungen von New Work Arbeitsbedingungen auf das Work Engagement sind in der wissenschaftlichen Literatur vielschichtig und teilweise widersprüchlich. Verschiedene Studien zeigen sowohl positive als auch negative Effekte, wobei insbesondere Vermittlungsmechanismen und Kontextfaktoren eine entscheidende Rolle spielen. Insgesamt weist die überwiegende Mehrheit der Studien darauf hin, dass der Zugang zu und die Nutzung flexibler Arbeitsbedingungen positiv mit dem Work Engagement korrelieren (Andrulli & Gerards, 2023, S. 6f.; Bal & De Lange, 2015, S. 135; Baudewijns, Gerards & de Grip, 2015, S. 11; ten Brummelhuis et al., 2012, S. 118; Darmawan & Alawiyah, 2024, S. 150; Gerards et al., 2018, S. 525; Rudolph & Baltes, 2017, S. 53). Weiters zeigt sich, dass sowohl jüngere (Bal & De Lange, 2015, S. 135ff.) als auch gesündere Beschäftigte (Rudolph & Baltes, 2017, S. 53) stärker von der

Flexibilisierung der Arbeit profitieren, was sich insgesamt in einem höheren Engagement niederschlägt.

Die Mechanismen, durch die New Work Arbeitsbedingungen das Engagement fördern, sind dabei vielfältig. Ein zentraler Faktor ist die Förderung sozialer Interaktion und transformationaler Führung, die durch offene Arbeitsumgebungen und einen uneingeschränkten Zugang zu organisationalem Wissen begünstigt werden (Baudewijns et al., 2015, S. 11f.; Gerards et al., 2018, S. 525). Insbesondere eine ergebnisorientierte Führung, die sich auf die Resultate der Arbeit konzentriert und nicht auf die Art und Weise, wie diese erreicht werden, hat einen direkten positiven Einfluss auf das Work Engagement (Gerards et al., 2018, S. 525). Darüber hinaus zeigen Forschungsergebnisse, dass technologische Unterstützung und Feedback aus der Arbeit selbst das Engagement in flexiblen Arbeitsumgebungen erheblich fördern können (Griffith, Nordbäck, Sawyer & Rice, 2018, S. 17f.). Schließlich sind eine klare Kommunikation und Unterstützung durch die Führungsebene entscheidend, um die positiven Effekte flexibler Arbeitsbedingungen zu maximieren (Weideman & Hofmeyr, 2020, S. 14). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass flexible Arbeitsbedingungen das Engagement der Mitarbeitenden positiv beeinflussen können, wenn sie richtig implementiert und verwaltet werden.

Allerdings gibt es auch Hinweise auf negative oder ausbleibende Effekte von New Work auf das Work Engagement. Entgegen der Mehrheit der anderen Studien, konnte eine Langzeitstudie keinen positiven Einfluss flexibler Arbeitsbedingungen auf das Work Engagement feststellen, wobei hierbei methodische Limitationen, wie das Fehlen einer Kontrollgruppe und eine kleine Stichprobe, die Ergebnisse möglicherweise verzerrt haben (Van Steenbergen et al., 2018, S. 756). Eine weitere Studie zeigt, dass die Nutzung flexibler Arbeitsbedingungen über die Zeit sogar zu einem geringeren Work Engagement führen kann (Timms et al., 2015, S. 95). Gleichzeitig gibt es Studien, die zeigen, dass nur bestimmte Dimensionen flexibler Arbeitsbedingungen keinen signifikanten Einfluss auf das Work Engagement haben. So fanden Gerards et al. (2018, S. 525) und Baudewijns et al. (2015, S. 11f.), dass zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten nicht mit einem höheren Work Engagement einhergehen. Ähnlich ergab eine Untersuchung von Naqshbandi et al. (2023, S. 20f.), dass flexible Arbeitszeiten zwar einen positiven Einfluss auf das Work Engagement haben, die Möglichkeit zur freien Wahl des Arbeitsortes hingegen nicht. Diese widersprüchlichen Befunde könnten darauf hindeuten, dass nicht jede Form von Flexibilität per se förderlich für das Work Engagement ist. Darüber hinaus könnte es darauf ankommen, wie Flexibilität in der jeweiligen Organisation wahrgenommen wird. So vermuten Timms et al. (2015, S. 95ff.),

dass Beschäftigte die Nutzung flexibler Arbeitsbedingungen möglicherweise vermeiden, um negative Karrierefolgen zu verhindern. Dies könnte insbesondere in Organisationen der Fall sein, die eine Kultur langer Arbeitszeiten pflegen oder in denen Führungskräfte widersprüchliche Signale hinsichtlich gebotenen Job Autonomie senden. Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen von Weideman und Hofmeyr (2020, S. 14), die herausgefunden haben, dass eine Unternehmenskultur, welche Flexibilität und Autonomie unterstützt, entscheidend dafür ist, dass sich flexible Arbeitsbedingungen positiv auf das Work Engagement auswirken.

Ein differenzierter Blick auf Telearbeit zeigt ebenfalls ambivalente Ergebnisse. Während einige Studien einen positiven Zusammenhang zwischen Telearbeit und Work Engagement belegen (Chidambaram, Ramachandran, Chandrasekar & Parayitam, 2024, S. 201; Peters, Kraan & Echtelt, 2013, S. 310), weisen andere darauf hin, dass Telearbeit aufgrund mangelnder sozialer Unterstützung und fehlenden Feedbacks leicht negativ mit Work Engagement korreliert, obwohl die erhöhte Autonomie grundsätzlich einen positiven Effekt haben könnte (Naqshbandi et al., 2023, S. 20f.; Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012, S. 202). Daraus lässt sich schließen, dass unzureichende technologische Kommunikationsmöglichkeiten die Telearbeit negativ beeinflussen und somit das Work Engagement beeinträchtigen können. Doch auch die Nutzung von Kommunikationstechnologie hat sowohl förderliche als auch hemmende Effekte. Während eine erhöhte Kommunikationseffizienz und bessere Erreichbarkeit das Engagement steigern (ten Brummelhuis et al., 2012, S. 118), können häufige Unterbrechungen und unerwartete Aufgaben den Arbeitsfluss stören und dadurch eine negative Auswirkung auf das Work Engagement bewirken (Ter Hoeven, van Zoonen & Fonner, 2016, S. 254f.). Insgesamt überwiegen jedoch die positiven Effekte der Kommunikationstechnologie als Arbeitsressourcen die negativen Auswirkungen der Arbeitsanforderungen, was zu einem Netto-Positiveffekt auf das Work Engagement führt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Vermittlerrolle von Work Engagement in der Beziehung zwischen New Work und anderen arbeitsbezogenen Variablen. Studien zeigen, dass Work Engagement eine zentrale Vermittlerrolle zwischen flexiblen Arbeitsbedingungen und berufsbezogenes affektives Wohlbefinden spielt (Andrulli & Gerards, 2023, S. 6f.). Ebenso vermittelt es die Beziehung zwischen flexiblen Arbeitsbedingungen und der Arbeitsleistung (Darmawan & Alawiyah, 2024, S. 150ff.; Harlianto, Prabowo, Rahim & Setiadi, 2024, S. 234; Naqshbandi et al., 2023, S. 20f.; Pradipta & Martdianty, 2023, S. 519) sowie zwischen paralleler Kommunikation (als Indikator für Ablenkungen) und der wahrgenommener Arbeitsleistung (Orhan,

Castellano, Khelladi, Marinelli & Monge, 2021, S. 346). Zudem zeigen sich Mediationsprozesse über die Person-Umwelt-Passung (Theory of Person-Environment Fit). Beschäftigte weisen demnach ein höheres Work Engagement auf, wenn sie New Work Arbeitsbedingungen als passend zu ihrer Tätigkeit und den Werten ihrer Organisation wahrnehmen (Giauque, Cornu & Pacht, 2024, S. 15). Ebenso spielt die proaktive Persönlichkeit eine Rolle. Personen mit einer ausgeprägten proaktiven Persönlichkeit zeigen demnach ein höheres Work Engagement in New Work Umgebungen (Wong & Jonathan, 2024, S. 186).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Work Engagement ein zentraler Indikator für individuelles Wohlbefinden und organisationale Leistungsfähigkeit ist. Die Forschung zeigt, dass insbesondere unter den Bedingungen von New Work zahlreiche Ressourcen aktiviert werden können, die das Engagement der Beschäftigten fördern. Gleichzeitig machen widersprüchliche Befunde deutlich, dass die Wirkung flexibler Arbeitsbedingungen stark vom organisationalen Kontext, der Unternehmenskultur sowie individuellen Merkmalen wie Persönlichkeit oder Passung mit der Arbeit abhängt. Eine differenzierte Betrachtung dieser Einflussfaktoren ist daher notwendig, um zu verstehen, wann und wie New Work das Work Engagement tatsächlich fördert.

2.3 Workaholism

Workaholism beschreibt eine Form übermäßigen Arbeitsverhaltens, die sich durch einen starken inneren Antrieb zur Arbeit und eine mangelnde Fähigkeit zur mentalen Distanzierung auszeichnet. Im folgenden Kapitel wird der Begriff näher erläutert, zentrale theoretische Perspektiven vorgestellt und die Abgrenzung zu verwandten Konstrukten wie Burnout und Work Engagement thematisiert. Darüber hinaus wird der Forschungsstand zu möglichen Zusammenhängen zwischen flexiblen Arbeitsbedingungen und Workaholism aufgezeigt und diskutiert, unter welchen Umständen diese Flexibilität ein erhöhtes Risiko für zwanghaftes Arbeitsverhalten darstellen kann.

2.3.1 Begriffsbestimmung und Merkmale von Workaholism

Der Begriff Workaholism wurde erstmals von Oates (1972, S. 1f.) geprägt, der ihn als eine zwanghafte Abhängigkeit von Arbeit beschrieb, vergleichbar mit substanzbezogenen Süchten. Im Laufe der Forschung hat sich das Verständnis von Workaholism weiterentwickelt, wobei verschiedene Definitionen und theoretische Modelle entstanden sind. Eine der bekanntesten Konzeptionen stammt von Spence und Robbins (1992, S. 161f.), die Workaholism als ein multidimensionales Phänomen

betrachten. Sie unterscheiden die drei folgenden zentrale Aspekte: (a) ein hohes Maß an Arbeitsengagement (Work Involvement), (b) ein innerer Zwang zu arbeiten (Drive) und (c) eine geringe Freude an der Arbeit (Low Work Enjoyment). Spätere Modelle, wie das von Schaufeli, Taris und Bakker (2008, S. 204), betrachten Workaholism vor allem als zwanghafte Arbeitsneigung, die sich durch die zwei zentrale Merkmale exzessives Arbeiten (*working excessively*) und zwanghaftes Arbeiten (*working compulsively*) auszeichnet. Erstere Dimension beschreibt, dass Personen mit hoher Ausprägung von Workaholism unverhältnismäßig viel Zeit in ihre Arbeit investieren und häufig über das hinaus arbeiten, was aus organisatorischer oder wirtschaftlicher Sicht erforderlich wäre. Die zweite Dimension verdeutlicht, dass „Workaholics“ gedanklich stark mit ihrer Arbeit beschäftigt sind und sich auch in arbeitsfreien Momenten nicht davon lösen können.

In ihrer Studie konnten Schaufeli, Taris und Van Rhenen (2008, S. 192ff.) die Konstrukte Burnout, Work Engagement und Workaholism empirisch voneinander trennen. Wie zuvor schon beschrieben (Vergleiche Kapitel 2.2.1), scheinen Burnout und Work Engagement annähernd Gegensätze zueinander darzustellen, während Workaholism Merkmale beider Konzepte aufweist. Workaholism scheint durch exzessives Arbeiten zur Überlastung mentaler Ressourcen zu führen, was das Risiko für Burnout erhöht. Dies kann letztlich zu Erschöpfung und potenziellen gesundheitlichen Problemen führen. Gleichzeitig teilt Workaholism auch Eigenschaften von Work Engagement, da er eine starke Hingabe und tiefgehende Absorption in die Arbeit umfasst. Personen, die von Workaholism betroffen sind, nehmen häufig eine hohe Arbeitsbelastung auf sich und fühlen sich von ihrer Arbeit getrieben. Diese Kombination aus übermäßigem Arbeitseinsatz und intensiver Hingabe macht Workaholism zu einer komplexen Schnittmenge beider Konzepte. In Hinblick auf die Unterschiede zwischen Workaholism und Work Engagement halten Taris, Schaufeli und Shimazu (2010, S. 42) veranschaulichend fest, dass engagierte Arbeitnehmer:innen aus einer intrinsischen Motivation heraus zur Arbeit hingezogen (*pulled*) werden, da sie diese um ihrer selbst willen genießen. Im Gegensatz dazu werden Workaholics durch ihre Besessenheit zur Arbeit getrieben (*pushed*) und fühlen sich zu ihr verpflichtet. Fest steht jedenfalls, dass Work Engagement grundsätzlich mit einigen positiven Auswirkungen verbunden ist (Vergleiche Kapitel 2.2.1), während Workaholism hauptsächlich mit negativen Auswirkungen einhergeht. So konnten Clark, Michel, Zhdanova, Pui und Baltes (2016, S. 1858) anhand einer umfangreichen Metanalyse festhalten, dass Workaholism mit negativen Folgen wie erhöhtem Arbeitsstress, Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben, Burnout, geringerer Arbeits- und Lebenszufriedenheit und schlechter körperlicher und emotionaler Gesundheit verbunden ist.

2.3.2 Workaholism im Kontext flexibler Arbeitsbedingungen²

Die wissenschaftliche Forschung zeigt, dass zwischen flexiblen Arbeitsbedingungen und Workaholism tendenziell ein positiver Zusammenhang besteht, wenngleich die Befunde nicht in allen Fällen konsistent sind. Im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit, beispielsweise durch Gleitzeitmodelle, zeigen zwei wissenschaftliche Studien einen positiven Zusammenhang mit Workaholism (Hynes & Koç, 2024, S. 108f.; Yokoyama et al., 2022, S. 298 f.). Dies deutet darauf hin, dass eine größere Autonomie bei der zeitlichen Gestaltung der Arbeit möglicherweise das Risiko einer übermäßigen Arbeitsfixierung erhöhen kann. Weiters wird die Flexibilisierung des Arbeitsortes in der Literatur vielfach mit einem erhöhten Risiko für Workaholism in Verbindung gebracht. Mehrere Studien bestätigen einen positiven Zusammenhang zwischen der Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten, und der Neigung zu Workaholism (Ammons & Markham, 2004, S. 217; Diogo, Gomes, Ratten, Santos & Tavares, 2022, S. 17; Ebner, van Berk & Rohrbach-Schmidt, 2023, S. 411; Krishnan, Singh & Baba, 2024, S. 154; Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2021a, S. 18). Die Ergebnisse der Studien legen nahe, dass die ortsbezogene Flexibilität zwar Vorteile bietet, jedoch auch die Tendenz fördern kann, Arbeitszeiten zu verlängern und die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu verwischen. Malinowska et al. (2018, S. 453) konnten zudem einen schwachen Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Workaholism identifizieren. Das in der Studie operationalisierte Konstrukt der Job Autonomie behandelt dabei primär die Flexibilisierung der Arbeitsleistung, wobei sich einzelne Frageitems des Konstrukts auch auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Zusammenarbeit bezogen.

Im Gegensatz zu den zuvor genannten Studien, die durchwegs einen positiven Zusammenhang zwischen der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie Workaholism berichteten, fanden Huml, Taylor und Dixon (2021, S. 605f.) keinen signifikanten Zusammenhang. Ihre Untersuchung zur Job-Flexibilität, die sowohl Arbeitszeit- als auch Arbeitsortflexibilisierung umfasste, konnte keine statistisch relevante Beziehung zu Workaholism nachweisen und bildet damit eine Ausnahme in der bisherigen Forschungsliteratur. Mögliche Begründung für dieses Abweichende Ergebnis könnte daran liegen, dass die Studie in der Sportbranche durchgeführt wurde, wobei unter anderem Coaches, Trainer:innen, Administrationsmitarbeitende für Athlet:innen, sowie Eventmanager:innen befragt wurden. Wie die Autor:innen selbst hervorheben, könnten insbesondere die unter hohem Druck stehenden Berufe in der

² Die Inhalte dieses Kapitels wurden zum Teil aus der Aufgabe 1 „Systematischer Literaturreview“ der Lehrveranstaltung „ACW502 - Fachliteraturseminar“ übernommen.

Sportbranche stärker von den positiven Effekten einer erhöhten Arbeitsflexibilisierung profitieren, während die potenziellen Nachteile im Vergleich zu anderen Branchen weniger ins Gewicht fallen (Huml et al., 2021, S. 607).

Neben diesen direkten Zusammenhängen sind es insbesondere verschiedene Einflussfaktoren, die bestimmen, unter welchen Bedingungen flexible Arbeitsmodelle das Risiko für Workaholism verstärken oder abschwächen. In der Interviewstudie von Ammons und Markham (2004, S. 218f.) wurden mehrere Prädiktoren für die Entstehung von Workaholism im Homeoffice identifiziert. Zu den relevanten Einflussfaktoren zählen ein starkes berufliches Interesse, Versagensängste, das Fehlen eines separaten Arbeitsraums, keine Betreuungspflichten für Kinder sowie das Fehlen von Hobbys bzw. Freizeitaktivitäten. Darüber hinaus zeigten die Ergebnisse, dass Familienmitglieder eine zentrale Rolle als „Grenzwächter:in“ zwischen Arbeits- und Privatleben einnehmen, indem sie übermäßiges Arbeitsverhalten kritisierten und somit potenziell eine regulierende Funktion ausüben. In einer weiteren Studie wurde nachgewiesen, dass die Qualität der Beziehung zur Führungskraft einen signifikanten Einfluss auf die Neigung hat, außerhalb der regulären Arbeitszeiten zu arbeiten, was wiederum das Risiko für Workaholism erhöht (Hynes & Koç, 2024, S. 108f.). Konkret zeigt sich, dass Mitarbeitende, die eine schlechte Beziehung zu ihrer Führungskraft besitzen, eher dazu tendieren, ihre Arbeitszeit zu erweitern, wodurch sich das Risiko für Workaholism verstärkt. Weiters zeigt eine Untersuchung von Virick, DaSilva und Arrington (2010, S. 149f.), dass der Zusammenhang zwischen Telearbeit und allgemeiner Lebenszufriedenheit durch Workaholism in Form eines U-förmigen Zusammenhangs moderiert wird. Demnach waren Mitarbeitende, die von Workaholism betroffen sind, am zufriedensten, wenn sie entweder nur sehr wenig oder sehr intensiv Telearbeit ausübten. Darüber hinaus fanden Morkevičiūtė und Endriulaitienė (2021a, S. 20) heraus, dass Telearbeit die Beziehung zwischen Perfektionismus und Workaholism verstärkt. Dies bedeutet, dass Perfektionist:innen, die in einem flexiblen Telearbeitsumfeld arbeiten, eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, ungesundes Arbeitsverhalten zu entwickeln und zu Workaholism zu neigen. Die Einbeziehung kontrollierter Motivation als Form externer Regulation in die Analyse zeigte schließlich, dass der zuvor beobachtete Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Workaholism nicht mehr signifikant war (Malinowska et al., 2018, S. 453). Dies deutet darauf hin, dass kontrollierte Motivation den Einfluss von Job Autonomie auf Workaholism abschwächen kann. Dieses Ergebnis unterstreicht die zentrale Rolle externer Regulationsmechanismen und motivationaler Prozesse bei der Untersuchung der Auswirkungen flexibler Arbeitsmodelle auf die Entstehung von Workaholism.

Zusammenfassend zeigt sich, dass Workaholism ein vielschichtiges Phänomen ist, das sowohl durch individuelle Faktoren als auch durch strukturelle Bedingungen beeinflusst wird. Insbesondere im Kontext flexibler Arbeitsmodelle spielt die Motivation der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle dabei, ob diese Rahmenbedingungen gesundheitsförderlich oder belastend wirken. Damit wird deutlich, dass die Bewertung flexibler Arbeitsformen differenziert erfolgen muss, insbesondere im Hinblick auf deren potenzielles Risiko für schädliches Arbeitsverhalten wie Workaholism.

2.4 Job Demands-Resources-Modell

In diesem Kapitel wird das Job Demands-Resources-Modell als theoretischer Bezugsrahmen der vorliegenden Arbeit vorgestellt. Zunächst werden die grundlegenden Annahmen sowie die zentralen Wirkmechanismen des Modells erläutert. Anschließend werden die zwei ausgewählten Konstrukte, Job Autonomie als Arbeitsressource und Kognitive Anforderungen als Arbeitsanforderung, näher betrachtet. Dabei erfolgt jeweils eine konzeptionelle Einordnung, gefolgt von einer Darstellung bekannter Auswirkungen dieser Merkmale. Besonderes Augenmerk liegt dabei jeweils auf deren Bedeutung und Relevanz im Kontext flexibler Arbeitsbedingungen im Sinne von New Work.

2.4.1 Grundlagen und Wirkmechanismen des Job Demands-Resources-Modells

Das Job Demands-Resources-Modell wurde ursprünglich von Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli (2001, S. 499ff.) entwickelt, um den Einfluss verschiedener Arbeitsbedingungen auf die Entstehung von Burnout zu analysieren. Es stellt eine Weiterentwicklung bestehender arbeitspsychologischer Modelle dar, insbesondere des Demand-Control-Modells von Karasek (1979, S. 285ff.), das davon ausgeht, dass die Kombination aus hohen Arbeitsanforderungen und geringer Kontrolle über die Arbeit zu Stress führt und des Effort-Reward-Imbalance-Modells von Siegrist (1996, S. 27ff.), das betont, dass ein Ungleichgewicht zwischen beruflichem Einsatz (Effort) und erhaltenen Belohnungen (Reward) gesundheitsschädliche Folgen haben kann. Während diese beiden früheren Modelle spezifische arbeitsbezogene Faktoren in den Fokus nahmen, zeichnet sich das Job Demands-Resources-Modell durch seine universelle Anwendbarkeit auf verschiedene Berufsgruppen und Arbeitssituationen aus (Bakker & Demerouti, 2007, S. 311).

Das zentrale Prinzip des Modells besteht darin, dass Arbeitsbedingungen in die zwei Kategorien Arbeitsanforderungen (Job Demands) und Arbeitsressourcen (Job Resources) unterteilt werden (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312). Arbeitsanforderungen

umfassen dabei physische, psychische, soziale oder organisatorische Aspekte der Arbeit, die anhaltende Anstrengung oder bestimmte Fähigkeiten erfordern und dadurch mit körperlichen oder psychischen Belastungen verbunden sind. Arbeitsressourcen hingegen sind die physischen, psychischen, sozialen oder organisatorischen Bedingungen, die entweder die Zielerreichung unterstützen, Arbeitsanforderungen reduzieren oder persönliches Wachstum und Entwicklung fördern. Durch das Zusammenspiel dieser beiden Arbeitsbedingungen entstehen entsprechend dem Job Demands-Resources-Modell zwei zentrale psychologische Prozesse (Bakker & Demerouti, 2007, S. 313; Taris & Schaufeli, 2015, S. 161f.). Der Belastungsprozess (Strain-Process) beschreibt die negativen Auswirkungen von hohen Arbeitsanforderungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten. Das Modell geht davon aus, dass langanhaltend hohe Arbeitsanforderungen, insbesondere wenn sie mit unzureichenden Arbeitsressourcen einhergehen, zu anhaltender Beanspruchung, Stress und Erschöpfung führen, welche im Weiteren negative Auswirkungen wie gesundheitliche Probleme nach sich ziehen kann (Taris & Schaufeli, 2015, S. 160). Weiters geht das Modell davon aus, dass manche Arbeitsressourcen nicht nur helfen, Arbeitsanforderungen zu bewältigen, sondern auch direkt motivierend wirken können (Taris & Schaufeli, 2015, S. 161; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007, S. 135). Der Motivationsprozess beschreibt dabei die positiven Effekte von Arbeitsressourcen auf Motivation und Engagement, welche im Weiteren positive Auswirkungen wie Leistungssteigerungen bewirken können. Dabei kann die Motivation sowohl intrinsisch (z.B. Job Autonomie) als auch extrinsisch (z.B. Arbeitsziele) begründet werden. Eine klare und strukturierte Visualisierung der beiden psychologischen Prozesse sowie deren Wechselwirkungen findet sich in Abbildung 1.

Ein weiterer zentraler Mechanismus des Job Demands-Resources-Modells ist der Buffering-Effekt, der beschreibt, dass Arbeitsressourcen die negativen Auswirkungen von Arbeitsanforderungen auf Stress und Erschöpfung abmildern können (Bakker & Demerouti, 2007, S. 314f.). Welche Arbeitsanforderungen und -ressourcen in einer bestimmten Organisation und bei der Ausübung spezifischer Arbeitstätigkeiten eine Rolle spielen, hängt dabei von den jeweiligen Merkmalen der Tätigkeit ab (Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 124). So kann Job Autonomie dazu beitragen, dass Beschäftigte besser mit ihren Arbeitsanforderungen umgehen können, da sie selbst entscheiden, wann und wie sie auf diese Arbeitsanforderungen reagieren. Im Gegensatz dazu können soziale Unterstützung und eine gute Beziehung zur Führungskraft die negativen Auswirkungen von Arbeitsanforderungen auf Burnout abschwächen, indem sie sowohl instrumentelle Hilfe als auch emotionale Unterstützung bieten (Bakker, Demerouti &

Euwema, 2005, S. 177). Obwohl Häusser, Mojzisch, Niesel und Schulz-Hardt (2010, S. 33) in ihrer Literaturanalyse nur einen schwachen empirischen Nachweis für den Buffering-Effekt erbringen konnten, gehen sie dennoch von dessen Existenz aus. Dies liegt nicht nur daran, dass der Effekt bislang ebenfalls nur unzureichend widerlegt wurde, sondern auch an ihrer Überzeugung, dass das passende Zusammenspiel von Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen entscheidend ist. Da nicht jede Arbeitsressource jede Arbeitsanforderung abmildern kann, sei es umso wichtiger, die passenden Arbeitsressourcen zu identifizieren.

Neben dem Buffering-Effekt ist die Coping-Hypothese ein weiterer wichtiger Mechanismus des Job Demands-Resources-Modells. Sie besagt, dass Arbeitsressourcen besonders dann einen positiven Einfluss auf die Motivation haben, wenn die Arbeitsanforderungen ebenfalls hoch sind (Bakker & Demerouti, 2007, S: 315; Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 124). In anspruchsvollen Arbeitssituationen spielen Arbeitsressourcen daher eine entscheidende Rolle, da sie Beschäftigten ermöglichen, trotz hoher Belastung motiviert zu bleiben und sich weiterhin für ihre Aufgaben einzusetzen. Untersuchungen zeigen, dass Faktoren wie Innovativität, Zugang zu Informationen, Wertschätzung oder ein positives Arbeitsklima dazu beitragen können, das Engagement aufrechtzuerhalten, insbesondere dann, wenn Mitarbeitende mit intensiven Arbeitsanforderungen konfrontiert sind (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007, S. 280). Ebenso fördern Arbeitsressourcen wie Autonomie, Lernmöglichkeiten, soziale Unterstützung (von Kolleg:innen und der Führungskraft) oder Leistungsrückmeldung die Freude an der Arbeit und die Identifikation mit der Organisation, insbesondere in Phasen hoher Anforderungen, etwa bei Leistungsdruck oder emotional anspruchsvollen Aufgaben (Bakker, van Veldhoven & Xanthopoulou, 2010, S. 8ff.). Hohe Arbeitsanforderungen scheinen nicht sehr problematisch zu sein, solange Mitarbeitende über ausreichende Arbeitsressourcen verfügen. Ganz im Gegenteil scheinen sie Menschen dazu zu bringen, die verfügbaren Arbeitsressourcen voll auszuschöpfen, was zu hoher Aufgabenzufriedenheit und organisatorischer Bindung führt (Bakker et al., 2010, S. 13). Dies verdeutlicht, dass Arbeitsressourcen nicht nur allgemein von Vorteil sind, sondern insbesondere unter schwierigen Arbeitsbedingungen an Bedeutung gewinnen, da sie helfen, die vorhandenen Belastungen zu bewältigen und Motivation aufrechtzuerhalten.

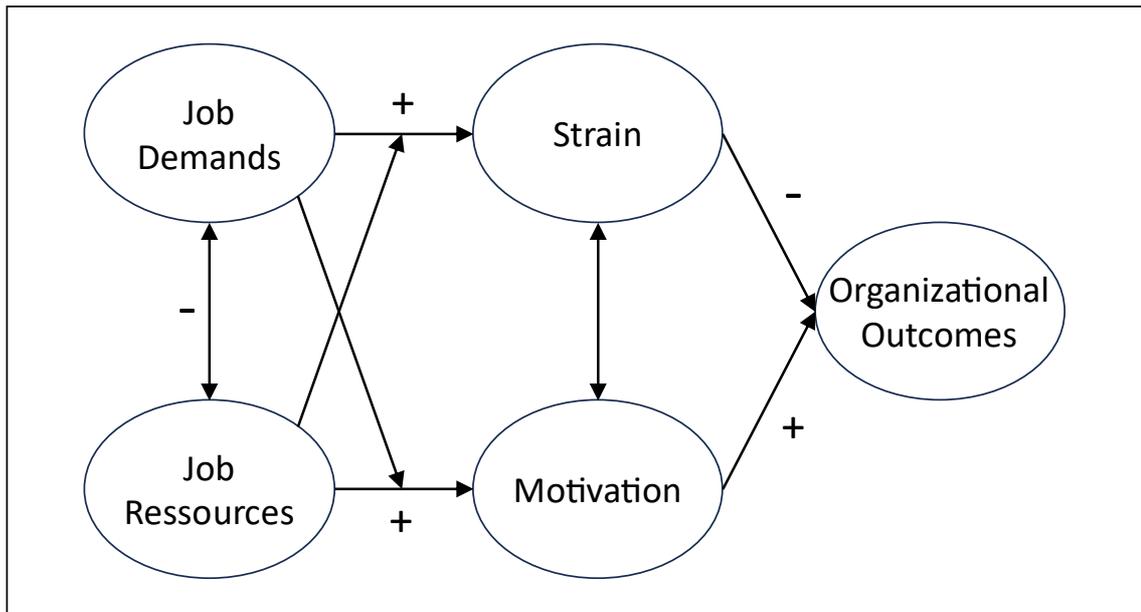


Abbildung 1. Job Demands-Resources Modell nach Bakker und Demerouti (2007, S. 313)

Das Job Demands-Resources-Modell hat sich als ein bedeutendes Rahmenwerk zur Erklärung arbeitsbedingter Belastungen und motivationaler Prozesse etabliert (Schaufeli & Taris, 2014, S. 43f.). Zahlreiche Studien belegen die Auswirkungen von Arbeitsanforderungen und -ressourcen auf zentrale arbeitsbezogene Auswirkungen wie Gesundheit, Wohlbefinden, Work Engagement und Leistung (Taris & Schaufeli, 2015, S. 162ff.). Gleichzeitig zeigt sich, dass die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen komplex sind und nicht alle Arbeitsressourcen gleichermaßen zur Bewältigung spezifischer Arbeitsanforderungen beitragen (Bakker & Demerouti, 2007, S. 314; Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 124; Schaufeli & Taris, 2014, S. 55). Es ist daher von entscheidender Bedeutung zu untersuchen, welche Arbeitsressourcen unter welchen Bedingungen am wirksamsten sind und wie Organisationen gezielt ressourcenförderliche Arbeitsumgebungen gestalten können. Insbesondere im Kontext flexibler Arbeitsbedingungen unter New Work könnte das Job Demands-Resources-Modell wertvolle Erkenntnisse liefern, um nachhaltige und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Vor diesem Hintergrund befassen sich die folgenden Kapitel mit zwei zentralen Aspekten des Job Demands-Resources-Modells im Kontext von New Work. Der Job Autonomie als Arbeitsressource sowie kognitive Anforderungen als Arbeitsanforderung.

2.4.2 Job Autonomie im Kontext von New Work

Job Autonomie gilt in der Arbeitsforschung als zentrale Arbeitsressource, die zahlreiche positive Effekte auf Motivation und Wohlbefinden zeigt. In jüngerer Zeit wird jedoch auch diskutiert, ob unter bestimmten Bedingungen ein Zuviel an Autonomie belastend wirken kann. Im Folgenden wird zunächst die Rolle der Job Autonomie als Arbeitsressource dargestellt, bevor anschließend auf mögliche Grenzen und Belastungen eingegangen wird.

2.4.2.1 Job Autonomie als zentrale Arbeitsressource

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend gewandelt. Insbesondere durch die Digitalisierung, die Globalisierung und neue Arbeitskonzepte wie New Work haben sich die Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen stark verändert (Hackl et al., 2017, S. 11ff.). In diesem Zusammenhang gewinnt die Job Autonomie als zentrale Arbeitsressource zunehmend an Bedeutung (Flecker, Fibich & Kraemer, 2017, S. 8; Morgeson & Humphrey, 2006, S. 1323). Schließlich gibt deutliche Hinweise darauf, dass Job Autonomie insbesondere durch die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten, gefördert wird (Kelliher & Anderson, 2008, S. 428). Hackman und Oldham (1975) definieren Autonomie als „The degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the employee in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out.“ (S. 162). Job Autonomie beschreibt damit also das Maß an Entscheidungsspielraum, das Mitarbeitenden hinsichtlich der Organisation, Gestaltung und Durchführung ihrer eigenen Arbeit seitens Arbeitgeber:in eingeräumt wird. Spiegelare, Gyes und Hootegem (2016, S. 2ff.) heben hervor, dass das Konstrukt der Job Autonomie aus verschiedenen Komponenten besteht und diese in der wissenschaftlichen Literatur unterschiedlich definiert werden. Ihre Studie zeigt, dass spezifische Teilaspekte der Job Autonomie unterschiedliche Auswirkungen auf Work Engagement und innovatives Arbeitsverhalten haben. Insbesondere die Arbeitsmethodenautonomie, also die Freiheit, die eigene Arbeit selbst zu organisieren, beeinflusst beide Variablen signifikant, während die Arbeitsplanungsautonomie keinen Einfluss zeigt.

Für die vorliegende Arbeit wird Job Autonomie entsprechend der Klassifizierung von Morgeson und Humphrey (2006, S. 1323) in die drei Teilbereiche (a) Arbeitsplanung, (b) Entscheidungsfindung und (c) Arbeitsmethoden unterteilt. Arbeitsplanungsautonomie beschreibt den Grad, in dem Beschäftigte selbstständig darüber entscheiden können, wann sie ihre Aufgaben ausführen und in welcher Reihenfolge sie ihre Tätigkeiten organisieren. Eine hohe Arbeitsplanungsautonomie ermöglicht es Mitarbeitenden, ihren

Arbeitsalltag flexibel zu gestalten, was insbesondere in modernen Arbeitskonzepten wie New Work durch flexible Arbeitszeitmodelle oder mobiles Arbeiten gefördert wird (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2011, S. 14). Entscheidungsautonomie bezieht sich darauf, inwieweit Beschäftigte eigenständig über inhaltliche Aspekte ihrer Arbeit entscheiden können, beispielsweise welche Ziele sie verfolgen oder welche Aufgaben Priorität haben. In agilen Organisationsstrukturen, die in der modernen Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnen, spielt Entscheidungsautonomie eine zentrale Rolle, da Mitarbeitende und Teams oft eigenständig über Prozesse und Strategien entscheiden (Boes, Gül, Kämpf & Lühr, 2021, S. 314; Hackl et al., 2017, S. 72f.; Rump & Eilers, 2017, S. 32). Schließlich beschreibt Arbeitsmethodenautonomie den Freiheitsgrad, den Beschäftigte bei der Wahl der konkreten Vorgehensweise zur Erledigung ihrer Aufgaben haben. Dies bedeutet, dass Mitarbeitende selbst bestimmen können, wie sie eine Aufgabe angehen, welche Strategien oder Techniken sie anwenden und welche Ressourcen sie nutzen. In der New Work Arbeitswelt gewinnt die Arbeitsmethodenautonomie zunehmend an Bedeutung, da flexible Arbeitsbedingungen es Mitarbeitenden ermöglichen, ihre eigenen Methoden und Werkzeuge zur Problemlösung frei zu wählen und flexibel an wechselnde Herausforderungen anzupassen (Allvin et al., 2013, S. 103).

Job Autonomie ist ein zentrales Konstrukt in der Arbeitsforschung, dessen Bedeutung weit über die reine Gestaltung der Arbeitsaufgaben hinausgeht. Sie stellt nicht nur eine der wichtigen Arbeitsressourcen dar, die direkt mit erhöhter Arbeitszufriedenheit, gesteigerter Motivation und besserer Leistungsfähigkeit einhergeht (Kubicek et al., 2017, S. 46), sondern spielt auch eine entscheidende Rolle beim Abbau von negativen Arbeitsbelastungen wie Stress (Mache et al., 2020, S. 9; Ng & Feldman, 2015, S. 72ff.; Pearson et al., 2011, S. 713), Burnout (Nahrgang, Morgeson & Hofmann, 2011, S. 82; Xanthopoulou, Bakker, Dollard, et al., 2007, S. 781) Erschöpfung (Van den Broeck, De Cuyper, De Witte & Vansteenkiste, 2010, S. 747; Van den Broeck et al., 2011, S. 583) und dem Work-Family-Conflict (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011, S. 705). Dabei zeigt sich, dass insbesondere ältere Arbeitnehmer:innen von einem hohen Maß an Job Autonomie profitieren können (Ng & Feldman, 2015, S. 72ff.).

Im Rahmen der Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2000, S. 68; nähere Ausführungen sind dem Kapitel 2.5 zu entnehmen) wird Autonomie als eines der drei grundlegenden psychologischen Bedürfnisse verortet, was die Bedeutung dieses Konstrukts für die Förderung der intrinsischen Motivation unterstreicht (Deci et al., 2017, S. 22; Malinowska et al., 2018, S. 450). Diese theoretische Verankerung wird durch empirische Befunde gestützt, die zeigen, dass ein hoher Grad an Job Autonomie das

Wohlbefinden (ter Hoeven & van Zoonen, 2015, S. 246ff.) und insbesondere Work Engagement signifikant steigern kann (Bakker & Bal, 2010, S. 196; Malinowska et al., 2018, S. 450; Ng & Feldman, 2015, S. 72ff.; Park & Searcy, 2012, S. 310; Spiegelaere et al., 2016, S. 2ff.; Van den Broeck et al., 2017, S. 374f.; 2011, S. 600), was wiederum zu einer verbesserten Arbeitsleistung (Bakker & Bal, 2010, S. 196) und einer gesteigerten Zufriedenheit der Mitarbeitenden (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1536; Nahrgang et al., 2011, S. 82) führen kann. Darüber hinaus zeigt sich im Sinne der Coping-Hypothese des Job Demands-Resources-Modells (Bakker & Demerouti, 2007, S. 315; Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 124), dass Job Autonomie insbesondere unter hoher Arbeitsbelastung eine zentrale Rolle für die Aufrechterhaltung von Work Engagement spielt. So konnte nachgewiesen werden, dass Job Autonomie insbesondere unter hohen Arbeitsanforderungen mit höherem Work Engagement einhergeht (Van den Broeck et al., 2011, S. 600). Dieser Befund wird durch weitere Untersuchungen gestützt, die zeigen, dass Job Autonomie unter hohen Arbeitsanforderungen nicht nur das Work Engagement fördert, sondern auch die Freude an der Arbeit und die Identifikation mit der Organisation stärkt (Bakker et al., 2010, S. 8ff.). Dies unterstreicht die Annahme, dass Job Autonomie nicht nur isoliert betrachtet positive Effekte besitzt, sondern ihre stärkste Wirkung entfaltet, wenn sie Beschäftigten dabei hilft, hohe Anforderungen zu bewältigen.

Die positiven Effekte von Job Autonomie erstrecken sich dabei nicht nur auf subjektive Zustände, sondern beeinflussen auch objektiv messbare Größen wie den Erwerb von Wissen und die Entwicklung neuer Fähigkeiten (Wielenga-Meijer, Taris, Kompier & Wigboldus, 2010, S. 371ff.), was wie berichtet in einer zunehmend digitalisierten und globalisierten Arbeitswelt von besonderer Bedeutung ist (Clauß & Verworn, 2019, S. 54ff.). Auch im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz zeigt sich, dass ein größerer Entscheidungsspielraum zu weniger Unfällen, Verletzungen und unsicherem Verhalten führt, was die Relevanz von Autonomie für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zusätzlich unterstreicht (Nahrgang et al., 2011, S. 82). Darüber hinaus konnten Gajendran & Harrison (2007, S. 1536) nachweisen, dass Job Autonomie unter flexible Arbeitsregelungen, wie sie im Rahmen von Telearbeit und modernen New Work Konzepten Anwendung finden, nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern auch die Leistungsbewertung positiv beeinflusst und gleichzeitig Arbeitsstress sowie Kündigungsabsichten reduziert. Dies unterstreicht, dass Job Autonomie im Kontext von New Work nicht nur eine zentrale Arbeitsressource für Motivation und Wohlbefinden darstellt, sondern auch eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche

Gestaltung moderner, dynamischer Arbeitsumgebungen ist, in denen Beschäftigte eigenverantwortlich und selbstbestimmt agieren können.

2.4.2.2 Grenzen und potenzielle Belastungen durch Job Autonomie

Entgegen diesen sehr positiven Eigenschaften von Job Autonomie wird in der wissenschaftlichen Literatur zunehmend auch die Kehrseite der Arbeitsressource thematisiert. Dabei wird unter dem Begriff „too much of a good thing“ diskutiert, ob ein zu hoher Grad an Job Autonomie negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben kann (Clausen, Pedersen, Andersen, Theorell & Madsen, 2022, S. 402; Zhou, 2020, S. 301). Als eine mögliche Erklärung für die negativen Auswirkungen könnte das viel zitierte Vitamin-Modell von Warr (1987, S. 9f.) dienen. Dieses beschreibt den Einfluss von Umweltfaktoren, insbesondere Arbeitsmerkmalen, auf das psychische Wohlbefinden von Beschäftigten. Dabei werden diese Einflüsse anhand einer anschaulichen Metapher mit der Wirkung von Vitaminen auf den menschlichen Körper verglichen. Während einige Vitamine (in diesem Modell Arbeitsmerkmale) eine ausschließlich positive Wirkung besitzen, können andere ab einem bestimmten Punkt negative Effekte entfalten (Überdosis). Diese theoretische Einordnung wirft die Frage auf, inwiefern die positiven Effekte von Job Autonomie tatsächlich uneingeschränkt gelten oder ob unter bestimmten Ausprägungen oder Bedingungen auch nachteilige Konsequenzen auftreten können.

Empirische Befunde zu diesem Zusammenhang liefern ein uneinheitliches Bild. Während eine Studie mit Altenpflegekräften einen U-förmigen Zusammenhang zwischen Job Autonomie und psychischem Wohlbefinden feststellen konnte, der darauf hinweist, dass sowohl zu wenig als auch zu viel Autonomie negative Auswirkungen auf Faktoren wie Irritation, Work Engagement und Burnout haben kann (Kubicek, Korunka & Tement, 2014, S. 1650), berichten andere Untersuchungen von einem durchgehend positiven oder linearen Zusammenhang (Clauss et al., 2016 S, 402f.; Jeurissen & Nyklíček, 2001, S. 260). Interessanterweise zeigte eine weitere Studie mit Pflegekräften einen umgekehrten U-förmigen Zusammenhang zwischen Job Autonomie und emotionaler Erschöpfung (De Jonge & Schaufeli, 1998, S. 402). Dabei ging sowohl ein sehr niedriger als auch ein sehr hoher Grad an Autonomie mit geringerer Erschöpfung einher, während moderate Autonomie die stärkste Belastung verursachte. Diese unterschiedlichen Ergebnisse hinsichtlich des Zusammenhangs von Job Autonomie und psychischem Wohlbefinden verdeutlichen, dass die Auswirkungen von Autonomie komplex sind und womöglich von weiteren, bislang unbekanntem Faktoren, beeinflusst werden können.

In diesem Zusammenhang liefern die theoretischen Überlegungen von Kubicek et al. (2017, S. 50) wertvolle Erklärungsansätze, warum ein hoher Grad an Autonomie nicht immer mit positiven Ergebnissen verbunden ist. Sie legen nahe, dass einerseits ein hohes Maß an Autonomie mit einem geringeren Maß an anderen erwünschten Arbeitsmerkmalen wie der Unterstützung am Arbeitsplatz einhergehen könnte. Andererseits könnte ein hohes Maß an Autonomie mit einem hohen Maß an verschiedenen unerwünschten Arbeitsmerkmalen wie hohem Zeitdruck verbunden sein. Beide Konstellationen könnten somit den positiven Einfluss von Job Autonomie auf das psychische Wohlbefinden dämpfen. Diese potenziellen Nachteile von Job Autonomie lassen sich auch im Zusammenhang mit steigenden Job Design-Anforderungen betrachten. Wenn Beschäftigte über ein hohes Maß an Job Autonomie verfügen, kann dies zwar Entscheidungsfreiheit bieten, jedoch gleichzeitig die Notwendigkeit erhöhen, ihre Arbeit eigenständig zu strukturieren und zu regulieren (Vergleiche Kapitel 2.4.3). In diesem Zusammenhang weisen Studien darauf hin, dass ein übermäßig hohes Maß an Job Autonomie Job Design-Anforderungen erheblich verstärken kann (Bredehöft, Dettmers, Hoppe & Janneck, 2015, S. 20f.). Insbesondere können erhöhte Planungsanforderungen, Anforderungen zur Regulierung des Arbeitsaufwands sowie Entwicklungsanforderungen entstehen, die in der Folge das Risiko emotionaler Erschöpfung steigern können (Dettmers & Bredehöft, 2020, S. 8f.). So konnten Bredehöft et al. (2015, S. 21) in einer Interviewstudie feststellen, dass ein erheblicher Teil der formal gewährten Job Autonomie nicht für individuelle Zwecke genutzt werden konnte. Vielmehr waren die Beschäftigten gezwungen, diese Autonomie primär zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben und Kund:innenanforderungen einzusetzen, Fristen einzuhalten und den bestehenden Arbeitszeitdruck zu bewältigen. Darüber hinaus diente sie der langfristigen Sicherung der eigenen Produktivität und Beschäftigungsfähigkeit. Die Autor:innen heben hervor, dass ein Anstieg der Autonomie insbesondere dann zu Überlastungserscheinungen führen kann, wenn gleichzeitig organisatorische Vorgaben und Kontrollmechanismen zurückgehen, wodurch der Leistungsdruck am Arbeitsplatz steigt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Job Autonomie als zentrale Arbeitsressource im Sinne des Job Demands-Resources Modells vielfältige positive Effekte auf das Wohlbefinden und die Arbeitsmotivation von Beschäftigten entfaltet. Ein hohes Maß an Autonomie stärkt die intrinsische Motivation, fördert die Arbeitszufriedenheit und kann als Puffer gegenüber hohen Arbeitsanforderungen wirken. Gleichzeitig zeigen neuere Forschungsergebnisse, dass die positiven Wirkungen von Autonomie auch von individuellen Voraussetzungen und situativen

Rahmenbedingungen abhängen. Insbesondere die gestiegenen Anforderungen an Selbstorganisation und eigenverantwortliches Handeln im Kontext neuer Arbeitsformen können dazu führen, dass Beschäftigte Job Autonomie nicht durchgängig als entlastend erleben. Diese Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung, Job Autonomie im Zusammenspiel mit weiteren arbeitsbezogenen Faktoren zu betrachten, die das Erleben und Verhalten von Beschäftigten in modernen Arbeitswelten beeinflussen. Ein zentrales Merkmal der sich wandelnden Arbeitsbedingungen unter New Work sind dabei kognitive Anforderungen, die in vielen Bereichen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Im folgenden Kapitel wird daher auf Grundlage bisheriger empirischer Untersuchungen erläutert, inwiefern diese Anforderungen als spezifische Arbeitsanforderungen im Kontext von New Work wirken und welche Konsequenzen sie für das Engagement und das Wohlbefinden von Beschäftigten haben.

2.4.3 Kognitive Anforderungen im Kontext von New Work

Wie bereits an anderen Stellen berichtet, hat sich die Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten intensiviert und verändert. Diese Entwicklung ist durch eine Vielzahl von Faktoren geprägt. Paškvan und Kubicek (2017, S. 27f.) haben in ihrer Arbeit drei Trends identifiziert, die diese Intensivierung der Arbeitswelt erklären. Erstens tragen globale sozioökonomische Veränderungen wie die Expansion der Handelsmärkte, der zunehmende Wettbewerb und technologische Fortschritte zu einer dynamischeren und komplexeren Arbeitsumgebung bei. Zweitens reduzieren Unternehmen auf organisatorischer Ebene Hierarchieebenen, setzen auf Downsizing und Outsourcing und beschleunigen Entscheidungsprozesse, um flexibler und wettbewerbsfähiger zu bleiben. Drittens steigen auf individueller Ebene die Leistungserwartungen und die Kontrolle über die eigene Arbeit verschiebt sich hin zu den Beschäftigten, die nun als "Unternehmer:innen im Unternehmen" agieren, während kürzere Zeitintervalle und engere Fristen die Arbeitsintensität erhöhen. In diesem Kapitel wird der Fokus auf die individuelle Ebene gelegt. Anhand der wissenschaftlichen Literatur soll erläutert werden, wie kognitive Anforderungen im Rahmen des Job Demands-Resources-Modell (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312) unter den Arbeitsbedingungen von New Work wirken. Dazu wird zunächst das Konstrukt der kognitiven Anforderungen in seiner Funktion als Arbeitsanforderung definiert. Anschließend werden verschiedene Ausprägungen beschrieben, wie sie sich in modernen, durch New Work geprägten Arbeitskontexten zeigen. Darauf aufbauend wird auf die ambivalenten Auswirkungen kognitiver Anforderungen auf Leistung und Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eingegangen.

2.4.3.1 Definition und zentrale Dimensionen

Um den recht groß gefassten Begriff der kognitiven Anforderungen näher einzugrenzen, wird im Rahmen dieser Arbeit das Konstrukt anhand der Klassifizierung von Prem, Kubicek, Uhlig, Baumgartner und Korunka (2021, S. 2ff.) definiert. Die Autor:innen unterteilen das Konstrukt in die vier Teilbereiche (a) Strukturierung von Arbeitsaufgaben, (b) Planung der Arbeitszeiten, (c) Planung der Arbeitsorte und (d) Koordinierung mit anderen. Diese Klassifizierung orientiert sich an der Einteilung von Allvin et al. (2013, S. 104), die, wie bereits beschrieben, die Flexibilisierung der Arbeit entlang derselben Dimensionen strukturieren, wodurch ein starker Bezug zu New Work Arbeitsbedingungen gegeben ist. Folgend sollen zunächst die einzelnen Teilbereiche ausführlicher beschrieben werden.

Die Strukturierung von Arbeitsaufgaben beschreibt die Notwendigkeit, dass Beschäftigte ihre Tätigkeiten eigenständig planen, priorisieren und in eine sinnvolle Reihenfolge bringen müssen (Prem et al., 2021, S. 3). Flexible Arbeitsmodelle verlagern die Verantwortung der Arbeitsgestaltung zunehmend in die Hände der Mitarbeitenden (Allvin et al., 2013, S. 104). Dabei wird erwartet, dass sie ihre Aufgaben selbstbestimmt und ergebnisorientiert erfüllen sowie ihre Arbeitsziele eigenständig erreichen (Höge & Hornung, 2015, S. 409). Aufgrund des erhöhten Drucks zur Selbstorganisation entsteht ein kontinuierlicher Bedarf an kognitiven Ressourcen, der nicht nur erforderlich ist, um den Arbeitsprozess effizient zu strukturieren, sondern auch um flexibel auf unerwartete Herausforderungen zu reagieren. Letztlich ist anzunehmen, dass diese permanente Notwendigkeit zur Selbstorganisation an der kognitiven Energie der Mitarbeitenden zehrt.

Die Planung der Arbeitszeiten umfasst die eigenverantwortliche Festlegung, wann gearbeitet wird, wann Pausen eingelegt werden und in welcher Weise die verfügbare Zeit optimal genutzt werden kann (Prem et al., 2021, S. 3). Mit der zunehmenden zeitlichen Flexibilität gehören feste Zeitstrukturen, wie den klassischen „Nine-to-five-Jobs“, der Vergangenheit an (ten Brummelhuis et al., 2012, S. 114). Arbeitnehmer:innen müssen daher individuell entscheiden, wann und in welchem Umfang sie arbeiten (Hill et al., 2008, S. 152). Diese ständige Abwägung zwischen beruflichen Anforderungen, persönlichen Bedürfnissen und externen Einflüssen stellt eine fortlaufende mentale Belastung dar, die die kognitiven Ressourcen der Beschäftigten beansprucht.

Bei der Planung der Arbeitsorte geht es nicht nur um die Entscheidung darüber, wo bestimmte Aufgaben erledigt werden, sondern auch die Sicherstellung, dass alle relevanten Arbeitsmaterialien verfügbar sind, sowie die Anpassung des Arbeitsplatzes

an die spezifischen Erfordernisse der Tätigkeit und individuellen Bedürfnisse (Prem et al., 2021, S. 3). Da in vielen New Work Konzepten durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologien Arbeitsplatz unabhängiges Arbeiten möglich ist (Aroles et al., 2021, S. 3f.; Kotera & Correa Vione, 2020, S. 1f.; Messenger & Gschwind, 2016, S. 205; Nijp et al., 2016, S. 604), sind Beschäftigte gefordert, selbst zu entscheiden, welcher Arbeitsort ihren aktuellen Aufgaben und Bedürfnissen am besten entspricht (Wessels et al., 2019, S. 5). Diese fortlaufende Auseinandersetzung kann eine zusätzliche kognitive Anforderung darstellen.

Schließlich bezieht sich die Koordinierung mit anderen auf die Abstimmung der eigenen Arbeitsprozesse mit Kolleg:innen, Vorgesetzten oder externen Partner:innen (Prem et al., 2021, S. 3f.). In flexiblen Arbeitsmodellen, in denen oft keine festen Zeiten und Orte für die Zusammenarbeit vorgegeben sind, müssen Beschäftigte eigenständig die nötigen Kommunikations- und Abstimmungsprozesse initiieren und organisieren (Allvin et al., 2013, S. 105). Diese Anforderung wird noch komplexer, wenn auch Kolleg:innen und Vorgesetzte flexible Arbeitsmodelle verfolgen (Prem et al., 2021, S. 4), was spontane Kommunikation erschwert (Hinds & Mortensen, 2005, S. 293). Die eigenständige Koordination mit verschiedenen Akteur:innen erfordert daher nicht nur organisatorisches Geschick, sondern auch eine kontinuierliche kognitive Anstrengung, um Arbeitsprozesse effizient mit anderen zu koordinieren und Kommunikationshindernisse zu überwinden.

Insgesamt führt die zunehmende Flexibilisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt im Rahmen von New Work zu potenziell höheren kognitiven Anforderungen, da Beschäftigte ihre Arbeit umfassend selbst organisieren müssen (Kubicek et al., 2015, S. 910). Die Herausforderung der Selbstorganisation stellt dabei eine der wesentlichen kognitiven Anforderungen dar, weil es mitunter keine fixen Tagesabläufe gibt und man sich nicht mehr auf Routineabläufe verlassen kann (Spieler, Scheibe, Stamov-Roßnagel & Kappas, 2017, S. 83).

2.4.3.2 Variabilität kognitiver Anforderungen unter New Work

Die zunehmende Eigenverantwortung für Arbeitsabläufe sowie die Organisation von Arbeitszeit und -ort erfordert kontinuierliche geistige Anstrengung, Koordination und Flexibilität. Zudem müssen Mitarbeitende eigenverantwortlich Entscheidungen treffen, Projekte initiieren und neue Aufgaben definieren, was die kognitiven Anforderungen signifikant erhöht und potenziell zu einer kognitiven Überlastung führen kann (Dettmers & Bredehöft, 2020, S. 9). Dabei kann auch eine hohe Job Autonomie die kognitive Belastung insbesondere dann verstärken, wenn klare organisatorische

Rahmenbedingungen fehlen und Mitarbeitende eigenständig Planungs- und Strukturierungsaufgaben übernehmen müssen.

Gleichzeitig gibt es auch Hinweise darauf, dass New Work unter bestimmten Bedingungen zur Reduktion kognitiver Anforderungen beitragen kann. So zeigt sich beispielsweise, dass der Wechsel zu flexiblen Arbeitsbedingungen die kognitive Anforderungen senken kann (Mache et al., 2020, S. 8; Van Steenbergen et al., 2018, S. 752). Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in der höheren Flexibilität dieser Arbeitsumgebungen, die es den Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitssituation optimal an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen und dadurch Zeit sowie mentale Ressourcen zu sparen (Kelliher & Anderson, 2008, S. 424f.). Diese Erkenntnisse verdeutlichen, dass die Auswirkungen von New Work auf kognitive Anforderungen nicht einheitlich sind. Die konkrete Ausgestaltung flexibler Arbeit, beispielsweise die Implementierung unterstützender Strukturen oder klar definierter Rahmenbedingungen, spielt eine entscheidende Rolle dabei, ob kognitive Anforderungen im Vergleich zu traditionellen Arbeitsmodellen erhöht oder potenziell sogar reduziert werden.

2.4.3.3 Ambivalente Auswirkungen von kognitiver Anforderungen

Die bisherige Forschung zeigt bezüglich den Auswirkungen der zuvor definierten kognitiver Anforderungen unter New Work ein ambivalentes Bild. Einerseits wurden positive Auswirkungen auf Arbeitsengagement (Van den Broeck et al., 2017, S. 375), Lernprozesse (Kubicek et al., 2022, S. 81; Parker, 2017, S. 152) und Arbeitseffizienz (Van de Ven, Vlerick & de Jonge, 2008, S. 379f.) beobachtet. Andererseits gibt es auch Hinweise auf potenziell negative Folgen wie höhere Arbeitsbelastung (Van den Broeck et al., 2010 S. 747), höhere Tendenzen zu Burnout, Unfällen, Verletzungen, unsichere Verhaltensweisen, Nichtbeachtung von Compliance-Regelungen oder Abnahme der Zufriedenheit (Nahrgang et al., 2011, S. 82). Darüber hinaus zeigen Forschungsergebnisse, dass kognitive Anforderungen mit einem erhöhten Risiko für Workaholism einhergehen können (Molino, Bakker & Ghislieri, 2016, S. 408ff.).

Das Challenge-Hindrance-Modell (Lepine, Podsakoff & Lepine, 2005, S. 770f.) bietet einen wertvollen Rahmen zur Interpretation dieser ambivalenten Ergebnisse. Es unterscheidet zwischen Arbeitsanforderungen, die als "Challenge Stressors" (Herausforderungen) wahrgenommen werden und potenziell motivierend wirken, und solchen, die als "Hindrance Stressors" (Hindernisse) empfunden werden und eher negative Folgen haben. Kognitive Anforderungen sind somit Arbeitsanforderungen im Sinne des Job Demands-Resources-Modells, deren Auswirkungen davon abhängen, ob

sie als Herausforderungen oder Hindernisse interpretiert werden, oft im Zusammenspiel mit verfügbaren Arbeitsressourcen.

Studien zeigen, dass die unterschiedlichen Komponenten der kognitiven Anforderungen zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können. Kubicek et al. (2022, S. 81) fanden in ihrer Tagebuchstudie, dass die Strukturierung der Arbeitsaufgaben mit positiven Ergebnissen wie erhöhter kognitiver Flexibilität und verbesserten Lernprozessen (also als Herausforderung) in Verbindung stand, während die Koordination mit anderen zu einem Anstieg der kognitiven Belastung und Reduktion der psychologischen Loslösung (eher als Hindernis) führte. Uhlig et al. (2023, S. 637) konnten hingegen zeigen, dass die Planung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes mit erhöhter kognitiver Flexibilität einherging, während dies für die Strukturierung der Arbeitsaufgaben und die Koordination mit anderen nicht zutrif. Hinsichtlich des Arbeitsengagements hatte ausschließlich die Koordination mit anderen einen positiven Einfluss. Interessanterweise ergaben sich für keine der kognitiven Anforderungen negative Effekte in Form von erhöhter Erschöpfung in dieser Studie. Weiters konnten Barbieri et al. (2025, S. 113) feststellen, dass die Strukturierung von Arbeitsaufgaben und Planung der Arbeitszeit einen positiven Einfluss auf Arbeitszufriedenheit und Leistung im Home-Office (home-based performance) hatten, während die Planung des Arbeitsortes einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und die Koordination mit anderen einen negativen Einfluss auf die Leistung im Home-Office hatte.

Ein weiterer relevanter Aspekt in diesem Zusammenhang ist der Einfluss von Aufgabenunklarheit. Mühl, Schöllbauer, Straus und Korunka (2025, S. 65) fanden heraus, dass die Aufgabenunklarheit die Notwendigkeit zur Koordination mit anderen erhöht. Während diese gesteigerte Koordination das Gefühl der Zugehörigkeit verbessern konnte, zeigte sich insgesamt ein negativer Effekt der Aufgabenunklarheit auf die Zugehörigkeitszufriedenheit. Weiters fanden Meyer und Hünefeld (2018, S. 104ff.) in einer großen deutschen Erwerbstätigenbefragung, dass die kognitive Anforderungen "neue Aufgaben" (new tasks) positiv mit Zufriedenheit korrelierte und "Arbeitsverbesserung" (improve work) mit Gesundheit und Zufriedenheit, während "Ausführen ungelerner Tätigkeiten" (unlearned things) zu geringerer Zufriedenheit führte. Gleichzeitig konnte jedoch auch festgestellt werden, dass alle drei Variablen mit einer erhöhten Erschöpfung einhergingen. Zudem zeigte sich, dass hohe Job Autonomie (als Arbeitsressource) im Sinne des Buffering-Effekts des Job Demands-Resources-Modells (Bakker & Demerouti, 2007, S. 314f.) abschwächend auf die negativen Auswirkungen des „Ausführens ungelerner Tätigkeiten“ wirkte.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Effekte von kognitiven Anforderungen auf die Motivation zu Lernen und Arbeitseffizienz am stärksten sind, wenn sowohl Anforderungen als auch Ressourcen hoch sind (Van de Ven et al., 2008, S. 379f.). Dies steht wiederum im Einklang mit der Coping-Hypothese des Job Demands-Resources-Modells (Bakker & Demerouti, 2007, S. 315; Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 124), die beschreibt, dass Arbeitsressourcen besonders in stressigen Arbeitssituationen von zentraler Bedeutung, da sie den Mitarbeitenden helfen, mit hohen Arbeitsanforderungen besser umzugehen.

2.4.3.4 Kognitive Anforderungen und die Schnittstelle von Beruf und Privatleben

Ein weiteres interessantes Ergebnis der Forschung zeigt, dass kognitive Anforderungen in flexiblen Arbeitsumfeldern nicht nur die Leistung oder das Wohlbefinden der Mitarbeitenden beeinflussen, sondern auch Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (work-home-interference) haben können (Van den Broeck et al., 2010, S. 747), insbesondere bei geringer Betreuung durch Führungskräfte und geringer Beteiligung an Entscheidungen (Bakker, ten Brummelhuis, Prins & der Heijden, 2011, S. 177). Dabei zeigen sich auch in diesem Zusammenhang differenzierte Effekte der einzelnen Komponenten kognitiver Anforderungen. Kubicek et al. (2022, S. 81) stellten fest, dass die Strukturierung der Arbeitsaufgaben einen Bereicherungsprozess (Work-Home-Enrichment) auslöste, indem sie Lernprozesse und kognitive Flexibilität förderte. Im Gegensatz dazu führte die Koordination mit anderen zu einem Konfliktprozess (Work-Home-Conflict), da die damit verbundene erhöhte kognitive Belastung die psychologische Loslösung von der Arbeit erschwerte. Baumgartner et al. (2024, S. 592) kamen hingegen zu dem Ergebnis, dass sowohl die Strukturierung der Arbeitsaufgaben als auch die Koordination mit anderen einen negativen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hatten und somit den Work-Home-Conflict verstärkten. Gleichzeitig zeigte sich in ihrer Studie, dass kognitive Anforderungen durch das Organisieren der eigenen Arbeit und privater Verpflichtungen positiv mit Work-Home-Enrichment korrelierten, vermutlich weil erlernte Selbstorganisationsfähigkeiten auch privat genutzt werden konnten.

Diese teils widersprüchlichen Befunde verdeutlichen, dass die Auswirkungen kognitiver Anforderungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von verschiedenen Einflussfaktoren abhängen und nicht einheitlich als belastend oder bereichernd klassifiziert werden können. Daher ist weitere Forschung nötig, um die spezifischen Bedingungen zu verstehen, unter denen diese Arbeitsanforderungen entweder den Work-Home-Conflict verstärken oder Work-Home-Enrichment begünstigen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die in diesem Kapitel diskutierten kognitiven Aspekte der Arbeitsgestaltung im Kontext von New Work klar als Arbeitsanforderungen im Sinne des Job Demands-Resources-Modells zu verstehen sind, da sie von den Beschäftigten erhebliche mentale Anstrengungen zur Selbstorganisation erfordern. Die Forschung zeigt jedoch, dass diese Arbeitsanforderungen nicht pauschal als ausschließlich negativ oder positiv bewertet werden können. Ihre Auswirkungen auf Wohlbefinden, Leistung und die Work-Life-Balance hängen stark von der Art der spezifischen Anforderung, der individuellen Wahrnehmung (ob als Herausforderung oder Hindernis interpretiert) und entscheidend von den vorhandenen unterstützenden Ressourcen (z.B. Autonomie, soziale Unterstützung, klare Rahmenbedingungen) ab.

2.5 Self-Determination Theory in Arbeitsorganisationen

Die Self-Determination Theory stellt einen zentralen theoretischen Rahmen für das Verständnis menschlicher Motivation dar und findet zunehmend Anwendung in der Forschung zu Arbeitsorganisationen. In diesem Kapitel wird die Theorie zunächst in ihren Grundzügen erläutert, wobei besonderes Augenmerk auf das motivationale Kontinuum und die verschiedenen Formen der Verhaltensregulation gelegt wird (Kapitel 2.5.1). Im Anschluss daran werden die beiden übergeordneten Motivationsformen, autonome Motivation (Kapitel 2.5.2) und kontrollierte Motivation (Kapitel 2.5.3), vertiefend dargestellt. Dabei wird jeweils auf deren Entstehungsbedingungen, charakteristische Merkmale sowie ihre Auswirkungen im organisationalen Kontext eingegangen.

2.5.1 Grundlagen der Self-Determination Theory und des motivationalen Kontinuums

Die Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985, S. 3ff.; Ryan & Deci, 2000, S. 68ff.) ist eine umfassende Motivationstheorie, die das menschliche Verhalten in Abhängigkeit von grundlegenden psychologischen Bedürfnissen und unterschiedlichen Arten der Motivation erklärt. Sie hat sich als besonders relevant für den Arbeitskontext erwiesen, da sie die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf das Wohlbefinden, die Leistung und die Arbeitsmotivation der Beschäftigten beschreiben kann (Deci et al., 2017, S. 20).

Die Self-Determination Theory geht davon aus, dass Menschen drei angeborene psychologische Bedürfnisse haben, deren Erfüllung die Grundlage für ihre Selbstmotivation und die Integration ihrer Persönlichkeit bilden (Ryan & Deci, 2000, S. 68, 2022, S. 1). Diese sind das (a) Bedürfnis nach Autonomie, das (b) Bedürfnis nach

Kompetenz und das (c) Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit. Das Bedürfnis nach Autonomie beschreibt das Erleben von Selbstbestimmung und das Gefühl, das eigene Verhalten selbst zu steuern. Entscheidend ist dabei, dass Individuen ihr Verhalten als durch sich selbst verursacht erleben (self-determined) und nicht als Ergebnis äußerer Zwänge (Ryan & Deci, 2000, S. 70). Das Bedürfnis nach Kompetenz bezieht sich auf das Erleben von Wirksamkeit und die Möglichkeit, Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Besonders förderlich sind dabei optimale Herausforderungen (Aufgaben die herausfordernd, aber als machbar empfunden werden), positive Rückmeldungen und ein unterstützendes Umfeld, das effektives Handeln ermöglicht (Ryan & Deci, 2000, S. 70). Das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit beschreibt schließlich das grundlegende menschliche Bestreben, sich zugehörig und mit anderen verbunden zu fühlen. Es spielt eine zentrale Rolle für die Internalisierung von Werten und Verhaltensweisen, da Menschen eher extrinsisch motivierte Handlungen übernehmen, wenn sie sich mit den Personen, die diese Handlungen vorleben, emotional verbunden fühlen (Ryan & Deci, 2000, S. 73). Die Erfüllung dieser drei Bedürfnisse trägt dazu bei, dass Individuen sich selbstbestimmt, kompetent und sozial eingebunden fühlen, was ihre intrinsische Motivation und ihr Wohlbefinden stärkt. Werden diese Bedürfnisse hingegen untergraben, kann dies zu einem Rückgang von Motivation und psychischem Wohlbefinden führen (Ryan & Deci, 2000, S. 76).

Im Mittelpunkt der Self-Determination Theory steht die Differenzierung verschiedener Formen der Motivation. Ryan und Deci (2000, S. 72f.) beschreiben diese unterschiedlichen Ausprägungen entlang eines Kontinuums, welches von vollständig fremdbestimmtem bis hin zu maximal selbstbestimmtem Verhalten reicht. Im Zentrum steht die Unterscheidung zwischen Amotivation, extrinsischer Motivation und intrinsischer Motivation, wobei extrinsische Motivation weiter nach dem Grad der Selbstbestimmung differenziert wird. Diese Differenzierung erfolgt über verschiedene Regulationsformen, die sich entweder der kontrollierten Motivation, die durch äußeren Druck oder Verpflichtungen bestimmt wird, oder der autonomen Motivation, die durch persönliche Werte und Identifikation mit der Tätigkeit getragen wird, zuordnen lassen (Deci et al., 2017, S. 20ff.). Abbildung 2 veranschaulicht das Self-Determination Kontinuum und zeigt die Unterteilung der Regulationsformen sowie deren Zuordnung zu den beiden Motivationstypen kontrollierte und autonome Motivation. Im Folgenden werden die einzelnen Teilbereiche des Modells detailliert erläutert.

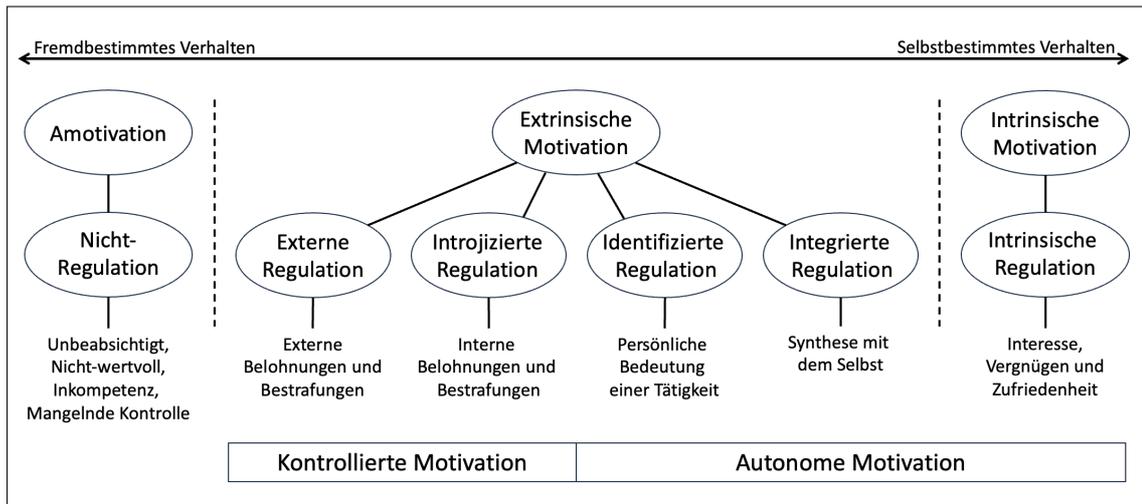


Abbildung 2. Das Self-Determination Kontinuum nach Ryan und Deci (2000, S. 72)

Am unteren Ende des Kontinuums befindet sich Amotivation, ein Zustand, in dem eine Person keine Intention zur Handlung zeigt. Dies kann auftreten, wenn Menschen keinen Zusammenhang zwischen ihrem Verhalten und möglichen Ergebnissen sehen, sich überfordert fühlen oder keinen persönlichen Wert in ihrer Tätigkeit erkennen (Deci & Ryan, 1985, S. 71).

Im Bereich der extrinsischen Motivation gibt es vier unterschiedliche Grade der Selbstbestimmung. Die am stärksten fremdbestimmte Form ist die externe Regulation, bei der das Verhalten ausschließlich durch äußere Belohnungen oder Bestrafungen gesteuert wird (Deci et al., 2017, S. 21). Menschen handeln, um materielle Vorteile zu erhalten oder negative Konsequenzen zu vermeiden, etwa eine Gehaltserhöhung zu sichern oder Kritik von Vorgesetzten abzuwenden. Eine etwas weniger kontrollierte Form stellt die introjierte Regulation dar. Hier haben Personen externe Erwartungen teilweise verinnerlicht, jedoch ohne dass sie sich diese vollständig zu eigen gemacht haben. Stattdessen treiben Schuldgefühle, Angst vor sozialer Ablehnung oder das Bedürfnis nach Selbstwertbestätigung das Verhalten an (Ryan & Deci, 2000, S. 72). Personen mit introjiertem Motivation arbeiten beispielsweise hart, um sich selbst als kompetent zu sehen oder um nicht als Versager zu gelten. Beide Formen (externale und introjierte Regulation) fallen unter die Kategorie der kontrollierten Motivation (Deci et al., 2017, S. 22), da das Verhalten aus externem Druck resultiert (Ryan & Deci, 2000, S. 72).

Mit zunehmender Selbstbestimmung entwickelt sich extrinsische Motivation in eine autonomere Form. Bei der identifizierten Regulation haben Personen den Wert einer Tätigkeit verinnerlicht und betrachten sie als sinnvoll. Die Handlung wird bewusst als wichtig und lohnenswert anerkannt, wodurch sie nicht mehr nur als äußere Verpflichtung

empfundener wird (Ryan & Deci, 2022, S. 3). Eine Fachkraft könnte beispielsweise Überstunden leisten, weil sie die langfristigen Vorteile für die eigene Karriere oder den Beitrag zur Unternehmensvision erkennt. Die höchste Form extrinsischer Motivation stellt die integrierte Regulation dar. Hier sind die externen Ziele und Werte vollständig in das Selbstkonzept einer Person integriert, sodass das Verhalten als selbstbestimmt wahrgenommen wird. Der Unterschied zur intrinsischen Motivation besteht darin, dass die Handlung nicht ausschließlich um ihrer selbst willen ausgeführt wird, sondern weil sie mit den persönlichen Werten und Überzeugungen übereinstimmt (Ryan & Deci, 2000, S. 73). Eine Person könnte beispielsweise lange Arbeitszeiten in Kauf nehmen, weil sie sich der gesellschaftlichen Bedeutung der eigenen Arbeit zutiefst verpflichtet fühlt.

Am oberen Ende des Kontinuums steht die intrinsische Motivation, die als die selbstbestimmteste Form gilt. Menschen handeln hierbei aus eigenem Antrieb, weil sie Freude, Interesse oder eine persönliche Erfüllung in der Tätigkeit finden (Deci & Ryan, 1985, S. 34f.). Arbeit wird in diesem Fall nicht als Mittel zum Zweck, sondern als Quelle von Kreativität, Herausforderung oder Sinnstiftung erlebt. Intrinsisch motivierte Mitarbeitende zeigen oft ein hohes Maß an Engagement und Ausdauer, da ihr Verhalten durch eine innere Leidenschaft für ihre Tätigkeit gesteuert wird (van Beek et al., 2012, S. 45; Gagné et al., 2015, S. 207f.).

Die Self-Determination Theory verdeutlicht somit, dass Motivation nicht in einer einfachen Dichotomie zwischen intrinsisch und extrinsisch unterteilt werden kann, sondern vielmehr in einem Spektrum von Fremdbestimmung bis hin zu vollständiger Selbstbestimmung existiert. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass die Self-Determination Theory einen wertvollen theoretischen Rahmen für die Untersuchung motivationaler Aspekte von Workaholism, Work Engagement und Burnout bietet (van Beek et al., 2012, S. 46). In den folgenden zwei Kapiteln werden daher die Konzepte der autonomen und kontrollierten Motivation näher beleuchtet und ihre Auswirkungen auf arbeitsbezogene Faktoren analysiert.

2.5.2 Autonome Motivation

Autonome Motivation bezeichnet eine Form der Motivation, bei der Individuen eine Tätigkeit aus eigenem Antrieb und mit einem hohen Maß an Selbstbestimmung ausführen (Deci et al., 2017, S. 20). Sie umfasst die zwei Regulationsformen der extrinsischen Motivation, identifizierte und integrierte Regulation, sowie die intrinsische Regulation (Ryan & Deci, 2000, S. 73; dargestellt in Abbildung 2). Dabei sind die beiden extrinsischen Motivationsformen nicht nur das Ergebnis eines Internalisierungsprozesses, bei dem die Menschen externe Normen übernehmen,

sondern auch eines Integrationsprozesses, in dem diese Normen Teil des Selbst werden (van Beek et al., 2011, S. 471). Sie entstehen also nicht nur dadurch, dass Menschen äußere Regeln übernehmen, sondern auch dadurch, dass sie diese so verinnerlichen, dass sie zu einem Teil ihrer eigenen Werte und Überzeugungen werden. Für die intrinsische Regulation sind keine externen Einflüsse erforderlich. Sie basiert auf dem inneren Antrieb, der Menschen dazu motiviert, Tätigkeiten auszuführen, die sie als spannend und bereichernd empfinden (Deci et al., 2017, S. 21; Ryan & Deci, 2022, S. 2). Wie in der wissenschaftlichen Literatur berichtet, ist es in der Erhebung jedoch oft nicht möglich, die integrierte Regulation von der identifizierten und intrinsischen Regulation zu trennen (Gagné et al., 2015, S. 192; Mallett, Kawabata, Newcombe, Otero-Forero & Jackson, 2007, S. 661f.). Zudem ist die integrierte Regulation als auch die intrinsische Motivation durch vollständig selbstbestimmtes Handeln gekennzeichnet (Ryan & Deci, 2000, S. 73). Der entscheidende Unterschied besteht darin, dass bei der integrierten Regulation das Verhalten zwar aus eigener Überzeugung erfolgt, jedoch weiterhin einem externen Nutzen dient. Aus diesen Gründen wird die integrierte Regulation in manchen Studien nicht gesondert erfasst und ausgewertet (van Beek et al., 2011, S. 471; Xu, 2022, S. 2).

Die wissenschaftliche Literatur bestätigt durchwegs, dass die autonome Motivation eine Vielzahl von positiven Arbeitsergebnissen fördern kann. So zeigt sich, dass sie neben einer höheren wahrgenommenen Autonomieunterstützung (durch die Führungskraft) (Nie, Chua, Yeung, Ryan & Chan, 2015, S. 250) und gesteigerter Arbeitszufriedenheit (Gillet, Fouquereau, Lafrenière & Huyghebaert, 2016, S. 656; Nie et al., 2015, S. 250; Richer, Blanchard & Vallerand, 2002, S. 2102; Xu, 2022, S. 8) auch mit einer geringeren Kündigungsabsicht zusammenhängt (Fernet, Gillet, Austin, Trépanier & Drouin-Rousseau, 2021, S. 2616; Gagné et al., 2015, S. 207f.; Gillet, Gagné, Sauvagère & Fouquereau, 2013, S. 456; Richer et al., 2002, S. 2102; Xu, 2022, S. 8). Zudem konnten verschiedene Studien zeigen, dass eine hohe autonome Motivation mit größerem Wohlbefinden, mehr Energie, effektiverer Bewältigung von Veränderungen und einer stärkeren Bindung an die Organisation einhergeht (Gagné et al., 2015, S. 207f.). Darüber hinaus wurde festgestellt, dass autonome Motivation innovatives Arbeitsverhalten fördert (Devloo, Anseel, De Beuckelaer & Salanova, 2015, S. 497) und die Bereitschaft der Mitarbeitenden erhöht, ihr Wissen mit Kolleg:innen zu teilen (Foss, Minbaeva, Pedersen & Reinholt, 2009, S. 887).

Weiters können etliche Studien belegen, dass Work Engagement maßgeblich durch autonome Motivation begünstigt wird (van Beek et al., 2012, S. 45, 2011, S. 476; Fernet, Austin & Vallerand, 2012, S. 223; Fernet et al., 2021, S. 2616; Haivas, Hofmans &

Pepermans, 2013, S. 1874), was im weiteren zu einer gesteigerten Arbeitsleistung führen kann (De Cooman, Stynen, Van den Broeck, Sels & De Witte, 2013, S. 1348; Kuvaas, 2009, S. 49). Roussillon Soyer, Balkin und Fall (2022, S. 148ff.) zeigten jedoch in ihrer Langzeitstudie, dass diese Beziehung durch die wahrgenommene Verteilungsgerechtigkeit negativ beeinflusst wird. Die Autor:innen erklären dies damit, dass Mitarbeitende Verteilungsgerechtigkeit als externen Kontrollmechanismus sehen, der ihre autonome Motivation beeinträchtigt und somit Work Engagement und Arbeitsergebnisse verschlechtert. Darüber hinaus zeigt sich, dass autonome Motivation besonders bei komplexen oder interessanten Aufgaben sowie bei weniger komplexen Tätigkeiten, die Disziplin erfordern, eine besondere Relevanz besitzt (Gagné & Deci, 2005, S. 347). Allerdings entfaltet autonome Motivation ihr volles Potenzial nur dann, wenn die Rollenanforderungen klar definiert sind, da eine hohe Rollenunklarheit den positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit abschwächt (Gillet et al., 2016, S. 656f.). Dies deutet darauf hin, dass autonome Motivation ihr volles Potenzial nur dann entfalten kann, wenn Arbeitnehmer:innen ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar verstehen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt autonomer Motivation ist ihre protektive Wirkung gegen negative Arbeitsbedingungen. So zeigen Studien, dass sie mit geringerer emotionaler Erschöpfung assoziiert ist (Fernet et al., 2012, S. 223; Richer et al., 2002, S. 2102). Zudem berichten Beschäftigte mit hoher autonomer Motivation über weniger Stress, selbst wenn sie mit hohen Arbeitsanforderungen (Rollenüberlastung, Rollenunklarheiten und Rollenkonflikten) konfrontiert werden (Trépanier, Fernet & Austin, 2013, S. 97ff.). Weiterhin reduziert sie Burnout (van Beek et al., 2012, S. 46; Fernet, Gagné & Austin, 2010, S. 1172) und kann die negative Effekte der psychologischen Loslösung von der Arbeit (psychological detachment) abfedern (Olafsen & Bentzen, 2020, S. 7f.). Schließlich zeigt sich, dass Arbeitsressourcen die autonome Motivation und damit auch ihre protektive Wirkung verstärken können, indem sie Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und ihre Arbeit selbstbestimmt zu gestalten (Fernet et al., 2012, S. 223ff.).

Im Gegensatz zum Work Engagement sind die Zusammenhänge zwischen autonomer Motivation und Workaholism bisher noch wenig erforscht und nicht einheitlich geklärt. Während Morkevičiūtė und Endriulaitienė (2021b, S. 58) darauf hinweisen, dass autonome Motivation mit Workaholism in Verbindung steht, zeigen die Ergebnisse von van Beek et al. (2012, S. 45) eine differenziertere Sichtweise. Sie fanden heraus, dass Workaholism sowohl bei Krankenpflegepersonal als auch bei Ärzt:innen positiv mit identifizierter Regulation zusammenhängt, bei Krankenpflegepersonal jedoch zusätzlich negativ mit intrinsischer Regulation assoziiert ist, nicht jedoch bei Ärzt:innen. Diese

Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Konstrukt der autonomen Motivation hinsichtlich Workaholism nicht einheitlich ist und sich je nach Berufsgruppe oder Tätigkeiten variieren könnte. Im Gegensatz zu diesen Ergebnissen fanden Taris, van Beek und Schaufeli (2020, S. 11f.) heraus, dass Workaholism die intrinsische Motivation reduziert, während Work Engagement sowohl die identifizierte Regulation als auch die intrinsische Motivation steigert. Diese Erkenntnisse widersprechen den anderen Studien, die zeigen, dass autonome Motivation sowohl Workaholism als auch Work Engagement fördert, und nicht umgekehrt, dass Workaholism die autonome Motivation senkt oder Work Engagement sie steigert. Diese widersprüchlichen Befunde unterstreichen die Notwendigkeit weiterer Forschung, um die komplexen Beziehungen zwischen autonomer Motivation, Work Engagement und Workaholism besser zu verstehen.

2.5.3 Kontrollierte Motivation

Kontrollierte Motivation bezeichnet eine Form der Motivation, bei der Individuen eine Tätigkeit unter dem Einfluss äußerer oder internalisierter Zwänge ausführen (Deci et al., 2017, S. 20f.; Ryan & Deci, 2022, S. 1). Sie umfasst die zwei Regulationsformen der extrinsischen Motivation, externe Regulation und introjizierte Regulation (Ryan & Deci, 2000, S. 72; dargestellt in Abbildung 2). Während externe Vorgaben oder Belohnungen das Verhalten unmittelbar steuern, resultiert introjizierte Regulation aus einem inneren Druck, um Schuldgefühle oder Ängste zu vermeiden oder um Ego-Erhöhungen wie Stolz zu erreichen (Ryan & Deci, 2000, S. 72). In beiden Fällen steht nicht die freie Wahl der Handlung im Vordergrund, sondern das Streben, Erwartungen zu erfüllen oder negative Konsequenzen zu vermeiden.

Im Gegensatz zu oben beschriebenen autonomen Motivation, ist die kontrollierte Motivation hauptsächlich mit negativen Arbeitsergebnissen verbunden. Sie führt zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einer höheren Kündigungsabsicht (Gillet et al., 2013, S. 456; Xu, 2022, S. 8). Zudem kann sie aufgrund von externe Anreizen oder sozialen Druck zu emotionaler Erschöpfung führen (Fernet et al., 2012, S. 223). Gleichzeitig können jedoch Arbeitsressourcen dazu beitragen, kontrollierte Motivation zu verringern, indem sie Mitarbeitenden mehr Autonomie und Unterstützung bieten (Fernet et al., 2012, S. 223). Darüber hinaus besteht ein negativer Zusammenhang zwischen kontrollierter Motivation und Work Engagement (Haivas et al., 2013, S. 1874), während sie gleichzeitig mit höherem Arbeitsstress und Krankheitssymptomen assoziiert ist (Nie et al., 2015, S. 250). Insbesondere unter Bedingungen hoher Rollenunklarheit führt kontrollierte Motivation zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einem Anstieg von Ängsten (Gillet et al., 2016, S. 656f.). Eine hohe Unsicherheit über die eigene Rolle

verstärkt die negativen Auswirkungen kontrollierter Motivation, da sich Mitarbeitende unter Druck gesetzt fühlen und ihre Ziele nicht mit ihren eigenen Werten und Interessen übereinstimmen. Gleichzeitig haben sie weniger Energie und Ressourcen, um mit den negativen Effekten dieser Motivationsform umzugehen. Während introjizierte Motivation zumindest teilweise mit positiven Effekten wie höherer Wissensweitergabe in Verbindung steht (Foss et al., 2009, S. 887), führt externe Motivation dazu, dass Mitarbeitende weniger bereit sind, ihr Wissen mit Kolleg:innen zu teilen.

Kontrollierte Motivation spielt eine zentrale Rolle bei der Entstehung von Workaholism (van Beek et al., 2011, S. 476). Während autonom motivierte Mitarbeitende durch persönliches Interesse und Freude an ihrer Tätigkeit angetrieben werden, fühlen sich Beschäftigte mit hoher Workaholism Ausprägung häufig durch inneren Druck oder soziale Erwartungen zu exzessivem Arbeiten gezwungen. Insbesondere die introjizierte Regulierung, bei der Handlungen aus einem inneren Pflichtgefühl oder dem Wunsch nach sozialer Anerkennung erfolgen, steht in einem positiven Zusammenhang mit Workaholism (van Beek et al., 2012, S. 45). Eine externe Regulierung, bei der Mitarbeitende primär durch Belohnungen oder Bestrafungen motiviert sind, zeigt diesen Zusammenhang hingegen nicht. Interessanterweise kann introjizierte Regulierung nicht nur mit Workaholism, sondern auch mit Work Engagement in Verbindung stehen, wobei hier der Zusammenhang mit autonomer Motivation dennoch deutlich stärker ist (van Beek et al., 2012, S. 45). Dies legt nahe, dass introjizierte Regulierung zwar teilweise positive Effekte auf das Arbeitsverhalten haben kann, jedoch auch das Risiko birgt, in exzessives und zwanghaftes Arbeiten zu münden. Zudem deuten Forschungsergebnisse darauf hin, dass die negativen Folgen dieser Form der Motivation berufsspezifisch variieren können. Während Burnout bei Ärzt:innen mit introjizierter Regulierung assoziiert war, zeigte sich dieser Zusammenhang bei Krankenpflegepersonal nicht (van Beek et al., 2012, S. 46). Dies könnte darauf hindeuten, dass bestimmte Berufsgruppen aufgrund spezifischer Arbeitsbedingungen anfälliger für die negativen Effekte kontrollierter Motivation sind. Trotz der nachgewiesenen negativen Auswirkungen ist die kontrollierte Motivation im Arbeitskontext bislang weniger umfassend erforscht als die autonome Motivation, sodass weitere Studien notwendig sind, um ihre Mechanismen und Einflussfaktoren besser zu verstehen.

3 Methode

Das vorliegende Kapitel beschreibt die methodischen Vorgehensweisen der empirischen Untersuchung und gliedert sich in fünf Abschnitte. Im ersten Kapitel (3.1) werden die theoriegeleiteten Hypothesen formuliert, die die Grundlage der Analyse bilden. Kapitel 3.2 erläutert das eingesetzte Instrument (Online-Fragebogen) sowie dessen strukturellen Aufbau. Im Kapitel 3.3 wird beschrieben, wie die gesichteten Daten aufbereitet und die Variablen für die anschließenden Analysen vorbereitet wurden. Kapitel 3.4 bietet eine detaillierte Beschreibung der Stichprobe hinsichtlich ihrer Größe, soziodemografischen Merkmale und der Ausprägungen der New Work Arbeitsbedingungen. Abschließend wird in Kapitel 3.5 ein kurzer Überblick über die Durchführung der Befragung gegeben, einschließlich des Zeitrahmens und der Vorgehensweise.

3.1 Hypothesen

3.1.1 New Work: Job Autonomie und Work Engagement

Arbeitsressourcen gemäß dem Job Demands-Resources-Modell können Mitarbeitende nicht nur bei der Bewältigung von Arbeitsanforderungen und der Erreichung von Zielen unterstützen, sondern können auch deren persönliche Weiterentwicklung fördern (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312). Job Autonomie als eine wichtige Arbeitsressource unter New Work bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, eigenständig Entscheidungen in Bezug auf ihre Arbeitsprozesse zu treffen und ihre Arbeitsweise individuell zu gestalten. Wie bereits erwähnt, wird die Arbeit unter dem Konzept von New Work auf mehreren Ebenen flexibilisiert (Allvin et al., 2013, S. 104), was zu einer umfassenderen Kontrolle über die Arbeitszeit, den Arbeitsort, die Art und Weise der Arbeitserbringung sowie die Wahl der Kolleg:innen führt. Diese Flexibilisierung der Arbeit kann maßgeblich dazu beitragen, dass die empfundene Job Autonomie gesteigert wird (Kelliher & Anderson, 2008, S. 428; Mache et al., 2020, S. 8), wodurch schlussendlich das Work Engagement der Mitarbeitenden erhöht werden kann (Bakker & Bal, 2010, S. 196; Malinowska et al., 2018, S. 450; Ng & Feldman, 2015, S. 72ff.; Park & Searcy, 2012, S. 310; Spiegelaere et al., 2016, S. 2ff.; Van den Broeck et al., 2017, S. 374f.; 2011, S. 600). Spiegelaere, Gyes und Hootegem (2016, S. 523f.) konnten jedoch herausfinden, dass nicht jede Art der Autonomie, nämlich nur Flexibilisierung Art und Weise der Arbeitserbringung, zu einem erhöhten Work Engagement führt. Diese Beobachtungen verdeutlichen, dass die Flexibilisierung der Arbeit durch New Work nicht nur das Potenzial birgt, die Job Autonomie zu steigern, sondern auch das Work Engagement zu beeinflussen. In der

wissenschaftlichen Literatur wird wiederholt betont, dass die Arbeitsbedingungen im Rahmen von New Work insgesamt positive Auswirkungen auf das Work Engagement der Mitarbeitenden haben können (ten Brummelhuis et al., 2012, S. 118; Gerards et al., 2018, S. 525). Vor diesem Hintergrund lässt sich folgende Hypothese ableiten:

H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Job Autonomie und dem Work Engagement im Kontext von New Work.

Die Self-Determination Theory von Deci und Ryan (2000, S. 68ff.) ist eine umfassende Motivationstheorie, welche Motivation anhand des Selbstbestimmungsgrads auf einen Kontinuum von Amotivation bis intrinsischer Motivation unterscheidet. Besonders relevant für die vorliegende Forschung ist der Anwendungsbereich der Self-Determination Theory in der Arbeitsmotivation. Wie bereits in Kapitel 2.5 näher erläutert, geht die Theorie davon aus, dass die Art der Motivation einen Einfluss auf die Leistung als auch das Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen besitzt (Deci et al., 2017, S. 20). Hierfür werden die unterschiedlichen Arten der Motivation in autonome und kontrollierte Motivation zusammengefasst. Dabei wird unter anderem davon ausgegangen, dass mehr Autonomie im Job die autonome Motivation der Mitarbeitende fördert. Autonome Motivation kann in identifizierte Regulation, integrierte Regulation und intrinsischer Motivation unterteilt werden (Deci & Ryan, 2000, S. 72f.). Bei der identifizierten Regulation handelt es sich um eine Person, weil sie den Wert einer Tätigkeit anerkennt, während bei der integrierten Regulation das Verhalten vollständig in das eigene Selbstbild integriert ist. Intrinsische Motivation schließlich beschreibt das Handeln aus purer Freude und persönlichem Interesse an der Tätigkeit selbst. Mehrere Studien konnten bereits feststellen, dass Mitarbeitende mit hohem Work Engagement insbesondere durch autonome Motivation angetrieben werden (van Beek et al., 2012, S. 45, 2011, S. 476; Fernet et al., 2012, S. 223, 2021, S. 2616; Haivas et al., 2013, S. 1874). Somit kann angenommen werden, dass autonome Motivation den positiven Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement erklären kann (Abbildung 3), wodurch sich folgende Hypothese aufstellen lässt:

H2: Autonome Motivation mediiert den Zusammenhang zwischen Job Autonomie und dem Work Engagement im Kontext von New Work.

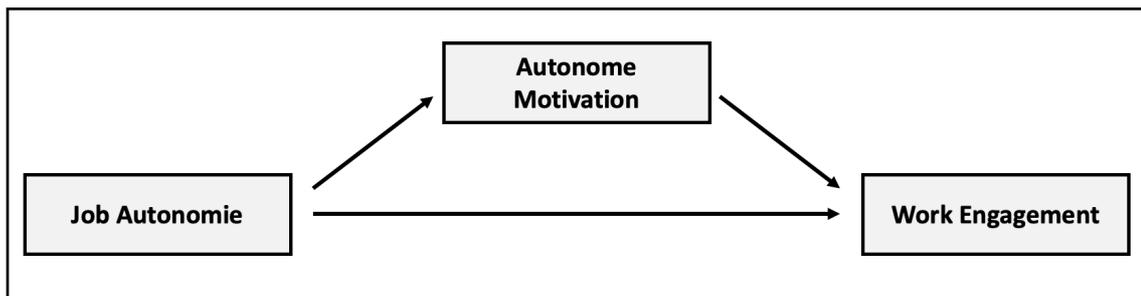


Abbildung 3. Forschungsmodell zum Zusammenhang von Job Autonomie auf Work Engagement via dem Mediator autonome Motivation.

3.1.2 New Work: Kognitive Anforderungen und Workaholism

Entsprechend dem Job Demands-Resources-Modell umfassen Arbeitsanforderungen die physischen, psychischen, sozialen oder organisatorischen Aspekte der Arbeit, die von den Mitarbeitenden kontinuierliche Anstrengungen oder Fähigkeiten erfordern (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312). Diese Anforderungen sind oft mit erhöhten physiologischen und psychologischen Belastungen verbunden, die langfristig zu negativen Folgen wie Erschöpfung und im Extremfall zur Entwicklung von Burnout führen können (Demerouti et al., 2001, S. 505). Nun stellt die Flexibilisierung der Arbeit unter New Work für Mitarbeitende eine große Belastung dar, weil sie durch diese ihre Arbeit selbst planen, organisieren und verantworten müssen (Allvin et al., 2011, S. 14). Dieser organisatorische Mehraufwand, welcher von der Managementebene auf die Beschäftigten übertragen wird, kann zu einer erhöhten kognitiven Anforderung führen (Dettmers & Bredehöft, 2020, S. 9; Kubicek et al., 2021, S. 20f.), welche potenziell das Risiko für problematisches Arbeitsverhalten wie Workaholism erhöhen können (Molino et al., 2016, S. 408ff.). Workaholism ist gekennzeichnet durch ein zwanghaftes Bedürfnis, übermäßig viel Zeit und Energie in die Arbeit zu investieren, was häufig zu negativen gesundheitlichen und psychischen Folgen führt (Spence & Robbins, 1992, S. 161ff.). Zudem erhöht Workaholism das Risiko für Arbeitsstress, Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben, Burnout sowie eine verminderte Arbeits- und Lebenszufriedenheit (Clark et al., 2016, S. 1858). Insbesondere kognitive Anforderung hinsichtlich der Koordination mit Kolleg:innen führen dazu, dass persönlichen Arbeitsressourcen aufgebraucht werden, wodurch die psychologische Abgrenzung zur Arbeit schwerer fällt (Kubicek et al., 2022, S. 81), was wiederum das Risiko für Workaholism erhöht (McMillan, O'Driscoll & Burke, 2003, S. 186). Ableitend aus der vorliegenden Literatur lässt sich somit folgende Hypothese formulieren:

H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen kognitive Anforderungen und Workaholism im Kontext von New Work.

Wie bereits berichtet, bietet die Self-Determination Theory von Deci und Ryan (2000, S. 68ff.) eine differenzierte Betrachtung der Motivation von Mitarbeitenden, indem sie zwischen autonomer und kontrollierter Motivation unterscheidet. Kontrollierte Motivation unterteilt sich in externe Regulation, bei der das Verhalten durch äußere Reize wie Belohnungen oder Zwang gesteuert wird, und introjizierte Regulation, bei der Handlungen erfolgen, um Schuldgefühle oder Ängste zu vermeiden oder das Selbstwertgefühl zu stärken, beispielsweise durch das Streben nach Stolz. In einem New Work Arbeitsumfeld, das durch hohe kognitive Anforderungen geprägt ist (Dettmers & Bredehöft, 2020, S. 9; Kubicek et al., 2021, S. 20f.), könnten Mitarbeitende unter erhöhtem Druck stehen, übermäßig viel zu arbeiten, um den externen Erwartungen gerecht zu werden oder um negative Konsequenzen zu vermeiden. Dieser äußere Druck kann dazu führen, dass die Arbeit aus einer kontrollierten Motivation heraus verrichtet wird, was das Risiko für Workaholism erhöht (van Beek et al., 2011, S. 476). In einem solchen Szenario fühlen sich Mitarbeitende oft verpflichtet, kontinuierlich und übermäßig zu arbeiten, um den Anforderungen gerecht zu werden. Kontrollierte Motivation könnte daher als zentraler Mediator fungieren, der den positiven Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism erklärt (Abbildung 4), indem die Arbeit nicht aus intrinsischem Interesse, sondern aufgrund externer Zwänge verrichtet wird. Dementsprechend kann folgende Hypothese aufgestellt werden:

H4: Kontrollierte Motivation mediiert den Zusammenhang zwischen kognitive Anforderungen und dem Workaholism im Kontext von New Work.

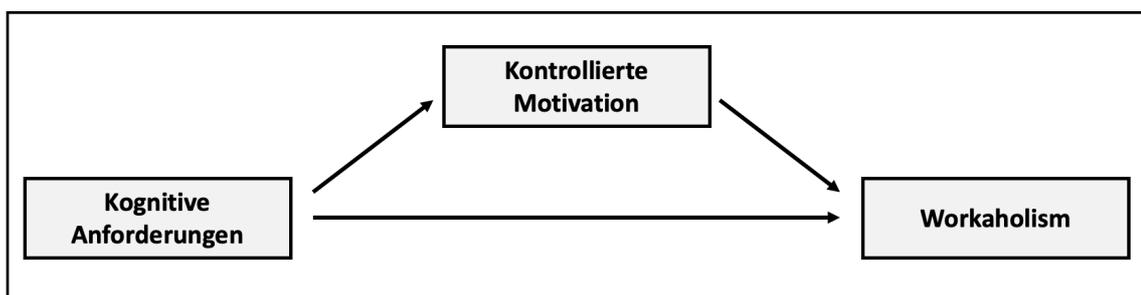


Abbildung 4. Forschungsmodell zum Zusammenhang von kognitive Anforderungen auf Workaholism via dem Mediator kontrollierte Motivation.

3.2 Material/Instrument

Für die vorliegende Masterarbeit wird eine quantitative Forschungsmethode in Form eines standardisierten Fragebogens zur Erhebung der empirischen Daten angewendet. Diese Methode ermöglicht es, die zuvor entwickelten Hypothesen systematisch zu überprüfen und die Zusammenhänge zwischen den untersuchten Variablen objektiv und statistisch fundiert zu analysieren. Darüber hinaus erlaubt sie die Erhebung einer größeren Stichprobe, wodurch die Aussagekraft und Generalisierbarkeit der Ergebnisse gestärkt wird. Der Fragebogen ist insgesamt in elf Abschnitte unterteilt und kann dem Anhang entnommen werden. Im Folgenden sollen die einzelnen Abschnitte näher erläutert werden.

Zu Beginn des Fragebogens wird das Thema der Befragung vorgestellt und den Teilnehmer:innen mitgeteilt, dass das Ausfüllen etwa 10 bis 15 Minuten in Anspruch nehmen wird. Es wird darauf hingewiesen, dass es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten gibt, sondern dass ausschließlich die persönliche Einschätzung gefragt ist. Zudem werden die Teilnehmer:innen darum gebeten, ihre Antworten möglichst spontan zu geben, um eine authentische und unverfälschte Einschätzung ihrer Meinung zu erfassen zu können.

Anschließend wird auf einer eigenen Datenschutz-Seite den Teilnehmer:innen die Freiwilligkeit der Teilnahme bestätigt und darauf hingewiesen, dass sie jederzeit ohne Nachteile aus der Studie aussteigen können. Es wird garantiert, dass alle gesammelten Daten anonymisiert und vertraulich behandelt werden, ohne dass Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind. Zudem wird eine Einverständniserklärung gemäß der DSGVO eingeholt, die den Teilnehmer:innen die Möglichkeit gibt, der Speicherung und Verarbeitung ihrer Daten zu Forschungszwecken zuzustimmen.

Weiters wird auf einer eigenen Seite einleitend erklärt, was unter dem Konzept New Work zu verstehen ist. Anschließend wird die Filterfrage gestellt, ob der:die Teilnehmer:in bereits unter New Work Bedingungen arbeitet oder in der Vergangenheit gearbeitet hat.

Der vierte Abschnitt der Befragung widmet sich der Erfassung des Work Engagements der Teilnehmer:innen. Um das Konstrukt Work Engagement zu erfassen, wird die Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli & Bakker, 2004b, S. 4ff.) in der aktuellen deutschen Langfassung (17 Frageitems) eingesetzt. Dabei werden die Teilnehmer:innen gebeten, Aussagen zu ihrer Arbeit auf einer 7-stufigen Likert-Skala (1 = „Nie“ bis 7 = „Immer“) zu beantworten. Die UWES-Skala unterteilt das Konstrukt Work Engagement in die drei Aspekte Vitalität (Vigor), Hingabe (Dedication), und Vertiefung

(Absorption). Der Aspekt Vitalität beschreibt hohe Anstrengungsbereitschaft und Ausdauer trotz Müdigkeit und Herausforderungen. Ein Beispielitem lautet „Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dranbleiben“ (WE12). Hingabe beschreibt das Empfinden von Sinn, Begeisterung, Stolz sowie Inspiration und Herausforderung bei der Arbeit. Ein Frageitem lautet beispielsweise „Ich bin von meiner Arbeit begeistert“ (WE05). Der Aspekt Vertiefung beschreibt schließlich das freudige Eintauchen in die Arbeit, bei dem man die Zeit vergisst und sich nur schwer davon lösen kann. Ein Beispielitem zur Versunkenheit lautet „Während ich arbeite, vergesse ich alles um mich herum.“ (WE06).

Im fünften Abschnitt des Fragebogens wird der Workaholismus der Teilnehmer:innen erfasst. Für die Messung des Konstrukts Workaholismus wird die Dutch Work Addiction Scale (DUWAS; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009, S. 325f.) in der aktuellen deutschen Version verwendet (10 Frageitems). Wie bei der UWES-Skala werden die Teilnehmer:innen gebeten, Aussagen zu ihrer Arbeit auf einer 7-stufigen Likert-Skala (1 = „Nie“ bis 7 = „Immer“) zu beantworten. Die Skala setzt sich aus den beiden Konstrukten exzessives Arbeiten (*working excessively*) und zwanghaftes Arbeiten (*working compulsively*) zusammen. Exzessives Arbeiten bezieht sich auf den Umfang und die Dauer der Arbeit und stammt ursprünglich aus dem Work Addiction Risk Test (Robinson, 1999, S. 199ff.). Ein Frageitem lautet beispielsweise „Ich verbringe mehr Zeit mit der Arbeit als mit Freunden, Hobbies oder Freizeitaktivitäten.“ (WH06). Zwanghaftes Arbeiten hingegen beschreibt die gedankliche und emotionale Bindung an die Arbeit, die das Arbeitsverhalten antreibt. Die Frageitems entstammen ursprünglich der Drive-Skala von Spence und Robbins (1992, S. 160ff.). Ein Beispielitem lautet „Es ist wichtig für mich hart zu arbeiten, auch wenn mir das, was ich tue, keinen Spaß macht.“ (WH03).

Im sechsten Abschnitt der Befragung wird die empfundene Autonomie im Arbeitsalltag der Teilnehmer:innen abgefragt. Die unabhängige Variable Job Autonomie wird mit der Sub-Skala Autonomie aus dem Work Design Questionnaire (WDQ; Morgeson & Humphrey, 2006, S. 1321ff.) in der deutschen Übersetzung nach Stegmann et al. (2010, S. 3ff.) gemessen. Zur Beantwortung der insgesamt 9 Frageitems sollen die Teilnehmer:innen auf einer 7-stufigen Likert-Skala (1 = „Stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „Stimme voll und ganz zu“) Aussagen zu ihrem Arbeitsplatz bewerten. Dabei teilt sich die Sub-Skala Autonomie in die drei Teilbereiche Planen, Entscheidung und Methode. Planen beschreibt die Autonomie hinsichtlich dem Zeitpunkt und der Reihenfolge der eigenen Aufgaben (3 Items; Beispielitem JA01: „Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.“). Entscheidung bezieht sich auf die Möglichkeit, eigenständig Entscheidungen zu treffen (3 Items; Beispielitem JA06: „Meine Arbeit

gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum“). Methode beschreibt die Wahlfreiheit in Bezug auf die verwendeten Arbeitsmethoden (3 Items; Beispielitem JA09: „Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.“).

Anschließend wird im siebten Abschnitt das Konstrukt kognitive Anforderungen anhand der Skala Cognitive Demands of Flexible Work (CODE; Prem et al., 2021, S. 5f.) erfasst. Die Skala umfasst insgesamt 12 Items, wobei Teilnehmer:innen auf einer 7-stufigen Likert-Skala (1 = „Stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „Stimme voll und ganz zu“) angeben sollen, inwieweit die Aussagen auf ihre Arbeit im Allgemeinen zutreffen. Orientiert an der Flexibilisierung der Arbeit unter New Work nach Allvin et al. (2011, S. 50ff.) unterteilt sich die CODE-Skala in die vier Sub-Skalen (a) Strukturieren von Arbeitsaufgaben (3 Items; Beispielitem KA02: „Meine Arbeit erfordert, dass ich die Reihenfolge meiner Arbeitsschritte selbstständig festlege.“), (b) Planen der Arbeitszeiten (3 Items; Beispielitem KA04: „Aufgrund meiner flexiblen Zeiteinteilung muss ich selbst entscheiden, wie lange ich an welchen Wochentagen arbeite.“), (c) Planen der Arbeitsorte (3 Items; Beispielitem KA07: „Ich muss bei meiner Arbeit planen, wo ich welche Tätigkeiten ausführe, da nicht an jedem Ort konzentriertes Arbeiten möglich ist.“), und (d) Koordinieren mit Anderen (3 Items; Beispielitem KA12: „Meine Arbeit erfordert, dass ich mich häufig mit anderen Personen auf ein gemeinsames Vorgehen einige.“).

Der achte Abschnitt der Befragung widmet sich den arbeitsbezogenen motivationalen Aspekten der Teilnehmer:innen. Für die beiden Mediatoren autonome Motivation und kontrollierte Motivation wird die Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS; Gagné et al., 2015, S. 178ff.) in der aktuellen Deutschversion verwendet. Entsprechend der Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000, S. 72f.) unterteilt sich die MWMS in Sub-Skalen von Amotivation bis intrinsischer Motivation. Die Autor:innen der MWMS merken an, dass die Sub-Skala integrierte Regulation nicht inkludiert wurde, weil sich diese statistisch schwer von den angrenzenden Skalen identifizierte Regulation und intrinsische Regulation unterscheiden lässt (Gagné et al., 2015, S. 192f.). Zur Beantwortung der Frageitems werden die Teilnehmer:innen gebeten, Aussagen darüber, warum sie sich am Arbeitsplatz anstrengen, auf einer 7-stufigen Likert-Skala (1 = „Stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „Stimme voll und ganz zu“) zu bewerten. Zur Messung des Faktors autonome Motivation werden die Sub-Skalen identifizierte Regulation (3 Items; Beispielitem MO11: „Weil ich es persönlich wichtig finde, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.“) und intrinsische Regulation (3 Items; Beispielitem MO15: „Weil das, was ich bei meiner Arbeit mache, spannend ist.“) verwendet. Die Skala kontrollierte Motivation setzt sich aus den Sub-Skalen externe Regulation (6 Items; Beispielitem MO06: „Weil ich riskiere, meine Arbeit zu verlieren, wenn ich mich nicht

genug anstrengung.“), weiters unterteilt in „Sozial“ und „Materiell“, und introjizierte Regulation (4 Items; Beispielitem MO08: „Weil ich dann stolz auf mich bin.“) zusammen.

Im neunten Abschnitt des Fragebogens wird der Aspekt New Work im aktuellen beruflichen Umfeld der Teilnehmer:innen erfasst, um ein besseres Verständnis der Stichprobe zu erhalten. Dabei wird das Konstrukt anhand der 25 Items des Fragebogens von Poethke, Klasmeier, Diebig, Hartmann und Rowold (2019, S. 129ff.) zur Erfassung der zentralen Merkmale der Arbeit 4.0 verwendet. Die Teilnehmer:innen werden hierbei gebeten, auf einer 7-stufigen Likert-Skala (1 = „trifft gar nicht zu“ bis 7 = „trifft völlig zu“) zu bewerten, inwieweit die Aussagen auf ihre Arbeit im zutreffen. Das Konstrukt setzt sich insgesamt aus den fünf Sub-Skalen (a) Digitalisierung (5 Items; Beispielitem NW04: „Ich nutze im Arbeitsalltag Informationstechnik, die eine spezifische Schulung erfordert.“), (b) Flexibilisierung (5 Items; Beispielitem NW06: „Ich kann mir meine Arbeitszeit flexibel einteilen.“), (c) Entgrenzung (5 Items; Beispielitem NW13: „Ich nehme berufliche Telefonanrufe außerhalb der regulären Arbeitszeit entgegen.“), (d) Mitbestimmung (5 Items; Beispielitem NW20: „Ich kann durch das Einbringen meiner Ideen die Entwicklung meiner Organisation mitbestimmen.“) und (e) Relevanz (5 Items; Beispielitem NW25: „Ich habe das Gefühl, dass ich mit meiner Arbeit in meiner Organisation etwas bewirken kann.“) zusammen.

Schließlich werden im zehnten Abschnitt des Fragebogens die soziodemografischen Merkmale der Teilnehmer:innen erhoben. Abgefragt werden dabei (a) das Geschlecht, (b) das Alter, (c) der höchste Bildungsabschluss, (d) der aktuelle Beschäftigungsstatus sowie (e) das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen. Beim Geschlecht stehen die Antwortoptionen „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „keine Angabe“ zur Auswahl. Das Alter kann frei als numerischer Wert zwischen 15 und 99 Jahren eingegeben werden. Für den Bildungsabschluss werden die Kategorien „Kein Schulabschluss“, „Pflichtschule“, „Lehre“, „berufsbildende Schule ohne Matura“, „Matura“ und „Universität/Fachhochschule“ angeboten. Bezüglich des Beschäftigungsstatus können die Teilnehmer:innen zwischen „Vollzeiterwerbstätig“, „Teilzeiterwerbstätig“, „in Ausbildung (Schule, Studium, Lehre etc.)“, „Karenz“, „Pensioniert“, „Arbeitslos“ sowie einer offenen Option „Sonstiges“ wählen. Für das monatliche Nettoeinkommen stehen neben den Auswahlmöglichkeiten „Ich habe kein eigenes Einkommen“ und „Ich will darauf nicht antworten“ insgesamt zehn gestaffelte Einkommensintervalle in 500 € Schritten von „weniger als 250 €“ bis „4.000 € und mehr“ zur Verfügung.

Abschließend haben die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, in einem Textfeld Anmerkungen zur Befragung zu hinterlassen. Der Fragebogen endet mit einem Dank für

die Teilnahme und der Aufforderung, bei Interesse an den Ergebnissen eine E-Mail an den Autor zu senden.

3.3 Vorbereitende Analysen

In diesem Kapitel werden die vorbereitenden Analysen des Datensatzes sowie die Skalenbildung der untersuchten Variablen berichtet. Zu Beginn erfolgt eine Sichtung aller Items hinsichtlich ihrer Verteilung, wobei insbesondere auf Schiefe sowie potenzielle Boden- oder Deckeneffekte geachtet wird. Items mit auffälligen Verteilungen werden gegebenenfalls von der weiteren Analyse ausgeschlossen. Im Anschluss wird für jede zu bildende Variable zunächst eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt, um die Anzahl der Faktoren mit Eigenwerten größer als 1 zu bestimmen. Darauf aufbauend folgt eine konfirmatorische Faktorenanalyse, deren Faktorenbeschränkung sich sowohl an den Ergebnissen der explorative Analyse als auch an theoretischen Annahmen orientiert. Als Extraktionsmethode wird die Hauptkomponentenanalyse verwendet, kombiniert mit einer Varimax-Rotation. Items, die auf keinen definierten Faktor mit einem Wert von mindestens .40 laden, werden ausgeschlossen. Vor der endgültigen Skalenbildung erfolgt eine Reliabilitätsanalyse zur Bestimmung des Cronbach's Alpha (α). Dieses dient als Maß für die interne Konsistenz der Skala und zeigt an, inwieweit die Items ein gemeinsames Konstrukt messen. Ein Wert ab .70 gilt dabei als akzeptabel und ab .80 als gut. Einzelne Items werden entfernt, sofern sie zu einer deutlichen Verbesserung des Alpha-Werts beitragen. Abschließend werden die Skalen durch Bildung der Mittelwerte der jeweils zugehörigen Items berechnet. Die Prüfung auf Normalverteilung der Variablen erfolgt mithilfe des Kolmogorov-Smirnov-Tests. Eine Normalverteilung kann angenommen werden, wenn das Testergebnis nicht signifikant ausfällt ($p > .05$). Im weiteren Verlauf werden die einzelnen Variablen entsprechend ihrer Reihenfolge im Fragebogen vorgestellt und die jeweils durchgeführten vorbereitenden Analysen erläutert.

Zur Bildung der abhängigen Variable *Work Engagement* werden die 17 Frageitems WE01 bis WE17 herangezogen ($\alpha = .93$). Die Faktorenanalyse kann deutlich einen stark ausgeprägten Faktor identifizieren. Nach Sichtung der deskriptiv Statistik zeigen sich zwei Ausreißer (Cases 124 und 174), welche für die weiteren Berechnungen ausgeschlossen werden. Der Kolmogorov-Smirnov Test kann für die Variable eine Normalverteilung nachweisen ($p \geq .20$). Die Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Variable *Work Engagement* sowie die Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala *Work Engagement* sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Work Engagement sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala Work Engagement

Code	Frage	M	SD	Faktor
WE01	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie	4.20	1.35	.82
WE02	Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll	5.37	1.23	.68
WE03	Während ich arbeite, vergeht die Zeit wie im Fluge	5.31	1.28	.73
WE04	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig	4.86	1.21	.77
WE05	Ich bin von meiner Arbeit begeistert	4.79	1.38	.87
WE06	Während ich arbeite, vergesse ich alles um mich herum	4.16	1.41	.43
WE07	Meine Arbeit inspiriert mich	4.44	1.46	.79
WE08	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit	4.36	1.39	.77
WE09	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite	4.88	1.40	.64
WE10	Ich bin stolz auf meine Arbeit	5.24	1.39	.71
WE11	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf	4.59	1.44	.83
WE12	Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dran bleiben	5.11	1.27	.65
WE13	Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich	4.21	1.31	.51
WE14	Meine Arbeit reizt mich mit	4.56	1.30	.81
WE15	Bei meiner Arbeit bin ich geistig sehr widerstandsfähig	5.11	1.16	.67
WE16	Ich kann mich nur schwer von meiner Arbeit lösen	3.83	1.63	.61
WE17	Bei meiner Arbeit halte ich immer durch, auch wenn es mal nicht so gut läuft	5.53	1.17	.50
Skala		M	SD	Alpha
	Work Engagement	4.74	.93	.93

Die zweite abhängige Variable Workaholism wird mithilfe der zehn Frageitems WH01 bis WH10 gebildet ($\alpha = .84$). Auch hier zeigt die Faktorenanalyse einen einzigen stark ausgeprägten Faktor und der Kolmogorov-Smirnov Test weist für die Variable eine Normalverteilung aus ($p \geq .20$). Tabelle 2 zeigt die Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Variable Workaholism sowie die Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala Workaholism.

Tabelle 2: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Workaholism sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala Workaholism

Code	Frage	M	SD	Faktor
WH01	Es kommt vor, dass ich in Eile bin und mich in einem Wettlauf mit der Zeit befinde	3.92	1.49	.73
WH02	Es kommt vor, dass ich weiter arbeite nachdem meine Kolleginnen und Kollegen Feierabend gemacht haben.	3.91	1.58	.67
WH03	Es ist wichtig für mich hart zu arbeiten, auch wenn mir das, was ich tue, keinen Spaß macht.	3.36	1.65	.61
WH04	Ich bin stets beschäftigt und habe mehrere Eisen im Feuer.	4.57	1.45	.67
WH05	Ich spüre, dass mich etwas in mir dazu antreibt hart zu arbeiten.	4.51	1.49	.65
WH06	Ich verbringe mehr Zeit mit der Arbeit als mit Freunden, Hobbies oder Freizeitaktivitäten.	4.12	1.84	.68
WH07	Ich fühle mich verpflichtet, hart zu arbeiten, auch wenn es keinen Spaß bringt.	3.73	1.72	.70
WH08	Es kommt vor, dass ich zwei oder drei Dinge gleichzeitig tue, wie Essen, eine Notiz schreiben, Telefonieren.	4.25	1.50	.48
WH09	Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich mir frei nehme.	2.80	1.69	.62
WH10	Es fällt mir schwer zu entspannen, wenn ich nicht arbeite.	2.49	1.40	.56
Skala		M	SD	Alpha
Workaholism		3.77	1.01	.84

Nach Sichtung der Frageitems zur Job Autonomie wird für das Frageitem JA09 eine leichte Schiefe festgestellt. Das Frageitem JA09 wird dennoch in die Bildung der Variable einbezogen, da es die Kernaussage des Konstrukts präzise widerspiegelt („Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.“), wodurch eine leichte Schiefe vernachlässigt werden kann. Demnach wird für die Bildung der unabhängigen Variable *Job Autonomie* die Mittelwerte der Items JA01 bis JA09 berechnet ($\alpha = .93$). Die Faktorenanalyse ergibt nur einen einzigen sehr stark ausgeprägten Faktor auf den sämtliche Frageitems laden. Der Kolmogorov-Smirnov Test kann keine Normalverteilung der Variable feststellen ($p < .002$). Weitere Berechnungen ergeben, dass auch das Ausschließen des Frageitems JA09 keine Normalverteilung bewirken kann. In Tabelle 3 sind die Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Variable Job Autonomie sowie die Deskriptivstatistiken und die Reliabilität der Skala Job Autonomie zusammengefasst.

Tabelle 3: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Job Autonomie sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala Job Autonomie

Code	Frage	M	SD	Faktor
JA01	Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.	5.44	1.41	.74
JA02	Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.	5.82	1.05	.79
JA03	Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.	5.42	1.27	.83
JA04	Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.	5.55	1.17	.86
JA05	Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	5.44	1.23	.82
JA06	Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum.	5.23	1.40	.83
JA07	Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen.	5.53	1.30	.82
JA08	Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	5.53	1.21	.78
JA09	Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.	5.77	1.17	.83
Skala		M	SD	Alpha
Job Autonomie		5.52	1.01	.93

Die explorative Datenanalyse zeigt für die beiden Frageitems KA03 und KA06 eine Schiefverteilung, weswegen die beiden Items für die weitere Analyse ausgeschlossen werden. Mit den restlichen Items KA01, KA02, KA04, KA05 und KA07 bis KA12 wird die unabhängige Variable *kognitive Anforderungen* gebildet ($\alpha = .77$). Die Faktorenanalyse ergibt drei Faktoren über einem Eigenwert von 1, welche sich auch inhaltlich gut voneinander trennen lassen. So laden die zwei Items KA01 und KA02 der Sub-Skala „Strukturieren von Arbeitsaufgaben“ und die zwei Items KA04 und KA05 der Sub-Skala „Planen der Arbeitszeiten“ auf den ersten Faktor. Die drei Items KA10, KA11 und KA12 der Sub-Skala „Koordinieren mit Anderen“ laden auf den zweiten Faktor und die drei Items KA07, KA08 und KA09 der Sub-Skala „Planen der Arbeitsorte“ laden auf den dritten und damit schwächsten Faktor. Weiters kann eine Normalverteilung der Variable *kognitive Anforderungen* festgestellt werden ($p \geq .20$). Die Ergebnisse der Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zur Variable *kognitive Anforderungen* sowie die Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala *kognitive Anforderungen* finden sich in Tabelle 4.

Tabelle 4: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu kognitive Anforderungen sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala kognitive Anforderungen

Code	Frage	M	SD	Faktor		
				1	2	3
KA01	Meine Arbeit erfordert, dass ich die einzelnen Arbeitsschritte selbst definiere.	5.34	1.31	.74		
KA02	Meine Arbeit erfordert, dass ich die Reihenfolge meiner Arbeitsschritte selbstständig festlege.	5.57	1.11	.74		
KA03	Meine Arbeit erfordert, dass ich den Fortschritt meiner Arbeit selbstständig überwache.	5.89	.97			
KA04	Aufgrund meiner flexiblen Zeiteinteilung muss ich selbst festlegen, wann ich meinen Arbeitstag anfangen, unterbreche und beende.	5.47	1.53	.82		
KA05	Aufgrund meiner flexiblen Zeiteinteilung muss ich selbst entscheiden, wie lange ich an welchen Wochentagen arbeite.	5.30	1.51	.77		
KA06	Aufgrund meiner flexiblen Zeiteinteilung muss ich selbst darauf achten, Zeit für Pausen einzuplanen.	5.69	1.41			
KA07	Ich muss bei meiner Arbeit planen, wo ich welche Tätigkeiten ausführe, da ich nicht an jedem Ort dieselben Arbeitsmaterialien zur Verfügung habe.	3.71	2.03			.84
KA08	Ich muss bei meiner Arbeit planen, wo ich welche Tätigkeiten ausführe, da nicht an jedem Ort konzentriertes Arbeiten möglich ist.	4.08	1.80			.75
KA09	Ich muss bei meiner Arbeit planen, wo ich welche Tätigkeiten ausführe, da ich manche Tätigkeiten an bestimmten Orten besser erledigen kann.	4.17	1.74			.88
KA10	Meine Arbeit erfordert, dass ich mich häufig mit anderen Personen inhaltlich abstimme.	5.44	1.27		.87	
KA11	Meine Arbeit erfordert, dass ich mich häufig mit anderen Personen zeitlich koordiniere.	5.01	1.42		.85	
KA12	Meine Arbeit erfordert, dass ich mich häufig mit anderen Personen auf ein gemeinsames Vorgehen einige.	5.16	1.25		.84	
Skala		M	SD	Alpha		
Kognitive Anforderungen		4.92	.86	.77		

Anmerkung: s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde.

Schließlich werden folgend die beiden Mediatoren gebildet. Die Faktorenanalyse zu den Items der kontrollierten Motivation kann einen stark ausgeprägten Faktor ermitteln. Die Analyse kann für das Item MO08 lediglich eine Faktorladung von .37 feststellen, weswegen das Item nicht in die Skala aufgenommen wird. Folglich wird mit den Frageitems MO01 bis MO07, MO09 und MO10 die Variable *kontrollierte Motivation* gebildet ($\alpha = .83$). Die explorative Datenanalyse kann drei Ausreißer (Cases 116, 222 und 413) feststellen, welche folglich ausgeschlossen werden. Der Kolmogorov-Smirnov Test kann eine Normalverteilung der Variable feststellen ($p \geq .20$). Tabelle 5 enthält die Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Variable kontrollierte Motivation sowie die Deskriptivstatistiken und Reliabilität der gleichnamigen Skala.

Tabelle 5: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zur kontrollierten Motivation sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala kontrollierte Motivation

Code	Frage	M	SD	Faktor
MO01	um von anderen Anerkennung zu erhalten (z.B. von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Familie, Kundinnen und Kunden).	4.47	1.56	.80
MO02	weil andere mich dann stärker respektieren (z.B. Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Familie, Kundinnen und Kunden).	4.51	1.58	.76
MO03	um zu vermeiden, dass ich von anderen kritisiert werde (z.B. Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Familie, Kundinnen und Kunden).	4.23	1.77	.78
MO04	weil andere mich nur dann finanziell belohnen, wenn ich mich anstrenge (z.B. Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	4.09	1.61	.42
MO05	weil andere mir größere Job-Sicherheit bieten, wenn ich mich genug anstrenge (z.B. Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	4.31	1.51	.63
MO06	weil ich riskiere, meine Arbeit zu verlieren, wenn ich mich nicht genug anstrenge.	3.69	1.70	.55
MO07	weil ich mir beweisen muss, dass ich es kann.	4.72	1.56	.55
MO08f	weil ich dann stolz auf mich bin.	5.47	1.32	
MO09	weil ich mich sonst dafür schämen würde.	3.81	1.86	.63
MO10	weil ich mich sonst schlecht fühlen würde.	4.73	1.63	.69
Skala		M	SD	Alpha
Kontrollierte Motivation		4.28	1.07	.83

Anmerkung: f bedeutet, dass das Item aufgrund einer zu niedriger Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Für den zweiten Mediator müssen bereits bei Sichtung der deskriptiv Statistik die Frageitems MO11 bis MO13 (Items zur Sub-Skala „identifizierten Regulation“) und

MO16 von der weiteren Analyse ausgeschlossen werden, da diese eine Schiefe ausweisen. Die verbleibenden beiden Frageitems MO14 und MO15 laden deutlich auf einen Faktor, weshalb daraus die Variable *autonome Motivation* gebildet wird ($\alpha = .86$). Anhand der explorativen Datenanalyse können vier Ausreißer (Cases 132, 393, 419 und 447) identifiziert und ausgeschlossen werden. Abschließend kann anhand des Kolmogorov-Smirnov Test keine Normalverteilung für die Variable *autonome Motivation* nachgewiesen werden ($p < .001$). Die Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Variable autonome Motivation sowie die Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala autonome Motivation werden in Tabelle 6 präsentiert.

Tabelle 6: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zur autonomen Motivation sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala autonome Motivation

Code	Frage	M	SD	Faktor
MO11s	weil ich es persönlich wichtig finde, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	5.55	1.31	
MO12s	weil es meinen Wertvorstellungen entspricht, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	5.70	1.27	
MO13s	weil es mir persönlich etwas bedeutet, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	5.47	1.29	
MO14	weil ich Spaß an meiner Arbeit habe.	5.39	1.34	.94
MO15	weil das, was ich bei meiner Arbeit mache, spannend ist.	5.28	1.33	.94
MO16s	weil die Arbeit, die ich leiste, interessant ist.	5.51	1.17	
Skala		M	SD	Alpha
Autonome Motivation		5.33	1.25	.86

Anmerkung: s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde.

3.4 Untersuchungsteilnehmer:innen/Stichprobe

Im Folgenden wird die Stichprobe zunächst hinsichtlich ihrer Größe und der soziodemografischen Merkmale beschrieben. Anschließend erfolgt eine Darstellung der Ausprägungen in Bezug auf die erfassten New Work Arbeitsbedingungen.

Insgesamt nahmen 219 Personen an der Befragung teil, wobei 197 davon den Fragebogen bis zum Schluss absolvierten. Acht Personen stimmten den Datenschutzbestimmungen nicht zu und 25 wurden bei der Filterfrage zu den New Work Arbeitsbedingungen ausgeschlossen. Wie im Kapitel 3.3 beschrieben, mussten insgesamt neun Ausreißer von der weiteren Analyse ausgeschlossen werden.

Zusätzlich wurde ein weiterer Datensatz ausgeschlossen, weil sämtliche Items mit 4 bewertet wurden.

Die gesamte Stichprobe von insgesamt 154 gültigen Datensätzen teilt sich hinsichtlich des Geschlechts in 57,8% % Frauen, 42,2 % Männer. Das Alter der Teilnehmer:innen reicht von 19 bis 72 Jahren ($M = 39.95$ und $SD = 10.95$). Hinsichtlich dem Beschäftigungsstatus setzt sich die Stichprobe hauptsächlich aus 74,4 % Vollzeitbeschäftigten und 20,1 % Teilzeitbeschäftigten zusammen, wobei die restlichen 3,52 % auf die übrigen Beschäftigungsgruppen (in Ausbildung, Karenz, Arbeitslos und Sonstiges) entfallen. Die überwiegende Mehrheit der Stichprobe hat einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (58,4 %), gefolgt von Matura (20,8 %), Lehre (11,7 %), berufsbildende Schule ohne Matura (8,4 %) und Pflichtschule (0,6 %). Die Einkommensverteilung der Stichprobe ist breit gefächert, mit dem größten Anteil (18,8 %) in der höchsten Einkommensgruppe ab 4.000 € netto pro Monat. Rund die Hälfte der Befragten liegt im Bereich zwischen 2.000 € und unter 4.000 € (51,9 %), während nur wenige Teilnehmende (13,1 %) ein Einkommen unter 2.000 € oder gar kein eigenes Einkommen besitzen. Zu 16,2 % gibt es keine Angaben zum Einkommen.

Die Auswertung der fünf Subskalen zu den New Work Arbeitsbedingungen zeigt insgesamt hohe Ausprägungen in der Stichprobe, was mit Blick auf die Zielgruppe und aufgrund der Filterfrage erwartungsgemäß erscheint. Am höchsten fällt die Bewertung bei der *Digitalisierung* ($M = 6.25$; $SD = 0.71$) aus, wobei die geringe Streuung auf eine weitgehend einheitliche Wahrnehmung eines sehr stark digitalisierten Arbeitsumfelds hindeutet. Auch die Subskala *Relevanz* ($M = 5.55$; $SD = 1.05$) erreicht einen hohen Mittelwert bei gleichzeitig stärkerer Streuung der Verteilung, was darauf schließen lässt, dass dieser Aspekt zwar als wichtig eingeschätzt wird, jedoch die Einschätzungen weniger homogen ausfällt. Die *Flexibilisierung* ($M = 5.12$ und $SD = 1.22$) ist ebenfalls hoch ausgeprägt, wenn auch nicht in dem Maße wie bei der *Digitalisierung* oder *Relevanz*. Eine differenzierte Betrachtung der Einzelitems zeigt, dass insbesondere die zeitliche Flexibilisierung (z. B. NW06, NW09) stark ausgeprägt ist, während die räumliche Flexibilisierung (z. B. NW07, NW08, NW10) etwas niedriger bewertet ist. Ein besonderes Bild zeigt die Subskala *Entgrenzung* ($M = 4.00$ und $SD = 1.61$), die als einzige eine normalverteilte Ausprägung aufweist. Dies spricht für eine ausgewogenere Wahrnehmung innerhalb der Stichprobe hinsichtlich der Verschränkung von Arbeit und Freizeit bzw. der Erreichbarkeit außerhalb klassischer Arbeitszeiten. Die Subskala *Mitbestimmung* ($M = 4.57$ und $SD = 1.21$) ist insgesamt ebenfalls erhöht bewertet, liegt jedoch unterhalb der Werte für *Digitalisierung*, *Relevanz* und *Flexibilisierung*.

3.5 Durchführung der empirischen Untersuchung

Die Befragung wurde online über die Plattform SoSci Survey im Zeitraum vom 17.02.2025 bis 10.03.2025 durchgeführt. Die Rekrutierung der Teilnehmer:innen erfolgte überwiegend über den persönlichen Bekanntenkreis des Autors sowie über verschiedene Online-Kanäle. Dazu zählten das Online-Forum der Ferdinand Porsche FernFH, die beiden „Subreddits“ r/samplesize_DACH und r/arbeitsleben auf der Social-Media-Plattform Reddit, die Netzwerkplattform LinkedIn sowie das Umfrageportal surveycircle.com. Für die Durchführung des Fragebogens haben die Teilnehmer:innen im Durchschnitt 9 bis 13 Minuten benötigt.

4 Ergebnisse

Dieses Kapitel beschreibt die Ergebnisse der empirischen Untersuchung und dient der Überprüfung der in Kapitel 3.1 formulierten Hypothesen. Im Zentrum steht die Frage, inwieweit Job Autonomie und kognitive Anforderungen im Kontext von New Work mit den Konstrukten Work Engagement und Workaholism zusammenhängen. Zudem wird analysiert, inwiefern autonome bzw. kontrollierte Motivation als vermittelnde Mechanismen (Mediatoren) zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablen fungieren. Das Kapitel ist in zwei Hauptabschnitte unterteilt. Kapitel 4.1 untersucht den Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement sowie die Rolle der autonomen Motivation als Mediatorin in diesem Zusammenhang. Kapitel 4.2 behandelt den Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism und geht der Frage nach, ob dieser Zusammenhang durch kontrollierte Motivation vermittelt wird. Alle Analysen wurden mithilfe des Statistikprogramms SPSS durchgeführt, wobei das PROCESS-Makro von Andrew F. Hayes (2025; Version 4.2) für die Berechnung der Mediationsanalysen verwendet wurde.

4.1 Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement

Zur Überprüfung der Hypothese H1, ob ein Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement im Kontext von New Work besteht, wurde eine einfache Regressionsanalyse durchgeführt. Das Verfahren dient der Analyse des Zusammenhangs zwischen einer unabhängigen und einer abhängigen Variable. Es liefert unter anderem den standardisierten Regressionskoeffizienten (β), t-Werte zur Signifikanzprüfung sowie das Bestimmtheitsmaß R^2 , das angibt, welcher Anteil der Varianz der abhängigen Variable durch das Modell erklärt wird (Wertebereich 0 bis 1).

Für die Berechnung wurden die beiden gleichnamigen Skalen *Job Autonomie* (unabhängige Variable) und *Work Engagement* (abhängige Variable) herangezogen. Als Voraussetzung für die einfache Regressionsanalyse wurden zunächst die Homoskedastizität und die Normalverteilung der Residuen geprüft. Anhand eines Streudiagramms konnte festgestellt werden, dass die Residuen homoskedastisch sind (d.h., sie weisen eine konstante Varianz auf). Darüber hinaus bestätigte der Kolmogorov-Smirnov-Test eine Normalverteilung der Residuen ($p \geq .20$). Die Regressionsanalyse konnte Job Autonomie als signifikanten Prädiktor von Work Engagement bestätigen ($\beta = .47$; $t(152) = 6.62$; $p < .001$, $R^2 = .22$). Damit zeigt sich, dass mit zunehmender Job Autonomie auch das Work Engagement der Mitarbeitenden steigt, wodurch Hypothese H1 empirisch bestätigt werden kann.

Zur Überprüfung des Forschungsmodells der Hypothese H2, dass der Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement durch den Mediator autonome Motivation vermittelt wird, wurde eine Mediationsanalyse durchgeführt. Mithilfe dieser Analyse lässt sich untersuchen, ob der Zusammenhang zwischen einer unabhängigen und einer abhängigen Variable ganz oder teilweise über eine dritte Variable (den sogenannten Mediator) vermittelt wird. Berichtet werden dabei insbesondere die Regressionskoeffizienten der Einzelpfade, der indirekte Effekt ($a \times b$) sowie dessen Signifikanzprüfung über ein Bootstrapping-Konfidenzintervall. Der indirekte Effekt gilt als signifikant, wenn das Konfidenzintervall keinen Nullwert enthält. Zur Prüfung des Mediationseffekts kam das SPSS-Makros „PROCESS“ von Hayes (2025) zur Anwendung, wobei ein Bootstrapping-Verfahren mit 5.000 Stichproben verwendet wurde. Beim Bootstrapping handelt es sich um ein resampling-basiertes Verfahren, bei dem wiederholt Zufallsstichproben aus den vorhandenen Daten mit Zurücklegen gezogen werden, um die Stichprobenverteilung des interessierenden Parameters empirisch zu schätzen. Da es sich um ein nicht-parametrisches Verfahren handelt, ist die Annahme der Normalverteilung der Residuen nicht erforderlich. Darüber hinaus ist Bootstrapping auch gegen die Verletzung der Varianzhomogenität (Homoskedastizität) robust. Aus diesem Grund ist eine explizite Überprüfung dieser Voraussetzungen, wie sie bei klassischen Regressionsanalysen erforderlich ist (Vergleiche H1), im Rahmen der Mediationsanalyse mit Bootstrapping nicht notwendig.

Für die Berechnung wurden die unabhängige Variable *Job Autonomie*, die abhängige Variable *Work Engagement* und der Mediator *autonome Motivation* herangezogen. Die Ergebnisse der Mediationsanalyse zeigen, dass die *Job Autonomie* signifikant mit dem Mediator *autonome Motivation* zusammenhängt ($\beta = .56$; $t(152) = 8.22$; $p < .001$, $R^2 = .31$). Ebenso zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Mediator

autonome Motivation und der abhängigen Variable *Work Engagement* ($\beta = .47$; $t(152) = 1.82$; $p < .001$). Wie schon bei Hypothese 1 berichtet, ist der totale Effekt (c) von *Job Autonomie* auf *Work Engagement* signifikant ($\beta = .47$; $t(152) = 6.62$; $p < .001$, $R^2 = .22$), während der direkten Effekt im Mediationsmodell (c') nicht signifikant ist ($\beta = .13$; $t(152) = 1.82$; $p = .07$). Zusammen können die unabhängige Variablen *Job Autonomie* und der Mediator *autonome Motivation* insgesamt 49% der Varianz der abhängigen Variable *Work Engagement* erklären ($R^2 = .49$). Schließlich zeigt sich, dass der indirekte Effekt ($a \times b$) über *autonome Motivation* signifikant ist ($\beta = .35$; CI [0.24, 0.46]). Dies Ergebnisse können daher eine komplette Mediation durch die *autonome Motivation* feststellen. Das bedeutet, dass Beschäftigte, die über ein hohes Maß an Job Autonomie verfügen, häufiger eine autonome Form der Motivation entwickeln. Diese Form der Motivation geht wiederum mit einem höheren Erleben von Work Engagement einher. Der direkte Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement verliert im Mediationsmodell an Bedeutung und ist nicht mehr signifikant, was darauf hinweist, dass der Effekt von Job Autonomie auf Work Engagement vollständig über autonome Motivation vermittelt wird. Mit anderen Worten, Job Autonomie führt insbesondere deshalb zu mehr Work Engagement, weil sie die autonome Motivation der Mitarbeitenden fördert. Damit lässt sich die aus der Theorie abgeleitete Hypothese H2 in dieser Untersuchung bestätigen. Zur besseren Nachvollziehbarkeit ist das zugrunde liegende Mediationsmodell mitsamt den relevanten Pfadbeziehungen in Abbildung 5 dargestellt.

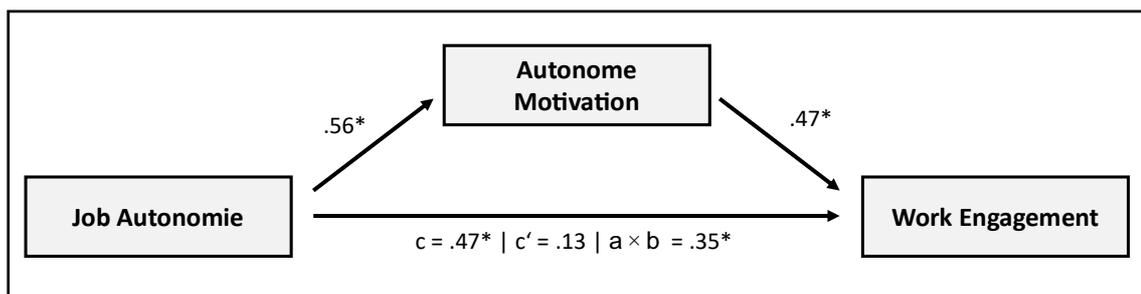


Abbildung 5. Mediationsanalyse zum Zusammenhang von Job Autonomie auf Work Engagement via dem Mediator autonome Motivation

Anmerkung: Abgebildet sind β -Werte, * = $p < .05$

4.2 Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism

Hypothese 3 geht davon aus, dass kognitive Anforderungen im Kontext von New Work positiv mit Workaholism zusammenhängen. Um diesen Zusammenhang überprüfen zu können, wurde eine weitere einfache Regressionsanalyse durchgeführt. Für die Berechnung wurden die beiden gleichnamigen Skalen *kognitive Anforderungen* (unabhängige Variable) und *Workaholism* (abhängige Variable) verwendet. Zur Prüfung der statistischen Voraussetzungen für die Regressionsanalyse wurde die Homoskedastizität der Residuen zunächst visuell anhand eines Streudiagramms überprüft. Da nicht mit Sicherheit eine konstante Varianz der Residuen festgestellt werden konnte, wurde weiters ein Breusch-Pagan-Test durchgeführt. Dieser prüft, ob die Varianz der Residuen über die Werte der unabhängigen Variable hinweg konstant ist. Das Testergebnis liefert einen p-Wert, wobei ein signifikanter Wert ($p < .05$) auf eine Verletzung der Homoskedastizität hinweist, während ein nicht signifikanter Wert ($p \geq .05$) auf Homoskedastizität schließen lässt. Der Test ergab ein nicht signifikantes Ergebnis ($p = .85$), weswegen von einer konstanten Varianz der Residuen ausgegangen werden kann. Zudem ergab der Kolmogorov-Smirnov-Test keine Hinweise auf eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung der Residuen ($p = .09$). Die Regressionsanalyse ergab, dass kognitive Anforderungen ein signifikanter Prädiktor von Workaholism sind ($\beta = .24$; $t(152) = 3.10$; $p = .002$, $R^2 = .06$). Dies weist darauf hin, dass mit zunehmender kognitiver Beanspruchung am Arbeitsplatz auch die Neigung zu Workaholism steigen kann. Hypothese H3 findet somit empirische Unterstützung.

Als Erweiterung des Modells wurde im Rahmen der Hypothese H4 untersucht, ob kontrollierte Motivation als Mediator zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism fungiert. Für die Berechnung wurde analog zur Hypothese H2 eine Mediationsanalyse mit Hilfe des SPSS-Makros „PROCESS“ von Hayes (2025) unter Verwendung eines Bootstrapping-Verfahrens mit 5.000 Stichproben durchgeführt. Die Analyse wurde mit der unabhängigen Variable *kognitive Anforderungen*, dem Mediator *kontrollierte Motivation* und der abhängigen Variable *Workaholism* durchgeführt. Im ersten Schritt der Mediationsanalyse konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen der unabhängigen Variable *kognitive Anforderungen* und dem Mediator *kontrollierte Motivation* festgestellt werden ($\beta = .11$; $t(152) = 1.38$; $p = .17$, $R^2 = .01$). Demgegenüber konnte jedoch ein signifikanter Zusammenhang zwischen der *kontrollierte Motivation* und dem *Workaholism* ermittelt werden ($\beta = .35$; $t(152) = 5.01$; $p < .001$). Wie bereits zur Hypothese 3 berichtet, ist der totale Effekt (c) von *kognitive Anforderungen* auf *Workaholism* signifikant ($\beta = .24$; $t(152) = 3.10$; $p = .002$, $R^2 = .06$). Zudem konnte auch

ein signifikanter direkter Effekt im Mediationsmodell (c') festgestellt werden ($\beta = .24$; $t(152) = 2.76$; $p = .006$). Zusammen können die unabhängige Variable *kognitive Anforderungen* und der Mediator *kontrollierte Motivation* insgesamt 19% der Varianz der abhängigen Variable *Work Engagement* erklären ($R^2 = .19$). Wie bereits aufgrund der nicht signifikanten Beziehung zwischen kognitiven Anforderungen und kontrollierter Motivation zu erwarten war, erweist sich schließlich auch der indirekte Effekt über die kontrollierte Motivation als nicht signifikant ($\beta = .04$; CI [-0.02, 0.11]). Dies Ergebnisse können daher keine Mediation durch die *kontrollierte Motivation* feststellen, weswegen die Hypothese H4 verworfen werden muss. Abbildung 6 veranschaulicht das untersuchte Mediationsmodell sowie die entsprechenden Pfadkoeffizienten.

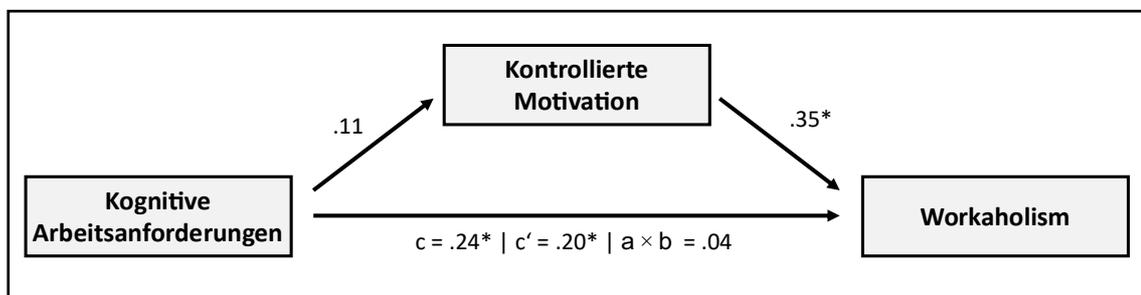


Abbildung 6. Mediationsanalyse zum Zusammenhang von kognitive Anforderungen auf Workaholismus via dem Mediator kontrollierte Motivation

Anmerkung: Abgebildet sind β -Werte, $*$ = $p < .05$

5 Diskussion und Ausblick

Die vorliegende Masterarbeit widmete sich der Frage, wie sich zentrale Merkmale moderner Arbeitsgestaltung im Sinne von New Work auf Work Engagement und Workaholismus von Mitarbeitenden auswirken. Hintergrund dieser Untersuchung ist die umfassende Veränderung der Arbeitswelt durch New Work, die nicht nur neue Freiheiten, sondern auch erhöhte Anforderungen an Selbststeuerung, Anpassungsfähigkeit und psychische Belastbarkeit mit sich bringt (Höge & Hornung, 2015, S. 409). Insbesondere das Spannungsfeld zwischen arbeitsbezogenen Ressourcen wie Job Autonomie und gleichzeitigen Anforderungen wie kognitiver Komplexität verdeutlicht, dass moderne Arbeitsformen sowohl motivationale Potenziale freisetzen als auch psychische Belastungen begünstigen können (Kubicek et al., 2017, S. 57).

Ziel dieser Arbeit war es daher, zu analysieren, unter welchen Bedingungen New Work zu motivierendem, engagiertem Arbeiten beiträgt und unter welchen Umständen es das Risiko für ein übersteigertes, potenziell ungesundes Arbeitsverhalten erhöht. Dabei wurden die psychologischen Konstrukte Work Engagement und Workaholism als positive bzw. negative Ausdrucksformen von Arbeitsverhalten betrachtet. Zur Herleitung der Hypothesen dienten das Job Demands-Resources-Modell (Demerouti et al., 2001, S. 499ff.) und die Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985, S. 3ff.) als theoretische Rahmenmodelle. Sie ermöglichten eine differenzierte Betrachtung der Frage, wie Job Autonomie als Arbeitsressource und kognitive Anforderungen als Arbeitsanforderung über unterschiedliche Motivationsformen mit positivem (Work Engagement) bzw. negativem (Workaholism) Arbeitsverhalten zusammenhängen. Im Rahmen eines quantitativen Forschungsdesigns wurde eine Online-Befragung unter 154 Arbeitnehmer:innen durchgeführt, die unter Bedingungen arbeiten, die dem Konzept von New Work entsprechen. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass Job Autonomie einen positiven Prädiktor für das Work Engagement der Teilnehmer:innen darstellt. Darüber hinaus konnte eine signifikante mediiierende Rolle der autonomen Motivation in diesem Zusammenhang nachgewiesen werden. Im Hinblick auf Workaholism ließ sich keine mediiierende Rolle der kontrollierter Motivation feststellen. Die Ergebnisse zeigten jedoch, dass sowohl kognitive Anforderungen als auch kontrollierte Motivation mit höheren Ausprägungen von Workaholism einhergehen. Die Analyse der Subskalen zu den New Work Arbeitsbedingungen bestätigt zudem, dass die befragten Teilnehmer:innen in einem Arbeitsumfeld tätig sind, das durch zentrale Merkmale von New Work gekennzeichnet ist. Die durchweg hohen Mittelwerte der einzelnen Skalen, insbesondere im Bereich der Digitalisierung ($M = 6.25$; $SD = 0.71$) sowie der Flexibilisierung ($M = 5.12$; $SD = 1.22$), verdeutlichen ein stark ausgeprägtes Maß an New Work Bedingungen in der Stichprobe. Vor allem die Subskala „Flexibilisierung“, die in dieser Arbeit als repräsentativ für das übergeordnete Konstrukt New Work nach Allvin et al. (2013, S. 104) betrachtet werden kann, weist auf eine deutliche Ausprägung dieser Arbeitsform hin. Die Ergebnisse lassen somit auf eine gewisse Homogenität hinsichtlich der New Work Erfahrungen innerhalb der Stichprobe schließen. Daraus ergibt sich eine fundierte Grundlage, um die Erkenntnisse dieser Arbeit im Kontext von New Work zu interpretieren. Insgesamt liefern die Ergebnisse dieser Arbeit differenzierte Erkenntnisse darüber, wie sich zentrale New Work Arbeitsbedingungen sowie die damit verbundenen motivationalen Prozesse auf das Arbeitsverhalten auswirken. Im Folgenden werden die empirisch gefundenen Effekte anhand der bisherigen wissenschaftlichen Literatur eingeordnet und vertiefend diskutiert.

5.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die zentralen Ergebnisse dieser Arbeit thematisch geordnet zusammengefasst und in den Kontext bestehender Forschungsliteratur eingeordnet. Dabei wird jeweils diskutiert, inwiefern die aufgestellten Hypothesen gestützt werden konnten und welche theoretischen Implikationen sich daraus ergeben. Abschließend werden Limitationen der Arbeit sowie Implikationen für Forschung und Praxis diskutiert.

5.1.1 Effekt von Job Autonomie auf Work Engagement

Die bisherige wissenschaftlichen Literatur konnte bereits umfangreich bestätigen, dass Job Autonomie einen positiven Zusammenhang mit Work Engagement besitzt (Bakker & Bal, 2010, S. 196; Malinowska et al., 2018, S. 450; Ng & Feldman, 2015, S. 72ff.; Park & Searcy, 2012, S. 310; Spiegelaere et al., 2016, S. 2ff.; Van den Broeck et al., 2017, S. 374f.; 2011, S. 600). Die vorliegende Arbeit bestätigt diesen Zusammenhang und erweitert den bisherigen Forschungsstand insofern, als auch unter den spezifischen Bedingungen von New Work ein positiver Zusammenhang von Job Autonomie und dem Work Engagement der Mitarbeitenden nachgewiesen werden konnte.

Dieser Effekt lässt sich grundsätzlich anhand des Job Demands-Resources-Modells (Demerouti et al., 2001, S. 499ff.) begründen. Job Autonomie zählt zu den zentralen Arbeitsressourcen, die gemäß dem motivationalen Pfad des Modells intrinsisch motivierend wirken und dadurch das Engagement der Mitarbeitenden fördern können (Taris & Schaufeli, 2015, S. 161; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, et al., 2007, S. 135). Darüber hinaus dienen Arbeitsressourcen im Sinne des Buffering-Effekts auch als protektiver Faktor zur Abmilderung von belastenden Arbeitsanforderungen (Bakker & Demerouti, 2007, S. 314f.), wodurch sich vermutlich ein zusätzlicher Schutzfaktor für das Work Engagement ergibt. Die vorliegenden Ergebnisse legen daher nahe, dass Job Autonomie im Kontext von New Work als bedeutende Arbeitsressource verstanden werden kann, die das Potenzial hat, Beschäftigte zu motivieren und zu binden.

Gleichzeitig stehen diese Ergebnisse im Widerspruch zu vereinzelt Studien, die einen negativen Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitsbedingungen und Work Engagement identifizierten (Baudewijns et al., 2015, S. 11f.; Gerards et al., 2018, S. 525; Naqshbandi et al., 2023, S. 20f.; Timms et al., 2015, S. 95; Van Steenbergen et al., 2018, S. 756). Eine eindeutige Erklärung für diese widersprüchlichen Befunde gestaltet sich schwierig. Die betreffenden Studien widersprechen nicht nur dem überwiegenden Teil der bisherigen Forschung, der einen positiven Zusammenhang zwischen Job Autonomie

und Work Engagement belegen konnte, sondern zeigen auch untereinander eine geringe Konsistenz.

Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, dass sich die Ergebnisse dieser Arbeit in den bestehenden Forschungsstand einordnen lassen und den bereits vielfach belegten positiven Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement auch für New Work Arbeitsbedingungen bestätigen. Damit wird die aufgestellte Hypothese H1 gestützt und es zeigt sich, dass Mitarbeitende auch in flexibilisierten Arbeitsumgebungen von einem hohen Maß an Autonomie profitieren, was sich positiv auf ihr Engagement auswirkt

5.1.2 Mediationseffekt der autonomen Motivation zwischen Job Autonomie und Work Engagement

Weiters war auf Grundlage der bisherigen Forschung zu autonomer Motivation anzunehmen, dass diese als Mediator zwischen Job Autonomie und Work Engagement fungiert. Dies kann zum einen darauf zurückgeführt werden, dass Autonomie als eines der psychologischen Grundprinzipien entsprechend der Self-Determination Theory angenommen wird (Ryan & Deci, 2000, S. 68, 2022, S. 1) und dadurch besonders die intrinsische Motivation steigert (Deci et al., 2017, S. 22; Malinowska et al., 2018, S. 450). Zum anderen konnten bereits zahlreiche Untersuchungen belegt, dass autonome Motivation das Work Engagement fördert (van Beek et al., 2012, S. 45, 2011, S. 476; Fernet et al., 2012, S. 223, 2021, S. 2616; Haivas et al., 2013, S. 1874). Die Ergebnisse dieser Arbeit liefern Evidenz für eine vollständige Mediation der autonomen Motivation zwischen Job Autonomie und Work Engagement.

Zunächst konnte neben dem bereits berichteten Gesamteffekt von Job Autonomie auf Work Engagement erwartungsgemäß ein starker Zusammenhang zwischen Job Autonomie und autonomer Motivation festgestellt werden. Darüber hinaus zeigte sich ein moderater bis starker Zusammenhang zwischen autonomer Motivation und Work Engagement. Auch der indirekte Effekt, also die statistische Vermittlung der Beziehung zwischen Job Autonomie und Work Engagement über autonome Motivation, wies eine moderate Effektstärke auf. Zusammengenommen konnten Job Autonomie und autonome Motivation rund 49 % der Varianz des Work Engagements aufklären, was die Relevanz beider Konstrukte für das Verständnis von engagiertem Arbeitsverhalten unterstreicht. Da der direkte Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement im Mediationsmodell nicht signifikant war, spricht dies für eine vollständige Mediation. Diese Befunde deuten darauf hin, dass der Zusammenhang zwischen Job Autonomie und Work Engagement primär durch die autonome Motivation vermittelt wird.

Somit zeigt sich, dass Job Autonomie weniger in einem direkten Zusammenhang mit Work Engagement steht, sondern vor allem dadurch mit höherem Engagement assoziiert ist, dass sie mit einem Erleben der Arbeit als selbstbestimmt, sinnvoll und im Einklang mit den persönlichen Werten verbunden ist. Diese qualitative Aufwertung der Motivation geht wiederum mit einem höheren Ausmaß an erlebtem Work Engagement einher.

Das Ergebnis des direkten Effekts ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da der p-Wert von .07 das konventionelle Signifikanzniveau von .05 nur knapp verfehlt. Es ist daher nicht auszuschließen, dass in einer größeren oder differenzierteren Stichprobe auch ein direkter Zusammenhang sichtbar geworden wäre. Dennoch spricht die Stärke des indirekten Effekts sowie die theoretische Fundierung für eine bedeutende Rolle der autonomen Motivation im vermittelten Zusammenhang. Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass autonome Motivation zumindest eine partielle, in diesem Fall möglicherweise sogar vollständige, vermittelnde Rolle im Zusammenhang von Job Autonomie und Work Engagement einnimmt. Dies unterstreicht die Bedeutung qualitativer motivationaler Prozesse im Rahmen flexibler Arbeitsgestaltung unter New Work Bedingungen. Somit kann die Hypothese H2 anhand der erhobenen Daten bestätigt werden.

5.1.3 Effekt von kognitiven Anforderungen auf Workaholism

Die vorliegende Studie konnte einen signifikanten, wenn auch schwachen bis moderaten positiven Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism nachweisen. Damit findet Hypothese H3 empirische Unterstützung. Die Analyse zeigt, dass kognitive Anforderungen als signifikanter Prädiktor von Workaholism etwa 6 % der Varianz dieses problematischen Arbeitsverhaltens aufklären. Dieser Befund legt nahe, dass ein hoher Grad an kognitiver Beanspruchung im Arbeitskontext, etwa durch komplexe Aufgaben, Planungsverantwortung, ständige Koordination mit Kolleg:innen oder hohe Anforderungen an Konzentration und Problemlösung, das Risiko erhöhen kann, in ein zwanghaftes und exzessives Arbeitsverhalten zu verfallen.

Vor dem Hintergrund des Job Demands-Resources-Modells (Demerouti et al., 2001, S. 499ff.) erscheinen diese Ergebnisse plausibel. Während Ressourcen wie Job Autonomie oder soziale Unterstützung als protektiv gelten und motivationale Prozesse fördern, können Anforderungen, insbesondere wenn sie als überfordernd erlebt werden, zu Belastungsprozessen führen. Kognitive Anforderungen stellen dabei eine spezifische Form der Arbeitsanforderungen dar, die durch die Flexibilisierung von Arbeit im Rahmen von New Work zunehmend an Bedeutung gewinnen (Allvin et al., 2011, S. 14). Die eigenverantwortliche Planung und Koordination von Arbeit, die im Kontext flexibler

Arbeitsmodelle auf Beschäftigte übergeht, kann dabei mit einer erhöhten mentalen Beanspruchung einhergehen (Dettmers & Bredehöft, 2020, S. 9; Kubicek et al., 2021, S. 20f.). Diese Belastung kann wiederum dazu führen, dass Mitarbeitende verstärkt Zeit und Energie in ihre Arbeit investieren, ohne sich davon psychologisch abgrenzen zu können (Kubicek et al., 2022, S. 81), was wiederum ein zentrales Merkmal von Workaholism darstellt (Spence & Robbins, 1992, S. 161ff.).

In der bisherigen Forschungsliteratur findet sich, nach Kenntnis des Autors, bislang nur eine einzige empirische Evidenz für diese spezifische Verbindung. In der Studie von Molino et al. (2016, S. 408ff.) wurde der Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Workaholism im Rahmen des Job Demands-Resources-Modells untersucht. Kognitive Anforderungen wurden dabei als Subskala innerhalb eines breiteren Konstrukts arbeitsbezogener Anforderungen erfasst. Interessanterweise zeigte sich auch dort ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism, wenn diese separat betrachtet wurden. Die vorliegenden Ergebnisse erweitern diese Befunde, indem sie die kognitiven Anforderungen explizit als eigenständige Variable erfassen und in den Mittelpunkt der Analyse stellen.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die geistige Belastung durch komplexe und eigenverantwortliche Arbeitsaufgaben ein Risikofaktor für schädliche Arbeitsverhalten sein kann, ein Aspekt, der im Zuge zunehmender Autonomisierung und Entgrenzung von Arbeit unter New Work Arbeitsbedingungen weiter an Relevanz gewinnen dürfte (Mazmanian et al., 2013, S. 1338). Während die Autonomie, wie zuvor diskutiert, eine Arbeitsressource darstellt, zeigt sich hier eine Kehrseite der Medaille. Je mehr kognitive Verantwortung auf Mitarbeitende übergeht, desto stärker sind sie potenziell gefährdet, in ein übermäßiges und unkontrolliertes Arbeitsverhalten zu geraten.

Insgesamt liefert die vorliegende Untersuchung somit einen wichtigen Beitrag zur differenzierten Betrachtung von Arbeitsanforderungen im Kontext von New Work und unterstreicht die Notwendigkeit, kognitive Anforderungen nicht im Sinne des Challenge-Hindrance-Modell (Lepine et al., 2005, S. 770f.) nur als leistungsförderlich (Kubicek et al., 2022, S. 81; Parker, 2017, S. 152; Van de Ven et al., 2008, S. 379f.), sondern auch als mögliche Belastungsquelle ernst zu nehmen (Nahrgang et al., 2011, S. 82; Van den Broeck et al., 2010 S. 747). Besonders in wissensintensiven Berufen und selbstorganisierten Arbeitsumfeldern sollte daher auf ein angemessenes Maß an mentaler Beanspruchung geachtet werden, um der Entwicklung von Workaholism vorzubeugen.

5.1.4 Mediationseffekt der kontrollierten Motivation zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism

Im Anschluss an die Ergebnisse zu Hypothese H3 wurde mit Hypothese H4 überprüft, ob kontrollierte Motivation den Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism vermittelt. Die zugrundeliegende theoretische Annahme basierte auf der Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985, S. 3ff.; Ryan & Deci, 2000, S. 68ff.) sowie bisherigen empirischen Befunden, nach denen kontrollierte Formen der Motivation, insbesondere introjizierte Regulation (van Beek et al., 2012, S. 45), ein zentraler Erklärungsmechanismus für exzessives und zwanghaftes Arbeitsverhalten sein können (van Beek et al., 2011, S. 476). In einem hochgradig kognitiv fordernden New Work Kontext lag daher die Vermutung nahe, dass externe Erwartungen und wahrgenommener Druck dazu führen könnten, dass Mitarbeitende in eine kontrollierte Motivation übergehen, was wiederum das Risiko für Workaholism erhöht.

Die Ergebnisse der Mediationsanalyse stützen diese Annahme jedoch nicht. Zwar zeigt sich, dass sowohl kognitive Anforderungen als auch kontrollierte Motivation jeweils einen signifikanten positiven Zusammenhang mit Workaholism besitzen, jedoch konnte kein signifikanter indirekter Effekt der Mediationsanalyse festgestellt werden. Die kontrollierte Motivation fungiert demnach nicht als vermittelnder Mechanismus in der Beziehung zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism. Der direkte Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism bleibt trotz Einbeziehung des Mediators signifikant, was gegen eine vollständige oder partielle Mediation spricht. Diese Befunde deuten darauf hin, dass kognitive Anforderungen und kontrollierte Motivation offenbar unabhängig voneinander einen Zusammenhang mit Workaholism aufweisen. Dies könnte darauf hindeuten, dass verschiedene Einflussfaktoren auf die Beziehung zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism bestehen, die sich nicht notwendigerweise über das Motivationsprofil erklären lassen. Zusammen erklären kognitive Anforderungen und kontrollierte Motivation insgesamt 19 % der Varianz von Workaholism, was auf einen schwachen bis moderaten Effekt hinweist, zugleich aber auch deutlich macht, dass weitere Faktoren zur Erklärung herangezogen werden müssen.

Ein möglicher Erklärungsansatz für das Ausbleiben eines Zusammenhangs zwischen kognitiven Anforderungen und kontrollierter Motivation könnte in den Merkmalen der untersuchten Stichprobe liegen. Der Mittelwert für autonome Motivation lag mit $M = 5.30$ (7-stufigen Likert-Skala) deutlich über jenem der kontrollierten Motivation ($M = 4.30$). Dies spricht dafür, dass sich die Mehrheit der Befragten eher intrinsisch oder identifiziert motiviert zeigt, was im Kontext wissensintensiver Tätigkeiten in New Work Umfeldern

durchaus erwartbar ist (Aroles et al., 2021, S. 3). Unter diesen Bedingungen könnten kognitive Anforderungen entsprechend dem Challenge-Hindrance-Modell (Lepine et al., 2005, S. 770f.) nicht als äußerer Druck, sondern eher als willkommene Herausforderung erlebt werden, was den vermuteten Mechanismus der kontrollierten Motivation abschwächt.

Ein weiterer möglicher Erklärungsansatz für die nicht signifikante Mediation könnte darin liegen, dass der indirekte Effekt mit einem Konfidenzintervall von CI (-0.02, 0.11) die Signifikanzgrenze nur knapp verfehlte. Dieser Wert deutet auf eine marginale Effektausprägung hin, die unter günstigeren statistischen Bedingungen, etwa bei einer größeren Stichprobe, möglicherweise signifikant geworden wäre. Obwohl kein signifikanter Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und kontrollierter Motivation festgestellt werden konnte, wäre ein signifikanter indirekter Effekt theoretisch durchaus möglich gewesen. Moderne Verfahren zur Mediationsanalyse (z. B. Bootstrapping) erfordern nicht zwingend, dass alle Einzelpfade signifikant sind, solange das Produkt der Pfade statistisch bedeutsam vom Nullwert abweicht (Rucker, Preacher, Tormala & Petty, 2011, S. 368). Das Ergebnis deutet somit eher auf eine statistische Schwäche als auf eine vollständige theoretische Ablehnung des postulierten Mediationsmodells hin. Zukünftige Studien mit größeren Stichproben könnten diesen Mechanismus möglicherweise deutlicher sichtbar machen.

Schließlich wäre es darüber hinaus auch möglich, dass andere medierende oder moderierende Variablen den Zusammenhang zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism stärker beeinflussen als die kontrollierte Motivation. Denkbar wären hier andere, in der Literatur bereits untersuchte Prädiktoren von Workaholism, wie beispielsweise Perfektionismus (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2021a, S. 20), die Beziehung zur Führungskraft (Hynes & Koç, 2024, S. 108f.; Virick et al., 2010, S. 149f.) oder Versagungsängste (Ammons & Markham, 2004, S. 218f.). Auch Selbstmanagementkompetenzen könnten eine bedeutende Rolle als Schutzfaktor vor exzessivem Arbeitsverhalten spielen (Clauß & Verworn, 2019, S. 58; Janneck et al., 2019, S. 351ff.).

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass die Beziehung zwischen kognitiven Anforderungen und Workaholism komplexer ist als zunächst angenommen und anhand der erhobenen Daten nicht vollständig über kontrollierte Motivation erklärt werden kann. Für zukünftige Forschung bietet es sich daher an, das Forschungsmodell anhand einer größeren Stichprobe und weiterer psychologischer Mechanismen zu untersuchen, die zwischen der Wahrnehmung hoher kognitiver Anforderungen und exzessivem Arbeitsverhalten vermitteln.

5.2 Limitationen

Im Folgenden sollen zentrale Limitationen dieser Arbeit dargelegt werden, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden sollten. Ein zentrales methodisches Problem stellt dabei die gewählte Stichprobenziehung dar. Die Teilnehmer:innen wurden mittels eines Convenience Sampling über persönliche Kontakte sowie verschiedene Online-Plattformen (z. B. Reddit, LinkedIn, SurveyCircle) rekrutiert. Dieses Vorgehen birgt die Gefahr einer Selbstselektion, da insbesondere Personen mit hoher Affinität zu Online-Plattformen oder einem spezifischen Interesse an New Work Themen zur Teilnahme tendieren könnten. Zudem zeigt sich, dass die Stichprobe nicht repräsentativ für die gesamte Erwerbsbevölkerung ist, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränkt. Beispielsweise ist eine deutliche Überrepräsentation von Personen mit akademischem Hintergrund festzustellen (rund 58,4 % der Stichprobe verfügen über einen Hochschulabschluss) sowie ein hoher Anteil an Erwerbstätigen in Vollzeit (74,4 %). Auch die Einkommensverteilung ist nach oben verschoben, was auf eine möglicherweise privilegiere Zielgruppe hinweist. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind daher vornehmlich auf wissensintensive Tätigkeitsfelder mit höherem Bildungsniveau übertragbar, weniger jedoch auf gering qualifizierte Berufsfelder.

Ein weiterer Aspekt betrifft die allgemeine Breite und Heterogenität des Konstrukts „New Work“. Obwohl während der Rekrutierung ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass Personen gesucht werden, die unter New Work Arbeitsbedingungen arbeiten oder gearbeitet haben, mussten dennoch etwa 12 % der ursprünglichen Teilnehmer:innen aufgrund einer fehlerhaften Beantwortung der Filterfrage ausgeschlossen werden. Dies wirft nicht nur methodische Fragen hinsichtlich der Operationalisierbarkeit von New Work auf, sondern unterstreicht auch die Aussagen von Georgi (2021, S. 435f.), wonach das Thema so umfangreich und vielschichtig ist, dass es in der Gesellschaft nicht einheitlich etabliert ist.

Des Weiteren ist bei Fragebogenerhebungen stets mit Effekten sozialer Erwünschtheit zu rechnen, insbesondere bei sensiblen Themen wie Workaholism. Es ist nicht auszuschließen, dass Teilnehmer:innen ihr Verhalten, bewusst oder unbewusst, positiver darstellen, um sozial akzeptierten Normen zu entsprechen. In der vorliegenden Studie könnte dies dazu geführt haben, dass Ausprägungen von Workaholism tendenziell unterschätzt wurden.

Eine weitere wesentliche Limitation ergibt sich aus der Reduktion der Skala zur autonomen Motivation. Bei der Erhebung autonomer Motivation mussten vier der ursprünglich sechs Items aufgrund starker Schiefe ausgeschlossen werden. Konkret

handelte es sich um alle drei Items zur identifizierten Regulation (MO11 bis MO13) sowie ein Item zur intrinsischen Motivation (MO16). In allen Fällen zeigte sich eine extreme Ausprägung im oberen Bereich der Skala, sodass diese Items kaum zwischen den Teilnehmenden differenzieren konnten. Die verbleibende Skala zur autonomen Motivation basierte somit ausschließlich auf zwei Items zur intrinsischen Motivation („weil ich Spaß an meiner Arbeit habe“ und „weil das, was ich bei meiner Arbeit mache, spannend ist“). Diese Reduktion hat sowohl methodische als auch inhaltliche Implikationen. Methodisch führte der Ausschluss zu einer geringeren inhaltlichen Breite der Skala, wodurch insbesondere die identifizierte Regulation, also das Ausmaß, in dem sich Personen aus Überzeugung und im Einklang mit persönlichen Werten engagieren, nicht mehr berücksichtigt werden konnte. Die Ergebnisse zur Mediation sind somit vorrangig im Sinne intrinsischer Motivation zu interpretieren. Inhaltlich lässt sich die beobachtete Schiefverteilung der identifizierten Regulations-Items nochmals als Hinweis auf ein besonders hohes Maß an wertebezogener Arbeitsmotivation in der Stichprobe deuten. Die Teilnehmer:innen stimmten diesen Aussagen offenbar fast durchweg in höchstem Maße zu. Dies könnte darauf hindeuten, dass die befragten Personen ihre berufliche Tätigkeit als stark sinnstiftend und mit ihren persönlichen Werten übereinstimmend erleben. Ein solcher Befund wäre insbesondere vor dem Hintergrund des New Work Kontexts plausibel, in dem Aspekte wie Selbstverwirklichung, Werteorientierung und Purpose-orientiertes Arbeiten zentrale Rollen spielen (Georgi, 2021, S. 435). Alternativ könnte auch angenommen werden, dass identifizierte Regulationsformen bei den Teilnehmer:innen bereits so stark internalisiert sind, dass sie nicht mehr bewusst als solche differenziert wahrgenommen werden. Dies entspricht dem Phänomen, das Deci und Ryan (2000, S. 73) im Rahmen der Self-Determination Theory als Endpunkt erfolgreicher Internalisierungsprozesse beschreiben. Das würde bedeuten, dass die Teilnehmer:innen Teile dieser Motivation möglicherweise bereits so stark internalisiert haben, dass sie in Richtung integrierter oder sogar intrinsischer Motivation übergegangen ist und daher nicht mehr eindeutig unterscheidbar oder messbar ist (Gagné et al., 2015, S. 192f.). Die starke Zustimmung zu den Items wäre in diesem Fall Ausdruck einer weitgehend selbstbestimmten motivationalen Ausrichtung, wie sie gerade im Kontext wissensintensiver Tätigkeiten häufig zu beobachten ist. Insgesamt ist die Einschränkung der Skala ein zu berücksichtigender Limitationsaspekt, insbesondere im Hinblick auf die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zur autonomen Motivation im weiteren Sinne. Gleichzeitig zeigt sich, dass auch mit den verbleibenden intrinsischen Items ein signifikanter und substantieller Mediationspfad identifiziert werden konnte. Dies unterstreicht die Bedeutung intrinsischer Motivation als zentraler Mechanismus,

über den Job Autonomie im New Work Kontext das Erleben von Work Engagement fördert.

Nicht zuletzt gilt es auch zu beachten, dass der gewählte Forschungsansatz eine wesentliche Limitation mit sich bringt. Aufgrund des Querschnittsdesigns können keine kausalen Aussagen getroffen werden. Zwar können Zusammenhänge zwischen den untersuchten Konstrukten festgestellt werden, Rückschlüsse auf Ursache-Wirkungs-Beziehungen sind jedoch nicht zulässig. Längsschnittliche oder experimentelle Designs wären notwendig, um die vermuteten Wirkmechanismen, wie beispielsweise die mediiierende Rolle der Motivation, belastbarer zu untersuchen.

Insgesamt verdeutlichen die genannten Limitationen, dass die vorliegenden Ergebnisse mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren sind. Sie liefern zwar wertvolle Hinweise auf zentrale Zusammenhänge im Kontext von New Work, Motivation und arbeitsbezogenem Erleben, lassen jedoch keine generalisierbaren oder kausalen Schlüsse zu. Vielmehr handelt es sich um erste explorative Befunde, die als Ausgangspunkt für vertiefende, methodisch stärker fundierte Untersuchungen dienen können. Welche konkreten Forschungsansätze sich daraus ableiten lassen und welche theoretischen wie praktischen Implikationen sich aus den Ergebnissen ergeben, wird im folgenden Kapitel näher betrachtet.

5.3 Implikationen für weitere Forschung

Ausgehend von den dargelegten Limitationen lassen sich mehrere Ansatzpunkte für zukünftige Forschungsvorhaben ableiten, die dazu beitragen könnten, ein vertiefteres und differenzierteres Verständnis der Zusammenhänge zwischen New Work, Motivation und arbeitsbezogenem Erleben zu entwickeln.

Ein erster zentraler Impuls betrifft die theoretisch-konzeptionelle Differenzierung der unter dem Begriff New Work zusammengefassten Arbeitsbedingungen. In der vorliegenden Studie wurden zentrale Elemente wie Job Autonomie und kognitiven Anforderungen zwar gezielt operationalisiert, jedoch bleibt unklar, inwieweit einzelne Facetten von New Work, etwa die Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsraum, Leistung oder Zusammenarbeit (Allvin et al., 2013, S. 104) unterschiedliche psychologische Wirkungen in dem untersuchten Kontext entfalten. Zukünftige Studien könnten gezielt einzelne Dimensionen von New Work identifizieren, trennen und deren spezifische Einflüsse auf motivationale und verhaltensbezogene Auswirkungen untersuchen. Ein solcher differenzierter Zugang würde es erlauben, feiner abgestimmte Gestaltungsmaßnahmen für Arbeitskontexte zu entwickeln, anstatt New Work als undifferenziertes Gesamtpaket zu betrachten.

Ein weiteres, bislang unberücksichtigtes Feld stellt der Einfluss individueller Persönlichkeitsmerkmale auf die Wirkung neuer Arbeitsbedingungen dar. Hinweise auf interindividuelle Unterschiede finden sich in den freien Kommentaren der vorliegenden Studie. Während ein:e Teilnehmer:in äußerte, dass Homeoffice seine:ihre Leistung negativ beeinflusse („[...] regelmäßiges HO sprich wöchentlich senkt meine Leistung – deswegen versuche ich es zu vermeiden“), berichtete eine andere Person von positiven Effekten („bei Arbeiten im Home Office mache ich Dinge, wo ich mich konzentrieren muss [...]“). Solche Aussagen legen nahe, dass bestimmte Persönlichkeitsdimensionen moderierend auf die Wirkung von New Work Merkmalen wirken könnten. Zukünftige Forschung könnte hier ansetzen und mithilfe geeigneter Persönlichkeitsskalen analysieren, welche individuellen Voraussetzungen dazu beitragen, dass Menschen von flexiblen Arbeitsformen profitieren oder überfordert werden.

Eng verknüpft damit ist die Frage nach der Rolle der Erwerbsform. Die vorliegende Untersuchung fokussierte sich in erster Linie auf unselbständig Erwerbstätige. Gerade im Kontext von New Work, das zunehmend auch Formen wie Freelancing und hybride Erwerbskonstellationen einschließt, wäre eine gezielte Fokussierung auf selbstständige und projektbasierte Arbeitsverhältnisse aufschlussreich. Interessanterweise befanden sich unter den aufgrund von Extremwerten ausgeschlossenen Ausreißern mehrere selbstständige Personen. Es ist daher anzunehmen, dass sich für diese Gruppe andere Herausforderungen und Ressourcen ergeben, etwa in Bezug auf wirtschaftliche Unsicherheit, Selbstvermarktung oder den Umgang mit struktureller Entgrenzung. Vergleichende Studien zwischen angestellten und selbstständigen Wissensarbeiter:innen könnten hier wertvolle Erkenntnisse liefern.

Ein weiterer Forschungsbedarf ergibt sich aus den beobachteten Einschränkungen bei der Erfassung autonomer Motivation. Wie bereits beschrieben, mussten mehrere Items der Skala aufgrund starker Schiefe ausgeschlossen werden. Die verbleibende Messung konzentrierte sich ausschließlich auf intrinsische Motivation, während identifizierte Regulationsformen nicht mehr differenziert, erfasst werden konnten. Dies limitiert nicht nur die inhaltliche Bandbreite des Konstrukts, sondern erschwert auch die Interpretation der vermittelnden Wirkung autonomer Motivation im Modell. Zukünftige Studien sollten daher alternative oder ergänzende Messinstrumente in Betracht ziehen, um eine reliablere und differenziertere Erfassung aller Subdimensionen autonomer Motivation zu ermöglichen. Zudem könnte qualitativ gearbeitet werden, um besser zu verstehen, wie Beschäftigte ihre Motivation im Kontext neuer Arbeitsbedingungen subjektiv wahrnehmen und sprachlich fassen.

Zudem erscheint es vielversprechend, künftige Studien um das Konzept des Autonomy Support (Autonomieunterstützung durch die Führungskraft) zu erweitern. Während in der vorliegenden Untersuchung Job Autonomy als strukturelles Merkmal operationalisiert wurde, legen Erkenntnisse der Selbstbestimmungstheorie nahe, dass die Wahrnehmung und Wirkung von Autonomie entscheidend vom unterstützenden Verhalten der Führungskraft beeinflusst wird (Deci et al., 2017, S. 23). Ergänzend zur Betrachtung von autonomer Motivation als Mediator erscheint es daher vielversprechend, auch das Verhalten der Führungskräfte in künftige Analysen einzubeziehen. Gillet et al. (2013, S. 457) konnten in ihrer Untersuchung feststellen, dass die wahrgenommene Autonomy Support durch Vorgesetzte ein signifikanter Prädiktor für autonome Arbeitsmotivation ist, welche wiederum positive Auswirkungen auf Zufriedenheit und geringere Fluktuationsabsichten hat. Damit erweitert sich das Verständnis von Job Autonomie um eine soziale Dimension. Zukünftige Forschung sollte daher prüfen, inwieweit Autonomy Support als vermittelnder oder moderierender Mechanismus zwischen New Work Merkmalen, Motivation und Arbeitsverhalten fungiert. Insbesondere längsschnittliche Designs könnten Aufschluss über die stabilisierende Wirkung solcher Führungskulturen geben.

Auch die zunehmende Relevanz neuer technologischer Entwicklungen sollte in zukünftiger Forschung Berücksichtigung finden. Insbesondere der Einsatz von künstlicher Intelligenz verändert derzeit massiv die Arbeitswelt, sei es durch Automatisierung, algorithmische Steuerung von Arbeitsprozessen oder den Einsatz generativer KI zur Wissensarbeit. Diese Technologien können einerseits neue Freiräume und Effizienzpotenziale schaffen, andererseits aber auch neue Anforderungen an Selbststeuerung, Technikkompetenz und ethische Entscheidungsfähigkeit stellen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob künstlicher Intelligenz sich zur Arbeitsressource oder zur Arbeitsanforderung im Sinne des Job Demands-Resources-Modells (Demerouti et al., 2001, S. 499ff.) entwickeln wird und welche motivationalen Dynamiken sich im Umgang mit KI-basierten Arbeitsformen entwickeln.

Nicht zuletzt sollten zukünftige Studien versuchen, längsschnittliche Designs zu etablieren, um Wirkzusammenhänge kausal besser untersuchen zu können. Die in dieser Arbeit identifizierten Mediationsbeziehungen lassen sich in einem Querschnittsdesign nur als Momentaufnahme abbilden. Längsschnittstudien könnten hingegen prüfen, ob sich solche motivationalen Prozesse auch über längere Zeiträume hinweg stabil zeigen oder ob sie sich etwa durch berufliche Veränderungen, Teamdynamiken oder äußere Einflüsse (z. B. Führung, Change-Prozessen) verändern.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die vorliegenden Ergebnisse zahlreiche Anknüpfungspunkte für weiterführende Untersuchungen eröffnen, die sowohl konzeptionell-theoretische als auch methodische Lücken schließen können. Indem zukünftige Forschung stärker differenziert, interdisziplinär und langfristig ausgerichtet wird, lässt sich nicht nur ein tieferes Verständnis der motivationalen Wirkmechanismen entwickeln, sondern auch ein empirisch fundierter Beitrag zur nachhaltigen Gestaltung moderner Arbeitswelten leisten.

5.4 Handlungsempfehlungen für die Praxis

Die Ergebnisse dieser Arbeit liefern wertvolle Hinweise darauf, wie zentrale Gestaltungsprinzipien von New Work mit der Motivation und dem Wohlbefinden von Mitarbeitenden zusammenhängen. Daraus lassen sich praxisrelevante Empfehlungen für Unternehmen, Führungskräfte sowie Personal- und Organisationsentwickler:innen ableiten, die auf eine gesundheitsförderliche und motivierende Gestaltung von Arbeit abzielen.

Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass Job Autonomie in einem bedeutsamen positiven Zusammenhang mit Work Engagement steht. Mitarbeitende, die über größere Entscheidungsspielräume hinsichtlich ihrer Arbeitsweise, -zeit und -organisation verfügen, berichten häufiger von höherem Work Engagement in ihrer Tätigkeit. Unternehmen sollten daher gezielt Strukturen und Rahmenbedingungen schaffen, die solche Autonomie ermöglichen und fördern. Dies betrifft nicht nur die Einführung flexibler Arbeitsmodelle wie Gleitzeit oder Remote Work, sondern auch die Partizipation an Zieldefinitionen und Entscheidungsprozessen. Neben strukturellen Maßnahmen zur Erhöhung von Job Autonomie sollte allerdings auch das Führungsverhalten stärker in den Fokus rücken. Dies bedeutet etwa, aktiv Wahlmöglichkeiten zuzulassen, Entscheidungsgründe transparent zu machen und individuelle Perspektiven wertzuschätzen. Ein solches Verhalten, im Sinne des Autonomy Support Konzepts, kann die positiven Wirkungen von Job Autonomie auf Motivation und Engagement wesentlich verstärken (Slomp, Kern, Patrick & Ryan, 2018, S. 719). Studien zu Trainingsprogrammen für Führungskräfte belegen, dass autonomieförderndes Verhalten nicht nur erlernbar ist, sondern auch signifikant zur Förderung autonomer Motivation, zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und zur Reduktion von Fluktuationsabsichten beiträgt (Hardré & Reeve, 2009, S. 177ff.). Unternehmen sollten daher nicht nur Autonomie ermöglichen, sondern Führung aktiv auf eine unterstützende Haltung vorbereiten.

In diesem Zusammenhang sollte jedoch im Sinne der „Too much of a good thing“-Thematik berücksichtigt werden, dass übermäßige Autonomie auch negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben kann (Clausen et al., 2022, S. 402; Zhou, 2020, S. 301). Es gilt daher, das richtige Maß an Job Autonomie zu bestimmen und sicherzustellen.

Ein weiterer zentraler Befund betrifft die Rolle kognitiver Anforderungen. Diese sind im Kontext von New Work weit verbreitet, da wissensintensive Tätigkeiten, hohe Verantwortungsgrade und ständige kognitive Flexibilität zunehmend an Bedeutung gewinnen (Höge & Hornung, 2015, S. 409). Die Ergebnisse zeigen, dass kognitive Anforderungen mit einem erhöhten Risiko für Workaholism einhergehen. Da in der Literatur jedoch auch von positiven Effekten der kognitiven Anforderungen berichtet wird (Kubicek et al., 2022, S. 81; Parker, 2017, S. 152; Van de Ven et al., 2008, S. 379f.; Van den Broeck et al., 2017, S. 375), sollten diese daher nicht pauschal reduziert, sondern vielmehr bewusst gestaltet werden. Es gilt, eine Balance zu finden zwischen anspruchsvollen, herausfordernden Tätigkeiten und der gleichzeitigen Vermeidung von Überlastung. Eine transparente Aufgabenverteilung, regelmäßige Reflexion über Zielklarheit und Verantwortlichkeiten sowie ein offenes Kommunikationsklima, das Überforderung thematisierbar macht, sind hierbei zentrale Stellschrauben. Ebenso sollten Mitarbeitende in ihrer Fähigkeit unterstützt werden, mit solchen Anforderungen umzugehen, etwa durch Trainings zum Zeitmanagement, zur Priorisierung oder zum Umgang mit ständiger Erreichbarkeit (Kubicek et al., 2022, S. 76). Der Aufbau von Selbstmanagementkompetenzen stellt in diesem Zusammenhang einen wichtigen Ansatzpunkt dar, um die langfristige Leistungsfähigkeit und Gesundheit von Mitarbeitenden zu sichern (Clauß & Verworn, 2019, S. 58 ; Janneck et al., 2019, S. 352; Rau & Göllner, 2019, S. 11).

Die theoretische Grundlage dieser Arbeit, insbesondere die Self-Determination Theory von Deci und Ryan (1985, S. 3ff.), legt nahe, dass nicht nur die objektiven Arbeitsbedingungen, sondern auch die Qualität der Motivation maßgeblich für arbeitsbezogenes Erleben und Verhalten ist. Auch wenn nicht alle vermuteten Vermittlungsmechanismen durch kontrollierte und autonome Motivation statistisch bestätigt werden konnten, zeigt sich doch, dass kontrollierte Motivation mit Workaholism und autonome Motivation mit Work Engagement zusammenhängen. Diese Befunde unterstreichen die Bedeutung eines Arbeitsumfelds, welches die psychologischen Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit fördert (Ryan & Deci, 2000, S. 68, 2022, S. 1). Unternehmen sollten daher bewusst auf eine möglichst selbstbestimmende Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und -inhalte achten,

welche insbesondere autonome Formen der Motivation fördern können. Dies bedeutet unter anderem, dass extrinsische Anreizsysteme wie Zielvorgaben oder Boni so ausgestaltet werden sollten, dass sie nicht in subtilen Leistungsdruck oder übermäßige Selbstoptimierung münden.

Insgesamt zeigt sich, dass New Work zahlreiche Potenziale zur Förderung von Motivation, Zufriedenheit und Engagement bietet. Gleichzeitig entstehen neue Anforderungen, die nicht unreflektiert bleiben dürfen. Die Gestaltung gesunder und motivierender Arbeit erfordert daher ein integratives Verständnis, das individuelle, soziale und strukturelle Aspekte gleichermaßen in den Blick nimmt.

5.5 Conclusio

Abschließend lässt sich die zu Beginn aufgestellte Forschungsfrage *„Wie hängen Job Autonomie und kognitive Anforderungen im Kontext von New Work Arbeitsbedingungen mit dem Work Engagement und dem Workaholism der Mitarbeitenden zusammen?“* wie folgt beantworten.

Die Ergebnisse zeigen, dass Job Autonomie in einem positiven Zusammenhang mit Work Engagement steht, wobei dieser Effekt durch autonome Motivation signifikant vermittelt wird. Dies deutet darauf hin, dass Mitarbeitende unter New Work Bedingungen besonders dann ein hohes Engagement entwickeln, wenn sie ihre Arbeit als selbstbestimmt und sinnstiftend erleben.

Für kognitive Anforderungen hingegen zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang mit Workaholism. Zwar konnte eine Vermittlung über kontrollierte Motivation nicht bestätigt werden, dennoch wirken sich sowohl kognitive Anforderungen als auch kontrollierte Motivation unabhängig voneinander auf Workaholism aus. Die Erklärungskraft des Gesamtmodells bleibt dabei begrenzt, was darauf hindeutet, dass weitere Einflussfaktoren berücksichtigt werden sollten, um die Entstehung von Workaholism im Kontext neuer Arbeitsformen umfassender zu verstehen.

Die vorliegende Arbeit konnte einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von New Work Arbeitsbedingungen auf Work Engagement und Workaholism leisten. Erstmals wurden die Zusammenhänge zwischen Job Autonomie und kognitiven Anforderungen sowie deren motivationalen Vermittlungsprozessen im Kontext flexibler Arbeitsbedingungen empirisch untersucht. Die Ergebnisse liefern neue Erkenntnisse über die Rolle von Motivation im Rahmen neuer Arbeitsformen und eröffnen wertvolle Anknüpfungspunkte für weiterführende

Forschung. Darüber hinaus bietet die Arbeit praxisrelevante Impulse für eine gesundheitsförderliche Gestaltung moderner Arbeitswelten.

Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit

Während der Vorbereitung dieser Arbeit benutzte ich sowohl ChatGPT von OpenAI in der Version „GPT-4o“ als auch Le Chat von Mistral AI in der jeweils aktuellen Version, um Vorschläge zur Umformulierung und Verbesserung einzelner Textpassagen zu erhalten. Zudem habe ich DeepL von DeepL SE in der jeweils aktuellen Version verwendet, um die vollständigen Studien von Peters et al. (2013) und Morkevičiūtė und Endriulaitienė (2021a) aus dem Niederländischen bzw. Litauischen ins Deutsche zu übersetzen. Nach der Verwendung dieser Tools habe ich den Inhalt sorgfältig überprüft. Ich übernehme die volle Verantwortung für den Inhalt.

Literatuurverzeichnis

- Allvin, Michael, Aronsson, Gunnar, Hagström, Tom, Johansson, Gunn & Lundberg, Ulf. (2011). *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life* (Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119991236>
- Allvin, Michael, Mellner, Christin, Movitz, Fredrik & Aronsson, Gunnar. (2013). The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions. *Old site of Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 99–116. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i3.3013>
- Ammons, Samantha K. & Markham, William T. (2004). Working at home: Experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191–238. <https://doi.org/10.1080/02732170490271744>
- Amstad, Fabienne T., Meier, Laurenz L., Fasel, Ursula, Elfering, Achim & Semmer, Norbert K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Andrulli, Rémi & Gerards, Ruud. (2023). How new ways of working during COVID-19 affect employee well-being via technostress, need for recovery, and work engagement. *Computers in Human Behavior*, 139, 107560. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107560>
- Aroles, Jeremy, Cecez-Kecmanovic, Dubravka, Dale, Karen, Kingma, Sytze F. & Mitev, Nathalie. (2021). New ways of working (NWW): Workplace transformation in the digital age (New Ways of Working: Rematerializing Organization in the Digital Age). *Information and Organization*, 31(4), 100378. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100378>
- Baane, Ruurd, Houtkamp, Patrick & Knotter, Marcel. (2010). *Het nieuwe werken ontrafeld: over bricks, bytes & behavior*. Assen: Koninklijke Van Gorcum BV.
- Bakker, Arnold B. & Albrecht, Simon. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, Arnold B. & Bal, Matthijs P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, Arnold B., ten Brummelhuis, Lieke L., Prins, Jelle T. & der Heijden, Frank M. M. A. van. (2011). Applying the job demands–resources model to the work–home

- interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170–180. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.004>
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, Arnold B., Demerouti, Evangelia & Euwema, Martin C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, Arnold B., Demerouti, Evangelia & Sanz-Vergel, Ana Isabel. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(Volume 1, 2014), 389–411. Annual Reviews. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, Arnold B., Hakanen, Jari J., Demerouti, Evangelia & Xanthopoulou, Despoina. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, Arnold B. & Leiter, Michael P. (Hrsg.). (2010). Work engagement: Introduction. *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (S. 1–9). New York, NY, US: Psychology Press.
- Bakker, Arnold B., van Veldhoven, Marc & Xanthopoulou, Despoina. (2010). Beyond the Demand-Control Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3–16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Bal, P. Matthijs & De Lange, Annet H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 126–154. <https://doi.org/10.1111/joop.12082>
- Barbieri, Barbara, Bellini, Diego, Batzella, Federica, Mondo, Marina, Pinna, Roberta, Galletta, Maura et al. (2025). Flexible Work in the Public Sector: A Dual Perspective on Cognitive Benefits and Costs in Remote Work Environments. *Public Personnel Management*, 54(1), 99–129. <https://doi.org/10.1177/00910260241275241>
- Baudewijns, C., Gerards, R. & de Grip, A. (2015). New ways of working and work engagement (ROA Research Memoranda). *New ways of working and work engagement*, 1–24. <https://doi.org/10.26481/umaror.2015002>
- Baumgartner, Vera C., Prem, Roman, Uhlig, Lars, Korunka, Christian & Kubicek, Bettina. (2024). Employer-oriented flexible work in health care: A diary study on the resulting cognitive demands and their relationship with work–home outcomes.

- Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(2), 579–601.
<https://doi.org/10.1111/joop.12483>
- Beckel, Julia L. O. & Fisher, Gwenith G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879–3911.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- van Beek, Ilona, Hu, Qiao, Schaufeli, Wilmar B., Taris, Toon W. & Schreurs, Bert H. J. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology*, 61(1), 30–55.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x>
- van Beek, Ilona, Taris, Toon W. & Schaufeli, Wilmar B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468–482. <https://doi.org/10.1037/a0024392>
- Beigi, Mina, Shirmohammadi, Melika & Stewart, Jim. (2018). Flexible Work Arrangements and Work–Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics. *Human Resource Development Review*, 17(3), 314–336.
<https://doi.org/10.1177/1534484318787628>
- Bergmann, Frithjof. (2020). *Neue Arbeit, neue Kultur*. Freiburg: Arbor Verlag.
- Blok, Merle M., Groenesteijn, Liesbeth, Schelvis, Roos & Vink, Peter. (2012). New Ways of Working: does flexibility in time and location of work change work behavior and affect business outcomes? *Work*, 41(Supplement 1), 2605–2610.
<https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1028-2605>
- Boes, Andreas, Gül, Katrin, Kämpf, Tobias & Lühr, Thomas. (2021). Empowerment in der agilen Arbeitswelt. In Wilhelm Bauer, Susanne Mütze-Niewöhner, Sascha Stowasser, Claus Zanker & Nadine Müller (Hrsg.), *Arbeit in der digitalisierten Welt: Praxisbeispiele und Gestaltungslösungen aus dem BMBF-Förderschwerpunkt* (S. 307–319). Berlin, Heidelberg: Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-62215-5_20
- Bredehöft, Franziska, Dettmers, Jan, Hoppe, Annekatrin & Janneck, Monique. (2015). Individual work design as a job demand: The double-edged sword of autonomy. *Psychologie des Alltagshandelns*, 8(2), 12–24.
- ten Brummelhuis, Lieke L. ten, Bakker, Arnold B., Hetland, Jørn & Keulemans, Liesbeth. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), 113–120.
- Brunia, Sandra, Been, Iris De & Voordt, Theo J. M. van der. (2016). Accommodating new ways of working: lessons from best practices and worst cases. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(1), 30–47. [86](https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2015-</p></div><div data-bbox=)

- Bureau of Labor Statistics. (2023). One out of five workers teleworked in August 2023 : The Economics Daily: U.S. Bureau of Labor Statistics. *Bureau of Labor Statistics*. Verfügbar unter: <https://www.bls.gov/opub/ted/2023/one-out-of-five-workers-teleworked-in-august-2023.htm>
- Chidambaram, Vijayabanu, Ramachandran, Gayathri, Chandrasekar, Therasa & Parayitam, Satyanarayana. (2024). Relationship between stress due to COVID-19 pandemic, telecommuting, work orientation and work engagement: Evidence from India. *Journal of General Management*, 49(3), 192–205. <https://doi.org/10.1177/03063070221116512>
- Clark, Malissa A., Michel, Jesse S., Zhdanova, Ludmila, Pui, Shuang Y. & Baltes, Boris B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Clausen, Thomas, Pedersen, Line Rosendahl Meldgaard, Andersen, Malene Friis, Theorell, Tores & Madsen, Ida E. H. (2022). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 395–405. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1972973>
- Clauss, Elisa, Hoppe, Annekatrin, Schachler, Vivian & Dettmers, Jan. (2016). Erholungskompetenz bei Berufstätigen mit hoher Autonomie und Flexibilität. *Personal Quarterly*, 16, 22–27.
- Clauß, Elisa & Verworn, Birgit. (2019). Möglichkeiten 4.0: Chancen der Digitalisierung für Beschäftigte und Unternehmen. In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen* (S. 51–61). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7_5
- Darmawan, Surya & Alawiyah, Lulu Mazdah. (2024). The Impact of Flexible Work Arrangements and Perceived Supervisor Support on Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Klabat Journal of Management*, 5(2), 142–155. <https://doi.org/10.60090/kjm.v5i2.1168.142-155>
- De Cooman, Rein, Stynen, Dave, Van den Broeck, Anja, Sels, Luc & De Witte, Hans. (2013). How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: implications for work effort. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(6), 1342–1352. <https://doi.org/10.1111/jasp.12143>
- De Jonge, Jan & Schaufeli, Wilmar B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural

- equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387–407. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199807\)19:4<387::AID-JOB851>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199807)19:4<387::AID-JOB851>3.0.CO;2-9)
- Deci, Edward L., Olafsen, Anja H. & Ryan, Richard M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(Volume 4, 2017), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press. Verfügbar unter: <https://eduq.info/xmlui/handle/11515/34618>
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (2000). The „What“ and „Why“ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, Evangelia, Bakker, Arnold B., Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, Evangelia, Mostert, Karina & Bakker, Arnold B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Demerouti, Evangelia & Nachreiner, Friedhelm. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(2), 119–130. <https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4>
- Dettmers, Jan & Bredehöft, Franziska. (2020). The ambivalence of job autonomy and the role of job design demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.16993/sjwop.81>
- Devloo, Toon, Anseel, Frederik, De Beuckelaer, Alain & Salanova, Marisa. (2015). Keep the fire burning: Reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 491–504. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.931326>
- Diogo, Ana, Gomes, Patrícia, Ratten, Vanessa, Santos, Eulália & Tavares, Fernando. (2022). The Influence of Affects on Workaholism in Teleworking During the COVID-19 Pandemic: A Partial Least Squares Model. In Vanessa Ratten (Hrsg.), *Entrepreneurship as Practice: Time for More Managerial Relevance* (S. 77–97). Singapore: Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-19-4819-0_6
- Dull, Doris. (2024). *New Work, Leistungskultur und Performance-Messung: Wie sich*

- Unternehmen in der neuen Arbeitswelt verändern müssen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. <https://doi.org/10.34156/978-3-7910-6068-2>
- Ebner, Christian, van Berk, Beatrice & Rohrbach-Schmidt, Daniela. (2023). Homeoffice und suchthafte Arbeiten in Deutschland. Sind Homeofficeintensität und betriebliche Regulierung von Bedeutung? *SozW Soziale Welt*, 74(3), 390–430. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2023-3>
- Eurofound. (2022). *Fifth round of the living, working and COVID-19 e-survey: living in a new era of uncertainty*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Verfügbar unter: <https://data.europa.eu/doi/10.2806/190361>
- Eurofound-ETF. (2022). *Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Verfügbar unter: <https://data.europa.eu/doi/10.2806/442725>
- Fernet, Claude, Austin, Stéphanie & Vallerand, Robert J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213–229. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.713202>
- Fernet, Claude, Gagné, Marylène & Austin, Stéphanie. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1163–1180. <https://doi.org/10.1002/job.673>
- Fernet, Claude, Gillet, Nicolas, Austin, Stéphanie, Trépanier, Sarah-Geneviève & Drouin-Rousseau, Sophie. (2021). Predicting nurses' occupational commitment and turnover intention: The role of autonomous motivation and supervisor and coworker behaviours. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2611–2619. <https://doi.org/10.1111/jonm.13433>
- Flecker, Jörg, Fibich, Theresa & Kraemer, Klaus. (2017). Socio-Economic Changes and the Reorganization of Work. In Christian Korunka & Bettina Kubicek (Hrsg.), *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice* (S. 7–24). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_2
- Foss, Nicolai J., Minbaeva, Dana B., Pedersen, Torben & Reinholt, Mia. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human Resource Management*, 48(6), 871–893. <https://doi.org/10.1002/hrm.20320>
- Gagné, Marylène & Deci, Edward L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

- Gagné, Marylène, Forest, Jacques, Vansteenkiste, Maarten, Crevier-Braud, Laurence, van den Broeck, Anja, Aspel, Ann Kristin et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gajendran, Ravi S. & Harrison, David A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Georgi, Ralf. (2021). Das Hütchenspiel der New Work. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 52(2), 435–439. <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00568-8>
- Gerards, Ruud, de Grip, Andries & Baudewijns, Claudia. (2018). Do new ways of working increase work engagement? *Personnel Review*, 47(2), 517–534. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0050>
- Gerdenitsch, Cornelia, Kubicek, Bettina & Korunka, Christian. (2015). Control in Flexible Working Arrangements. *Journal of Personnel Psychology*, 14(2), 61–69. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000121>
- Giauque, David, Cornu, Frédéric & Pacht, Samuel. (2024). The Relationship Between New Ways of Working and Employee Engagement: First and Foremost a Matter of Environment Fit. *Administrative Sciences*, 14(12), 338. Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/admsci14120338>
- Gillet, Nicolas, Fouquereau, Evelyne, Lafrenière, Marc-André K. & Huyghebaert, Tiphaine. (2016). Examining the Roles of Work Autonomous and Controlled Motivations on Satisfaction and Anxiety as a Function of Role Ambiguity. *The Journal of Psychology*, 150(5), 644–665. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1154811>
- Gillet, Nicolas, Gagné, Marylène, Sauvagère, Séverine & Fouquereau, Evelyne. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450–460. Routledge. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228>
- Greenhaus, Jeffrey H. & Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, Jeffrey H. & Powell, Gary N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1),

72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

- Griffith, Terri L., Nordbäck, Emma S., Sawyer, John E. & Rice, Ronald E. (2018). Field study of complements to supervisory leadership in more and less flexible work settings. *Journal of Organization Design*, 7(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s41469-018-0034-5>
- Gronau, Anouschka, Stender, Sonja & Fenn, Sabrina. (2019). Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0. In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen* (S. 319–329). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7_21
- Hackl, Benedikt, Wagner, Marc, Attmer, Lars & Baumann, Dominik. (2017). *New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-16266-5>
- Hackman, J. Richard & Oldham, Greg R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Haivas, Simona, Hofmans, Joeri & Pepermans, Roland. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(9), 1869–1880. <https://doi.org/10.1111/jasp.12149>
- Halbesleben, Jonathon R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (S. 102–117). New York, NY, US: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Hardré, Patricia L. & Reeve, Johnmarshall. (2009). Training corporate managers to adopt a more autonomy-supportive motivating style toward employees: an intervention study. *International Journal of Training and Development*, 13(3), 165–184. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2009.00325.x>
- Harlianto, Jefta, Prabowo, Harjanto, Rahim, Rano Kartono & Setiadi, Nugroho J. (2024). Determinants influencing productivity in unicorn startups: Roles of new ways of working and work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 22(3), 225–240. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(3\).2024.18](https://doi.org/10.21511/ppm.22(3).2024.18)
- Häusser, Jan Alexander, Mojzisch, Andreas, Niesel, Miriam & Schulz-Hardt, Stefan. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Hayes, Andrew F. (2025). *The PROCESS macro for SPSS, SAS, and R*. Verfügbar

unter: <http://processmacro.org/>

- Hill, Jeffrey E., Grzywacz, Joseph G., Allen, Sarah, Blanchard, Victoria L., Matz-Costa, Christina, Shulkin, Sandee et al. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163. Routledge. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
- Hinds, Pamela J. & Mortensen, Mark. (2005). Understanding Conflict in Geographically Distributed Teams: The Moderating Effects of Shared Identity, Shared Context, and Spontaneous Communication. *Organization Science*, 16(3), 290–307. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0122>
- ter Hoeven, Claartje L. & van Zoonen, Ward. (2015). Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237–255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>
- Höge, Thomas & Hornung, Severin. (2015). Perceived flexibility requirements: Exploring mediating mechanisms in positive and negative effects on worker well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 407–430. <https://doi.org/10.1177/0143831X13511274>
- Huml, Matt R., Taylor, Elizabeth A. & Dixon, Marlene A. (2021). From engaged worker to workaholic: a mediated model of athletic department employees. *European Sport Management Quarterly*, 21(4), 583–604. <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1765404>
- Hynes, Jennifer & Koç, Hasan. (2024). Employee Cognitive Workaholism and Emotional Exhaustion in a Digital Workplace: What Is the Role of Organisations? *Humanistic Management Journal*, 9(1), 95–114. <https://doi.org/10.1007/s41463-023-00164-6>
- Janneck, Monique, Dettmers, Jan & Hoppe, Annekatrin. (2019). Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitskompetenz bei Beschäftigten mit flexiblen Arbeitsbedingungen fördern: Eine Online-Intervention. In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen* (S. 349–364). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7_23
- Jeurissen, Ton & and Nyklíček, Ivan. (2001). Testing the Vitamin Model of job stress in Dutch health care workers. *Work & Stress*, 15(3), 254–264. Routledge. <https://doi.org/10.1080/02678370110066607>
- Joyce, Kerry, Pabayo, Roman, Critchley, Julia A. & Bambra, Clare. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (2), 1–95.

<https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>

- Karasek, Robert A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kelliher, Clare & Anderson, Deirdre. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419–431. <https://doi.org/10.1080/09585190801895502>
- Kingma, Sytze. (2019). New ways of working (NWW): work space and cultural change in virtualizing organizations. *Culture and Organization*, 25(5), 383–406. Routledge. <https://doi.org/10.1080/14759551.2018.1427747>
- Kossek, Ellen Ernst, Ruderman, Marian N., Braddy, Phillip W. & Hannum, Kelly M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kossek, Ellen Ernst & Thompson, Rebecca J. (2016). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives to close the research-practice implementation gap (Oxford library of psychology). *The Oxford handbook of work and family* (S. 255–270). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Kotera, Yasuhiro & Correa Vione, Katia. (2020). Psychological Impacts of the New Ways of Working (NWW): A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5080–5093. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145080>
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 191–202). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9_20
- Krause, Andreas, Baeriswyl, Sophie, Berset, Martial, Deci, Nicole, Dettmers, Jan, Dorsemagen, Cosima et al. (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie*, 17, 49–59.
- Krishnan, Chitra, Singh, Shailender & Baba, Mubashir Majid. (2024). Effect of work from home and employee mental health through mediating role of workaholism and work-family balance. *International Journal of Social Psychiatry*, 70(1), 144–156.

- Kubicek, Bettina, Baumgartner, Vera, Prem, Roman, Sonnentag, Sabine & Korunka, Christian. (2022). Less detachment but more cognitive flexibility? A diary study on outcomes of cognitive demands of flexible work. *International Journal of Stress Management*, 29(1), 75–87. <https://doi.org/10.1037/str0000239>
- Kubicek, Bettina, Korunka, Christian & Tement, Sara. (2014). Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International Journal of Nursing Studies*, 51(12), 1644–1653. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.05.005>
- Kubicek, Bettina, Paškvan, Matea & Bunner, Johanna. (2017). The Bright and Dark Sides of Job Autonomy. In Christian Korunka & Bettina Kubicek (Hrsg.), *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice* (S. 45–63). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_4
- Kubicek, Bettina, Paškvan, Matea & Korunka, Christian. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Kubicek, Bettina, Prem, Roman, Baumgartner, Vera, Uhlig, Lars, Hodzic, Sabina & Korunka, Christian. (2021). Cognitive Demands of Flexible Work. In Christian Korunka (Hrsg.), *Flexible Working Practices and Approaches: Psychological and Social Implications* (S. 19–37). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_2
- Kuvaas, Bård. (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31(1), 39–56. <https://doi.org/10.1108/01425450910916814>
- Lepine, Jeffery A., Podsakoff, Nathan P. & Lepine, Marcie A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Mache, Stefanie, Servaty, Ricarda & Harth, Volker. (2020). Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00258-z>
- Malinowska, Diana, Tokarz, Aleksandra & Wardzichowska, Anna. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and

- controlled work motivation. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(4), 445–458. Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra Jerzego Nofera w Łodzi. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01197>
- Mallett, Clifford, Kawabata, Masato, Newcombe, Peter, Otero-Forero, Andrés & Jackson, Susan. (2007). Sport motivation scale-6 (SMS-6): A revised six-factor sport motivation scale (Advances in Self-Determination Theory Research in Sport and Exercise). *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5), 600–614. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.12.005>
- Mann, Sandi & Holdsworth, Lynn. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196–211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- Mazmanian, Melissa, Orlikowski, Wanda J. & Yates, JoAnne. (2013). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Mazzetti, Greta, Robledo, Enrique, Vignoli, Michela, Topa, Gabriela, Guglielmi, Dina & Schaufeli, Wilmar B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- McMillan, Lynley H. W., O'Driscoll, Michael P. & Burke, Ronald J. (2003). Workaholism: A Review of Theory, Research, and Future Directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2003* (18. Auflage, S. 167–189). New York: Wiley. <https://doi.org/10.1002/0470013346.ch5>
- Medik, Vivienne Laurence & Stettina, Christoph Johann. (2014). Towards responsible workplace innovation: The rise of NWW in public knowledge organizations and their impact on governance. *2014 International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE)* (S. 1–9). Gehalten auf der 2014 International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE), Bergamo, Italy. <https://doi.org/10.1109/ICE.2014.6871538>
- Messenger, Jon C. & Gschwind, Lutz. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Meyer, Edo, Schöllbauer, Julia & Korunka, Christian. (2021). Research Perspectives from Job Control to Flexibility: Historical Outline, Depiction of Risks, and Implications for Future Research. In Christian Korunka (Hrsg.), *Flexible Working Practices and Approaches: Psychological and Social Implications* (S. 1–17). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_1

- Meyer, Sophie-Charlotte & Hünefeld, Lena. (2018). Challenging Cognitive Demands at Work, Related Working Conditions, and Employee Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12), 98–111. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122911>
- Michel, Jesse S., Kotrba, Lindsey M., Mitchelson, Jacqueline K., Clark, Malissa A. & Baltes, Boris B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Molino, Monica, Bakker, Arnold B. & Ghislieri, Chiara. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400–414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>
- Morgeson, Frederick P. & Humphrey, Stephen E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morkevičiūtė, Modesta & Endriulaitienė, Auksė. (2021a). Ryšys tarp asmenybinių veiksnių ir darboholizmo: nuotolinio darbo reikšmė COVID-19 pandemijos metu. [The link between personal factors and workaholism: The role of remote working during the COVID-19 pandemic.]. *Psichologija*, 64, 12–22. Lithuania: Vilnius University. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2021.37>
- Morkevičiūtė, Modesta & Endriulaitienė, Auksė. (2021b). Motivational Background of Workaholism: A Systematic Review. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, (86), 51–63.
- Mühl, Arabella, Schöllbauer, Julia, Straus, Eva & Korunka, Christian. (2025). Threatening relatedness while boosting social interactions: the inconsistent effect of daily task ambiguity on daily relatedness satisfaction among remote workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 36(1), 56–79. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2439264>
- Nahrgang, Jennifer D., Morgeson, Frederick P. & Hofmann, David A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Naqshbandi, M. Muzamil, Kabir, Ibrahim, Ishak, Nurul Amirah & Islam, Md Zahidul. (2023). The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace. *The Learning Organization*, 31(1), 5–26. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0097>
- Ng, Thomas W. H. & Feldman, Daniel C. (2015). The Moderating Effects of Age in the

- Relationships of Job Autonomy to Work Outcomes. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 64–78. <https://doi.org/10.1093/workar/wau003>
- Nie, Youyan, Chua, Bee Leng, Yeung, Alexander Seeshing, Ryan, Richard M. & Chan, Wai Yen. (2015). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal of Psychology*, 50(4), 245–255. <https://doi.org/10.1002/ijop.12110>
- Nijp, Hylco H., Beckers, Debby G. J., van de Voorde, Karina, Geurts, Sabine A. E. & Kompier, Michiel A. J. (2016). Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes. *Chronobiology International*, 33(6), 604–618. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.3109/07420528.2016.1167731>
- Oates, Wayne. (1972). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. Nashville und New York: Abingdon Press. Verfügbar unter: http://archive.org/details/confessionsofwor0000oate_z4e7
- Olafsen, Anja Hagen & Bentzen, Marte. (2020). Benefits of Psychological Detachment From Work: Does Autonomous Work Motivation Play a Role? *Frontiers in Psychology*, 11, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00824>
- Orhan, Mehmet A., Castellano, Sylvaine, Khelladi, Insaf, Marinelli, Luca & Monge, Filippo. (2021). Technology distraction at work. Impacts on self-regulation and work engagement. *Journal of Business Research*, 126, 341–349. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.048>
- Park, Rhokeun & Searcy, Deborah. (2012). Job Autonomy as a Predictor of Mental Well-Being: The Moderating Role of Quality-Competitive Environment. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 305–316. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9244-3>
- Parker, Sharon K. (2017). Work Design Growth Model: How Work Characteristics Promote Learning and Development. *Autonomous Learning in the Workplace* (S. 137–161). Routledge.
- Paškvan, Matea & Kubicek, Bettina. (2017). The Intensification of Work. In Christian Korunka & Bettina Kubicek (Hrsg.), *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice* (S. 25–43). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_3
- Pearson, David, Henryks, Joanna, Trott, Alex, Jones, Philip, Parker, Gavin, Dumaresq, David et al. (2011). Local food: Understanding consumer motivations in innovative retail formats. *British Food Journal*, 113, 886–899.

<https://doi.org/10.1108/00070701111148414>

- Peters, Pascale, Kraan, Karolus & Echtelt, Patricia van. (2013). Floreren onder condities van Het Nieuwe Werken: minder burnout, meer toewijding? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 304–321. <https://doi.org/10.5117/2013.029.003.304>
- Poethke, Ute, Klasmeier, Kai Niclas, Diebig, Mathias, Hartmann, Nele & Rowold, Jens. (2019). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung zentraler Merkmale der Arbeit 4.0. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 129–151.
- Pradipta, Hana Angelia & Martdianty, Fanny. (2023). Effect of Flexible Working Arrangement on Employee Performance: Mediating Role of Work Engagement and Supervisor Support in Indonesia Digital Startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) E-Journal*, 9(2), 512–522. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>
- Prem, Roman, Kubicek, Bettina, Uhlig, Lars, Baumgartner, Vera & Korunka, Christian. (2021). Development and Initial Validation of a Scale to Measure Cognitive Demands of Flexible Work. *Frontiers in Psychology*, 12, 679471. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.679471>
- Rau, Renate & Göllner, Melanie. (2019). Erreichbarkeit gestalten, oder doch besser die Arbeit? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 63(1), 1–14. Hogrefe Verlag. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000284>
- Rexroth, Miriam, Feldmann, Elisa, Peters, Anna & Sonntag, Karlheinz. (2016). Learning How to Manage the Boundaries Between Life Domains. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 60(3), 117–129. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000197>
- Richer, Sylvie F., Blanchard, Cealine & Vallerand, Robert J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089–2113. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x>
- Robinson, Bryan E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88(1), 199–210. <https://doi.org/10.2466/PMS.88.1.199-210>
- Roussillon Soyer, Claude, Balkin, David B. & Fall, Amar. (2022). Unpacking the effect of autonomous motivation on workplace performance: Engagement and distributive justice matter! *European Management Review*, 19(1), 138–153. <https://doi.org/10.1111/emre.12476>
- Rucker, Derek D., Preacher, Kristopher J., Tormala, Zakary L. & Petty, Richard E. (2011). Mediation Analysis in Social Psychology: Current Practices and New Recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359–371. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00355.x>

- Rudolph, Cort W. & Baltes, Boris B. (2017). Age and health jointly moderate the influence of flexible work arrangements on work engagement: Evidence from two empirical studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 40–58. <https://doi.org/10.1037/a0040147>
- Rump, Jutta & Eilers, Silke (Hrsg.). (2017). *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0: Innovationen in HR* (IBE-Reihe). Berlin, Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-49746-3>
- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2022). Self-Determination Theory. In Filomena Maggino (Hrsg.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (S. 1–7). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2
- Sardeshmukh, Shruti R., Sharma, Dheeraj & Golden, Timothy D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. (2004b). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual* (1.1.). Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, Wilmar B., Salanova, Marisa, González-romá, Vicente & Bakker, Arnold B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, Wilmar B., Shimazu, Akihito & Taris, Toon W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, Wilmar B. & Taris, Toon W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In Georg F. Bauer & Oliver Hämmig (Hrsg.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (S. 43–68). Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, Wilmar B., Taris, Toon W. & Bakker, Aarnold B. (2008). It takes two to tango:

- Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203–226.
- Schaufeli, Wilmar B., Taris, Toon W. & Van Rhenen, Willem. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schermuly, Carsten C. & Koch, Jan. (2019). New Work und psychische Gesundheit. In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen* (S. 127–139). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7_9
- Schermuly, Carsten C., Rinne, Carla, Wilsker, Fried & Meifert, Matthias. (2024). *New Work-Barometer 2024*. Heidelberg: SRH University of Applied Sciences.
- Schöllbauer, Julia, Hartner-Tiefenthaler, Martina & Kelliher, Clare. (2021). ICT-Enabled Work Extension and Its Consequences: A Paradoxical Situation Between High Performance and Low Wellbeing. In Christian Korunka (Hrsg.), *Flexible Working Practices and Approaches: Psychological and Social Implications* (S. 149–165). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_8
- Scholten, Judith. (2018). Personalentwicklungsmaßnahmen 4.0. In Harald R. Fortmann & Barbara Kolocek (Hrsg.), *Arbeitswelt der Zukunft: Trends – Arbeitsraum – Menschen – Kompetenzen* (S. 397–420). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20969-8_26
- Schooper, Yvonne-Gabriele, Wald, Andreas, Ingason, Helgi Thor & Fridgeirsson, Thordur Vikingur. (2018). Projectification in Western economies: A comparative study of Germany, Norway and Iceland (Festschrift for Professor J. Rodney Turner). *International Journal of Project Management*, 36(1), 71–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.07.008>
- Shimazu, Akihito & Schaufeli, Wilmar B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Siegrist, Johannes. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Slemp, Gavin R., Kern, Margaret L., Patrick, Kent J. & Ryan, Richard M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and*

- Emotion*, 42(5), 706–724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Soltermann, Alain & Weichbrodt, Johann. (2025). *FlexWork Trendstudie. New Work und mobiles Arbeiten in der Schweiz 2024*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. <https://doi.org/https://doi.org/10.26041/fhnw-11786>
- Sonnentag, Sabine & Krueger, Undine. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197–217. <https://doi.org/10.1080/13594320500513939>
- Spence, Janet T. & Robbins, Ann S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Spiegelhaere, Stan De, Gyes, Guy Van & Hootegeem, Geert Van. (2016). Not All Autonomy is the Same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(4), 515–527. <https://doi.org/10.1002/hfm.20666>
- Spieler, Ines, Scheibe, Susanne, Stamov-Roßnagel, Christian & Kappas, Arvid. (2017). Help or hindrance? Day-level relationships between flextime use, work–nonwork boundaries, and affective well-being. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 67–87. <https://doi.org/10.1037/apl0000153>
- Stegmann, Sebastian, Dick, Rolf van, Ullrich, Johannes, Charalambous, Julie, Menzel, Birgit, Egold, Nikolai et al. (2010). Der Work Design Questionnaire. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 54(1), 1–28. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000002>
- Taris, Toon W., van Beek, Ilona & Schaufeli, Wilmar B. (2020). The Motivational Make-Up of Workaholism and Work Engagement: A Longitudinal Study on Need Satisfaction, Motivation, and Heavy Work Investment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–17. Frontiers. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01419>
- Taris, Toon W. & Schaufeli, Wilmar B. (2015). The Job Demands-Resources Model. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health* (S. 155–180). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118979013.ch8>
- Taris, Toon W., Schaufeli, Wilmar B. & Shimazu, Akihito. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (S. 39–53). New York, NY, US: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Ter Hoeven, Claartje L., van Zoonen, Ward & Fonner, Kathryn L. (2016). The practical

- paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement. *Communication Monographs*, 83(2), 239–263. NCA Website. <https://doi.org/10.1080/03637751.2015.1133920>
- Thörel, Eberhard, Pauls, Nina & Göritz, Anja S. (2020). Antezedenzen und Wirkmechanismen arbeitsbezogener Erweiterter erreichbarkeit—Wenn die Arbeitszeit nicht ausreicht. [Antecedents and effect mechanisms of work-related extended availability—When there is not enough time at work.]. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51(1), 37–47. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00496-z>
- Timms, Carolyn, Brough, Paula, O’Driscoll, Michael, Kalliath, Thomas, Siu, Oi Ling, Sit, Cindy et al. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83–103. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12030>
- Trépanier, Sarah-Geneviève, Fernet, Claude & Austin, Stéphanie. (2013). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation and Emotion*, 37(1), 93–105. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9290-9>
- Uhlig, Lars, Korunka, Christian, Prem, Roman & Kubicek, Bettina. (2023). A two-wave study on the effects of cognitive demands of flexible work on cognitive flexibility, work engagement and fatigue. *Applied Psychology*, 72(2), 625–646. <https://doi.org/10.1111/apps.12392>
- Van de Ven, Bart, Vlerick, Peter & de Jonge, Jan. (2008). The interplay of job demands, job resources and cognitive outcomes in informatics. *Stress and Health*, 24(5), 375–382. <https://doi.org/10.1002/smi.1192>
- Van den Broeck, Anja, De Cuyper, Nele, De Witte, Hans & Vansteenkiste, Maarten. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van den Broeck, Anja, Elst, Tinne Vander, Baillien, Elfi, Sercu, Maarten, Schouteden, Martijn, De Witte, Hans et al. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369–376. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Van den Broeck, Anja, Van Ruysseveldt, Joris, Smulders, Peter & De Witte, Hans. (2011). Does an intrinsic work value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job Demands–Resources Model. *European*

- Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 581–609.
<https://doi.org/10.1080/13594321003669053>
- Van Steenbergen, Elianne F., van der Ven, Cilia, Peeters, Maria C. W. & Taris, Toon W. (2018). Transitioning Towards New Ways of Working: Do Job Demands, Job Resources, Burnout, and Engagement Change? *Psychological Reports*, 121(4), 736–766. <https://doi.org/10.1177/0033294117740134>
- Virick, Meghna, DaSilva, Nancy & Arrington, Kristi. (2010). Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations*, 63(1), 137–154. US: Sage Publications. <https://doi.org/10.1177/0018726709349198>
- Warr, Peter. (1987). *Work, unemployment, and mental health* (Work, unemployment, and mental health). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Weideman, Marcel & Hofmeyr, Karl B. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: an exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1209>
- Wessels, Christina, Schippers, Michaéla C., Stegmann, Sebastian, Bakker, Arnold B., van Baalen, Peter J. & Proper, Karin I. (2019). Fostering Flexibility in the New World of Work: A Model of Time-Spatial Job Crafting. *Frontiers in Psychology*, 10. Frontiers. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00505>
- Wielenga-Meijer, Ety G. A., Taris, Toon W., Kompier, Michiel a. J. & Wigboldus, Daniël H. J. (2010). From task characteristics to learning: A systematic review. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 363–375. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00768.x>
- Wong, Cheryl Dhewina & Jonathan, Victoria. (2024). The Mediating Role of Proactive Personality in the Relationship between New Ways of Working (NWOW) and Work Engagement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(10), 179–193.
- Xanthopoulou, Despoina, Bakker, Arnold B., Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xanthopoulou, Despoina, Bakker, Arnold B., Dollard, Maureen F., Demerouti, Evangelia, Schaufeli, Wilmar B., Taris, Toon W. et al. (2007). When do job demands particularly predict burnout? *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766–786. <https://doi.org/10.1108/02683940710837714>
- Xu, Chengwei. (2022). Work Motivation in the Public Service: A Scale Development

Based on the Self-Determination Theory. *SAGE Open*, 12(2), 1–13. SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/21582440221091263>

Yokoyama, Kazuhito, Nakata, Akinori, Kannari, Yuto, Nickel, Frank, Deci, Nicole, Krause, Andreas et al. (2022). Burnout and poor perceived health in flexible working time in Japanese employees: the role of self-endangering behavior in relation to workaholism, work engagement, and job stressors. *Industrial health*, 60(4), 295–306. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0063>

Zhou, Enxi. (2020). The “Too-Much-of-a-Good-Thing” Effect of Job Autonomy and Its Explanation Mechanism. *Psychology*, 11(2), 299–313. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.112019>

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Job Demands-Ressources Model nach Bakker und Demerouti (2007, S. 313).....	26
<i>Abbildung 2.</i> Das Self-Determination Kontinuum nach Ryan und Deci (2000, S. 72) ..	40
<i>Abbildung 3.</i> Forschungsmodell zum Zusammenhang von Job Autonomie auf Work Engagement via dem Mediator autonome Motivation.	48
<i>Abbildung 4.</i> Forschungsmodell zum Zusammenhang von kognitive Anforderungen auf Workaholism via dem Mediator kontrollierte Motivation.	49
<i>Abbildung 5.</i> Mediationsanalyse zum Zusammenhang von Job Autonomie auf Work Engagement via dem Mediator autonome Motivation	64
<i>Abbildung 6.</i> Mediationsanalyse zum Zusammenhang von kognitive Anforderungen auf Workaholism via dem Mediator kontrollierte Motivation	66

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Work Engagement sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala Work Engagement	55
Tabelle 2: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Workaholism sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala Workaholism	56
Tabelle 3: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Job Autonomie sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala Job Autonomie	57
Tabelle 4: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu kognitive Anforderungen sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala kognitive Anforderungen	58
Tabelle 5: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zur kontrollierten Motivation sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala kontrollierte Motivation	59
Tabelle 6: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zur autonomen Motivation sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala autonome Motivation	60

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

ich freue mich über Ihr Interesse, an dieser Studie teilzunehmen!

Im Rahmen meiner Masterarbeit an der Ferdinand Porsche FernFH im Studiengang Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie beschäftige ich mich mit den psychologischen Auswirkungen von "New Work" Arbeitspraktiken.

Die Beantwortung des Fragebogens nimmt ungefähr 10 bis 15 Minuten in Anspruch. Ich bitte Sie um ehrliche Beantwortung der Fragen, wobei es keine „richtige“ oder „falsche“ Antwort gibt. Nur Ihre persönliche Meinung zählt! Für die Beantwortung der Fragen entscheiden Sie bitte möglichst spontan. Es ist wichtig, dass Sie nicht lange über die Aussagen nachdenken, damit Ihre unmittelbare Einschätzung zum Tragen kommt. Bitte kreuzen Sie immer eine Antwort an, auch wenn Sie bei der Einschätzung etwas unsicher sind.

Bei Fragen zu meiner Studie können Sie mich gerne per E-Mail kontaktieren.
Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme.

Mit freundlichen Grüßen,
Mario Molik
(mario.molik@mail.fernfh.ac.at)

Die Richtlinien guter ethischer Forschung sehen vor, dass sich die Teilnehmer:innen an empirischen Studien explizit und nachvollziehbar mit der Teilnahme einverstanden erklären.

Freiwilligkeit: Ihre Teilnahme an dieser Untersuchung ist freiwillig. Es steht Ihnen zu jedem Zeitpunkt dieser Studie frei, Ihre Teilnahme abubrechen, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen.

Anonymität: Ihre Daten sind selbstverständlich vertraulich, werden nur in anonymisierter Form ausgewertet und nicht an Dritte weitergegeben. Demographische Angaben wie Alter oder Geschlecht lassen keinen eindeutigen Schluss auf Ihre Person zu.

Einverständniserklärung DSGVO: „*Ich bin damit einverstanden, dass der Studierende, die Masterarbeitsbetreuerin, sowie Mitarbeitende der Ferdinand Porsche FERNFH die im Zuge dieser Studie angeführten Daten zu Forschungszwecken speichern und in aggregierter Form verarbeiten dürfen, sodass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind. Ich stimme der [Datenschutzerklärung der FERNFH](#) zu, welche auf der DSGVO basiert. Die Daten werden zu jeder Zeit vertraulich behandelt. Diese Einwilligungserklärung erfolgt auf freiwilliger Basis.*“

Hiermit bestätige ich, dass ich die Einverständniserklärung gelesen und verstanden habe.

- Ja
- Nein (nicht an der Studie teilnehmen)

4. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen so, wie sie für Sie im Allgemeinen zutreffen, d.h. so, wie Sie an einem typischen Arbeitstag vorliegen.

Die Fragen sind als Aussagen formuliert. Bitte geben Sie auf der 7-stufigen Antwortskala an, inwiefern Sie den Aussagen für Ihren Arbeitsplatz im Allgemeinen zustimmen können.

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Neutral	Stimme eher zu	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
---------------------------------	--------------------	----------------------------	---------	-------------------	--------------	-------------------------------

Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.

Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen.

Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.

Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.

Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.

Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.

Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum.

Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.

Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.

weil es mir persönlich etwas bedeutet, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.

weil ich es persönlich wichtig finde, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.

weil die Arbeit, die ich leiste, interessant ist.

weil ich riskiere, meine Arbeit zu verlieren, wenn ich mich nicht genug anstrenge.

weil andere mich dann stärker respektieren (z.B. Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Familie, Kundinnen und Kunden).

um zu vermeiden, dass ich von anderen kritisiert werde (z.B. Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Familie, Kundinnen und Kunden).

weil ich mich sonst dafür schämen würde.

weil ich mir beweisen muss, dass ich es kann.

um von anderen Anerkennung zu erhalten (z.B. von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Familie, Kundinnen und Kunden).

weil ich mich sonst schlecht fühlen würde.

weil andere mich nur dann finanziell belohnen, wenn ich mich anstrenge (z.B. Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber, Vorgesetzte).

7. Im Folgenden geht es um die Beschreibung Ihrer beruflichen Tätigkeit. Falls Sie mehreren Berufstätigkeiten nachgehen, beurteilen Sie bitte nur eine Tätigkeit. Bitte geben Sie an, inwieweit die Aussagen zutreffen.

Mir ist es wichtig, dass ich Änderungsvorschläge zu Betriebsabläufen, Produkten etc. in meiner Organisation einbringen kann.

8. Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- divers
- keine Angabe

9. Wie alt sind Sie?

Ich bin Jahre

10. Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

- Kein Schulabschluss
- Pflichtschule
- Lehre
- berufsbildende Schule ohne Matura
- Matura
- Universität/Fachhochschule

11. Welche der folgenden Kategorien beschreibt Ihren Beschäftigungsstatus am besten?

- Vollzeitbeschäftigt
- Teilzeitbeschäftigt
- In Ausbildung (Schule, Studium, Lehre, etc.)
- Karenz
- Pensioniert
- Arbeitslos
- Sonstiges und zwar:

12. Wie hoch ist ungefähr Ihr monatliches Nettoeinkommen?

Gemeint ist der Betrag, der sich aus allen Einkünften zusammensetzt und nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungen übrig bleibt.

13. Möchten Sie zu dieser Befragung oder zum besseren Verständnis Ihrer Antworten noch etwas anmerken oder mitteilen?

Ist Ihnen während der Teilnahme an dieser Befragung etwas positiv oder negativ aufgefallen? Waren die Fragen an einer Stelle nicht klar oder war Ihnen die Beantwortung unangenehm? Bitte schreiben Sie kurz ein paar Stichworte dazu.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Befragung!

Wenn Sie Interesse an den Ergebnissen dieser Studie haben, können Sie mir im Juni 2025 eine Nachricht via E-Mail zukommen lassen. Ich schicke Ihnen gerne die finalen Ergebnisse zu!

Mit freundlichen Grüßen,

Mario Molik

mario.molik@mail.fernfh.ac.at

Letzte Seite

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Löse den folgenden Survey Code unter <https://www.surveycircle.com> ein und erhalte durch SurveyCircle kostenlos Teilnehmer für deine Studie: [YSLV-XL11-DF2S-1Q3U](https://www.surveycircle.com/survey/YSLV-XL11-DF2S-1Q3U)

Mario Molik, Ferdinand Porsche FernFH – 2025

Codebuch

Bereichskürzel:

DS = Datenschutz
 AK = Ausschlusskriterium
 WE = Work Engagement
 WH = Workaholism
 JA = Job Autonomie
 KA = Kognitive Anforderungen
 MO = Motivation (kontrolliert und autonom)
 NH = New Work
 SD = Soziodemografische Merkmale
 AN = Anmerkungen

Code	Bezeichnung/Frage	Antwortformat
DS	Die Richtlinien guter ethischer Forschung sehen vor, dass sich die Teilnehmer:innen an empirischen Studien explizit und nachvollziehbar mit der Teilnahme einverstanden erklären.	
DS	Hiermit bestätige ich, dass ich die Einverständniserklärung gelesen und verstanden habe.	1 = Ja 2 = Nein (nicht an der Studie teilnehmen)
M	Der Begriff „New Work“ bezeichnet einen Sammelbegriff für moderne Arbeitskonzepte, welche durch Flexibilität, Selbstbestimmung der Mitarbeitenden und neuen Technologien gekennzeichnet ist. Diese Veränderungen sollen die Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten erhöhen und gleichzeitig den Herausforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt gerecht werden. Unter New Work verstehen wir Aspekte wie flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit von Homeoffice/Telearbeit und eine höhere Autonomie bei der Gestaltung der Arbeitsaufgaben.	
AK01	Arbeiten Sie derzeit oder haben Sie in der Vergangenheit unter New Work Arbeitsbedingungen gearbeitet? (z. B. flexible Arbeitszeiten, Homeoffice/Telearbeit, hohe Autonomie bei der Gestaltung der Arbeitsaufgaben, Zielvereinbarungen)?	1 = Ja 2 = Nein (nicht an der Studie teilnehmen)
WE	In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.	
WE01	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie	1 = nie 2 = fast nie

		3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE02	Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE03	Während ich arbeite, vergeht die Zeit wie im Fluge	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE04	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE05	Ich bin von meiner Arbeit begeistert	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE06	Während ich arbeite, vergesse ich alles um mich herum	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE07	Meine Arbeit inspiriert mich	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE08	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE09	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite	1 = nie 2 = fast nie

		3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE10	Ich bin stolz auf meine Arbeit	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE11	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE12	Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dran bleiben	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE13	Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE14	Meine Arbeit reißt mich mit	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE15	Bei meiner Arbeit bin ich geistig sehr widerstandsfähig	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE16	Ich kann mich nur schwer von meiner Arbeit lösen	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WE17	Bei meiner Arbeit halte ich immer durch, auch wenn es mal nicht so gut läuft	1 = nie 2 = fast nie

		3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WH	In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.	
WH01	Es kommt vor, dass ich in Eile bin und mich in einem Wettlauf mit der Zeit befinde	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WH02	Es kommt vor, dass ich weiter arbeite nachdem meine Kolleginnen und Kollegen Feierabend gemacht haben.	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WH03	Es ist wichtig für mich hart zu arbeiten, auch wenn mir das, was ich tue, keinen Spaß macht.	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WH04	Ich bin stets beschäftigt und habe mehrere Eisen im Feuer.	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WH05	Ich spüre, dass mich etwas in mir dazu antreibt hart zu arbeiten.	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WH06	Ich verbringe mehr Zeit mit der Arbeit als mit Freunden, Hobbies oder Freizeitaktivitäten.	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WH07	Ich fühle mich verpflichtet, hart zu arbeiten, auch wenn es keinen Spaß bringt.	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig

		6 = sehr häufig 7 = immer
WH08	Es kommt vor, dass ich zwei oder drei Dinge gleichzeitig tue, wie Essen, eine Notiz schreiben, Telefonieren.	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WH10	Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich mir frei nehme.	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
WH10	Es fällt mir schwer zu entspannen, wenn ich nicht arbeite.	1 = nie 2 = fast nie 3 = ab und zu 4 = regelmäßig 5 = häufig 6 = sehr häufig 7 = immer
JA	Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen so, wie sie für Sie im Allgemeinen zutreffen, d.h. so, wie Sie an einem typischen Arbeitstag vorliegen. Die Fragen sind als Aussagen formuliert. Bitte geben Sie auf der 7-stufigen Antwortskala an, inwiefern Sie den Aussagen für Ihren Arbeitsplatz im Allgemeinen zustimmen können.	
JA01	Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
JA02	Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
JA03	Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu

JA04	Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
JA05	Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
JA06	Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
JA07	Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
JA08	Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
JA09	Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA	Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen so, wie sie für Sie im Allgemeinen zutreffen, d.h. so, wie Sie an einem typischen Arbeitstag vorliegen. Die Fragen sind als Aussagen formuliert. Bitte geben Sie auf der 7-stufigen Antwortskala an, inwiefern Sie den Aussagen für Ihren Arbeitsplatz im Allgemeinen zustimmen können.	
KA01	Meine Arbeit erfordert, dass ich die einzelnen Arbeitsschritte selbst definiere.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral

		5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA02	Meine Arbeit erfordert, dass ich die Reihenfolge meiner Arbeitsschritte selbstständig festlege.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA03	Meine Arbeit erfordert, dass ich den Fortschritt meiner Arbeit selbstständig überwache.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA04	Aufgrund meiner flexiblen Zeiteinteilung muss ich selbst festlegen, wann ich meinen Arbeitstag anfangen, unterbrechen und beenden.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA05	Aufgrund meiner flexiblen Zeiteinteilung muss ich selbst entscheiden, wie lange ich an welchen Wochentagen arbeite.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA06	Aufgrund meiner flexiblen Zeiteinteilung muss ich selbst darauf achten, Zeit für Pausen einzuplanen.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA07	Ich muss bei meiner Arbeit planen, wo ich welche Tätigkeiten ausführe, da ich nicht an jedem Ort dieselben Arbeitsmaterialien zur Verfügung habe.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA08	Ich muss bei meiner Arbeit planen, wo ich welche Tätigkeiten ausführe, da nicht an jedem Ort konzentriertes Arbeiten möglich ist.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA09	Ich muss bei meiner Arbeit planen, wo ich welche Tätigkeiten ausführe, da ich manche Tätigkeiten an bestimmten Orten besser erledigen kann.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral

		5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA10	Meine Arbeit erfordert, dass ich mich häufig mit anderen Personen inhaltlich abstimme.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA11	Meine Arbeit erfordert, dass ich mich häufig mit anderen Personen zeitlich koordiniere.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
KA12	Meine Arbeit erfordert, dass ich mich häufig mit anderen Personen auf ein gemeinsames Vorgehen einige.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO	<p>Es gibt verschiedene Gründe dafür, sich anzustrengen und gute Arbeit zu leisten. Warum strengen Sie sich bei Ihrer Arbeit an? Bitte kreuzen Sie für jeden der Gründe an, wie sehr Sie der jeweiligen Aussage zustimmen.</p> <p>Ich strenge mich bei der Arbeit an, (...)</p>	
MO01	um von anderen Anerkennung zu erhalten (z.B. von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Familie, Kundinnen und Kunden).	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO02	weil andere mich dann stärker respektieren (z.B. Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Familie, Kundinnen und Kunden).	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO03	um zu vermeiden, dass ich von anderen kritisiert werde (z.B. Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Familie, Kundinnen und Kunden).	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO04	weil andere mich nur dann finanziell belohnen, wenn ich mich anstrenge (z.B.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu

	Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO05	weil andere mir größere Job-Sicherheit bieten, wenn ich mich genug anstrenge (z.B. Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO06	weil ich riskiere, meine Arbeit zu verlieren, wenn ich mich nicht genug anstrenge.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO07	weil ich mir beweisen muss, dass ich es kann.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO08	weil ich dann stolz auf mich bin.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO09	weil ich mich sonst dafür schämen würde.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO10	weil ich mich sonst schlecht fühlen würde.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO11	weil ich es persönlich wichtig finde, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO12	weil es meinen Wertvorstellungen entspricht, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu

		4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO13	weil es mir persönlich etwas bedeutet, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO14	weil ich Spaß an meiner Arbeit habe.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO15	weil das, was ich bei meiner Arbeit mache, spannend ist.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
MO16	weil die Arbeit, die ich leiste, interessant ist.	1 = Stimme überhaupt nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme eher nicht zu 4 = Neutral 5 = Stimme eher zu 6 = Stimme zu 7 = Stimme voll und ganz zu
NW	Im Folgenden geht es um die Beschreibung Ihrer beruflichen Tätigkeit. Falls Sie mehreren Berufstätigkeiten nachgehen, beurteilen Sie bitte nur eine Tätigkeit. Bitte geben Sie an, inwieweit die Aussagen zutreffen.	
NW01	Zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben bin ich abhängig von digitalen Medien (z. B. Internet, Email).	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW02	Ich nutze bereitgestelltes technisches Equipment (z.B. Smartphone, Laptop, Computer) zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW03	Ich nutze während der Arbeit häufig Informationstechnik (z. B. spezifische Software).	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch

		5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW04	Ich nutze im Arbeitsalltag Informationstechnik, die eine spezifische Schulung erfordert.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW05	Ohne die Nutzung von Informationstechnik (z. B. Internet, Software) wäre die Ausübung meiner Tätigkeit unmöglich.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW06	Ich kann mir meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW07	Ich arbeite regelmäßig im Homeoffice.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW08	Ich beantworte berufliche Emails auch außerhalb des Büros (z. B. Zuhause, im Zug).	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW09	Von meiner Arbeitgeberin bzw. meinem Arbeitgeber wird kein fester Beginn meines Arbeitstages festgelegt (z. B. durch Gleitzeit).	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW10	Ich arbeite während meiner regulären Arbeitszeit regelmäßig außerhalb des Büros (z. B. Zuhause, im Zug).	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW11	Ich bin im Urlaub jederzeit für meine Kolleginnen und Kollegen sowie für meine Führungskraft erreichbar.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch

		5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW12	Ich bin bei Krankheit jederzeit für meine Kolleginnen und Kollegen sowie für meine Führungskraft erreichbar.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW13	Ich nehme berufliche Telefonanrufe außerhalb der regulären Arbeitszeit entgegen.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW14	Mich stört es nicht während des Urlaubs mit beruflichen Anfragen kontaktiert zu werden.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW15	Es ist in Ordnung aus dem Urlaub heraus aktiv zu werden, um ein akutes, berufliches Problem zu lösen.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW16	Meine Arbeitgeberin bzw. mein Arbeitgeber bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit an Unternehmensentscheidungen mitzuwirken (z. B. Verbesserungsvorschläge für Prozesse einreichen).	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW17	Mir ist es wichtig, dass ich Änderungsvorschläge zu Betriebsabläufen, Produkten etc. in meiner Organisation einbringen kann.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW18	Meine Änderungsvorschläge werden in meiner Organisation berücksichtigt.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW19	In meiner Organisation werden Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden belohnt (z. B. durch Prämien, Preise, Auszeichnungen).	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch

		5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW20	Ich kann durch das Einbringen meiner Ideen die Entwicklung meiner Organisation mitbestimmen.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW21	Ich empfinde meine Arbeit als wichtig.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW22	Ich schätze meine Arbeit als bedeutsame Tätigkeit innerhalb meiner Organisation ein.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW23	Ich empfinde meine Arbeit als sinnvoll.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW24	Es ist mir wichtig, dass ich eine sinnvolle Tätigkeit in meiner Organisation ausübe.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
NW25	Ich habe das Gefühl, dass ich mit meiner Arbeit in meiner Organisation etwas bewirken kann.	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = weder noch 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft völlig zu
SD	Soziodemografische Merkmale	
SD01	Welches Geschlecht haben Sie?	1 = weiblich 2 = männlich 3 = divers 4 = keine Angabe
SD02	Wie alt sind Sie?	Offene Eingabe (Ganze Zahl)
SD03	Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?	1 = Kein Schulabschluss 2 = Pflichtschule 3 = Lehre 4 = berufsbildende Schule 5 = Matura

		6 = Universität/Fachhochschule
SD04	Welche der folgenden Kategorien beschreibt Ihren Beschäftigungsstatus am besten?	1 = Vollzeiterwerbstätig 2 = Teilzeiterwerbstätig 3 = In Ausbildung (Schule, Studium, Lehre, etc.) 4 = Karenz 5 = Pensioniert 6 = Arbeitslos 7 = Sonstiges und zwar (D3_1)
SD04_01		Offene Texteingabe
SD05	Wie hoch ist ungefähr Ihr monatliches Nettoeinkommen? Gemeint ist der Betrag, der sich aus allen Einkünften zusammensetzt und nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungen übrig bleibt.	1 = Ich habe kein eigenes Einkommen 2 = weniger als 250 € 3 = 250 € bis unter 500 € 4 = 500 € bis unter 1000 € 5 = 1000 € bis unter 1500 € 6 = 1500 € bis unter 2000 € 7 = 2000 € bis unter 2500 € 8 = 2500 € bis unter 3000 € 9 = 3000 € bis unter 3500 € 10 = 3500 € bis unter 4000 € 11 = 4000 € oder mehr 12 = ich will darauf nicht antworten
AN	Abschlussfrage	
AN01	Möchten Sie zu dieser Befragung oder zum besseren Verständnis Ihrer Antworten noch etwas anmerken oder mitteilen? Ist Ihnen während der Teilnahme an dieser Befragung etwas positiv oder negativ aufgefallen? Waren die Fragen an einer Stelle nicht klar oder war Ihnen die Beantwortung unangenehm? Bitte schreiben Sie kurz ein paar Stichworte dazu.	Offene Texteingabe