

DISKUSSIONSPAPIERE DES  
LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE  
MERCATOR SCHOOL OF MANAGEMENT  
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN



Nr. 20

**Der Einfluss von Job Crafting auf den Person-Job Fit – Stand der  
Forschung und kritische Würdigung**

Alexander Baer

ISSN 2364-706X

Duisburg, November 2024

**ISSN 2364-706X**

Herausgeberin:

Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert  
Lotharstraße 65  
D-47057 Duisburg  
Telefon: +49 203 379 2647  
Telefax: +49 203 379 2980  
E-Mail: [ls.puu@uni-due.de](mailto:ls.puu@uni-due.de)

Für den Inhalt der Beiträge in den Diskussionspapieren des Lehrstuhls für Personal und Unternehmensführung sind allein die Autorinnen und Autoren verantwortlich. Die Beiträge stellen nicht notwendigerweise die Meinung der Herausgeberin und des Lehrstuhls dar.

## **Vorwort**

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit wurde im Rahmen des betriebswirtschaftlichen Studiums an der Mercator School of Management der Universität Duisburg Essen am Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung als Bachelorarbeit angefertigt.

Die Arbeit beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen Job Crafting und dem Person-Job Fit. Dabei wird der Einfluss von Job Crafting aus einer ressourcenbasierten Perspektive auf den Person-Job Fit von Mitarbeitern anhand einer wissenschaftlichen Analyse empirischer Befunde in diesem Themenbereich untersucht. Herrn Baer gelingt es, unter Anwendung einer systematischen Datenbankrecherche und eines selbstentwickelten Analysekonzeptes den Einfluss von Job Crafting aus einer ressourcenbasierten Perspektive auf den Person-Job Fit von Mitarbeitern zu bekräftigen. Zusammenfassend kann bei der Betrachtung von Job Crafting aus einer ressourcenbasierten Perspektive herausgearbeitet werden, dass der Person-Job Fit von Mitarbeitern direkt durch Job Crafting beeinflusst wird.

Duisburg, im November 2024

Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert

Verena Linnenborn

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	II
Abkürzungsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis.....	V
Symbolverzeichnis.....	VI
1 Einleitung.....	1
2 Begriffliche und modelltheoretische Grundlagen.....	4
2.1 Job Crafting.....	4
2.2 Person-Job Fit .....	7
2.3 Modell nach Tims/Bakker (2010).....	9
3 Zusammenhang zwischen Job Crafting und Person-Job Fit.....	13
3.1 Recherchestrategie und Studienauswahl.....	13
3.2 Inhaltliche Analyse der Studien .....	14
3.3 Herleitung der Analyse Kriterien.....	17
3.4 Anwendung der Analyse Kriterien .....	24
3.5 Ergebnisdiskussion .....	30
3.6 Limitationen.....	34
4 Fazit und Forschungsausblick.....	36
Anhang.....	37
Literaturverzeichnis	

## Abkürzungsverzeichnis

abh.	Abhängig
Aufl.	Auflage
Aufst. JC	Aufstiegsorientiertes Job Crafting
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
CFI	Comparative-Fit-Index
DA Fit	Demands-Abilities Fit
df	Freiheitsgrade
EHeA	Erhöhung herausfordernder Anforderungen
ESoR	Erhöhung sozialer Ressourcen
EStR	Erhöhung struktureller Ressourcen
et al.	et alii (und andere)
f.	folgende
FR	Faktorreliabilität
Hrsg.	Herausgeber
JC	Job Crafting
JCS	Job Crafting Skala nach Tims/Bakker/Derks (2012)
JD-R	Job Demands-Resources
NS Fit	Needs-Supplies Fit
Präv. JC	Präventionsorientiertes Job Crafting
Prof.	Professor
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
TLI	Tucker-Lewis-Index
Vgl.	Vergleiche
VHiA	Verringerung hinderlicher Anforderungen

www.

World Wide Web

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Eckdaten der ausgewählten Studien.....	14
Tabelle 2: Kriterien der Reliabilitätsprüfung und ihre Schwellen- und Grenzwerte .....	19
Tabelle 3: Kriterien der Modellgüte und dessen Schwellenwerte .....	22
Tabelle 4: Pfadkoeffizienten und dessen Stärke- und Signifikanzgrenzen.....	23
Tabelle 5: Reliabilitätskoeffizienten der Studien .....	25
Tabelle 6: Analyse Kriterien und Erfüllung der Modellgüte .....	27
Tabelle 7: Überblick über die Pfadkoeffizienten .....	29
Tabelle 8: Tragfähigkeit der Studien.....	30
Tabelle 9: Job Crafting Skala.....	36
Tabelle 10: Person-Job Fit Skala .....	37

## Symbolverzeichnis

/	geteilt durch
=	gleich
>	größer
$\geq$	größer gleich
<	kleiner
$\leq$	kleiner gleich
-	minus, negativ
+	plus, positiv
%	Prozent
$\alpha$	Cronbachs Alpha
n	Stichprobengröße
p	p-Wert
t	t-Wert
$X^2$	Chi-Quadrat



# 1 Einleitung

Spätestens durch die Einführung des Begriffs „Job Crafting“ von Wrzesniewski und Dutton (2001) wurde die Wichtigkeit der aktiven Arbeitsgestaltung seitens der Mitarbeiter deutlich und erregte zunehmend Aufmerksamkeit in der Forschung.<sup>1</sup>

Job Crafting ist für Mitarbeiter eine Chance die Charakteristika des Jobs selbstbestimmt auf die eigenen Bedürfnisse und Fähigkeiten zuzuschneiden.<sup>2</sup> Stimmen die Arbeitscharakteristika mit den Charakteristika des Mitarbeitenden überein, wird von einem hohen Person-Job Fit gesprochen.<sup>3</sup> Gerade in Zeiten zunehmender Komplexität in der Arbeitswelt durch Globalisierung und Digitalisierung,<sup>4</sup> sodass die einst statischen Anforderungen eines Jobs in dynamischere und ständig weiterentwickelnde Rollen übergangen,<sup>5</sup> gewinnt Job Crafting an Bedeutung. Beispielsweise führen fortschrittlichere Kommunikations- und Informationsverarbeitungstechnologien, sowie flexible Arbeitsmodelle zu sich wandelnden Arbeitsbedingungen.<sup>6</sup> Durch das Internet werden solche Veränderungen vorangetrieben. So ist heutzutage das Arbeiten aus dem Homeoffice durch virtuelle Meetings möglich und Teamarbeiten finden über kulturelle und geografische Grenzen hinweg statt.<sup>7</sup> Hierdurch wächst die Diversität der Belegschaft und es wird zunehmend schwerer für Unternehmen den Arbeitsplatz individuell auf Mitarbeitende anzupassen.<sup>8</sup> Dadurch sind Mitarbeitende immer mehr auf die aktive Gestaltung ihrer eigenen Arbeit angewiesen und tendieren dazu eine proaktive Rolle in Arbeitsgestaltungsprozessen zu übernehmen.<sup>9</sup> Dem Mitarbeitenden ist es möglich, durch Job Crafting die Kompatibilität mit der Arbeitsstelle zu maximieren.<sup>10</sup> So nimmt Job Crafting eine wichtige Rolle ein;<sup>11</sup> gerade bei Berücksichtigung des Einflusses der Arbeit auf das

---

<sup>1</sup> Vgl. Lee/Lee (2018): 278.

<sup>2</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 45f.

<sup>3</sup> Vgl. Kristof-Brown/Zimmerman/Johnson. (2005): 284f.

<sup>4</sup> Vgl. Wang/Demerouti/Bakker (2016): 77.

<sup>5</sup> Vgl. Grant/Parker (2009): 341.

<sup>6</sup> Vgl. Demerouti (2014): 237f.

<sup>7</sup> Vgl. Grant/Parker (2009): 319.

<sup>8</sup> Vgl. Zhang/Parker (2018): 126.

<sup>9</sup> Vgl. Grant/Parker (2009): 342.

<sup>10</sup> Vgl. Tims/Bakker (2010): 5.

<sup>11</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 45.

psychologische Wohlbefinden in Kombination mit den wachsenden Herausforderungen der Arbeitswelt.<sup>12</sup>

Obwohl in der Literatur wiederholt auf den Variablenzusammenhang zwischen Job Crafting und Person-Job Fit verwiesen wurde,<sup>13</sup> lag das Thema anfangs nur wenig im Fokus der Forschung. Erst 2014 wurden mit Chen/Yen/Tsai (2014) und Lu et al. (2014) die ersten empirischen Studien, welche unter anderem den genannten Variablenzusammenhang untersuchten, veröffentlicht.<sup>14</sup> Chen/Yen/Tsai (2014) wiesen einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen individuellem und kollaborativem Job Crafting nach,<sup>15</sup> während Lu et al. (2014) positive Zusammenhänge zwischen einzelnen Dimensionen von Job Crafting und Person-Job Fit nachwiesen.<sup>16</sup> Die darauffolgend im Jahr 2016 erschienene Studie von Tims/Derks/Bakker (2016) fand ebenfalls positive Zusammenhänge zwischen Job Crafting und einzelnen Formen des Person-Job Fit.<sup>17</sup> Kooij et al. (2017) differenzierten zwischen Job Crafting nach Stärken und nach Interessen und konnten für Job Crafting nach Stärken einen signifikant positiven Zusammenhang mit Person-Job Fit nachweisen.<sup>18</sup> Auch die Studie von Ok/Lim (2022) fand bei einigen Dimensionen des Job Craftings signifikant positive Zusammenhänge.<sup>19</sup> Diesem Trend widersprechend wies die Studie von Sameer/Priyadarshi (2022) einen negativen Zusammenhang zwischen präventionsorientiertem Job Crafting und dem Person-Job Fit nach.<sup>20</sup>

Die Anzahl der Studien, die den Einfluss von Job Crafting auf den Person-Job Fit untersuchen, stieg somit sichtbar seit 2014 an. Nichtsdestotrotz wurde der Zusammenhang in existierenden Meta-Analysen nicht ausführlich genug behandelt. Beispielsweise wurden in der von Rudolph et al. (2017) veröffentlichten Meta-Analyse die Beziehungen von Job Crafting mit den Eigenschaften eines Arbeitsplatzes, den Arbeitsergebnissen und individuellen Unterschieden zwischen Arbeitnehmern

---

<sup>12</sup> Vgl. Blustein (2008): 237.

<sup>13</sup> Siehe Tims/Bakker (2010): 5 und Berg/Dutton/Wrzesniewski (2013): 13f.

<sup>14</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 45.

<sup>15</sup> Vgl. Chen/Yen/Tsai (2014): 25.

<sup>16</sup> Vgl. Lu et al. (2014): 142.

<sup>17</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 44.

<sup>18</sup> Vgl. Kooij et al. (2017): 971.

<sup>19</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 7.

<sup>20</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 132,135.

analysiert.<sup>21</sup> Der Einfluss von Job Crafting auf den Person-Job Fit wird zwar erwähnt,<sup>22</sup> aber nicht systematisch anhand bestehender empirischer Befunde und durch die Auswahl bestimmter Analysekr iterien analysiert. Auch die Meta-Analyse von Lichtenthaler/Fischbach (2019) fokussiert sich hauptsächlich auf die Auswirkungen von präventionsorientiertem und aufstiegsorientiertem Job Crafting, wobei ebenfalls keine systematische Analyse des spezifischen Variablenzusammenhangs von Job Crafting und Person-Job Fit besteht.<sup>23</sup>

Zusammenfassend ist zu sagen, dass der Einfluss von Job Crafting auf den Person-Job Fit zwar in einigen Studien untersucht wird,<sup>24</sup> allerdings keine systematische und kriteriengeleitete Analyse dieser empirischen Befunde über die spezielle Variablenkonstellation existieren. So schlagen auch Rudolph et al. (2017) eine genauere Betrachtung des Einflusses von Job Crafting auf den Person-Job Fit für zukünftige Forschungen vor.<sup>25</sup> Dieser sich ergebenden Forschungslücke soll folgende Arbeit gewidmet sein. Die Forschungsfrage lautet dementsprechend: Hat Job Crafting einen signifikant positiven Einfluss auf den Person-Job Fit von Mitarbeitenden? Das Ziel dieser Arbeit ist die systematische Analyse des Variablenzusammenhangs bzw. des Einflusses von Job Crafting auf den Person-Job Fit. Zudem soll die Aussagefähigkeit der dieser Arbeit zugrundeliegenden modelltheoretischen Grundlage eingeschätzt werden.

Um die Forschungsfrage beantworten zu können, werden zunächst die begrifflichen Grundlagen zu Job Crafting und Person-Job Fit erläutert, um darauffolgend den modelltheoretischen Hintergrund zu erklären. Im Hauptteil der Arbeit wird die Forschungsfrage mittels einer systematischen Analyse dreier empirischer Studien beantwortet. Dafür wird zunächst die Recherchestrategie erläutert und der Inhalt der Studien kurz vorgestellt. Danach werden die Analysekr iterien hergeleitet und systematisch auf die drei Studien angewandt. Der Hauptteil endet mit einer Ergebnisdiskussion und den Limitationen. Zum Schluss wird die Arbeit in einem Fazit resümiert und ein Ausblick für zukünftige Forschungen gegeben.

---

<sup>21</sup> Vgl. Rudolph et al. (2017): 112.

<sup>22</sup> Vgl. Rudolph et al. (2017): 113, 116, 117.

<sup>23</sup> Vgl. Lichtenthaler/Fischbach (2019): 36.

<sup>24</sup> Siehe die oben genannte Studien.

<sup>25</sup> Vgl. Rudolph et al. (2017): 131f.

## 2 Begriffliche und modelltheoretische Grundlagen

### 2.1 Job Crafting

Wrzesniewski und Dutton (2001) definieren den Begriff Job Crafting als die aktive Gestaltung der Arbeit durch den Mitarbeiter. Dieser soll durch die Veränderung der kognitiven, aufgabenbezogenen und relationalen Grenzen der Arbeit proaktiv die Anzahl oder Bearbeitungsweise seiner Aufgaben, die sozialen Interaktionen mit Kollegen oder die Sichtweise auf die Arbeit ändern.<sup>26</sup> Wrzesniewski und Dutton (2001) differenzieren folglich zwischen drei verschiedenen Formen des Job Craftings: Dem *aufgabenbezogenen*, dem *relationalen* und dem *kognitiven* Job Crafting.<sup>27</sup> Das Besondere dieses Konzeptes liegt in dem Bottom-up-Ansatz. Denn im Gegensatz zu traditionellen *Job Redesign*-Ansätzen<sup>28</sup> fokussieren sich Wrzesniewski und Dutton (2001) auf die vom Mitarbeiter initiierten Gestaltungsmaßnahmen anstatt auf Maßnahmen, die durch den Vorgesetzten oder der Führungsebene angeregt werden.<sup>29</sup> Der Mitarbeitende soll proaktiv Gestaltungsmaßnahmen ergreifen, anstatt lediglich auf externe Veränderungen zu reagieren.<sup>30</sup>

Zudem ist Job Crafting von *Job Design* abzugrenzen. Letzteres bezeichnet Top-Down-Maßnahmen, bei denen Unternehmen neue Jobs kreieren und Arbeitsbedingungen festlegen unter denen ausgewählte Mitarbeiter arbeiten müssen.<sup>31</sup> Bei Job Design wird folglich erst der Arbeitsplatz entworfen und danach mit den passenden Mitarbeitern besetzt.<sup>32</sup>

Des Weiteren fokussiert sich Job Crafting hauptsächlich auf den Mitarbeiter als Individuum. Das bedeutet, dass es das Ziel von Job Crafting ist, dass der Mitarbeiter mit seiner Arbeit zufrieden ist und in ihr einen Sinn sieht.<sup>33</sup>

---

<sup>26</sup> Vgl. Lee/Lee (2018): 278.

<sup>27</sup> Vgl. Wrzesniewski und Dutton (2001): 185.f, Tims/Bakker/Derks (2015): 915.

<sup>28</sup> Unter Job Redesign wird die Umgestaltung der Arbeit verstanden. Dabei entscheidet den traditionellen Ansätzen nach nicht der Mitarbeiter, sondern der Vorgesetzte, inwieweit Gestaltungsmaßnahmen ergriffen werden. Vgl. Tims/Bakker (2010): 1.

<sup>29</sup> Vgl. Wrzesniewski und Dutton (2001): 179, Zhang/Parker (2018): 126.

<sup>30</sup> Vgl. Grant/Ashford (2008): 4, Wrzesniewski et al. (2013): 283.

<sup>31</sup> Vgl. Demerouti/Bakker (2014): 415.

<sup>32</sup> Vgl. Tims/Bakker (2010): 1.

<sup>33</sup> Vgl. Wang/Demerouti/Bakker (2016): 79.

Das Konzept Job Crafting gilt als Fortschritt in der Theorie der Arbeitsgestaltung,<sup>34</sup> weshalb es im Laufe der Zeit auf verschiedene Arten und Weisen weiterentwickelt wurde.<sup>35</sup> So brachten Tims/Bakker (2010) Job Crafting erstmals mit dem *Job Demands-Resources* Modell in Verbindung.<sup>36</sup> Dabei gehen sie von einem generelleren Ansatz auf Job Crafting aus. Im Gegensatz zu Wrzesniewski und Dutton (2001), welche sich mit der Gestaltung von Arbeitsaufgaben und sozialen Interaktionen eher auf Arbeitsinhalte fokussieren, wird sich hier auf die Charakteristika der Arbeit konzentriert.<sup>37</sup> Somit verstehen Tims/Bakker (2010) unter Job Crafting vielmehr Gestaltungsmaßnahmen im Rahmen von *Arbeitsanforderungen*<sup>38</sup> (Job Demands) und *Arbeitsressourcen*<sup>39</sup> (Job Resources),<sup>40</sup> welche im JD-R Modell als die beiden Faktorkategorien von Arbeitsbedingungen klassifiziert werden.<sup>41</sup> Demzufolge entwickelten Tims/Bakker (2010) eine neue Perspektive auf Job Crafting.<sup>42</sup> Auf diese wird sich in der vorliegenden Arbeit fokussiert und in Kapitel 2.3 detaillierter erläutert.

In der Literatur wird die Perspektive von Wrzesniewski und Dutton (2001) als rollenbasierte Perspektive und die von Tims/Bakker (2010) als ressourcenbasierte Perspektive bezeichnet.<sup>43</sup> Sie bilden die wohl am weitestverbreiteten Perspektiven auf Job Crafting ab.<sup>44</sup> So können Weiterentwicklungen anderer Autoren meist einer der beiden Perspektiven zugeordnet werden.<sup>45</sup>

Lichtenthaler und Fischbach (2019) versuchen die beiden Perspektiven zu vereinen, indem sie zwischen *aufstiegsorientiertem* und *präventionsorientiertem* Job Crafting unterscheiden.<sup>46</sup> Aufstiegsorientiertes Job Crafting liegt vor, wenn der Mitarbeiter

---

<sup>34</sup> Vgl. Zhang/Parker (2018): 126.

<sup>35</sup> Vgl. Lee/Lee (2018): 288-290, Tims/Twemlow/Fong (2022): 55.

<sup>36</sup> Vgl. Tims und Bakker (2010): 4f., Demerouti (2014): 238.

<sup>37</sup> Vgl. Tims/Bakker/Derks (2015): 915.

<sup>38</sup> Als Arbeitsanforderungen werden diejenigen Aspekte der Arbeit, egal ob physischer, sozialer oder organisatorischer Natur, verstanden, die mit psychischen und/oder physischen Kosten verbunden sind. Vgl. Demerouti et al. (2001): 501.

<sup>39</sup> Arbeitsressourcen werden als Aspekte der Arbeit definiert, die die Kosten der Arbeitsanforderungen verringern oder bei der Erreichung von Arbeitszielen helfen. Vgl. Bakker/Demerouti (2007): 312.

<sup>40</sup> Vgl. Lee/Lee (2018): 288.

<sup>41</sup> Vgl. Bakker und Demerouti (2007): 313f., Lesener/Gusy/Wolter (2019): 77.

<sup>42</sup> Vgl. Demerouti (2014): 238.

<sup>43</sup> Vgl. Tims/Twemlow/Fong (2022): 55.

<sup>44</sup> Vgl. Lazazzara/Tims/de Gennaro (2018): 1, Lee/Lee (2018): 288.

<sup>45</sup> Vgl. Lee/Lee (2018): 288-290.

<sup>46</sup> Vgl. Lichtenthaler und Fischbach (2019): 32.

positive Zustände anstrebt, also seinem Wachstums- und Entwicklungsbedürfnis nachgeht.<sup>47</sup> Unter präventionsorientiertem Job Crafting wird hingegen die Vermeidung unangenehmer Zustände, also das Streben nach Sicherheit verstanden.<sup>48</sup> Studien, die diese übergreifende Perspektive untersuchen, existieren nach aktuellem Stand jedoch nicht. Stattdessen wurden bei bisherigen Studien, die in aufstiegsorientiertes und präventionsorientiertes Job Crafting unterscheiden,<sup>49</sup> lediglich einzelne Dimensionen bspw. der Perspektive von Tims/Bakker (2010) auf die zwei Orientierungen verteilt.<sup>50</sup>

Neben den verschiedenen Weiterentwicklungen lassen sich mehrere Skalen für die Messung von Job Crafting finden. So sind Skalen nach der rollenbasierten Perspektive von Wrzesniewski und Dutton (2001) und Skalen der ressourcenbasierten Perspektive nach Tims/Bakker (2010) vorhanden.<sup>51</sup> Zudem gibt es Unterschiede des Messinstruments innerhalb der beiden Perspektiven.<sup>52</sup>

#### *Skalen der rollenbasierten Perspektive*

Wenngleich in Wrzesniewski/Dutton (2001) drei Formen von Job Crafting identifiziert wurden, legten sie keine spezifischen Messmethoden vor.<sup>53</sup> In darauffolgenden Studien wurden deshalb zu Beginn hauptsächlich spezifische Skalen der untersuchten Berufsgruppen verwendet.<sup>54</sup> So konzentriert sich die von Leana/Appelbaum/Shevchuk (2009) entwickelte Skala mit den Subskalen individuelles und kollaboratives Job Crafting auf Erzieherinnen und Erzieher in Kinderbetreuungseinrichtungen. Sie gehen davon aus, dass Job Crafting nicht nur auf einzelner Ebene, sondern auch als Gruppe stattfinden kann.<sup>55</sup> Aufbauende Studien über individuelles und kollaboratives Job Crafting benutzten die Skala erst nach der Modifizierung dieser, um Aussagen auf andere Berufsgruppen tätigen zu können.<sup>56</sup> Für rollenbasiertes Job Crafting wird zudem die Skala von Slep und Vella-Brodrick (2013)

---

<sup>47</sup> Vgl. Higgins (1997): 1283f., Lichtenthaler/Fischbach (2019): 31.

<sup>48</sup> Vgl. Lichtenthaler/Fischbach (2019): 30f.

<sup>49</sup> Siehe bspw. Sameer/Priyadarshi (2022): 131.

<sup>50</sup> Vgl. Tims/Twemlow/Fong (2022): 56.

<sup>51</sup> Vgl. Peng (2018): 3.

<sup>52</sup> Vgl. Zhang/Parker (2018): 128.

<sup>53</sup> Vgl. Peng (2018): 3.

<sup>54</sup> Vgl. Dash/Vohra (2020): 126.

<sup>55</sup> Vgl. Leana/Appelbaum/Shevchuk (2009): 1177f.

<sup>56</sup> Vgl. Lee/Lee (2018): 291.

verwendet, welche auf Leana/Appelbaum/Shevchuk (2009) aufbaut.<sup>57</sup> Hier werden konkret die drei identifizierten Formen aufgabenbezogenes, relationales und kognitives Job Crafting gemessen.<sup>58</sup>

### *Skalen der ressourcenbasierten Perspektive*

Aufbauend auf Tims/Bakker (2010) entwickelten Tims/Bakker/Derks (2012) eine Skala zur Messung von Job Crafting nach der ressourcenbasierten Perspektive (JCS).<sup>59</sup> Diese beinhaltet die vier Dimensionen *Erhöhung struktureller Arbeitsressourcen*, *Erhöhung sozialer Arbeitsressourcen*, *Erhöhung herausfordernder Arbeitsanforderungen* und *Verringerung hinderlicher Arbeitsanforderungen*.<sup>60</sup> In der Forschung erhält dieses Messmodell viel Aufmerksamkeit und ist womöglich die weitverbreitetste Skala zur Messung von Job Crafting.<sup>61</sup> Tims/Derks/Bakker (2016) passten die Items zur Messung wöchentlichem Job Crafting an. Sie wollen damit die Job Crafting-Aktivitäten der Woche vor dem Messzeitpunkt erfassen.<sup>62</sup> Zudem entwickelten Sameer und Priyadarshi (2022) für ihre Studie die Skala weiter und ordneten aufstiegsorientiertem Job Crafting die Dimensionen *Erhöhung struktureller Arbeitsressourcen*, *Erhöhung sozialer Arbeitsressourcen*, *Erhöhung herausfordernder Arbeitsanforderungen* zu. Zu präventionsorientiertem Job Crafting zählen sie die verbleibende Dimension *Verringerung hinderlicher Arbeitsanforderungen*.<sup>63</sup>

## **2.2 Person-Job Fit**

Der Person-Job Fit beschreibt die Passung der Charakteristika der Arbeit oder der Arbeitsaufgaben mit denen des Mitarbeiters, somit die Passung zwischen der Person und ihrer Arbeit.<sup>64</sup> Demnach besteht ein guter Person-Job Fit bei einer hohen Übereinstimmung zwischen den individuellen Merkmalen der Mitarbeitenden und umweltbezogenen Merkmalen der Arbeit.<sup>65</sup> Voraussetzung für eine gute Passung ist folglich eine gewisse Abhängigkeit oder auch Verbundenheit zwischen den

---

<sup>57</sup> Vgl. Peng (2018): 3.

<sup>58</sup> Vgl. Slemp/Vella-Brodrick (2013): 136.

<sup>59</sup> Vgl. Dash/Vohra (2020): 126.

<sup>60</sup> Vgl. Tims/Bakker/Derks (2012): 177.

<sup>61</sup> Vgl. Peng (2018): 4; Dash/Vohra (2020): 126.

<sup>62</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 48.

<sup>63</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 131.

<sup>64</sup> Vgl. Kristof-Brown/Zimmerman/Johnson (2005): 283f.

<sup>65</sup> Vgl. Kristof-Brown/Zimmerman/Johnson (2005): 284.

individuellen Attributen des Mitarbeiters und arbeitsumweltbezogenen Attributen.<sup>66</sup> Aus diesem Grund ist der Person-Job Fit der komplementären Art von Passung zuzuordnen.<sup>67</sup> Das bedeutet, die Charakteristika des Mitarbeitenden und der Arbeit ergänzen sich gegenseitig.<sup>68</sup>

Weiterführend wird der Person-Job Fit von Edwards (1991) in zwei fundamentale Kategorien unterteilt: So kommt es einerseits darauf an, inwieweit die Anforderungen der Arbeit durch die Fähigkeiten des Mitarbeitenden erfüllt werden können. Andererseits stellt sich die Frage, ob die Bedürfnisse und Erwartungen des Mitarbeitenden durch die Arbeit getroffen werden oder nicht.<sup>69</sup> Folglich wird zwischen dem *Demands-Abilities Fit* und dem *Needs-Supplies Fit* unterschieden.<sup>70</sup>

Für die Messung des Person-Job Fit werden verschiedene Strategien angewandt. Neben direkten Befragungen der Teilnehmenden wird der Person-Job Fit auch indirekt durch separate Messungen der Charakteristika des Mitarbeitenden und Charakteristika der Arbeit gemessen.<sup>71</sup>

Cable/DeRue (2002) entwickelten eine Skala, um verschiedene Arten von Passung, darunter auch Person-Job Fit, direkt zu messen. Die Skala beinhaltet drei Subskalen: Person-Organization Fit, Needs-Supplies Fit und Demands-Abilities Fit.<sup>72</sup> Für die Messung von Person-Job Fit werden in der Literatur allerdings ausschließlich die beiden letzten Subskalen verwendet.<sup>73</sup> Tims/Derks/Bakker (2016) passten für ihre Studie die Skala auf den wöchentlichen Person-Job Fit an.<sup>74</sup>

Neben Cable/DeRue (2002) entwickelten Saks und Ashforth (2002) ebenfalls eine Skala zur Messung von Person-Job Fit. Auch wenn bei Betrachtung dieser Messskala die Items den beiden Kategorien von Passung zugeordnet werden können, differenzieren Saks und Ashforth (2002) nicht direkt in die zwei Subskalen *Demands-Abilities Fit* und *Needs-Supplies Fit*.<sup>75</sup>

---

<sup>66</sup> Vgl. Kristof-Brown/Zimmerman/Johnson (2005): 284, 288.

<sup>67</sup> Vgl. Van Vianen (2018): 77-79.

<sup>68</sup> Vgl. Kristof-Brown/Zimmerman/Johnson (2005): 288.

<sup>69</sup> Vgl. Edwards (1991), Kristof-Brown/Zimmerman/Johnson (2005): 284-285.

<sup>70</sup> Vgl. Kristof-Brown/Zimmerman/Johnson (2005): 286f.

<sup>71</sup> Vgl. Kristof-Brown/Zimmerman/Johnson (2005): 282.

<sup>72</sup> Vgl. Cable/DeRue (2002): 878.

<sup>73</sup> Siehe bspw. Tims/Derks/Bakker (2016): 48; Sameer/Priyadarshi (2022): 131.

<sup>74</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 48.

<sup>75</sup> Vgl. Saks/Ashforth (2002): 649.



### 2.3 Modell nach Tims/Bakker (2010)

Der Zusammenhang zwischen Job Crafting und Person-Job Fit wurde erstmals in ausführlicher Form von Tims und Bakker (2010) erläutert. Tims und Bakker (2010) entwickeln dabei die ressourcenbasierte Perspektive von Job Crafting, indem sie das bisherige Verständnis von Wrzesniewski und Dutton (2001) im Rahmen des Job Demands-Resources Modells weiterentwickeln.<sup>76</sup> Hintergrund für diese Weiterentwicklung waren die unterschiedlichen empirischen Untersuchungsweisen in der bisherigen Job Crafting-Forschung. Durch die Anwendung des JD-R Modells soll ein Modell entstehen, das für zukünftige Forschungen als einheitliche Basis fungiert. Darauf aufbauend soll den unterschiedlichen Messweisen von Job Crafting eine einheitliche Messgrundlage geboten werden.<sup>77</sup>

Basierend auf Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen identifizieren Tims und Bakker (2010) drei grundsätzliche Dimensionen des Job Crafting: Die *Erhöhung von Arbeitsressourcen*, die *Erhöhung herausfordernder Arbeitsanforderungen* und die *Verringerung hinderlicher Arbeitsanforderungen*. In Tims/Bakker/Derks (2012) wird eine vierte Dimension ergänzt, indem zwischen Erhöhung *struktureller* und *sozialer Ressourcen* unterschieden wird.<sup>78</sup>

Unter *strukturellen Arbeitsressourcen* werden die Möglichkeiten verstanden, Aufgaben zu gestalten oder neue Fähigkeiten im Rahmen der Arbeit zu erlernen. Mit *sozialen Arbeitsressourcen* hingegen wird der Aufbau von Arbeitsbeziehungen und die Gestaltung sozialer Interaktionen mit Kollegen beschrieben.<sup>79</sup>

*Herausfordernde Arbeitsanforderungen* dienen der persönlichen Weiterentwicklung oder als Lernchancen, wenngleich durch sie zusätzlicher Aufwand für den Mitarbeiter entsteht.<sup>80</sup> Dieser sucht aktiv nach Herausforderungen und bleibt so motiviert.<sup>81</sup> Als Beispiele können die Erhöhung des Arbeitspensums oder das Arbeiten unter Zeitdruck genannt werden.<sup>82</sup> Somit soll die Erhöhung von

---

<sup>76</sup> Vgl. Demerouti (2014): 238.

<sup>77</sup> Vgl. Tims/Bakker (2010): 1.

<sup>78</sup> Vgl. Zhang/Parker (2018): 127; Tims/Bakker/Derks (2012): 176f.

<sup>79</sup> Vgl. Dash/Vohra (2020): 126.

<sup>80</sup> Vgl. Vgl. Tims/Bakker/Derks (2013): 231.

<sup>81</sup> Vgl. Petrou/Demerouti/Schaufeli (2015): 472f.

<sup>82</sup> Vgl. Tims/Bakker/Derks (2013): 231.

Arbeitsanforderungen, trotz der psychologischen und physiologischen Kosten,<sup>83</sup> unter bestimmten Zielsetzungen durchaus unterstützend wirken.<sup>84</sup>

*Hinderliche Anforderungen* hingegen verringern beispielsweise die Effektivität des Mitarbeiters.<sup>85</sup> So kann der Mitarbeiter zum Beispiel bei Überforderungen Aufgaben an seine Kollegen abgeben und so seine Arbeitsbelastung senken.<sup>86</sup>

Als Konsequenz dieser Job Crafting-Aktivitäten identifizieren Tims und Bakker (2010) einen erhöhten Person-Job Fit. Sie gehen davon aus, dass die proaktive Arbeitsgestaltung durch den Mitarbeiter zu einem besseren Wohlbefinden in Bezug auf den Job führt. So haben Mitarbeiter mehr Kontrolle im Gestaltungsrahmen der Arbeit.<sup>87</sup> Die Übereinstimmung der Arbeitscharakteristika in Form von Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen mit den Bedürfnissen, Erwartungen und Fähigkeiten des Mitarbeitenden beschreibt demnach einen guten Person-Job Fit.<sup>88</sup>

So sorgt die Erhöhung von *strukturellen* oder *sozialen Arbeitsressourcen* für einen Ausbau oder die Neuentwicklung arbeitstechnischer Fähigkeiten. Beispielsweise verbessert sich nach regelmäßiger Erfragung von Leistungsfeedback bei Kollegen das Arbeitsergebnis. Hieraus resultiert eine steigende Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der Arbeit und den Fähigkeiten des Mitarbeiters (Demands-Abilities Fit). Wird eine Beförderung angestrebt oder der Mitarbeiter ist unterfordert, können *Arbeitsanforderungen* erhöht, oder bei Überforderung gesenkt werden, wodurch sich ebenfalls die Fähigkeiten des Mitarbeiters auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes anpassen.<sup>89</sup>

Die Passung zwischen den Bedürfnissen des Mitarbeiters und dessen Befriedigung durch die Arbeit wird ebenfalls durch Job Crafting beeinflusst. So kann zum Beispiel bei intensiverem sozialem Austausch (Erhöhung sozialer Ressourcen) die Zugehörigkeit zu den Arbeitskollegen steigen. Somit steigt der Needs-Supplies Fit.<sup>90</sup>

---

<sup>83</sup> Vgl. Demerouti et al. (2001): 501.

<sup>84</sup> Vgl. Crawford/LePine/Rich (2010): 846.

<sup>85</sup> Vgl. Dash/Vohra (2020): 126.

<sup>86</sup> Vgl. Tims/Bakker (2010): 4.

<sup>87</sup> Vgl. Tims/Bakker (2010): 7.

<sup>88</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 45.

<sup>89</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 46.

<sup>90</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 46.

### *Kritik*

Die Hauptkritik des Modells liegt darin, dass die kognitive Form des Job Crafting nach der rollenbasierten Perspektive vernachlässigt wird. Während aufgabenbezogenes und relationales Job Crafting auf die Dimensionen von Tims/Bakker (2010) übertragen werden können, ist dies bei der kognitiven Form nicht der Fall. So können nur sehr eingeschränkt Aussagen über kognitives Job Crafting und dessen Auswirkungen auf den Person-Job Fit getroffen werden.<sup>91</sup> Hinzu kommt, dass die Dimension *Verringerung hinderlicher Arbeitsanforderungen* teilweise als Inverse der anderen drei Dimensionen interpretiert wird. Somit wird hier die Aussagefähigkeit dieser Dimension angezweifelt.<sup>92</sup> Zudem herrscht Uneinigkeit bezüglich der Auswirkungen dieser Dimensionen.<sup>93</sup> So gehen Forscher einerseits davon aus, dass durch die Reduktion hinderlicher Anforderungen, beispielsweise durch die Reduzierung des Arbeitspensums, die Gesundheit des Mitarbeiters gefördert und die Motivation aufrechterhalten wird. Es sollen die emotionalen, psychischen und physischen Anforderungen minimiert und somit Stress und Burnout vermieden werden, wonach der Person-Job Fit positiv beeinträchtigt wird.<sup>94</sup> Petrou/Demerouti/Schaufeli (2015) argumentieren dagegen. Sie gehen zwar davon aus, dass kurze stressintensive Phasen durch die Reduzierung der Arbeitsanforderungen überwältigt werden können. Langfristig erhöht sich dadurch allerdings die Arbeitsbelastung, da Arbeitsaufgaben lediglich aufgeschoben werden.<sup>95</sup> Der Person-Job Fit könnte hiernach verringert werden. Die Frage, inwieweit sich diese Dimension auf den Person-Job Fit auswirkt, hängt somit von der Betrachtungsweise ab.

Nichtsdestotrotz können durch das Modell von Tims und Bakker (2010) und die Verwendung des etablierten JD-R Modells generellere Aussagen über Job Crafting und dessen Folgen für den Person-Job Fit getroffen werden. So kann Job Crafting auf viele verschiedene Formen und bei unterschiedlichen Berufsgruppen stattfinden. Die Fokussierung auf Arbeitsinhalte (nach Wrzesniewski/Dutton (2001)) macht Untersuchungen aus diesem Grund deutlich schwieriger, da die Inhalte je nach Beruf sehr unterschiedlich sein können. Tims/Bakker (2010) konzentrieren sich allerdings auf Arbeitsplatzmerkmale bzw. -charakteristika, die in jeder

---

<sup>91</sup> Vgl. Demerouti (2014): 239; Dash/Vohra (2020): 126.

<sup>92</sup> Vgl. Dash/Vohra (2020): 126.

<sup>93</sup> Vgl. Lee/Lee (2018): 303f.

<sup>94</sup> Vgl. Demerouti (2014): 239; Lee/Lee (2018): 303.

<sup>95</sup> Vgl. Petrou/Demerouti/Schaufeli (2015): 473; Lee/Lee (2018): 303.

Organisation und jedem Arbeitsplatz vorzufinden sind und folglich allgemeinere Aussagen ermöglichen.<sup>96</sup> Zudem sind durch die Konzeptionalisierung von Job Crafting auf Basis des bereits sehr etablierten JD-R Modells und der eindeutigen Verlinkung zu Job Redesign deutlichere Aussagen für die Praxis möglich.<sup>97</sup> Aus diesen Gründen ist das Modell nach Tims/Bakker (2010) trotz der Kritik für diese Arbeit relevant.

Abbildung 1 ordnet die in diesem Kapitel angesprochenen Perspektiven von Job Crafting mit den entsprechenden Dimensionen ein und zeigt den für diese Arbeit relevanten Variablenzusammenhang zwischen ressourcenbasiertem Job Crafting und dem Person-Job Fit auf.

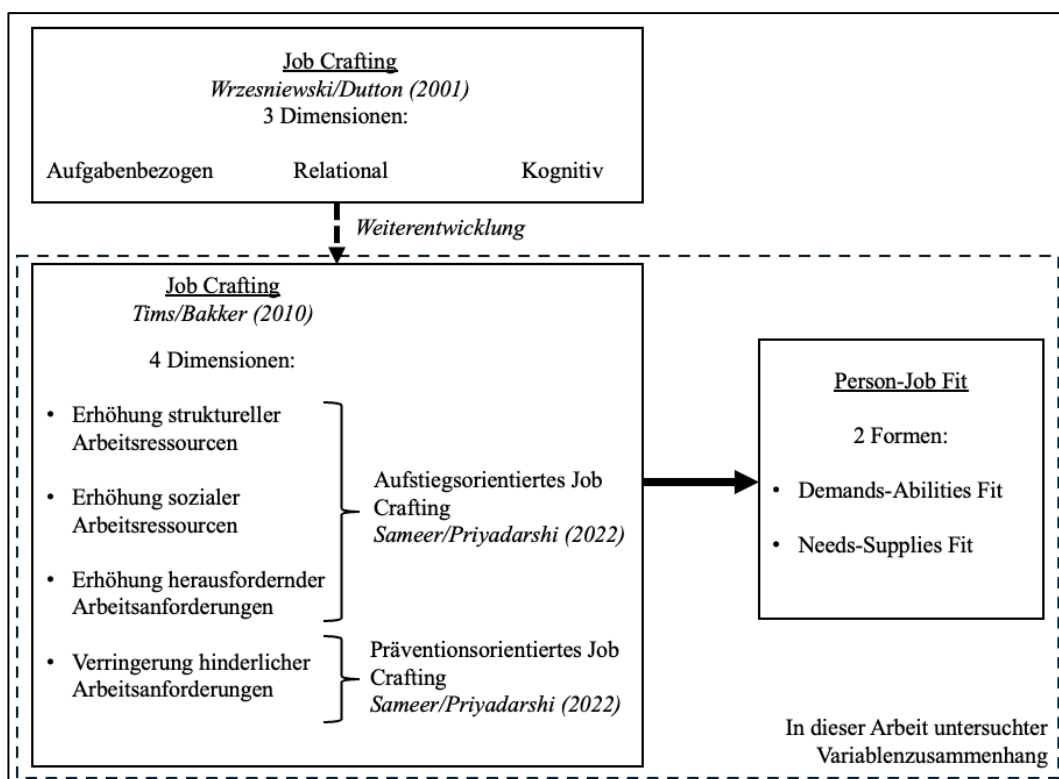


Abbildung 1: Überblick des untersuchten Variablenzusammenhangs (eigene Darstellung)

<sup>96</sup> Vgl. Tims/Bakker/Derks (2015): 915.

<sup>97</sup> Vgl. Demerouti (2014): 239.

## **3 Zusammenhang zwischen Job Crafting und Person-Job Fit**

### **3.1 Recherchestrategie und Studienauswahl**

Um die Forschungsfrage ordnungsgemäß beantworten zu können, werden drei ausgewählte und vergleichbare Studien analysiert und diskutiert. Dafür wurden verschiedene Recherchestrategien wie die Datenbankrecherche und das Schneeballprinzip angewandt.

Konkret wurden die Fachdatenbanken EconBiz, APA PsycNet, WiSO und EBSCOhost, wie auch die wissenschaftlichen Suchmaschinen Google Scholar und ScienceDirect durchsucht. Dabei fanden die Begriffe „Job Crafting“, „Person-Job Fit“, „Fit“ und „Perceived Fit“ in verschiedenen Kombinationen und mit AND- und OR-Verknüpfungen Verwendung. Die Begriffe „Job Crafting und „Person-Job Fit“ wurden zudem als Kurzschreibweisen wie „JC“ und „P-J Fit“ eingegeben und die Begriffssuche auf den Studientitel und den Abstrakt ausgeweitet. Danach wurden die Ergebnisse auf empirische Studien durchsucht, die den Zusammenhang zwischen Job Crafting und Person-Job Fit direkt in einem Strukturgleichungsmodell messen, um eine Vergleichbarkeit der darin enthaltenen empirischen Befunde zu ermöglichen. Zudem sollten sich die Studien auf Job Crafting bei Mitarbeitenden konzentrieren.

Es fanden sich insgesamt 10 Studien, die den Variablenzusammenhang zwischen Job Crafting und Person-Job Fit untersuchen. Aufgrund der zwei verschiedenen Perspektiven von Job Crafting, welche nur bedingt übergreifend vergleichbar sind,<sup>98</sup> wurden die gefundenen Studien in einem ersten Schritt den beiden Perspektiven von Wrzesniewski/Dutton (2001) und Tims/Bakker (2010) zugeordnet. Dabei konnten 3 Studien der Perspektive von Wrzesniewski/Dutton (2001) und 5 Studien der Perspektive nach Tims/Bakker (2010) zugeordnet werden, während 2 Studien keiner der beiden Perspektiven direkt zugerechnet werden konnten. Dieser Schritt soll die Vergleichbarkeit der zu analysierenden Studien gewährleisten, da eine einheitliche Betrachtung der zugrundeliegenden Variablen Voraussetzung für kommende Analyseschritte ist. Die beiden Perspektiven werden oftmals in der

---

<sup>98</sup> Vgl. Zhang/Parker (2018): 127.

Forschung isoliert voneinander untersucht.<sup>99</sup> Darauf folgend wurden die Messskalen der Studien betrachtet und spezifische Skalen, welche beispielsweise Job Crafting bei Touristenführern untersuchen, aussortiert.

Durch dieses Vorgehen hoben sich die drei Studien von Tims/Derks/Bakker (2016), OK/Lim (2022) und Sameer/Priyadarshi (2022) ab. Alle drei Studien betrachten Job Crafting nach der ressourcenbasierten Perspektive von Tims und Bakker (2010) und messen Job Crafting auf Basis der JCS, wobei Tims/Derks/Bakker (2016) und Sameer/Priyadarshi (2022) diese modifizierten. Der Person-Job Fit wird mit der von Cable/DeRue (2002) entwickelten Skala gemessen (ebenfalls von Tims/Derks/Bakker (2016) modifiziert). In Tabelle 1 werden mit den beteiligten Autoren, dem Titel der Studie und dem relevantem Variablenzusammenhang die drei Studien kurz zusammengefasst.

*Tabelle 1: Eckdaten der ausgewählten Studien (eigene Darstellung)*

<b>Autoren (Jahr)</b>	<b>Titel</b>	<b>Unabh. Variable(n)</b>	<b>Abh. Variablen</b>
Tims/Derks/Bakker (2016)	Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study	Job Crafting	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Needs-Supplies Fit</li> <li>• Demands-Abilities Fit</li> </ul>
Ok/Lim (2022)	Job crafting to innovative and extra-role behaviors: A serial mediation through fit perceptions and work engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESoR</li> <li>• EStR</li> <li>• EHeA</li> <li>• VHiA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Needs-Supplies Fit</li> <li>• Demands-Abilities Fit</li> </ul>
Sameer/Priyadarshi (2022)	Regulatory-focused job crafting, person–job fit and internal employability—examining interrelationship and underlying mechanism	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufstiegsorientiertes Job Crafting</li> <li>• Präventionsorientiertes Job Crafting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Needs-Supplies Fit</li> <li>• Demands-Abilities Fit</li> </ul>

*Anmerkungen: ESoR: Erhöhung sozialer Ressourcen; EStR: Erhöhung struktureller Ressourcen; EHeA: Erhöhung herausfordernder Anforderungen; VHiA: Verringerung hinderlicher Anforderungen*

### **3.2 Inhaltliche Analyse der Studien**

In *Tims/Derks/Bakker (2016)* wird der Einfluss von Job Crafting auf den Person-Job Fit und die Bedeutsamkeit der Arbeit untersucht.<sup>100</sup> Dafür werden 4 Hypothesen aufgestellt, wobei für diese Arbeit nur die Hypothesen 1a und 1b relevant sind, da

<sup>99</sup> Vgl. Zhang/Parker (2018): 128.

<sup>100</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 44.

diese einen positiven Effekt von Job Crafting auf den Demands-Abilities Fit (Hypothese 1a) und den Needs-Supplies Fit (Hypothese 1b) unterstellen.<sup>101</sup> Die Studie wurde in den Niederlanden durchgeführt, wobei Mitarbeiter mehrerer unterschiedlicher Unternehmen per Email eingeladen wurden. Es gab drei Messzeitpunkte, an denen alle drei Variablen mittels Umfragen gemessen wurden. Die zwei relevanten Hypothesen beziehen sich dabei auf Job Crafting, gemessen zum ersten Messzeitpunkt, und den beiden Formen von Person-Job Fit, gemessen zum zweiten Messzeitpunkt. 114 Teilnehmer nahmen an allen drei Umfragen teil, was einer Teilnahmequote von 78,5% entspricht.<sup>102</sup> 68,9% der Teilnehmer waren weiblich und das durchschnittliche Alter betrug 39,85 Jahre. Ein Großteil der Teilnehmenden waren Dienstleistungsmitarbeiter und Berater (33,3%) oder Lehrer (24,2%).<sup>103</sup> Die Wirkungszusammenhänge wurden mittels eines Strukturgleichungsmodells untersucht. Tims/Derks/Bakker (2016) kamen zu dem Ergebnis, dass Job Crafting einen signifikant positiven Einfluss auf beide Formen des Job Crafting hat.<sup>104</sup>

*Ok/Lim (2022)* untersuchen den Einfluss von Job Crafting auf innovatives und außerplanmäßiges Arbeitsverhalten, mediiert durch Person-Job Fit und Arbeitsengagement.<sup>105</sup> Dabei wird mithilfe eines Strukturgleichungsmodells zunächst der Einfluss der vier Dimensionen von Job Crafting auf den Demands-Abilities Fit und den Needs-Supplies Fit untersucht. Diese Zusammenhänge werden durch die für diese Arbeit relevanten Hypothesen 1b,1c,2b,2c,3b,3c,4b und 4c dargestellt.<sup>106</sup> Die Studie wurde in der Hotellerie- und Gastronomiebranche in Europa und den USA durchgeführt. Die Teilnehmer wurden über eine online Plattform eingeladen. Es gab zwei Messzeitpunkte, wobei bei dem ersten der Einfluss von Job Crafting auf den Demands-Abilities Fit und den Needs-Supplies Fit gemessen wurde. Insgesamt nahmen  $n = 288$  Personen mit verwertbaren Antworten teil.<sup>107</sup> 64,2% der Teilnehmer waren Frauen und der Altersdurchschnitt belief sich auf 32,1 Jahre. Mit 37,5% arbeitete ein Großteil der Befragten in dem Vereinigten Königreich, während 19,4% in den USA arbeiteten. Die restlichen 40,6% verteilten sich auf andere europäische Staaten wie Griechenland, Italien und Spanien. 62,2% der Befragten arbeiteten in

---

<sup>101</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 46f.

<sup>102</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 47.

<sup>103</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 48.

<sup>104</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 49.

<sup>105</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 1.

<sup>106</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 3.

<sup>107</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 4.

der Gastronomiebranche und 9,4% waren Rezeptionisten, während sich unter den verbleibenden 28,5% Mitarbeiter aus dem Marketing, der IT-Abteilung, dem Verkauf und der Personalabteilung von Hotels befanden.<sup>108</sup> Ok und Lim (2022) konnten signifikant positive Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen von Job Crafting und den beiden Formen des Person-Job Fit finden. Lediglich die Erhöhung struktureller Ressourcen bzw. die Erhöhung sozialer Ressourcen hatten keinen signifikanten Einfluss auf den Needs-Supplies Fit bzw. den Demands-Abilities Fit.<sup>109</sup>

*Sameer und Priyadarshi (2022)* untersuchen den Zusammenhang zwischen aufstiegsorientiertem und präventionsorientiertem Job Crafting auf den Person-Job Fit und auf die interne Arbeitsfähigkeit.<sup>110</sup> Die relevanten Hypothesen sind die Hypothesen 1 und 2. Diese nehmen einen positiven Einfluss im Falle von aufstiegsorientiertem Job Crafting (Hypothese 1) und einen negativen Einfluss im Falle von präventionsorientiertem Job Crafting (Hypothese 2) auf die Formen des Person-Job Fit an.<sup>111</sup> Auch diese Studie verwendet die Strukturgleichungsmodellierung. Die Studie wurde im Energiesektor in Indien durchgeführt. Dabei lud man über die Personalabteilungen von acht Unternehmen Mitarbeitende zur Teilnahme ein. Diese waren Manager mehrerer unterschiedlicher Führungsebenen. Es gab n = 425 nutzbare Antworten der Umfrage. Diese kamen überwiegend von Männern (91,1%). Der Altersdurchschnitt lag bei 37,23 Jahren. Manager der unteren Führungsebene waren mit 44,9%, Manager der mittleren Führungsebene mit 48,5% und Manager der oberen Führungsebene mit 6,6% vertreten.<sup>112</sup> Sameer und Priyadarshi (2022) konnten die angenommene negative Beziehung von präventionsorientiertem Job Crafting und den Person-Job Fit bestätigen. Währenddessen fanden sie heraus, dass aufstiegsorientiertes Job Crafting lediglich auf den Needs-Supplies Fit einen signifikant positiven Einfluss hat.<sup>113</sup>

---

<sup>108</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 5.

<sup>109</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 7.

<sup>110</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 125.

<sup>111</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 128.

<sup>112</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 131.

<sup>113</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 135.



### 3.3 Herleitung der Analysekriterien

Um die Aussagekraft der drei Studien zu bestimmen, werden in dieser Arbeit Kriterien herangezogen, um die Güte der in den Studien durchgeführten empirischen Untersuchungen zu überprüfen. Betrachtet werden dabei die Reliabilität, die Modellgüte des jeweiligen Strukturmodells und die Stärke und Signifikanz der Pfadkoeffizienten. So wird die Güte der in den Studien durchgeführten empirischen Untersuchungen nicht anhand einzelner Signifikanztests, sondern anhand mehrerer Tests unterschiedlicher Aspekte der Untersuchungsmodelle bewertet.<sup>114</sup>

#### *Reliabilität*

Unter Reliabilität wird die Messgenauigkeit verstanden.<sup>115</sup> Diese gibt an, inwieweit Messungen durch Fehler verzerrt sind.<sup>116</sup> Werden dieselben Ergebnisse wiederholter Messungen mit ein und demselben Messmodell erzeugt, wird dieses als reliabel beschrieben.<sup>117</sup> Somit spielt die Güte der Messmodelle eine maßgebliche Rolle, denn um später genaue Aussagen über Wirkungszusammenhänge tätigen zu können, muss sichergestellt sein, dass die Messungen der hypothetischen Konstrukte des Strukturmodells nicht fehlerhaft sind. Eine fehlerhafte Messung von Konstrukten führt somit auch zu fehlerhaften Schätzungen der zu untersuchenden Beziehungen zwischen den Konstrukten. Somit wird eine Reliabilitätsprüfung vollzogen, um die Genauigkeit des Messmodells zu bestimmen.<sup>118</sup> Gütekriterien zur Reliabilitätsprüfung können in Kriterien der ersten und der zweiten Generation unterteilt werden.<sup>119</sup> Die Kriterien der ersten Generation beruhen dabei vor allem auf Korrelationsbetrachtungen, erlauben allerdings keine Schätzung von Messfehlern und können die Modellparameter nicht inferenzstatistisch überprüfen. Die Kriterien der zweiten Generation hingegen berücksichtigen Messfehler und die Durchführung statistischer Tests.<sup>120</sup> Für die Analyse der zugrundeliegenden drei Studien werden somit für eine genaue Einschätzung der Reliabilität Kriterien beider Generationen

---

<sup>114</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 965.

<sup>115</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 83.

<sup>116</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 442.

<sup>117</sup> Vgl. Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 142.

<sup>118</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 138.

<sup>119</sup> Vgl. Fornell (1982): 2-4, Weiber/Sarstedt (2021): 140.

<sup>120</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 140f.

herangezogen. Dementsprechend werden das Cronbachs  $\alpha$  und die Faktorreliabilität genutzt, zumal diese in den Studien Anwendung finden.

Das *Cronbachs  $\alpha$* <sup>121</sup> gehört zu den am häufigsten verwendeten Gütekriterien der Reliabilität von Messinstrumenten,<sup>122</sup> was vor allem an einer einfachen praktischen Anwendung liegt.<sup>123</sup> Es misst die interne Konsistenz einer Skala, also die durchschnittliche Korrelation zwischen jedem zum selben Zeitpunkt gemessenem Item.<sup>124</sup> Somit baut es auf der Split-Half-Methode auf und gibt die Durchschnittsreliabilität der Skala an.<sup>125</sup> Folglich bezieht sich das Cronbachs  $\alpha$  auf Skalen mit mehreren Items, welche dasselbe Konstrukt messen.<sup>126</sup> Durch die Anwendung sollen jene Items identifiziert werden, welche die Reliabilität der Messung verschlechtern und daraufhin aus der Skala entfernt werden.<sup>127</sup> Das Cronbachs  $\alpha$  kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Dabei werden Werte gegen eins positiv interpretiert und deuten auf eine zuverlässige und genaue Messung hin, während Werte nahe null auf eine unzuverlässige Messung hinweisen.<sup>128</sup> Für eine gute Reliabilität wird ein Schwellenwert von 0,70 vorgeschlagen. Ein Cronbachs  $\alpha < 0,70$  zeigt folglich eine unzureichende Reliabilität auf.<sup>129</sup> Da dieser Wert häufig Anwendung findet, wird er auch für diese Arbeit verwendet.<sup>130</sup> Laut Diamantopoulos et al. (2012) sind Werte, die zu nah an dem Wert eins liegen, kritisch zu betrachten. Sie weisen auf Redundanz zwischen den Items in der Skala hin.<sup>131</sup> Items sollen sich infolgedessen auf mehrere Aspekte eines Konstrukts beziehen, und nicht nur unterschiedlich formuliert das exakt Gleiche messen.<sup>132</sup> Basierend auf Diamantopoulos et al. (2012) wird für diese Arbeit der Grenzwert 0,95 verwendet. Werte für das Cronbachs  $\alpha$  zwischen dem Schwellenwert 0,70 und dem Grenzwert 0,95 stehen folglich für eine gute Reliabilität.

---

<sup>121</sup> Vgl. Cronbach (1951): 297-334.

<sup>122</sup> Vgl. Bonett/Wright (2014): 3.

<sup>123</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 468.

<sup>124</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 444.

<sup>125</sup> Vgl. Rammstedt (2010): 248.

<sup>126</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 148.

<sup>127</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 141.

<sup>128</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 443.

<sup>129</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 148.

<sup>130</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 153.

<sup>131</sup> Vgl. Diamantopoulos et al. (2012): 445; Weiber/Sarstedt (2021): 148.

<sup>132</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 148f.

Die *Faktorreliabilität* ist ein Gütekriterium der zweiten Generation und wird aus der konfirmatorischen Faktoranalyse abgeleitet. Wie auch bei dem Cronbachs  $\alpha$  betrachtet die Faktorreliabilität alle Items einer Skala und gilt als Reliabilitätsmaß für die Gesamtheit der Items, die dasselbe Konstrukt messen.<sup>133</sup> Die Faktorreliabilität nimmt Werte zwischen 0 und 1 an, wobei Werte nahe eins als positiv bewertet werden, denn es wird von einer höheren Reliabilität ausgegangen.<sup>134</sup> Während Bagozzi und Yi (1988) einen Schwellenwert von 0,60 vorschlagen,<sup>135</sup> gehen Hair et al. (2017) erst ab Werten  $FR \geq 0,70$  von einer guten Reliabilität aus. Zudem soll ähnlich zum Cronbachs  $\alpha$  ein zu hoher Wert von über 0,95 vermieden werden.<sup>136</sup> Für diese Arbeit wird der höhere Schwellenwert 0,70 und der Grenzwert 0,95 angesetzt. Die Tabelle 2 fasst die Gütekriterien zu Reliabilitätsprüfung und die dazugehörigen Schwellen- und Grenzwerte zusammen. Für diese Arbeit muss mindestens eines der beiden Kriterien erfüllt sein, damit die Reliabilität als erfüllt angesehen wird.

*Tabelle 2: Kriterien der Reliabilitätsprüfung und ihre Schwellen- und Grenzwerte (eigene Darstellung)*

<b>Gütekriterium</b>	<b>Schwellen- und Grenzwerte</b>
Cronbachs $\alpha$	$0,70 \leq \alpha \leq 0,95$
Faktorreliabilität	$0,70 \leq FR \leq 0,95$

### *Modellgüte*

Neben der Prüfung der Reliabilität ist eine Evaluation der Güte des gesamten hypothetischen Modells notwendig. Diese ist gegeben, wenn das Strukturmodell die Zusammenhänge in der Stichprobe möglichst genau darstellt. Passen die Daten der Stichprobe hingegen nicht zum Modell, lassen sich keine Aussagen über die Grundgesamtheit treffen.<sup>137</sup> Unterteilt werden die Kriterien zur Erfassung der Modellgüte in inferenzstatistische, deskriptive und inkrementelle Gütekriterien.<sup>138</sup> Während inferenzstatistische und deskriptive Kriterien den Fit zwischen dem Modell und

<sup>133</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 162.

<sup>134</sup> Vgl. Hair et al. (2017): 97.

<sup>135</sup> Vgl. Bagozzi/Yi (1988): 80.

<sup>136</sup> Vgl. Hair et al. (2017): 97.

<sup>137</sup> Vgl. Reußner (2019): 19.

<sup>138</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 239.

Daten prüfen,<sup>139</sup> werden bei den inkrementellen Kriterien das zugrundeliegende Modell mit einem Basismodell verglichen. In dem Basismodell werden alle Variablen als statistisch unabhängig gesehen, weshalb dieses Modell keinerlei Aussagekraft besitzt. Werden das eigens formulierte Modell und das Basismodell nun durch die inkrementellen Gütekriterien verglichen, sollte das eigene Modell deutlich besser zu den Daten passen als das Basismodell.<sup>140</sup>

*Inferenzstatistische Gütekriterien* stellen statistische Tests der Passung des Modells zu den Daten dar. Dabei ist der sogenannte *Chi-Quadrat-Test* ( $X^2$ -Test)<sup>141</sup> eines der bedeutsamsten Kriterien.<sup>142</sup> Er gibt an, inwieweit Abweichungen zwischen dem Modell und den Daten gegeben sind.<sup>143</sup> Allerdings schwankt dessen Wert stark je nach Stichprobengröße und weist somit eine hohe Größensensitivität gegenüber der Stichprobe auf.<sup>144</sup> Zudem müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, welche in empirischen Studien meistens nicht vorliegen.<sup>145</sup> Aus diesen Gründen wird für diese Arbeit auf den  $X^2$ -Test als inferenzstatistisches Gütekriterium verzichtet und auf den *RMSEA*, also den Root Mean Square Error of Approximation ausgewichen.<sup>146</sup> Der *RMSEA* beschreibt in welchem Ausmaß sich das Modell an die Realität annähert und bezieht die Stichprobengröße ein, weshalb er unabhängig von dieser ist.<sup>147</sup> Er nimmt Werte zwischen 0 und 1 an, wobei höhere Werte für eine schlechtere Übereinstimmung zwischen Modell und Daten stehen.<sup>148</sup> Während Werte des *RMSEA* zwischen 0 und 0,08 einen akzeptablen Modell-Fit anzeigen, sollte das Modell bei Werten  $\geq 0,10$  überarbeitet werden.<sup>149</sup> Hu und Bentler (1999) schlagen als Grenzwert für einen guten Modell-Fit einen *RMSEA*  $\leq 0,06$  vor.<sup>150</sup> Dieser Wert wird für diese Arbeit als Grenzwert für eine gute Passung zwischen Modell und Daten angesetzt.

---

<sup>139</sup> Vgl. Reußner (2019): 28.

<sup>140</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 229f.

<sup>141</sup> Vgl. Bollen (1989): 110f.

<sup>142</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 219f.

<sup>143</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 965.

<sup>144</sup> Vgl. Reußner (2019): 27.

<sup>145</sup> Vgl. Reinecke/Pöge (2010): 783.

<sup>146</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 221; Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 149.

<sup>147</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 967.

<sup>148</sup> Vgl. Reußner (2019): 29.

<sup>149</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 222.

<sup>150</sup> Vgl. Hu/Bentler (1999): 27.

Neben inferenzstatistischen Gütekriterien werden auch *deskriptive Kriterien* für die Evaluation der Modellgüte verwendet. Diese stellen keine statistischen Tests dar und sind daher unabhängig von der Stichprobengröße.<sup>151</sup> Auch wenn der Chi-Quadrat-Test oftmals für praktische Anwendungen ungeeignet ist, wird in der Forschung die Verwendung des Chi-Quadrat-Wertes in Relation zu den Freiheitsgraden ( $X^2/df$ ) empfohlen und somit als deskriptives Gütekriterium verwendet.<sup>152</sup> Homburg und Baumgartner (1995) stellen bei Werten unterhalb 2,5 einen guten Modell-Fit fest.<sup>153</sup> Für diese Arbeit wird daher der Wert 2,5 als Grenzwert festgelegt. Hinzufügend zum Chi-Quadrat-Wert in Relation zu den Freiheitsgraden wird der SRMR, also der Standardized-Root-Mean-Square-Residual herangezogen. Während der RMSEA die Anpassungsgüte des gesamten Modells untersucht, berücksichtigt der SRMR die Passung zwischen den einzelnen Teilstrukturen des Modells.<sup>154</sup> Somit steigt der Wert bei größeren durchschnittlichen Abweichungen zwischen den Daten und dem Modell,<sup>155</sup> während er bei einer absoluten Übereinstimmung den Wert null hat.<sup>156</sup> Homburg et al. (2008) empfehlen aus diesem Grund einen Grenzwert von 0,10. Dieser sollte für einen guten Modell-Fit nicht überschritten werden.<sup>157</sup> Ein SRMR  $\leq 0,10$  wird folglich als Kriterium für einen guten Modell-Fit in dieser Arbeit verwendet.

Als *Inkrementelle Gütekriterien* werden der *CFI* und der *TLI* herangezogen. CFI steht für Comparative-Fit-Index und misst in welchem Ausmaß das eigene Modell im Vergleich zum Basismodell eine Verbesserung der Erklärung der Daten mit sich bringt.<sup>158</sup> Der CFI kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Bei einem Wert nahe eins wird das Modell als gutes Modell interpretiert.<sup>159</sup> TLI steht für Tucker Lewis-Index.<sup>160</sup> Wie auch der CFI gibt der TLI die Verbesserung der Anpassungsgüte bei dem eigenen Modell im Vergleich zum Basismodell an.<sup>161</sup> Allerdings drückt er die Passung pro Freiheitsgrad aus, wodurch komplexere Modelle benachteiligt werden

---

<sup>151</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 224.

<sup>152</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 222.

<sup>153</sup> Vgl. Homburg/Baumgartner (1995): 172.

<sup>154</sup> Vgl. Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 95.

<sup>155</sup> Vgl. Reußner (2019): 32f.

<sup>156</sup> Vgl. Backhaus/Erichson/Weiber (2015): 96.

<sup>157</sup> Vgl. Homburg et al. (2008): 288; Weiber/Sarstedt (2021): 239.

<sup>158</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 968.

<sup>159</sup> Vgl. Reußner (2019): 31f.

<sup>160</sup> Vgl. Reußner (2019): 30.

<sup>161</sup> Vgl. Homburg/Baumgartner (1995): 168.

können.<sup>162</sup> Im Gegensatz zum CFI ist der TLI nicht normiert, weshalb er auch Werte über 1 annehmen kann. Homburg und Baumgartner (1995) empfehlen als Schwellenwert für ein gutes Modell einen CFI und TLI  $\geq 0,90$ .<sup>163</sup> Beide Kriterien mit dem Schwellenwert 0,90 werden für diese Arbeit verwendet, da sie auch in den Studien Anwendung finden.

Die Tabelle 3 fasst die genannten Gütekriterien der Modellgüte mit ihren Schwellen- und Grenzwerten zusammen. Die Modellgüte wird als vollständig erfüllt angesehen, wenn mindestens ein Gütekriterium jeder Gütekatgorie (inferenzstatistisch, deskriptiv, inkrementell) erfüllt ist. Bei Erfüllung zwei der drei Kategorien ist die Modellgüte teilweise erfüllt, ansonsten ist sie nicht erfüllt.

*Tabelle 3: Kriterien der Modellgüte und dessen Schwellenwerte (eigene Darstellung)*

<b>Gütekriterium</b>	<b>Schwellen- und Grenzwerte</b>
<i>Inferenzstatistische Gütekriterien</i>	
RMSEA	$\leq 0,06$
<i>Deskriptive Gütekriterien</i>	
X <sup>2</sup> /df	$< 2,5$
SRMR	$\leq 0,10$
<i>Inkrementelle Gütekriterien</i>	
Comparative-Fit-Index (CFI)	$\geq 0,90$
Tucker-Lewis-Index (TLI)	$\geq 0,90$

#### *Stärke und Signifikanz standardisierter Pfadkoeffizienten*

Der standardisierte Pfadkoeffizient gibt die Stärke der Einflussbeziehung der unabhängigen Variable auf eine abhängige Variable an,<sup>164</sup> und nimmt Werte in dem Bereich zwischen -1 und +1 an.<sup>165</sup> Negative Werte beschreiben dabei einen negativen Einfluss der unabhängigen Variable auf die abhängige Variable.<sup>166</sup> Werte nahe -1 bzw. +1 stellen einen starken negativen bzw. stark positiven Einfluss dar.<sup>167</sup> Nach Chin (1998) ist bei standardisierten Pfadkoeffizienten ab 0,2 von einem starken

<sup>162</sup> Vgl. Homburg/Baumgartner (1996): 152.

<sup>163</sup> Vgl. Homburg/Baumgartner (1995): 168.

<sup>164</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 27.

<sup>165</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 246.

<sup>166</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 251.

<sup>167</sup> Vgl. Hair et al. (2017): 168.

Einfluss zu sprechen.<sup>168</sup> Dementsprechend wird für diese Arbeit erst ab einem Wert von 0,2 ein starker Einfluss angenommen, während Werte  $< 0,2$  lediglich einen leichten Einfluss darstellen. Neben der Stärke der Pfadkoeffizienten soll zusätzlich die Signifikanz berücksichtigt werden. Dafür werden die kritischen t-Werte und p-Werte<sup>169</sup> herangezogen. Ein Pfadkoeffizient ist statistisch signifikant, wenn der dazugehörige empirische t-Wert größer als der kritische t-Wert,<sup>170</sup> oder der p-Wert kleiner als das erwünschte Signifikanzniveau ist. Für diese Arbeit wird ein Signifikanzniveau von 5% verwendet, was ein in der Forschung übliches Niveau ist. Der kritische t-Wert beträgt folglich 1,960 und der p-Wert muss kleiner 0,05 sein.<sup>171</sup> Während die Stärke des Pfadkoeffizienten  $>0,2$  für diese Arbeit die hinreichende Bedingung darstellt, ist die Signifikanz für Aussagen über die Wirkungszusammenhänge die notwendige Bedingung. Sollten weniger als 50% der Pfadkoeffizienten einer Studie nicht signifikant sein, wird die Güte der Pfadkoeffizienten als nicht erfüllt, bei mehr als 50% als teilweise erfüllt und bei der Signifikanz aller Pfadkoeffizienten als erfüllt betrachtet. Tabelle 4 fasst die Gütekriterien, für die Stärke und Signifikanz der Pfadkoeffizienten zusammen.

*Tabelle 4: Pfadkoeffizienten und dessen Stärke- und Signifikanzgrenzen (eigene Darstellung)*

<b>Gütekriterium</b>	<b>Schwellen- und Grenzwert</b>
Pfadkoeffizient (Stärke)	$> 0,2$
p-Wert (Signifikanz)	$\leq 0,05$
t-Wert (Signifikanz)	$> 1,960$

Nach Darstellung und Erarbeitung der Analyse Kriterien wird für die vorliegende Arbeit Folgendes festgelegt: Eine Studie wird als tragfähig eingeschätzt, wenn mindestens eine Analysekategorie (Reliabilität, Modellgüte, Signifikanz der Pfadkoeffizienten) erfüllt und die anderen beiden teilweise erfüllt sind. Jede schlechtere Kombination führt zu einem Ausschluss der Studie in der Ergebnisdiskussion.

<sup>168</sup> Vgl. Chin (1998): 8; Weiber/Sarstedt (2021): 246.).

<sup>169</sup> Der p-Wert stellt die Irrtumswahrscheinlichkeit dar, eine wahre Nullhypothese fälschlicherweise abzulehnen. Vgl. Hair et al. (2017): 168.

<sup>170</sup> Vgl. Hair et al. (2017): 168; Wooldridge (2020): 127.

<sup>171</sup> Vgl. Hair et al. (2017): 168f.

### 3.4 Anwendung der Analysekrterien

#### *Reliabilität*

*Tims/Derks/Bakker (2016)* geben in ihrer Studie ausschließlich das Cronbachs  $\alpha$  an. Dabei berechnen sie den Reliabilitätskoeffizienten für jede einzelne Subskala der JCS.<sup>172</sup> Da *Tims/Derks/Bakker (2016)* Job Crafting zu drei verschiedenen Zeitpunkten messen, werden für jede Subskala drei Cronbachs  $\alpha$  angegeben, allerdings nicht einzeln pro Zeitpunkt, sondern zusammengefasst in einem Wertebereich. So reichen die Werte des Reliabilitätskoeffizienten über die drei Messzeitpunkte für die Subskala *Erhöhung struktureller Ressourcen* von 0,70 bis 0,76. Für die drei weiteren Subskalen *Erhöhung sozialer Ressourcen*, *Erhöhung herausfordernder Anforderungen* und *Verringerung hinderlicher Anforderungen* werden die Wertebereiche  $\alpha = [0,74 - 0,83]$ ,  $[0,75 - 0,81]$  und  $[0,74 - 0,84]$  angegeben. Für die angepassten Subskalen zur Messung des Person-Job Fit von *Cable/DeRue (2002)* reichen die Werte des Koeffizienten von 0,92 bis 0,94 für den Needs-Supplies Fit und von 0,87 bis 0,91 für den Demands-Abilities Fit.<sup>173</sup> Die Werte des Cronbachs  $\alpha$  liegen folglich alle in dem für diese Arbeit festgesetzten Wertebereich einer guten Reliabilität von  $0,70 \leq \alpha \leq 0,95$ . *Tims/Derks/Bakker (2016)* erfüllen somit die Anforderungen der Reliabilitätsprüfung.

*Ok/Lim (2022)* geben ausschließlich die Faktorreliabilität an.<sup>174</sup> Für die Messung von Job Crafting benutzen sie die JCS, wobei sie den Reliabilitätskoeffizienten für jede der vier Subskalen berechnen. Der Wert der Faktorreliabilität beträgt somit für die Subskala *Erhöhung struktureller Ressourcen*  $FR = 0,87$ . Die Faktorreliabilität für die Subskalen *Erhöhung sozialer Ressourcen* und *Verringerung hinderlicher Anforderungen* betragen beide  $FR = 0,85$ . Für die Subskala *Erhöhung herausfordernder Anforderungen* wird ein Wert von  $FR = 0,82$  berechnet. Der Person-Job Fit wird mit *Cable und DeRue's (2002)* Skala gemessen und die Faktorreliabilität für die beiden Subskalen Needs-Supplies Fit und Demands-Abilities Fit angegeben. Diese lauten für die Subskalen Needs-Supplies Fit  $FR = 0,93$  und für Demands-Abilities Fit  $FR = 0,89$ .<sup>175</sup> Somit erfüllen auch *Ok/Lim (2022)* die Anforderungen der

---

<sup>172</sup> Vgl. *Tims/Derks/Bakker (2016)*: 48.

<sup>173</sup> Vgl. *Tims/Derks/Bakker (2016)*: 48.

<sup>174</sup> Vgl. *Ok/Lim (2022)*: 5f.

<sup>175</sup> Vgl. *Ok/Lim (2022)*: 6.



Reliabilitätsprüfung, indem die aufgezeigten Werte innerhalb des festgesetzten Bereichs  $0,70 \leq FR \leq 0,95$  liegen.

Sameer und Priyadarshi (2022) geben das Cronbachs  $\alpha$  und die Faktorreliabilität an.<sup>176</sup> Sie unterscheiden dabei zwischen aufstiegsorientiertem und präventionsorientiertem Job Crafting, gemessen auf Basis der JCS.<sup>177</sup> Das Cronbachs  $\alpha$  für aufstiegsorientiertes Job Crafting und präventionsorientiertes Job Crafting betragen  $\alpha = 0,84$  und  $\alpha = 0,73$ , während die Faktorreliabilitäten  $FR = 0,78$  und  $FR = 0,73$  lauten. Für die Subskalen des mit Cable und DeRue's (2002) Skala gemessenen Person-Job Fit wurden die Alpha-Koeffizienten  $\alpha = 0,75$  für den Demands-Abilities Fit und  $\alpha = 0,87$  für den Needs-Supplies Fit berechnet. Die Faktorreliabilitäten betragen  $FR = 0,76$  (DA Fit) und  $FR = 0,87$  (NS Fit).<sup>178</sup> Insgesamt sprechen die Werte für eine gute Reliabilität, denn sie befinden sich in dem Wertebereich von  $0,70 \leq \alpha, FR \leq 0,95$ . Die Analysekategorie Reliabilität wird somit als erfüllt betrachtet.

Tabelle 5 fasst die Werte der Reliabilitätskoeffizienten der drei Studien zu einer abschließenden Übersicht zusammen.

Tabelle 5: Reliabilitätskoeffizienten der Studien (eigene Darstellung)

Studie (Autor, Jahr)	Reliabilitätskoeffizienten	Erfüllung der Reliabilität
Tims/Derks/Bakker (2016)	<u>Job Crafting (JCS)</u> EStR: $\alpha = 0,70 - 0,76$ ESoR: $\alpha = 0,74 - 0,83$ EHeA: $\alpha = 0,75 - 0,81$ VhiA: $\alpha = 0,74 - 0,84$  <u>Person-Job Fit</u> NS Fit: $\alpha = 0,92 - 0,94$ DA Fit: $\alpha = 0,87 - 0,91$	Erfüllt
Ok/Lim (2022)	<u>Job Crafting (JCS)</u> EStR: $FR = 0,87$ ESoR: $FR = 0,85$ EHeA: $FR = 0,82$ VhiA: $FR = 0,85$  <u>Person-Job Fit</u> NS Fit: $FR = 0,93$ DA Fit: $FR = 0,89$	Erfüllt
Sameer/Priyadarshi (2022)	<u>Job Crafting (JCS)</u> Aufstiegsorientiert: $\alpha = 0,84; FR = 0,78$ Präventionsorientiert: $\alpha = 0,73; FR = 0,73$	Erfüllt

<sup>176</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 131, 133.

<sup>177</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 125.

<sup>178</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 131, 133.

	<u>Person-Job Fit</u> NS Fit: $\alpha = 0,87$ ; FR = 0,87 DA Fit: $\alpha = 0,75$ ; FR = 0,76	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### *Modellgüte*

*Tims/Derks/Bakker (2016)* geben jedes für diese Arbeit ausgewählte Analysekriterium der Modellgüte an. Der RMSEA als inferenzstatistisches Gütekriterium beträgt für das Strukturmodell 0,06 und stimmt somit mit dem für diese Arbeit festgelegten Grenzwert  $RMSEA \leq 0,06$  exakt überein, wodurch das Kriterium erfüllt ist. Weiterführend betragen die Werte der deskriptiven Analysekriterien  $X^2/df = 1,36$  und  $SRMR = 0,09$ .<sup>179</sup> Der Wert für  $X^2/df$  ist nicht direkt angegeben und wurde für diese Arbeit berechnet.<sup>180</sup> Sie liegen somit unterhalb der angesetzten Grenzwerte von  $X^2/df \leq 2,5$  und  $SRMR \leq 0,10$ , weshalb auch diese Kriterien erfüllt werden. Die inkrementellen Gütekriterien CFI und TLI betragen  $CFI = 0,94$  und  $TLI = 0,93$ . Sie sind folglich größer als der vorgeschriebene Schwellenwert von 0,90.<sup>181</sup> Die Studie von *Tims/Derks/Bakker (2016)* konnte somit alle Kriterien und demzufolge auch die Analysekategorie Modellgüte erfüllen.

Auch bei *Ok und Lim (2022)* sind alle Kriterien der Modellgüte vorzufinden. So beträgt der RMSEA ebenfalls 0,06 und befindet sich folglich auf dem angesetzten Grenzwert von  $RMSEA \leq 0,06$ . Auch die deskriptiven Gütekriterien liegen mit  $X^2/df = 1,93$  und  $SRMR = 0,10$  innerhalb des akzeptablen Wertebereichs von  $X^2/df \leq 2,5$  und  $SRMR \leq 0,10$  für einen guten Modell-Fit. Die inkrementellen Gütekriterien CFI und TLI können mit 0,89 und 0,88 allerdings knapp nicht erfüllt werden.<sup>182</sup> Da somit zwei der drei Gütekatgorien des Modells erfüllt werden konnten, ist die Modellgüte teilweise erfüllt.

*Sameer und Priyadarshi (2022)* geben für den RMSEA den Wert 0,046 an, womit der Grenzwert des  $RMSEA \leq 0,06$  weit unterschritten wurde. Für die deskriptiven Gütekriterien werden hier nur der Chi-Quadrat-Test und die Freiheitsgrade genannt. Das Chi-Quadrat in Relation zu den Freiheitsgraden muss für diese Arbeit berechnet

<sup>179</sup> Vgl. *Tims/Derks/Bakker (2016)*: 49.

<sup>180</sup> Das Chi-Quadrat und die Freiheitsgrade sind mit  $X^2 = 890,02$  und  $df = 654$  gegeben. Aus  $890,02/654$  ergibt somit auf zwei Nachkommastellen gerundet 1,36. Vgl. *Tims/Derks/Bakker (2016)*: 49.

<sup>181</sup> Vgl. *Tims/Derks/Bakker (2016)*: 49.

<sup>182</sup> *Ok/Lim (2022)*: 5.

werden.<sup>183</sup> Demnach ergibt sich ein  $X^2/df$  von 1,904.<sup>184</sup> Dieser Betrag liegt unterhalb der angesetzten Grenze  $X^2/df \leq 2,5$ . Der SRMR ist für diese Studie nicht gegeben. Mit einem CFI von 0,95 und einem TLI von 0,93 sind die inkrementellen Gütekriterien vollständig erfüllt, da sie über dem Schwellenwert 0,90 liegen.<sup>185</sup> Sameer/Priyadarshi (2022) erfüllen demzufolge die Analysekategorie Modellgüte, da für jede Unterkategorie ein Gütekriterium erfüllt ist.

Tabelle 6 gibt eine Übersicht über die Analysekriterien der Modellgüte und zeigt auf inwieweit diese in den Studien erfüllt, teilweise erfüllt oder nicht erfüllt sind.

*Tabelle 6: Analysekriterien und Erfüllung der Modellgüte (eigene Darstellung)*

Gütekriterium	Tims/Derks/Bakker (2016)	Ok/Lim (2022)	Sameer/Priyadarshi (2022)
Inferenzstatistisches Gütekriterium	RMSEA = 0,06	RMSEA = 0,06	RMSEA = 0,046
Deskriptive Gütekriterien	$X^2/df = 1,36$ SRMR = 0,09	$X^2/df = 1,93$ SRMR = 0,10	$X^2/df = 1,90$ SRMR = /
Inkrementelle Gütekriterien	CFI = 0,94 TLI = 0,93	CFI = <b>0,89</b> TLI = <b>0,88</b>	CFI = 0,95 TLI = 0,93
Erfüllung der Modellgüte	Erfüllt	Teilweise erfüllt	Erfüllt

*Anmerkungen: Werte die das Analysekriterium nicht erfüllen werden in fett dargestellt.*

### *Stärke und Signifikanz der Pfadkoeffizienten*

Tims/Derks/Bakker (2016) untersuchen den Einfluss von Job Crafting auf den Needs-Supplies Fit und den Demands-Abilities Fit. Die Pfadkoeffizienten der beiden angenommenen Wirkungsbeziehungen betragen für den Einfluss von Job Crafting auf den NS Fit +0,37 und auf den DA Fit +0,31. Die beiden Werte übersteigen den festgelegten Schwellenwert von 0,2 für eine starke Einflussnahme deutlich. Job Crafting hat folglich sowohl auf den Needs-Supplies als auch auf den Demands-Abilities Fit starken Einfluss. Zudem sind die Koeffizienten mit den p-Werten  $p < 0,001$  für die +0,37 und  $p < 0,01$  für die +0,31 auf dem 0,1% und 1%-Niveau ( $<5\%$ )

<sup>183</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 132.

<sup>184</sup> Mit  $X^2 = 453,24$  und  $df = 238$  ergibt sich gerundet auf zwei Nachkommastellen  $X^2/df = 453,24/238 = 1,90$ . Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 132.

<sup>185</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 132.

statistisch signifikant.<sup>186</sup> Die Studie von Tims/Derks/Bakker (2016) kann folglich die Kriterien für die Pfadkoeffizienten erfüllen.

*Ok/Lim (2022)* differenzieren zwischen den einzelnen Dimensionen von Job Crafting, weshalb für jede Dimension der Einfluss auf den NS und DA Fit geprüft und ein Pfadkoeffizient angegeben wurde.<sup>187</sup>

Die Dimension *Erhöhung struktureller Ressourcen* hat mit einem p-Wert  $< 0,05$  und dem Koeffizienten  $+0,18$  ( $< 0,2$ ) einen leicht signifikant positiven Einfluss auf den DA Fit. Mit  $+0,01$  und einem p-Wert  $= 0,88$  allerdings keinen signifikanten Einfluss mit dem NS Fit.<sup>188</sup>

Die *Erhöhung sozialer Ressourcen* hingegen hat mit dem Koeffizienten  $+0,18$  ( $< 0,2$ ) und einem p-Wert  $< 0,05$  auf den NS Fit einen leichten signifikant positiven Einfluss auf dem 5% Signifikanzniveau, aber nicht auf den DA Fit. Hier beträgt der p-Wert  $0,09$  und ist somit größer als die festgelegten  $0,05$ .<sup>189</sup>

Die Koeffizienten für die Dimension *Erhöhung herausfordernder Anforderungen* und dessen Einfluss auf den NS und DA Fit liegen mit  $+0,47$  und  $+0,34$  deutlich oberhalb des  $0,2$  Schwellenwertes für starke Wirkungsbeziehungen. Diese Ergebnisse sind mit  $p < 0,05$  auf dem 5%-Niveau statistisch signifikant. Diese Dimension weist den bislang stärksten Einfluss auf den Person-Job Fit vor.<sup>190</sup>

Für die Dimension *Verringerung hinderlicher Anforderungen* kann ein leichter signifikant positiver Wirkungszusammenhang sowohl für den NS Fit mit  $+0,14$  ( $< 0,2$ ) und einem p-Wert  $< 0,05$ , als auch für den DA Fit mit dem Pfadkoeffizienten  $+0,15$  ( $< 0,2$ ) und einem p-Wert  $< 0,05$ , festgestellt werden.<sup>191</sup>

Da nur zwei der acht Pfadkoeffizienten nicht signifikant sind, gilt die Güte der Pfadkoeffizienten als teilweise erfüllt (mehr als 50% der Koeffizienten sind signifikant).

*Sameer/Priyadarshi (2022)* geben für ihre Pfadkoeffizienten keine p-Werte, sondern t-Werte an.<sup>192</sup> Diese müssen folglich über dem kritischen t-Wert von  $1,960$

---

<sup>186</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 49.

<sup>187</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 5.

<sup>188</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 5.

<sup>189</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 5.

<sup>190</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 5.

<sup>191</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 5.

<sup>192</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 135.

liegen.<sup>193</sup> Es sind vier relevante Pfadkoeffizienten vorzufinden, wobei derjenige für die Einflussbeziehung zwischen aufstiegsorientiertem Job Crafting und DA Fit stehende Wert mit +0,151 unterhalb des Schwellenwertes von 0,2 liegt. Zudem liegt der dazugehörige t-Wert (1,443) unterhalb des kritischen t-Wertes von 1,960, weshalb keine signifikante Einflussbeziehung auf dem 5%-Niveau vorliegt. Der Einfluss von aufstiegsorientiertem Job Crafting auf den NS Fit ist mit dem t-Wert 2,474 (> 1,960) hingegen signifikant auf dem 5%-Niveau. Der Pfadkoeffizient beträgt zudem +0,320 (>0,2), was für einen starken positiven Zusammenhang spricht.<sup>194</sup> Sameer/Priyadarshi (2022) gehen von einem negativen Einfluss von präventionsorientiertem Job Crafting auf den NS und DA Fit aus.<sup>195</sup> Die Koeffizienten betragen hier -0,318 (NS Fit) und -0,302 (DA Fit). Die Vorzeichen stimmen somit mit den angenommenen Wirkungsbeziehungen in den Hypothesen überein. Zudem sind die Beträge größer 0,2, sodass von einer starken negativen Beziehung ausgegangen wird.<sup>196</sup> Die t-Werte sind mit |-4,109| (DA Fit) und |-3,497| (NS Fit) größer<sup>197</sup> als 1,960,<sup>198</sup> wodurch die Einflussbeziehungen signifikant auf dem 5%-Niveau sind.<sup>199</sup> Da einer der vier Pfadkoeffizienten nicht signifikant ist, wird die Güte der Pfadkoeffizienten als teilweise erfüllt betrachtet.

In Tabelle 7 werden die einzelnen Pfadkoeffizienten der angenommenen Wirkungsbeziehungen in den drei Studien zusammengefasst.

*Tabelle 7: Überblick über die Pfadkoeffizienten (eigene Darstellung)*

Studien	Pfadkoeffizienten	Erfüllung der Signifikanz
Tims/Derks/Bakker (2016)	JC – DA Fit: 0,31 JC – NS Fit: 0,37	Erfüllt
Ok/Lim (2022)	ESrR – DA Fit: 0,18 <b>ESrR – NS Fit: 0,01</b> <b>ESoR – DA Fit: 0,13</b> ESoR – NS Fit: 0,18 EHeA – DA Fit: 0,34 EHeA – NS Fit: 0,47 VHiA – DA Fit: 0,15 VHiA – NS Fit: 0,14	Teilweise erfüllt

<sup>193</sup> Vgl. Hair et al. (2017): 168f.

<sup>194</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 135.

<sup>195</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 128.

<sup>196</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 135.

<sup>197</sup> Die Vorzeichen werden nicht berücksichtigt, sie geben lediglich die Wirkungsrichtung an. Vgl. Wooldridge (2020): 127.

<sup>198</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 135.

<sup>199</sup> Vgl. Hair et al. (2017): 168.

Sameer/Priyadarshi (2022)	<b>Aufst. JC – DA Fit: 0,151</b> Aufst. JC – NS Fit: 0,320 Präv. JC – DA Fit: -0,302 Präv. JC – NS Fit: -0,318	Teilweise erfüllt
---------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

Anmerkungen: Zusammenhänge dessen Pfadkoeffizienten nicht auf dem 5%-Niveau signifikant sind, sind in fett dargestellt.

### 3.5 Ergebnisdiskussion

Nachdem die Analysekriterien auf die Studien angewandt wurden, lässt sich feststellen, dass jede der drei Studien als tragfähig eingeschätzt werden kann. Keine der Studien kann eine Analysekategorie nicht erfüllen, womit sie die Bedingungen für die Tragfähigkeit nach Kapitel 3.3 erfüllen. Tabelle 8 zeigt, inwieweit die einzelnen Analysekategorien Reliabilität, Modellgüte und Signifikanz der Pfadkoeffizienten der drei Studien erfüllt sind.

Tabelle 8: Tragfähigkeit der Studien (eigene Darstellung)

Studie	Reliabilität	Modellgüte	Signifikanz der Pfadkoeffizienten
Tims/Derks/Bakker (2016)	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt
Ok/Lim (2022)	Erfüllt	Teilweise erfüllt	Teilweise erfüllt
Sameer/Priyadarshi (2022)	Erfüllt	Erfüllt	Teilweise erfüllt

Die Studien Tims/Derks/Bakker (2016) und Ok/Lim (2022) unterteilen für die Messung der Reliabilität die Skalen von Job Crafting und Person-Job Fit in die Subskalen auf.<sup>200</sup> Dieses Vorgehen ist durchaus positiv zu beurteilen. Während die Items innerhalb einer Subskala hohe Korrelationen aufweisen, sind Items unterschiedlicher Subskalen möglicherweise sehr gering oder überhaupt nicht korreliert.<sup>201</sup> Die Angabe eines Wertes der Reliabilitätskoeffizienten für die gesamte Skala ohne Unterteilung kann somit zu einer Unterschätzung der Reliabilität führen. Somit sollte bei mehrdimensionalen Skalen wie der JCS stets die Reliabilität für die einzelnen Subskalen angegeben sein.<sup>202</sup> Sameer/Priyadarshi (2022) unterteilen aufstiegsorientiertes Job Crafting nicht in die einzelnen Subskalen,<sup>203</sup> wodurch

<sup>200</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 48; Ok/Lim (2022): 5f.

<sup>201</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 469.

<sup>202</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 468.

<sup>203</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 131.

die Reliabilität im Gegensatz zu den anderen zwei Studien möglicherweise unterschätzt wird.<sup>204</sup> Dahingegen geben sie sowohl das Cronbachs  $\alpha$ , als auch die Faktorreliabilität an und sind dabei die einzige Studie, die die Gütekriterien zur Reliabilitätsmessung beider Generationen angibt, was positiv zu beurteilen ist.<sup>205</sup> Es kann somit davon ausgegangen werden, dass der „wahre“ Wert der Internen-Konsistenz-Reliabilität zwischen dem Cronbachs  $\alpha$  und der Faktorreliabilität liegt.<sup>206</sup> Nichtsdestotrotz zeigen die angegebenen Werte der Reliabilitätskoeffizienten für alle Studien eine gute Reliabilität an.<sup>207</sup> Dabei sind die Werte ähnlich groß, was womöglich an der Verwendung der Messskalen von Tims/Bakker/Derks (2012) und Cable/DeRue (2002) liegt, welche in den drei Studien entweder direkt oder als Modifikationsbasis verwendet wurden.

Die Analysekategorie Modellgüte können nur die Studien von Tims/Derks/Bakker (2016) und Sameer/Priyadarshi (2022) vollständig erfüllen. Die niedrigen Werte des CFI und TLI von 0,89 und 0,88 bei Ok/Lim (2022) deuten auf einen unzureichenden Modell-Fit hin.<sup>208</sup> Ergebnisse dieser Studie sind dahingehend vorsichtiger zu interpretieren. Die Knappheit der Werte an dem Schwellenwert CFI/TLI  $\geq 0,90$  stellt für die Erfüllungsfrage keine Diskussionsgrundlage dar. Der Schwellenwert wurde für diese Arbeit festgesetzt und muss mindestens erreicht, wenn nicht übertroffen werden, gerade unter Berücksichtigung anderer Vorschläge in der Literatur für höhere Schwellenwerte. Hu/Bentler (1999) beispielsweise schlagen einen Schwellenwert von 0,95 bei Verwendung eines einzelnen Gütekriteriums vor.<sup>209</sup> Grundsätzlich ist allerdings zu sagen, dass die Interpretation einzelner Gütekriterien und somit die Evaluierung des Modells in Abhängigkeit eines einzelnen Wertes als nicht sinnvoll betrachtet wird. Es kommt vielmehr auf eine Kombination verschiedener Kriterien der Modellgüte an, weshalb für diese Arbeit mehrere Kriterien unterschiedlicher Kategorien (inferenzstatistisch, deskriptiv, inkrementell) verwendet wurden.<sup>210</sup> Da die restlichen Kategorien der Modellgüte erfüllt sind, gilt die

---

<sup>204</sup> Vgl. Döring/Bortz (2016): 468.

<sup>205</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 131, 133.

<sup>206</sup> Vgl. Hair et al. (2017): 97.

<sup>207</sup> Sie befinden sich alle in dem Wertebereich  $0,70 \leq \alpha / FR \leq 0,95$

<sup>208</sup> Vgl. Homburg/Baumgartner (1995): 172.

<sup>209</sup> Vgl. Hu/Bentler (1999): 27; Weiber/Sarstedt (2021): 238f.

<sup>210</sup> Vgl. Weiber/Sarstedt (2021): 238; Homburg/Baumgartner (1995): 172.

Modellgüte bei Ok/Lim (2022) als teilweise erfüllt und dessen Ergebnisse können zusammen mit denen der anderen Studien herangezogen werden.

In Ok/Lim (2022) und Sameer/Priyadarshi (2022) sind nichtsignifikante Pfadkoeffizienten vorzufinden. Die darin enthaltenen Einflussbeziehungen werden daher nicht in die Ergebnisdiskussion einfließen. Da in beiden Studien mehrere relevante Einflussbeziehungen getestet wurden und der Großteil der Pfadkoeffizienten signifikant ist, werden diese trotzdem für die Ergebnisdiskussion herangezogen.

So gibt es in allen drei Studien starke und signifikant positive Pfadkoeffizienten, welche einen hohen Einfluss von Job Crafting auf den Person-Job Fit darstellen. Sameer/Priyadarshi (2022) allerdings messen einen starken signifikant negativen Einfluss von präventionsorientiertem Job Crafting auf den Needs-Supplies und Demands-Abilities Fit.<sup>211</sup> Dabei ordnen sie präventionsorientiertem Job Crafting die Dimension *Verringerung hinderlicher Arbeitsanforderungen* zu.<sup>212</sup> Ok/Lim (2022) können allerdings signifikant positive Einflussbeziehungen dieser Dimension auf den NS und DA Fit feststellen,<sup>213</sup> sodass die beiden Studien in Bezug auf diese Dimension gegensätzliche Aussagen treffen. Dies liegt wahrscheinlich an der Betrachtungsweise der Dimension.<sup>214</sup> So gehen Ok/Lim (2022) grundsätzlich von einem positiven Einfluss auf den Person-Job Fit aus,<sup>215</sup> während Sameer/Priyadarshi (2022) einen negativen Einfluss unterstellen.<sup>216</sup> Die unpräzise Konzeptionalisierung dieser Dimension stellt somit einen Kritikpunkt des Modells nach Tims/Bakker (2010) dar. Die Frage, inwieweit sich diese Dimension auf den Person-Job Fit auswirkt, hängt von der Betrachtungsweise auf diese Dimension ab und sollte zukünftig unbedingt genauer untersucht werden. Für diese wissenschaftliche Arbeit ist daher keine genaue Aussage über die Einflussbeziehung dieser Dimension zum Person-Job Fit möglich.

Während für die Dimension *Verringerung hinderlicher Anforderungen* unterschiedliche Ergebnisse vorherrschen, besteht für die restlichen Dimensionen weitestgehend Einigkeit. So weisen Sameer/Priyadarshi (2022) für die Dimensionen

---

<sup>211</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 135.

<sup>212</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 131.

<sup>213</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 5.

<sup>214</sup> An dieser Stelle sei auf die Kritik des Modells nach Tims/Bakker (2010) in Kapitel 2.3 verwiesen.

<sup>215</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 3.

<sup>216</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 128.



*Erhöhung struktureller Ressourcen, Erhöhung sozialer Ressourcen* und *Erhöhung herausfordernder Anforderungen* in Form von aufstiegsorientiertem Job Crafting einen stark positiven Einfluss auf den Needs-Supplies Fit nach.<sup>217</sup> Auch Tims/Derks/Bakker (2016) können einen starken signifikant positiven Einfluss auf den Needs-Supplies und den Demands-Abilities Fit nachweisen.<sup>218</sup> Ok/Lim (2022) finden für die Dimension *Erhöhung herausfordernder Arbeitsanforderungen* eine besonders starke Einflussbeziehung zum NS Fit (+0,47) und DA Fit (+0,34). Die restlichen Dimensionen weisen schwächere, aber signifikant positive Einflüsse vor.<sup>219</sup> Dies lässt vermuten, dass besonders die *Erhöhung herausfordernder Arbeitsanforderungen* starken Einfluss auf den Person-Job Fit nimmt. Möglicherweise sorgt aber auch gerade die Kombination von Job Crafting-Aktivitäten mehrerer Dimensionen für eine besonders starke Einflussbeziehung, wie in Tims/Derks/Bakker (2016). Diese Vermutung lässt sich allerdings durch den Mangel an weiteren empirischen Studien nicht genau festmachen. Bei den unterschiedlichen Werten des Einflusses von Job Crafting auf die beiden Formen des Person-Job Fit in Ok/Lim (2022) lassen sich zudem keine Muster erkennen.

Auch in anderen Studien konnten positive und signifikante Einflüsse festgestellt werden. Chen/Yen/Tsai (2014) fanden beispielsweise einen signifikant positiven Einfluss von individuellem Job Crafting auf den Person-Job Fit.<sup>220</sup> Zudem sind in empirischen Studien, welche Job Crafting nach der Perspektive von Wrzesniewski und Dutton (2001) untersuchen, ebenfalls signifikant positive Wirkungsbeziehungen zu dem Needs-Supplies und Demands-Abilities Fit vorzufinden. Zum Beispiel in Lu et al. (2014), welche Einflüsse von physischem Job Crafting auf den DA Fit und von relationalem Job Crafting auf den NS Fit finden.<sup>221</sup> Diese Studie muss allerdings mit Vorsicht einbezogen werden, da sie nicht auf der gleichen Perspektive von Job Crafting beruht.<sup>222</sup>

Werden die Ergebnisse zusammenfassend betrachtet, wird deutlich, dass Job Crafting definitiv einen signifikant positiven Einfluss auf den Person-Job Fit hat. Alle drei Studien stellen signifikant positive Einflussbeziehungen von Job Crafting bzw.

---

<sup>217</sup> Vgl. Sameer/Priyadarshi (2022): 135.

<sup>218</sup> Vgl. Tims/Derks/Bakker (2016): 49.

<sup>219</sup> Vgl. Ok/Lim (2022): 5.

<sup>220</sup> Vgl. Chen/Yen/Tsai (2014): 25.

<sup>221</sup> Vgl. Lu et al. (2014): 148.

<sup>222</sup> Vgl. Demerouti (2014): 239.

dessen Dimensionen zum Person-Job Fit fest. Lediglich bei der Dimension *Verringerung hinderlicher Anforderungen* liegen unterschiedliche Ergebnisse vor. Diese sind womöglich eher in einer ungenauen Konzeptionalisierung des Modells nach Tims/Bakker (2010) begründet. Die Evaluation des Einflusses jeder einzelnen Dimension muss folglich zukünftig weiter erforscht werden, auf aggregierter Ebene lässt sich allerdings ein klarer positiver Einfluss feststellen, womit sich die Forschungsfrage „Hat Job Crafting einen signifikant positiven Einfluss auf den Person-Job Fit von Mitarbeitenden?“ mit „Ja“ beantworten lässt. Die Studien beziehen sich ausschließlich auf Mitarbeitende, weshalb dieser Teil der Forschungsfrage berücksichtigt wurde. Das Modell nach Tims/Bakker (2010) weist mit der Dimension *Verringerung hinderlicher Anforderungen* eine Schwachstelle auf und sollte dahingehend dringend überarbeitet werden.

### **3.6 Limitationen**

Um die Vergleichbarkeit der ausgewählten empirischen Studien zu gewährleisten, mussten Studien ausgesucht werden, die demselben Verständnis von Job Crafting unterliegen. Dies senkt die Anzahl an verwendbaren Studien stark. Zudem kann die Forschungsfrage nur einseitig, also eine Perspektive betrachtend, beantwortet werden. Die kognitive Dimension nach Wrzesniewski und Dutton (2001) blieb folglich unberücksichtigt und es können keine Aussagen dahingehend getroffen werden. Des Weiteren ist keine Auswahl der Studien nach geographischer Lage oder kulturellen Gemeinsamkeiten möglich. Die Studien untersuchen den Einfluss von Job Crafting auf den Person-Job Fit somit in verschiedenen Ländern und Berufsgruppen. Die Verwendung von Studien beruhend auf der ressourcenbasierten Perspektive nach Tims/Bakker (2010) unter Verwendung des Job Demands-Resources Modells ermöglicht allerdings generelle Aussagen auf Basis von Arbeitsmerkmalen und nicht auf dem Arbeitsinhalt.<sup>223</sup> Die Ergebnisse der Studien sollten demnach verallgemeinerbar sein. Die drei ausgewählten Studien untersuchen den Zusammenhang zwischen Job Crafting und dem Person-Job Fit zudem auf unterschiedliche Weisen. Hier muss allerdings gesagt werden, dass nahezu alle im Rahmen der Recherchestrategie gefundenen empirischen Studien unterschiedliche

---

<sup>223</sup> Vgl. Tims/Bakker/Derks (2015): 915.

Herangehensweisen hatten. Die Auswahl auf Basis derselben Perspektive und der Benutzung gleicher bzw. ähnlicher Skalen sichert somit die Vergleichbarkeit der Studien.

Andere Entscheidungen bezüglich der Strenge der Schwellen- und Grenzwerte der Analysekriterien hätten möglicherweise zu einer unterschiedlichen Beantwortung der Forschungsfrage geführt. So hätten der RMSEA und der SRMR, mit den Grenzwerten  $RMSEA \leq 0,05$  und  $SRMR \leq 0,08$ ,<sup>224</sup> strenger bewertet werden können. Die Studien von Tims/Derks/Bakker (2016) und Ok/Lim (2022) hätten die Analysekategorie Modellgüte somit nicht erfüllen können und wären als nicht tragfähig eingeschätzt worden.<sup>225</sup> Die Beantwortung der Forschungsfrage wäre unter den Voraussetzungen kaum möglich gewesen.

---

<sup>224</sup> Vgl. Hu/Bentler (1999): 27.

<sup>225</sup> Die Studien hatten beide einen RMSEA von 0,06 und einen SRMR > 0,08

## 4 Fazit und Forschungsausblick

Diese wissenschaftliche Arbeit dient der Beantwortung der Forschungsfrage: Hat Job Crafting einen signifikant positiven Einfluss auf den Person-Job Fit von Mitarbeitenden?

Dafür wurde eine systematische Analyse dreier Studien durchgeführt. Damit die Vergleichbarkeit der Studien gewährleistet ist, wurden Studien herausgesucht, die derselben Perspektive von Job Crafting nachgehen, was absolute Voraussetzung dieser Arbeit ist. Demzufolge wurden die Studien Tims/Derks/Bakker (2016), Ok/Lim (2022) und Sameer/Priyadarshi (2022) ausgewählt. Diese konnten anhand bestimmter Analyse Kriterien alle drei als tragfähig eingeschätzt werden.

Die Forschungsfrage kann dementsprechend mit Einbezug aller drei Studien mit „Ja“ beantwortet werden. Es kann gesagt werden, dass Job Crafting einen signifikant positiven Einfluss auf den Person-Job Fit von Mitarbeitenden hat. Die Frage, inwieweit einzelne Dimensionen an diesem Einfluss partizipieren, beispielsweise die Dimension *Verringerung hinderlicher Anforderungen*, muss in zukünftigen Forschungen genauer untersucht werden. Ein signifikant positiver Einfluss des Job Crafting auf gesamtheitlicher und dimensionsübergreifender Ebene ist auf Basis der Ergebnisse allerdings eindeutig festzustellen. Somit konnte die Zielsetzung dieser Arbeit erreicht werden.

Die Entwicklung einer einheitlichen Perspektive auf Job Crafting würde die Evaluation möglicher Einflussbeziehungen auf den Person-Job Fit stark vereinfachen. Dies sollte in zukünftigen Studien thematisiert werden. Für die modelltheoretische Grundlage muss die Dimension *Verringerung hinderlicher Anforderungen* genauer konzeptionalisiert werden. Die anderen Dimensionen des Modells nach Tims/Bakker (2010) sind dahingegen schlüssig. Zudem sollte der Einfluss von Job Crafting auf den Person-Job Fit weiter untersucht werden, um noch genauere Erkenntnisse zu generieren. Interessant wäre hier die einzelne Betrachtung bestimmter Job Crafting-Aktivitäten, um herauszufinden, welche konkreten Maßnahmen tatsächlich den Person-Job Fit beeinflussen. Durch die detaillierte Betrachtung einzelner Dimensionen sollte die Forschungsfrage noch fundierter und auf dimensionaler Ebene beantwortet werden können.

## Anhang

Anhang 1: Job Crafting Skala nach Tims/Bakker/Derks (2012) (JCS) (in Anlehnung an: Tims/Bakker/Derks (2012): 177.)

Tabelle 9: Job Crafting Skala (in Anlehnung an: Tims/Bakker/Derks (2012): 177.)

Subskala	Items
Increasing structural job resources (Erhöhung struktureller Arbeitsressourcen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I try to develop my capabilities.</li> <li>• I try to develop myself professionally.</li> <li>• I try to learn new things at work.</li> <li>• I make sure that I use my capacities to the fullest.</li> <li>• I decide on my own how I do things.</li> </ul>
Increasing social job resources (Erhöhung sozialer Arbeitsressourcen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I ask my supervisor to coach me.</li> <li>• I ask whether my supervisor is satisfied with my work.</li> <li>• I look to my supervisor for inspiration.</li> <li>• I ask others for feedback on my job performance.</li> <li>• I ask colleagues for advice.</li> </ul>
Increasing challenging job demands (Erhöhung herausfordernder Arbeitsanforderungen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• When an interesting project comes along, I offer myself proactively as project co-worker.</li> <li>• If there are new developments, I am one of the first to learn about them and try them out.</li> <li>• When there is not much to do at work, I see it as a chance to start new projects.</li> <li>• I regularly take on extra tasks even though I do not receive extra salary for them.</li> <li>• I try to make my work more challenging by examining the underlying relationships between aspects of my job.</li> </ul>
Decreasing hindering job demands (Verringerung hinderlicher Arbeitsanforderungen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I make sure that my work is mentally less intense.</li> <li>• I try to ensure that my work is emotionally less intense.</li> <li>• I manage my work so that I try to minimize contact with people whose problems affect me emotionally.</li> <li>• I organize my work so as to minimize contact with people whose expectations are unrealistic.</li> <li>• I try to ensure that I do not have to make many difficult decisions at work.</li> <li>• I organize my work in such a way to make sure that I do not have to concentrate for too long a period at once.</li> </ul>

Anmerkung: Diese Skala wurde entweder direkt in den drei Studien verwendet, oder modifiziert.

*Anhang 2: Person-Job Fit Skala nach Cable/DeRue (2002) (in Anlehnung an: Cable/DeRue (2002): 879.)*

*Tabelle 10: Person-Job Fit Skala (in Anlehnung an: Cable/DeRue (2002): 879.)*

Subskala	Items
Demands-Abilities Fit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The match is very good between the demands of my job and my personal skills.</li> <li>• My abilities and training are a good fit with the requirements of my job.</li> <li>• My personal abilities and education provide a good match with the demands that my job places on me.</li> </ul>
Needs-Supplies Fit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• There is a good fit between what my job offers me and what I am looking for in a job.</li> <li>• The attributes that I look for in a job are fulfilled very well by my present job.</li> <li>• The job that I currently hold gives me just about everything that I want from a job.</li> </ul>

*Anmerkung: Diese Skala wurde in den drei Studien zur Messung des Person-Job Fit verwendet.*

## Literaturverzeichnis

- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Weiber, Rolf* (2015): Fortgeschrittene Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung, Aufl. 3. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Bagozzi, Richard/Yi, Youjae* (1988): On the Evaluation of Structural Equation Models. In: *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1): 74-94.
- Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia* (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art. In: *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309–328.
- Berg, Justin/Dutton, Jane/Wrzesniewski, Amy* (2013)<sup>226</sup>: Job crafting and meaningful work. In: Dik, B./Byrne, Z./Steger, M. (Hrsg.): *Purpose and meaning in the workplace*, o.O: American Psychological Association: 81–104.
- Blustein, David* (2008): The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. In: *American Psychologist*, 63(4): 228–240.
- Bollen, Kenneth A.* (1989): *Structural Equations with Latent Variables*, 1. Aufl. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Bonett, Douglas/Wright, Thomas* (2014): Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. In: *Journal of Organizational Behavior*, 36(1): 3-15.
- Cable, Daniel/DeRue, Scott* (2002): The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. In: *Journal of Applied Psychology*, 87(5): 875-884.
- Chen, Chien-Yu/Yen, Chang-Hua/Tsai, Frank* (2014): Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. In: *International Journal of Hospitality Management*, 37: 21-28.

---

<sup>226</sup> Die Originalversion dieses Artikels ist nicht allgemein zugänglich. Unter: [https://www.researchgate.net/publication/266168683\\_Job\\_Crafting\\_and\\_Meaningful\\_Work\\_1\\_Job\\_crafting\\_and\\_meaningful\\_work](https://www.researchgate.net/publication/266168683_Job_Crafting_and_Meaningful_Work_1_Job_crafting_and_meaningful_work), wurde eine Abschrift des Artikels von den Autoren hochgeladen, allerdings stimmen die Seitenzahlen nicht mit denen des originalen Artikels überein. In der Abschrift sind die Seiten 1-32 vorzufinden. Die Fußnoten zu dieser Quelle beziehen sich auf die Seitenzahlen dieser Abschrift.

- Crawford, Eean/LePine, Jeffrey/Rich, Bruce* (2010): Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. In: *Journal of Applied Psychology*, 95(5): 834–848.
- Cronbach, Lee Joseph* (1951): Coefficient alpha and the internal structure of tests. In: *Psychometrika*, 16(3): 297-334.
- Dash, Sanket/Vohra, Neharika* (2020): Job Crafting: A Critical Review. In: *South Asian Journal of Management*, 27: 122-149.
- Demerouti, Evangelia* (2014): Design Your Own Job Through Job Crafting. In: *European Psychologist*, 19(4): 237-247.
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold* (2014): Job Crafting. In: Peeters, M./de Jonge, J./Taris, T. (Hrsg.): *An introduction to contemporary work psychology*. o.O.: Wiley-Blackwell: 414-433.
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold/Nachreiner, Friedhelm/Schaufeli, Wilmar* (2001): The Job Demands-Resources Model of Burnout. In: *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499-512.
- Diamantopoulos, Adamantios/Sarstedt, Marko/Fuchs, Christoph/Wilczynski, Petra/Kaiser, Sebastian* (2012): Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: a predictive validity perspective In: *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40: 434-449.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen* (2016): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*, Aufl. 5. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Edwards, J. R.* (1991): Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In: Cooper, C., Robertson, I. S. (Hrsg.): *International review of industrial and organizational psychology*, Aufl. 6. Hoboken, John Wiley & Sons: 283–357.
- Fornell, Claes* (1982): A second generation of multivariate analysis: An overview. In: Fornell, C. (Hrsg.), *A second generation of multivariate analysis: Classification of methods and implications for marketing research*. New York: Greenwood: 1-20.
- Grant, Adam/Ashford, Susan* (2008): The dynamics of proactivity at work. In: *Research in Organizational Behavior*, 28: 3-34.



- Grant, Adam/Parker, Sharon* (2009): 7 Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. In: *The Academy of Management Annals*, 3(1): 317-375.
- Hair, Joseph/Hult, Tomas/Ringle, Christian/Sarstedt, Marko/Richter, Nicole/Hauff, Sven* (2017): *Partial Least Squares Strukturgleichungsmodellierung: Eine anwendungsorientierte Einführung*. München: Franz Vahlen.
- Higgins, E. T.* (1997): Beyond pleasure and pain. In: *American Psychologist*, 52(12): 1280-1300.
- Homburg, Christian/Baumgartner, Hans* (1995): Beurteilung von Kausalmodellen: Bestandsaufnahme und Anwendungsempfehlungen. In: *Journal of Research and Management*, 17(3): 162-176.
- Homburg, Christian/Baumgartner, Hans* (1996): Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. In: *International Journal of Research in Marketing*, 13(2): 139-161.
- Hu, Li-tze/Bentler, Peter* (1999): Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. In: *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1): 1-55.
- Kooij, Dorien/Van Woerkom, Marianne/Wilkenloh, Julia/Dorenbusch, Luc/Denissen, Jaap* (2017): Job Crafting Towards Strengths and Interests: The Effects of a Job Crafting Intervention on Person–Job Fit and the Role of Age. In: *Journal of Applied Psychology*, 102(6): 971-981.
- Kristof-Brown, Amy/Zimmerman, Ryan/Johnson, Erin* (2005): Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of Person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. In: *Personnel Psychology*, 58(2): 281-342.
- Lazazzara, Alessandra/Tims, Maria/ de Gennaro, Davide* (2018): The process of reinventing a job: A meta–synthesis of qualitative job crafting research. In: *Journal of Vocational Behavior*, 116(2): 1-18.
- Leana, Carrie/Appelbaum, Eileen/Shevchuk, Iryna* (2009): Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting. In: *The Academy of Management Journal*, 52(6): 1169-1192.

- Lee, Jae/Lee, Yunsoo* (2018): Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. In: Human resource Development Review, 17(3): 277-313.
- Lesener, Tino/Gusy, Burkhard/Wolter, Christine* (2019): The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. In: Work & Stress, 33(1): 76-103.
- Lichtenthaler, Philipp/Fischbach, Andrea* (2019): A meta-analysis on promotion- and prevention- focused job crafting. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 28(1): 30-50.
- Lu, Chang-qin/Wang, Hai-jiang/Lu, Jing-jing/Du, Dan-yang/Bakker, Arnold* (2014): Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. In: Journal of Vocational Behavior, 84(2): 142-152.
- Ok, Chihyung/Lim, SangGon* (2022): Job Crafting to Innovative and Extra-Role Behaviors: A Serial Mediation through Fit Perceptions and Work Engagement. In: International Journal of Hospitality Management, 106(5): 1-10.
- Peng, Changyi* (2018): A Literature Review of Job Crafting and Its Related Researches. In: Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 6(1): 1-7.
- Peng, Yuwen/Mao, Chao* (2015): The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. In: Social Indicators Research, 121(3): 805-813.
- Petrou, Paraskeva/Demerouti, Evangelia/Schaufeli, Wilmar* (2015): Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance. In: Journal of Occupational Health Psychology, 20(4): 470-480.
- Rammstedt, Beatrice* (2010): Reliabilität, Validität, Objektivität. In: Wolf, C./Best, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: Springer Fachmedien: 239-258.
- Reinecke, Jost/Pöge, Andreas* (2010): Strukturgleichungsmodelle. In: Wolf, C./Best, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: Springer Fachmedien: 775-804.
- Reußner, Miriam* (2019): Die Güte der Gütemaße: Zur Bewertung von Strukturgleichungsmodellen. Berlin, Boston: DeGruyter.

- Rudolph, Cort/Katz, Ian/Lavigne, Kristi/Zacher, Hannes* (2017): Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. In: *Journal of Vocational Behavior*, 102: 112-138.
- Saks, Alan/Ashforth, Blake* (2002): Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit. In: *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 646-654.
- Sameer, Sanjeet/Priyadarshi, Pushpendra* (2022): Regulatory-focused job crafting, person-job fit and internal employability—examining interrelationship and underlying mechanism. In: *Evidence-based HRM*, 11(2): 125-142.
- Slemp, Gavin/Vella-Brodrick, Dianne* (2013): The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. In: *International Journal of Wellbeing*, 3(2): 126-146.
- Tims, Maria/Bakker, Arnold* (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. In: *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2): 1-9.
- Tims, Maria/Bakker, Arnold/Derks, Daantje* (2012): Development and validation of the job crafting scale. In: *Journal of Vocational Behavior*, 80(1): 173-186.
- Tims, Maria/Bakker, Arnold/Derks, Daantje* (2013): The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2): 230–240.
- Tims, Maria/Bakker, Arnold/Derks, Daantje* (2015): Job crafting and job performance: A longitudinal study. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6): 914-928.
- Tims, Maria/Derks, Daantje/Bakker, Arnold* (2016): Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. In: *Journal of Vocational Behavior*, 92: 44-53.
- Tims, Maria/Twemlow, Melissa/Fong, Christine* (2022): A state-of-the-art overview of job-crafting research: current trends and future research directions. In: *Career Development International*, 27(1): 54-78.
- Van Vianen, Annelies* (2018): Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. In: *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5: 75-101.
- Wang, Haijiang/Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold*. (2016): A review of job crafting research: The role of leader behaviors in cultivating successful job

crafters. In: Parker, S./Bindl, U. (Hrsg.): Proactivity at work. o.O: Routledge: 77-104.

*Weiber, Rolf/Sarstedt, Marko (2021):* Strukturgleichungsmodellierung: Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS, 3. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.

*Wooldridge, Jeffrey (2020):* Introductory Econometrics: A Modern Approach, Aufl. 7. Mason: South Western.

*Wrzesniewski, Amy/Dutton, Jane (2001):* Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. In: The Academy of Management Review, 26(2): 179-201.

*Wrzesniewski, Amy/LoBuglio, Nicholas/Dutton, Jane/Berg, Justin (2013):* Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In: Bakker, A. (Hrsg.): Advances in positive organizational psychology. Leeds: Emerald Group Publishing: 281-302.

*Zhang, Fangfang/Parker Sharon (2018):* Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. In: Journal of Organizational Behavior, 40(2): 126-146.

DISKUSSIONSPAPIERE DES  
LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG  
  
FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE  
MERCATOR SCHOOL OF MANAGEMENT  
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

---

In dieser Reihe bereits erschienen:

1. David Strahler (2015): Betriebliche Weiterbildung und Produktivität – konzeptionelle Grundlagen und empirische Befunde
2. Margret Borchert / Sebastian Fronc (2015): Analyse von Anreizsystemen für die privaten Anbieter von Ladestationen für Elektrofahrzeuge
3. Margret Borchert / Sebastian Pohl (2015): Organisation des Personalmanagements im deutschen Automobilhandel im Kontext von Dienstleistungsinnovationen und Elektromobilität - Konzeptionelle Grundlagen und Modellentwicklung
4. Janina Hellmann (2016): Der Einfluss des Mitarbeiterverhaltens auf die Kundenzufriedenheit – eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
5. Erik Engemann (2016): Bestimmungsfaktoren von extraproduktivem Arbeitsverhalten- eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
6. Margret Borchert / Anna Weiße / Sebastian Fronc (2016): Ansatzpunkte zur Gestaltung eines Organisations- und Personalentwicklungskonzeptes eines Crowdsourcing-Ladedienstes für Elektromobilität
7. Margret Borchert / Michael Zugcic / Katharina Schmidt (2017): Personalmanagement im deutschen Automobilhandel im Kontext der Elektromobilität: Konzeptionelle und theoretische Grundlagen, empirische Befunde und Managementimplikationen
8. Sabrina Buschkamp (2018): Der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften von Mitarbeitern und dem organisationalen Commitment
9. Isabel Christine Laudan (2018): Übertragungseffekte arbeitsplatzbezogener Stressoren – modelltheoretische Grundlagen und empirische Befunde
10. Theresa Wolfart (2018): Person-Environment Fit - Stand der Forschung und kritische Würdigung

11. Charlotte Czernietzki (2019): Einflussfaktoren auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Organizational Citizenship Behavior – eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
12. Kim Marcella Allendörfer (2019): Der Zusammenhang zwischen dem Führungsverhalten und der Teamleistung – Stand der Forschung und kritische Würdigung
13. Sophia Carolina Aguirre Reid (2021): Intentionale Digitalisierungsbereitschaft von Beschäftigten als Gegenstand der empirischen Forschung – eine empirische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Drittvariableneffekten
14. Eva Domke / Sonja G. Schatz / Margret Borchert (2021): Motivation, motiviertes Handeln und Leistungsniveau zukünftiger Hochschulabsolventen: Welche Rolle spielen Migration und der sozialbiographische Hintergrund?
15. Laura Haase (2021): Der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Vertrauen in den Vorgesetzten – Stand der Forschung und kritische Würdigung
16. Michael Zugcic / Margret Borchert (2022): The Role of Executive Directors' Autonomous Motivation and Creativity in Small and Medium-Sized Enterprises' Dynamic Capabilities
17. Frederic Garben (2022): Effekte des Zusammenspiels zwischen Arbeits- und Privatleben – Eine empirische Analyse in wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen unter besonderer Berücksichtigung von komplexen Drittvariableneffekten
18. Stephanie Kelm (2023): Einflussfaktoren der Kündigungsabsicht von Beschäftigten – eine empirische Analyse unter Berücksichtigung von Drittvariableneffekten Enterprises' Dynamic Capabilities
19. Lisa Seck (2023): How little is too little? – The impact of pay level on task performance

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub

universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/82664

**URN:** urn:nbn:de:hbz:465-20241118-121350-5



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.