

Absenzenmanagement bei der Digitec Galaxus AG:
Analyse der Absenzen und der Selbstgefährdung als Basis
für eine Weiterentwicklung des Absenzenmanagements

MASTER-ARBEIT
2018

Autorin
Bsc. Stefanie Rüesch

Betreuende Person:
Prof. Dr. Andreas Krause

Praxispartnerin:
Digitec Galaxus AG

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersuchte den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, krankheitsbedingten Absenzen und Selbstgefährdung bei den Mitarbeitenden der Digitec Galaxus AG (Abteilungen Engineering & Supply Chain Management) um so deren Absenzenmanagement weiterzuentwickeln. Dabei sollten Mediationszusammenhänge aufgezeigt und durch die Konstrukte Gesundheitsbeeinträchtigungen und Commitment aufgedeckt werden. Den theoretischen Hintergrund bildete das Job Demands Resources-Modell, welches um das Konstrukt der Selbstgefährdung erweitert wurde. Das methodische Vorgehen gliederte sich in teilstrukturierte Leitfadeninterviews ($N= 7$) als Basis für die darauffolgende Online-Befragung ($N= 143$). Die Ergebnisse der Regressionsanalysen mit Mediatoren zeigten auf, dass Arbeitsbelastungen theoriekonform mit Absenzen zusammenhängen. Der Hauptprädiktor für Selbstgefährdung waren die Arbeitsressourcen. Die Abteilungen Engineering und Supply Chain Management unterschieden sich in der überwiegenden Mehrheit der Merkmale. Die Engineers verfügten über mehr Arbeitsressourcen, Commitment und weniger Selbstgefährdung und waren seltener krankheitsbedingt abwesend.

Schlüsselwörter:

Absenzen, Absenzenmanagement, Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Commitment, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Selbstgefährdung, Job Demands, Job Resources

Diese Master-Arbeit umfasst 239'023 (inkl. Leerzeichen)

Abstract

This study investigates the relationship between job demands, job resources, illness-related absences and self-endangerment strategies among the employees of Digitec Galaxus AG (Engineering and Supply Chain Management department) to develop their absence management. The goal is to point out relationships of job demands, job resources, illness-related absences and self-endangerment which were uncovered using the constructs health impairments and commitment. The theoretical background is based on the Job Demand Resource Model, which was extended in order to include the self-endangerment construct. Partially structured guideline interviews ($N= 7$) were the basis for the subsequent online questionnaires ($N= 143$). The results of the regression analysis with mediation shows that job demands are related to illness related absences, thus supporting the theory. The main predictor of self-endangerment is job resources. The engineering and supply chain management departments differ in most of their features. Compared to the supply chain managers the engineers have more job resources and commitment, less self-endangerment behaviours and are less likely to be absent due to illness.

Key words:

absences, absence management, commitment, health impairments, self-endangerment, job demands, job resources

This master thesis comprises 239'023 (incl. spaces)

Abkürzungsverzeichnis

*	$p < .05$ (signifikant)
**	$p < .01$ (hoch signifikant)
***	$p < .001$ (höchst signifikant)
Abb.	Abbildung
Abs.	Abschnitt des Interviews
AH	Arbeits-Hypothesen
AM	Absenzenmanagement
BfS	Bundesamt für Statistik
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
<i>d</i>	Cohens <i>d</i>
<i>df</i>	Anzahl der Freiheitsgrade
DIG	Digitec Galaxus AG
ENG	Engineering
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
FK	Führungskräfte
FP	Führungsperson
IP	Interviewte Person
JDR	Job Demands-Resources model
Kap.	Kapitel
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium
<i>M</i>	Mittelwert
MA	Mitarbeitende
<i>Md</i>	Median
<i>Mdn</i>	Mittlerer Rang
<i>N</i>	Anzahl Personen in der Stichprobe
RH	Replikationshypothese
SCM	Supply Chain Management
<i>SD</i>	Standardabweichung
Tab.	Tabelle
VH	Voraussetzungs-Hypothese
z.B.	zum Beispiel
χ^2	Chi-Quadrat-Wert

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	8
1 Einleitung	10
1.1 Digitec Galaxus AG	11
1.2 Zielsetzung und Fragestellung	13
1.3 Wissenschaftliche und praktische Relevanz	14
1.4 Abgrenzung	14
1.5 Aufbau der Arbeit	15
2 Theoretische Grundlagen	16
2.1 Absenzenmanagement.....	16
2.2 Arbeitsbelastungen	17
2.3 Arbeitsressourcen.....	18
2.4 Gesundheitsbeeinträchtigungen.....	20
2.5 Commitment.....	22
2.6 Absenzen	23
2.7 Selbstgefährdung	24
2.8 JDR von Bakker et al. (2003)	28
2.9 Handhabung der Terminologien	31
2.10 Hauptfragestellung	32
2.11 Ableitung des Modells und der Hypothesen	33
2.12 Hypothesen	36
3 Methodisches Vorgehen.....	38
3.1 Mixed Methods Design	38
3.2 Qualitatives Vorgehen (teil-strukturierte Leitfadeninterviews).....	39
3.2.1 Methode.....	39
3.2.2 Erstellen des Leitfadeninterviews.....	40
3.2.3 Stichprobe des qualitativen Vorgehens und Durchführung	40
3.2.4 Auswertung der Interviews.....	41
3.3 Quantitatives Vorgehen	42
3.3.1 Erstellung des Online-Fragebogens.....	42
3.3.2 Erstellung des Online-Fragebogens.....	44
3.4 Online-Fragebogen	45
3.4.1 Kontrollvariable und Abschlussfrage.....	46
3.4.2 Arbeitsbelastungen	46
3.4.3 Arbeitsbelastungen	47
3.4.4 Gesundheitsbeeinträchtigungen	48

3.4.5	<i>Commitment</i>	48
3.4.6	<i>Absenzen</i>	49
3.4.7	<i>Selbstgefährdung</i>	50
3.4.8	<i>Einsatz im Feld und Stichprobe des quantitativen Vorgehens</i>	52
3.5	Auswertung des Fragebogens.....	54
3.5.1	<i>Datenbereinigung</i>	54
3.5.2	<i>Deskriptive Statistik</i>	54
3.5.3	<i>EFA</i>	55
3.5.4	<i>Reliabilitätsanalyse</i>	57
3.5.5	<i>Itemanalyse</i>	58
3.5.6	<i>CFA</i>	58
3.5.7	<i>Strukturgleichungsmodell</i>	60
3.5.8	<i>Regressionen</i>	61
3.5.9	<i>Mediation</i>	63
3.5.10	<i>U-Tests</i>	66
4	Qualitative Ergebnisse	66
5	Quantitative Ergebnisse	67
5.1	Deskriptive Statistiken.....	67
5.2	EFA.....	69
5.3	CFA.....	73
5.4	Reliabilitätsanalyse und Itemanalyse.....	74
5.5	Regressionen (Voraussetzungs-Hypothesen)	75
5.5.1	<i>VH1</i>	76
5.5.2	<i>VH2</i>	76
5.5.3	<i>VH3</i>	77
5.6	Regressionen mit Mediator (Replikations-Hypothesen)	78
5.6.1	<i>RH1</i>	78
5.6.2	<i>RH2</i>	79
5.6.3	<i>RH3</i>	80
5.6.4	<i>RH4</i>	81
5.7	Mediation (Erweiterung).....	83
5.7.1	<i>AH1</i>	83
5.7.2	<i>AH2</i>	84
5.7.3	<i>AH3</i>	86
5.7.4	<i>AH4</i>	87
5.8	U-Tests (Unterscheidung).....	91
6	Diskussion	94
6.1	Arbeitsbelastungen.....	94

6.2	Arbeitsressourcen.....	95
6.3	Commitment.....	96
6.4	Selbstgefährdung.....	97
6.5	Voraussetzungshypothesen.....	97
6.6	Replikationshypothesen.....	98
6.7	Erweiterungshypothesen.....	99
6.8	Unterscheidungshypothese AH5.....	100
6.9	Handlungsempfehlungen.....	102
	6.9.1 Qualitative Handlungsempfehlungen.....	103
	6.9.2 Quantitative Handlungsempfehlungen.....	105
6.10	Limitationen.....	107
6.11	Ausblick.....	110
7	Literaturverzeichnis.....	112
8	Anhang.....	118

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> JDR von Bakker et. al. (2003, S. 350), Beta-Werte der Maximum likelihood Methode, Estimates mit $p < .05$ signifikant, ausser *	29
<i>Abbildung 2.</i> JDR inklusive Erweiterung der Theorie	31
<i>Abbildung 3.</i> Voraussetzungshypothesen (VH1-3)	33
<i>Abbildung 4.</i> Replikationshypothesen (RH1-4) und Legende	34
<i>Abbildung 5.</i> Erweiterungshypothesen (AH1-4) und Legende	35
<i>Abbildung 6.</i> Kombination der Schritte 1-3 dieser Studie inklusive Hypothesen	36
<i>Abbildung 7.</i> Schritte des Forschungsdesigns	38
<i>Abbildung 8.</i> Vollständige Abbildung aller Konstrukte, Subkonstrukte, Itemabkürzungen	51
<i>Abbildung 9.</i> Auszug aus der Online-Befragung	52
<i>Abbildung 10.</i> Rücklaufquote nach Eintrittsjahr, gesamte Digitec Galaxus AG	53
<i>Abbildung 11.</i> Rücklaufquote nach Abteilung	53
<i>Abbildung 12.</i> Lineare Regression mit AV und UV am Beispiel der Voraussetzungshypothese VH2	61
<i>Abbildung 13.</i> Mediation am Beispiel der Replikations-Hypothese RH1, durchgezogene Linie indirekter Effekt, gestrichelte Linie direkter Effekt	64
<i>Abbildung 14.</i> Schritte einer Mediation am Beispiel von RH1, fette Linie zu betrachtende Verbindung	65
<i>Abbildung 15.</i> Konstrukte und Subkonstrukte als JDR mit Hypothesen als Verbindungen zwischen den Konstrukten dargestellt inklusive Erweiterung durch Theorie und Interviews	67
<i>Abbildung 16.</i> Q-Q Plot der Items Reo1 und Reo2; x-Achse: Theoretical Quantiles, y-Achse Sample Quantiles	69
<i>Abbildung 17.</i> Grafische Darstellung der Hypothese VH1	76
<i>Abbildung 18.</i> Grafische Darstellung der Hypothese VH2	77
<i>Abbildung 19.</i> Grafische Darstellung der Hypothese VH3	77
<i>Abbildung 20.</i> Grafische Darstellung RH1	79
<i>Abbildung 21.</i> Grafische Darstellung der Hypothese RH2	80
<i>Abbildung 22.</i> Grafische Darstellung der Hypothese RH3	81
<i>Abbildung 23.</i> Grafische Darstellung der Hypothese RH4	82
<i>Abbildung 24.</i> Zusammenfassung der Resultate der Replikation in Anlehnung an das JDR, Signifikanz $p < .15$ (**), $p < .001$ (***)	83
<i>Abbildung 25.</i> Grafische Darstellung der Hypothese AH1	84
<i>Abbildung 26.</i> Grafische Darstellung der Hypothese AH2	85
<i>Abbildung 27.</i> Grafische Darstellung der Hypothese AH3	86
<i>Abbildung 28.</i> Grafische Darstellung der Hypothese AH4	87
<i>Abbildung 29.</i> Zusammengeführte Estimates der Erweiterungshypothesen	89
<i>Abbildung 30.</i> Kombination der Resultate AH1 und AH4 ohne Transformation	99

Abbildung 31. Grafische Darstellungen der Ergebnisse des U-Test auf Stufe Konstrukt und Subkonstrukt, ENG= Abteilung Engineering, SCM= Abteilung Supply Chain Management..... 102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Mitarbeitendenbestand, Dienstalter	12
Tabelle 2 Absenzquote, Beschäftigungsgrad	12
Tabelle 3 Definitionen der Konstrukte und Subkonstrukte	27
Tabelle 4 Schritte zur Überprüfung der Hauptfragestellung.....	32
Tabelle 5 Schritte, Fragestellungen, Hypothesen, Herkunft & Operationalisierung.....	37
Tabelle 6 Stellenbezeichnung und Abteilung der IP	41
Tabelle 7 Struktur der Konstrukte	51
Tabelle 8 Schritte der Prüfung auf vollständige, partielle oder keine Mediation	65
Tabelle 9 Ausschnitt der deskriptiven Statistik; Normalverteilung, M, Md, SD, Schiefe, Kurtosis, Minimum & Maximum	68
Tabelle 10 Korrelationen des Konstrukts Selbstgefährdung	70
Tabelle 11 Konstrukt Arbeitsbelastungen, N=143.....	71
Tabelle 12 Konstrukt Arbeitsressourcen, N=143	71
Tabelle 13 Konstrukt Gesundheitsbeeinträchtigungen	72
Tabelle 14 Konstrukt Commitment	72
Tabelle 15 Konstrukt Selbstgefährdung	73
Tabelle 16 CFA nach Reliabilitätsanalyse, NA= nicht berechenbar	73
Tabelle 17 2. CFA nach Reliabilitätsanalyse N=143, NA= nicht berechenbar.....	74
Tabelle 18 Reliabilitäts-und Itemanalyse der Subkonstrukts Organisationskultur.....	75
Tabelle 19 Lineare Regressionen VH1-3, N=143	76
Tabelle 20 Übersicht Replikationshypothesen RH1-4.....	82
Tabelle 21 Übersicht Erweiterungshypothesen AH1-4	88
Tabelle 22 Alle Werte der Replikations-und Erweiterungshypothesen inklusive Hypothesen und Hypothesenprüfung	90
Tabelle 23 Alle U-Test Werte, grau hinterlegt höherer Mdn	93

1 Einleitung

Trotz der lang existierenden Erkenntnis, dass Gesundheit mehr ist, als das Fehlen von Krankheit und Gebrechen (Weltgesundheitsorganisation, 1946), messen die meisten Unternehmen den Erfolg gesundheitsförderlicher Massnahmen nach wie vor am Kriterium der krankheitsbedingten Absenzen (Hägerbäumer, 2017).

Die „Nicht-Sichtbarkeit“ von Gesundheit ist ein grundsätzliches Dilemma des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Weshalb soll man knappe Ressourcen für etwas investieren, das offensichtlich dem Normalfall entspricht; vielversprechender ist es doch, sich auf die Abweichung von der Norm, also die Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu konzentrieren. Tatsächlich sind aber Personen mit hohen Anwesenheitsraten keineswegs immer auch leistungsfähig, motiviert, physisch und psychisch unversehrt. (Ulich & Wülser, 2018, S. 150)

So gaben bei einer Befragung von Schweizer Erwerbstätigen im Jahr 2010 47% der Befragten an, trotz Krankheit gearbeitet zu haben. 39% davon waren ein bis drei Tage, 48% vier bis zehn Tage und 12% gar mehr als zehn Tage krank zur Arbeit gegangen. Lediglich "1% dieser Personen äussern keinen (ganzen) Tag krank zur Arbeit gegangen zu sein" (Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010, S.82).

Handlungen, welche zur aktiven problemorientierten Bewältigung von Arbeitsbelastungen führen, sind als Selbstgefährdung zu charakterisieren (Krause et al., 2014). Eine der bekanntesten Formen der Selbstgefährdung ist das Phänomen des Präsentismus, d.h. trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen (Grebner et al., 2010). Aber wodurch werden die Mitarbeitenden (MA) zu einem solchen Verhalten animiert? Neben gesteigener Arbeitsplatzunsicherheit durch zahlreiche Arbeitsmarktkrisen und laufenden Umstrukturierungen, haben sich auch Veränderungen der unmittelbaren Arbeitstätigkeit ergeben, welche das Verhalten im Krankheitsfall beeinflussen (Hägerbaumer, 2017).

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) steht somit vor neuen Herausforderungen, da es nun nebst den klassischen Absenzenzahlen wie Häufigkeit und Dauer, noch die Phänomene der Selbstgefährdung wie Präsentismus, Vortäuschen, Ausdehnen oder Irritation betrachten muss. Das BGM ist gemäss Staub (2011) somit ein strategischer Schlüsselfaktor in der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden (MA). Denn nur Unternehmen mit gesunden, arbeitsfähigen und -willigen MA sind heute noch wettbewerbsfähig. Zu diesem Zweck wird neu versucht, die Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen eines Unternehmens zu erfassen und zwischen beeinflussbaren und unbeeinflussbaren Faktoren zu

unterscheiden. Anhand dieser Daten soll dann versucht werden, die Absenzen mit gezielten massgeschneiderten Handlungsempfehlungen zu reduzieren (Staub, 2011).

Obwohl in der Schweiz keine systematische Erfassung der klassischen Absenzen über mehrere Unternehmen hinweg existiert, weist die Gesundheitsförderung Schweiz darauf hin, dass das Thema in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat (Igic, et al., 2015). Die Autoren konnten zeigen, dass jeder fünfte Arbeitnehmende über mehr Arbeitsbelastungen als Arbeitsressourcen am Arbeitsplatz verfügt.

Staub (2011) geht von einer durchschnittlichen Abwesenheit von sieben Tagen aus, bedingt durch Krankheit, Unfall oder Demotivation. Somit würden sich der Schätzung nach die Kosten für die Schweizer Volkswirtschaft auf rund 4.2 Milliarden CHF jährlich, respektive 4-5% der jährlichen Lohnsumme eines jeden einzelnen MA belaufen.

Diese Kosten will der Marktführer im Schweizer Onlinehandel, die Digitec Galaxus AG (DIG), mithilfe dieser Studie zu senken versuchen. Zudem sollen die Zusammenhänge von Arbeitsbelastungen und-ressourcen mit Absenzen und selbstgefährdendem Verhalten untersucht werden, um Handlungsempfehlungen abzuleiten, die die Gesundheit der MA erhöhen können.

1.1 Digitec Galaxus AG

Im Jahr 2017 belief sich der Umsatz auf CHF 861 Millionen (Digitec Galaxus AG, 2018) wobei dies einem Umsatzwachstum von 19% entspricht. Prognosen zeigen, dass sich dieser Wachstumstrend im Online Handel auch in den nächsten Jahren fortsetzen wird (SRF, 2017).

Das Unternehmen blickt auf eine Erfolgsgeschichte zurück, welche seit der Gründung im Jahr 2000 durch rasantes Wachstum, Umzüge und Vergrösserungen geprägt ist (Digitec Galaxus AG, 2018). Die DIG blickt in ihrer Firmengeschichte also auf ein rasantes Wachstum zurück, welches vor allem durch den weiteren Ausbau der beiden Onlineshops sowie die stetige Verfolgung von innovativen Ansätzen erreicht wurde. Aber auch personell hat sich im letzten Jahr viel verändert. Insgesamt sind im Jahr 2017 über 300 neue MA zur DIG hinzugekommen. "Ende 2016 waren beim Unternehmen 828 Personen beschäftigt, Ende 2017 waren es bereits über 1100" (Digitec Galaxus AG, 2018, S. 1).

Innerhalb der DIG zeichnet sich ein heterogenes Wachstum der verschiedenen Abteilungen ab. Dies zeigte sich beispielweise im Logistikzentrum in Wohlen, welches sich mit der Herausforderung eines rasant steigenden Versandvolumens konfrontiert sah. Aufgrund der Expansionsstrategie wurde das Warenlager 2017 weiter ausgebaut. "Die Lagerhalle ist nun so gross wie sieben WM-Fussballfelder - und neuerdings auch teilweise mit Robotern und Förderbändern automatisiert"

(Digitec Galaxus AG, 2018, S. 1). Das Unternehmen beschäftigt aktuell 312 MA im Supply Chain Management (SCM) und trotz der erhöhten Produktivität sind aufgrund des Wachstums im Online-Handel weitere Einstellungen nötig (Digitec Galaxus AG, 2018). Ein Ausbau fand in kleinerem Ausmass auch in der IT-Abteilung statt. Aktuell beschäftigt das Unternehmen 104 Software Engineers (ENG) für den Onlineshop. Insgesamt sind 1'100 MA für die DIG tätig (Stand 1.3.18).

Im Mai 2017 wurde eine neue Stelle im Human Ressource geschaffen, welche für das BMG verantwortlich ist. Ziel der neuen BGM-Verantwortlichen ist es, "Mitarbeiter zu gesundheitsförderlichem Verhalten zu befähigen, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und den Dialog und die Kooperation zwischen Fachleuten, Interessenvertretern, Entscheidungskräften und Mitarbeitern im Betrieb zu fördern" (Brandenburg & Nieder, 2009, S. 36). Zu diesem Zweck soll zukünftig das auf den Grundlagen dieser Studie aufgebaute Absenzenmanagement (bisher nicht vorhanden) eine Kernaufgabe der BGM-Verantwortlichen sein. Bei einer ersten Untersuchung der Absenzen der DIG wurde ein erheblicher Unterschied hinsichtlich der Absenzquote zwischen den einzelnen Abteilungen festgestellt. Dabei findet sich der grösste Gap zwischen den Abteilungen SCM und ENG. Die Unternehmung ist sich aufgrund des heterogenen Umfelds durchaus bewusst, dass unterschiedliche Arbeitskontexte einen Einfluss auf die Gesundheit der MA haben.

Den Tabellen 1 und 2 sind die entsprechenden Kennzahlen zu entnehmen (Mitarbeitendenbestand, Dienstalter, Absenzquote und Beschäftigungsgrad, aufgeschlüsselt nach DIG, SCM, und ENG).

Tabelle 1
Mitarbeitendenbestand, Dienstalter

Stand per 01.03.2018					
DIG	SCM	ENG	Ø Dienstalter DIG	Ø Dienstalter ENG	Ø Dienstalter SCM
1100	328	91	2 Jahre 2 Monate	2 Jahre 4 Monate	2 Jahre 3 Monate

Tabelle 2
Absenzquote, Beschäftigungsgrad

Stand per im Jahr 2017 in %					
Absenzquote DIG	Absenzquote Abteilung SCM	Absenzquote Abteilung ENG	Ø Beschäftigungsgrad DIG	Ø Beschäftigungsgrad ENG	Ø Beschäftigungsgrad SCM
4.7	7.4	1.8	92.1	94.4	90.8

Auffallend ist der hohe Unterschied der Absenzquoten der beiden Abteilungen SCM und ENG bei vergleichbarem Beschäftigungsgrad von < 90% (Vollzeiterwerbstätigkeit). Allgemein muss jedoch auch die Absenzquote der gesamten DIG näher untersucht werden. Vergleicht man diese mit der

Quote der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit/Unfall) der Vollzeitarbeitnehmenden des Bundesamts für Statistik (BfS, 2017) Wirtschaftsabschnitt Handel, Reparaturgewerbe (3.2%), Unternehmen mit > 250 MA (3.1%) oder Hilfskräfte (4.4%) so ist zu erkennen, dass die DIG selbst die Quote der Hilfskräfte übertrifft. Wobei die DIG eine vergleichbare Quote wie die des Wirtschaftsabschnitts Handel, Reparaturgewerbe anstreben sollte (also 3.2%).

Anhand des folgenden Rechenbeispiels soll aufgezeigt werden, wie relevant bereits eine Senkung von nur .3% der Absenzquote sein kann. Bei der Umrechnung sind die indirekten Kosten noch nicht berücksichtigt. Aber bereits so kann das Sparpotenzial aufgezeigt werden.

Rechenbeispiel (1'000 MA, Jahreslohn CHF 70'000):

Absenzquote von 4.7% (Stand 2017) = Verlust von CHF 3'290'000

Absenzquote von 4.4% (Absenzquote BfS für Hilfskräfte) = Verlust von CHF 3'080'000

Ersparnis durch Senkung der Absenzen: CHF 210'000

Aufgrund dieses grossen Einsparpotenzials wurde von der Autorin in Zusammenarbeit mit der DIG die nachfolgende Zielsetzung und Fragestellung für diese anwendungsorientierte Master-Arbeit abgeleitet. Diese dienen dazu, für das Absenzenmanagement (AM) passende ergebnisorientierte Handlungsempfehlungen auszuarbeiten mit dem Ziel, die bestehenden Absenzen zu reduzieren und ein potenziell selbstgefährdendes Verhalten der MA aufzudecken und zu senken. Es werden die in der nachfolgenden Fragestellung aufgeführten Konstrukte und Zusammenhänge untersucht, wobei diese anhand des in der Gesundheitsförderung gängigen Job Demands-Ressources Modells (JDR) untersucht werden.

1.2 Zielsetzung und Fragestellung

Übergeordnetes Ziel der Studie ist es herauszufinden, wie sich die Absenzen und die Selbstgefährdung der DIG senken lassen. Des Weiteren soll untersucht werden, wo es Unterschiede zwischen den Abteilungen ENG und SCM bezüglich der Absenzen und Selbstgefährdung gibt und wie diese Unterschiede zustande kommen. Durch die Erkenntnisse der Untersuchung (IST-Analyse) werden schliesslich richtungsweisende Anhaltspunkte für die Planung zukünftiger Präventionsmassnahmen im Rahmen des BGM erwartet, um damit dem aktuellen Stand der Absenzen entgegenwirken zu können.

Aufbauend auf der Ausgangslage ist es das Ziel dieser Arbeit, die folgende Hauptfragestellung zu beantworten:

Wie hängen Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung zusammen?

Um eine gute Grundlage für allfällige zielgruppenspezifische Präventionsmassnahmen für die DIG ableiten zu können, sollen die Ergebnisse bezüglich der beiden Abteilungen ENG und SCM weiter differenziert werden. Dies führt somit zur Erhöhung der Mitarbeitendengesundheit durch ein gesamtheitliches BGM, wodurch die Absenzen langfristig gesenkt werden können.

1.3 Wissenschaftliche und praktische Relevanz

Die wissenschaftliche Relevanz ergibt sich daraus, dass in der Forschung bisher hauptsächlich der Einfluss von Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen mediiert durch Gesundheitsbeeinträchtigungen und Commitment auf Absenzen untersucht wurde (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker, Demerouti, de Boer, & Schaufeli, 2003; van Veldhoven, Prins, van der Laken, & Dijkstra, 2015; Schmidt, 2016). Die Erweiterung des JDR durch das Konzept der Selbstgefährdung (zusammengesetzt aus Präsentismus, Vortäuschen, Ausdehnen der Arbeitszeit und Irritation) ist jedoch noch weitgehend unerforscht. "Da Präsentismus per Definition nur entstehen kann, wenn eine Erkrankung vorliegt, steht er in Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand" (Hägerbäumer, 2017, S. 112). Dieser Zusammenhang zwischen dem selbstgefährdendem Verhalten Präsentismus und Absenzen veranlasste die Autorin zur Erweiterung des JDR um das Konstrukt Selbstgefährdung.

Die praktische Relevanz der Fragestellungen besteht im Auftrag (Analyse des AM) der DIG selbst. Gelingt es, die Wirkmechanismen zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen, Selbstgefährdung und Absenzen bei der DIG aufzuzeigen, so können sowohl für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen als auch für den Umgang mit absenten MA Implikationen abgeleitet werden, die zur Gesundheitsförderung im Rahmen des BGM beitragen. Hervorzuheben sind dabei die Kostenersparnis und die Erhöhung der Gesundheit der MA. Dabei sollen die Aspekte betont werden, welche besonders gesundheitskritisch sind.

1.4 Abgrenzung

Um dem heterogenen Umfeld gerecht zu werden und trotzdem nicht alle MA der DIG befragen zu müssen, fiel der Entscheid, die beiden Abteilungen SCM und ENG zu untersuchen, welche

hinsichtlich der Absenzquote die beiden Extremgruppen abbilden. Die restlichen Abteilungen oder gar weitere Unternehmen wurden nicht in die Studie einbezogen. Schliesslich sollen "die Befragten einer möglichst homogenen Stichprobe entstammen, da die Höhe der Korrelationen zwischen den Untersuchungsmerkmalen (Variablen) durch den Homogenitätsgrad der Befragungsstichprobe beeinflusst wird" (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2016, S. 392).

Der Fokus dieser Studie liegt auf den durch die DIG beeinflussbaren Mechanismen und nicht auf den persönlichen Attributen der MA. Es werden daher keine Rückschlüsse auf besonders absenzenreiche MA-Gruppen ermöglicht. Aus diesem Grund wurden nur minimale demografische Daten abgefragt (Dienstalter, Zugehörigkeit zur Abteilung). Dies geschah auf ausdrücklichen Wunsch der DIG. Der Fokus soll auf den arbeits- und organisationalen Bedingungen liegen, welche das Unternehmen aktiv verändern kann.

Bei den Handlungsempfehlungen wird der gesamte Prozess des Case Managements ausgeschlossen. Die vorliegende Studie beschäftigt sich lediglich mit dem AM, welches zwar bei komplexen Einzelfallabsenzen das Case Management anstösst, dies aber nicht integriert (Staub, 2011).

Weiter ist zu beachten, dass Absenzen durchaus auch positive Auswirkungen für das Unternehmen haben können. Wenn die Abwesenheit als zeitlich begrenzte Flucht vor belastenden Arbeitssituationen genutzt werden, leisten sie einen positiven Beitrag für die psychische und physische Gesundheit und tragen gar zur Restabilisierung von Leistungsfähigkeit und Motivation bei (Staub, 2011). Krankheitsbedingte Absenzen sind eine Chance, indem sie Signalcharakter für betriebliche Missstände haben und so zur Personal- und Organisationsentwicklung beitragen können. (Brandenburg & Nieder, 2009). In dieser Studie wird allerdings nur auf die negativen Auswirkungen von Absenzen eingegangen.

Ebenfalls nicht weiter betrachtet werden die beiden Gesundheitsbeeinträchtigungen Belastungen und Ressourcen, welche vom Privatleben der MA stammen, da es gemäss Grebner et al. (2010) klar ist, "dass der Arbeitgebende das Privatleben der Angestellten nicht beeinflussen [kann]" (S. 11).

1.5 Aufbau der Arbeit

Nach der Einleitung und der Vorstellung des Unternehmens Digitec Galaxus AG folgen im Kapitel 2 die theoretischen Grundlagen. Diese beinhalten die einzelnen Konstrukte Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Commitment, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Absenzen und Selbstgefährdung sowie deren Subkonstrukte und aktuelle Forschungsergebnisse bezüglich deren Zusammenhänge. Danach wird das alles verbindende JDR eingeführt. Auf der Grundlage dieser aktuellen Theorien werden am Schluss von Kapitel 2 die Fragestellungen und Hypothesen abgeleitet. Kapitel 3 erläutert

die methodische Herangehensweise, welche sich aus einem quantitativen und einem qualitativen Teil zusammensetzt. Im Kapitel 5 werden die Ergebnisse beschrieben, welche dann im Kapitel 6 diskutiert und reflektiert werden. Zum Schluss werden, aufgrund der Ergebnisse und der Theorie, Handlungsempfehlungen für das Unternehmen abgeleitet.

2 Theoretische Grundlagen

In diesem Kapitel werden die theoretischen Grundlagen und der aktuelle Stand der Forschung dargestellt. Dazu gehören die Begriffe Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung. Diese werden definiert, um anschliessend die Zusammenhänge zwischen ihnen mithilfe des JDR zu beschreiben. In einem ersten Schritt wird anhand einer Literaturrecherche ermittelt, welche Theorien zur Beschreibung, Erklärung und Prognose von Absenzen und Selbstgefährdung im Unternehmenskontext beitragen können. Dazu werden jeweils die einzelnen Begriffe und danach einzelne, für diese Studie relevante Teilbereiche vorgestellt. Anschliessend werden die wichtigsten Aspekte der Theorie identifiziert und an die Verhältnisse der DIG angepasst. Die Reihenfolge der vorgestellten Konstrukte entspricht bereits der Position im JDR. Dies bildet zum Schluss alle Themenbereiche ab und beschreibt die Zusammenhänge der einzelnen Konstrukte untereinander.

2.1 Absenzenmanagement

Gemäss der suvapro (2014) beinhaltet ein erfolgreiches AM das Erfassen, Auswerten und Analysieren der Absenzen, die Führung und Betreuung im Absenzfall, die Wiedereingliederung, die Ausbildung und Information der MA sowie die Präventionsplanung.

Das BGM unter welchem das AM meist gesteuert wird, soll auch die Förderung von Kultur, Führung und Klima umfassen, "weil dies der Vermeidung kognitiver, emotionaler, motivationaler und körperlicher Beeinträchtigungen und damit verbundener Produktivitätseinbussen dient" (Badura, 2017, S. 82). Das zeigt, dass es kaum Sinn macht, AM isoliert zu betrachten oder Massnahmen zu entwickeln, welche lediglich auf das Reduzieren von Absenzen abzielen.

Oft werden die Absenzquoten des AM herangezogen, um daraus auf den Gesundheitszustand der MA zu schliessen, weil diese "leicht verfügbar sind und als leicht kommunizierbar gelten, und weil ihre Aussagekraft kaum infrage gestellt wird" (Badura, 2017, S. 72). Es ist gemäss Badura (2017) ein "erster Versuch zur Erfassung ökonomischer Effekte des unterlassenen betrieblichen Gesundheitsmanagements und zur Entwicklung diagnostischer Kriterien zur Messung des Leistungspotenzials einer Organisation" (S. 82). Sie gelten gar als personalwirtschaftliche Frühwarnindikatoren und rücken unter dem stetigen Druck unter welchem Unternehmen

wirtschaften müssen (Fachkräftemangel, Öffnung der Märkte etc.), mehr und mehr in den Fokus (Brandenburg & Nieder, 2009). Dabei erwähnt Staub (2011), dass durch das AM keine Überwachung der MA entstehen sollte, sondern es sollte auf Kontrolle, Erfassung und Vertrauen beruhen. Die Autoren sehen das AM somit so lange positiv, als dass es nicht zur übermässigen Kontrolle missbraucht wird.

2.2 Arbeitsbelastungen

Arbeitsbezogene Belastungen (Arbeitsbelastungen) sind "Merkmale in den Arbeitsbedingungen, welche in der Arbeitsaufgabe oder in den Rahmenbedingungen der Arbeit oder in sozialen Interaktionen begründet liegen" (Sonntag & Frese 2003, zitiert nach Grebner et al., 2010, S. 8). Arbeitsbelastungen definieren Demerouti et al. (2001, S. 501) als "those physical, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical and psychological (i.e., cognitive or emotional) effort, and are therefore associated with certain physiological and psychological costs". Arbeitsbelastungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit für Stressreaktionen wie Ärger oder Enttäuschung.

Wenn MA über längere Zeit Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind, dann kann dies dazu führen, dass "ihr Befinden beeinträchtigt ist (z.B. Stressempfinden, reduzierte Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Erschöpfung) und dass Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenschmerzen, Herz-Kreislaufkrankheiten) und Leistungsdefizite auftreten (z.B. vermehrt Fehler)" (Semmer 1984, zitiert nach Grebner et al., 2010, S. 8). Anzuerkennen ist jedoch, dass nicht alle MA Arbeitsbelastungen gleich empfinden müssen. Typischerweise werden Ressourcen- und/oder Zeitknappheit aber auch Reorganisationen als Arbeitsbelastungen wahrgenommen. Den Arbeitsbelastungen stehen die Arbeitsressourcen als Puffer oder Gegenspieler gegenüber (Grebner et al., 2010). Gemäss Schmidt (2016) ist es denkbar, dass Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen von der Organisation beeinflusst werden können. So kann beispielsweise der Workload durch den Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte oder die Einführung eines besseren Systems reduziert werden.

Pohling, Buruck, Jungbauer und Leiter (2016) zeigten, dass Arbeitsbelastungen zwar einen direkten Einfluss auf Präsentismus haben, jedoch "to say that workload in itself is the main driver of presenteeism would be too quick an interpretation, as there may be other uncovered factors that need examination" (S. 229). Allgemein könne man durch work-related factors eher Präsentismus erklären als durch personal factors. Wobei die Varianz dieser Faktoren immer noch sehr gering ist und wodurch weitere unbekannte Faktoren wohl zusätzlich eine Rolle spielen (Pohling et al., 2016). Ein weiterer Zusammenhang von Arbeitsbelastungen konnte die Studie von Grebner et al. 2010

aufzeigen. „Umstrukturierungen/Neuorganisation hängen positiv mit Gesundheitsproblemen zusammen“ (S. 107).

Reorganisation

Reorganisationen sind in erster Linie Änderungen einer bestehenden Organisationsstruktur. Sie verursachen Verschiebungen in der gewohnten Umwelt einer Unternehmung, meist gehen sie mit personellen Veränderungen durch Eintritt oder Ausscheiden (wichtiger) Handlungsträger einher (Schewe, 2018). Sie führen gemäss van Veldhoven und Meijman, (1994) für die MA meist zu Veränderungen in ihren Aufgaben, diese neuen Aufgaben werden zudem oft ungenügend eingeführt. Bakker et al. (2003) schreibt, dass um Burnout zu verhindern und folglich die Abwesenheitsdauer zu reduzieren, spezifische Arbeitsbelastungen (in seiner Studie: Workload und Probleme bei der Reorganisation) reduziert oder optimiert werden sollten.

Workload

Als Workload definieren Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis und Hofmann (2005) eine limitierte Zeit bei einer grossen Menge Arbeit. Meist geht sie mit schnellem Arbeiten, ungleich verteilter Arbeit, und teils in der Konsequenz mit Überstunden einher.

2.3 Arbeitsressourcen

Arbeitsressourcen werden von Demerouti et al. (2001) verstanden als physischer, psychologischer und sozialer oder organisationaler Aspekt "of the job that may do any of the following: (a) be functional in achieving work goals; (b) reduce job demands at the associated physiological and psychological cost; (c) stimulates personal growth and development" (S. 501).

Arbeitsressourcen wie Job Control, gutes Beziehungsklima aber auch förderndes Führungsverhalten "sind Faktoren, die herangezogen werden können, um Arbeitsanforderungen zu bewältigen" (Grebner et al., 2010, S. 9). Sie können die Auswirkungen der Arbeitsbelastungen mildern oder im besten Fall sogar davor schützen. Arbeitsressourcen "haben sich in zahlreichen Studien als günstig für Befinden, Gesundheit und Leistung herausgestellt" (Sonnentag & Frese 2003, zitiert nach Grebner et al., 2010, S. 9).

Wie bei Arbeitsbelastungen ist auch das Empfinden von Arbeitsressourcen nicht bei jedem MA dasselbe. Steinke und Lampe (2017) konnten in einer Längsschnittstudie bei einem herstellenden Unternehmen aus den Jahren 2013 ($N= 598$) und 2014 ($N= 763$) zeigen, dass Arbeitsressourcen wie Handlungsspielraum ($r= -.321$) oder Führungsverhalten ($r= -.367$) signifikant mit Präsentismus korrelieren.

Führungsverhalten

Felfe und Franke (2012) verweisen auf den grossen Einfluss, welche eine Führungsperson (FP) hinsichtlich dem affektive Commitment (emotionale Verbindung zu einer Organisation) der MA hat. FP sind unmittelbare Interaktionspartner, "zu denen eine bedeutsame Bindung entwickelt wird" (Felfe & Franke, 2012, S. 19). Ihre Studie konnte zeigen, dass bei der Vorhersage von Kündigungsabsichten das «Commitment gegenüber der FP» den stärksten Zuwachs an erklärter Varianz liefert. Grebner et al. (2010) definieren gutes Führungsverhalten als "respektvollen Umgang mit Mitarbeitenden, Rückmeldungen zu deren Arbeit, gutes Konfliktmanagement, Ermutigung, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken, Hilfe und Unterstützung, sowie gutes planen und organisieren" (S. 116). Zudem gelangten sie zu vergleichbaren Resultaten wie Felfe und Franke (2012). Gutes Führungsverhalten "hängt positiv mit Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und allgemeinem Gesundheitszustand zusammen; negativ mit Stressempfinden, Burnout und Gesundheitsproblemen" (S. 116). Sackmann (2017) beschreibt, dass es entscheidend ist, dass sich die FP ihrer Vorbildfunktion bewusst sind und sie sich im Sinne der definierten Unternehmenskultur verhalten, denn sie haben grossen Einfluss auf die MA. "Mit ihrem konkreten Verhalten – verbal wie nonverbal – symbolisieren Führungskräfte für die Mitarbeitenden die Erwartungen des Unternehmens an sie und damit das, was von der Unternehmenskultur als "richtig", "gut" und "erfolgreich" definiertes Mitarbeiterverhalten konkret bedeutet" (Sackmann, 2017, S. 309).

Beziehungsklima

Gemäss Badura (2017) wird das Beziehungsklima von jedem einzelnen Abteilungs- oder Projektmitglied mitgeprägt. "Die Qualität der Kommunikation, der "Ton", der in einer Abteilung oder einem Team vorherrscht, ist u. E. ein wesentliches Element des Beziehungsklimas. Weitere Aspekte sind der emotionale Zusammenhalt bzw. das "stille Einverständnis" untereinander, das gegenseitige Vertrauen sowie der kollegiale Zusammenhalt bzw. die Solidarität" (Badura, 2017, S. 61ff).

"Ein gutes Beziehungsklima hängt stark mit hohem Qualitätsbewusstsein und starker Bindung an die Organisation zusammen" (Badura, 2017, S. 47). Schwarting und Ehresmann (2013) konnten in ihrer Studie zeigen, dass die körperliche Gesundheit mit $r = .285$ mit dem Netzwerkkapital (Team-Kohäsion, sozialer „Fit“ des Teams, soziale Unterstützung, Vertrauen innerhalb des Teams und Güte der Kommunikation) korreliert.

Organisationskultur

Die Organisationskultur wird geprägt durch "gemeinsame Erfahrungen, Motive, Gedanken, Gefühle und Verhaltensregeln" (Badura, 2017, S. 42). Sie "bewirkt eine Normierung und Standardisierung von Denken, Fühlen und Verhalten als Voraussetzung für die Vorhersehbarkeit des Verhaltens der Mitglieder einer Gruppe oder Organisation" (S. 42). Es geht dabei um die Gemeinsamkeiten, die verbinden (Rixgens, 2010). Die Organisationskultur hat sich gemäss Badura (2017) selbst in unterschiedlichen Unternehmen und Branchen als "Faktor mit der grössten Vorhersagekraft für die Gesundheit herausgestellt" (S. 46). Den bedeutenden Zusammenhang bestätigen Schwarting und Ehresmann (2013), sie fanden eine Korrelation von $r = .263$ zwischen Organisationskultur und Gesundheit.

Job Control

Job Control beinhaltet die Freiheit der MA, über den Arbeitsinhalt und den Zeitpunkt der Arbeit selbstständig zu bestimmen (Bakker et al., 2003). Job Control korreliert negativ mit Workload ($r = -.360$) und Reorganisation ($r = -.190$). "Job resources (i.e. job control and participation in decision-making) were unique predictors of commitment (positive relationship), and indirectly of absence frequency (negative relationship)" (Bakker et al., 2003, S. 352).

Kommunikation

Für die Kommunikation "bedeutsam sind sowohl das Ausmaß des "miteinander Redens" als auch der Umgangston" (Badura, Greiner, Rixgens, Ueberle & Behr, 2013, S. 52). Gute Kommunikation beinhaltet jedoch ebenfalls den Aspekt des angemessenen informiert Seins (van Veldhoven & Meijman, 1994). Weiter ergänzen Badura et al. (2013), dass ebenfalls die "rasche und zuverlässige Information über wichtige Inhalte, gute Umgangsformen und ein "offenes Ohr" für die MA Teil der Kommunikation sind (Badura et al., 2013, S. 53). Gemäss van Veldhoven et al. (2015) korreliert Kommunikation signifikant mit Absenzen.

2.4 Gesundheitsbeeinträchtigungen

Verfügt ein MA im Unternehmen über zu wenige Arbeitsressourcen, um die bestehenden Arbeitsbelastungen zu mindern, kann dies langfristig zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen (Grebner et al., 2010). Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit wie folgt: "Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen" (WHO, 1946, S. 1).

Gesundheitsbeeinträchtigungen können sowohl physischer wie auch psychischer Natur sein. Auswirkungen und Zusammenhänge von Gesundheitsbeeinträchtigungen zeigten Steinke und Lampe (2017). Sie fanden einen höchst signifikanten Zusammenhang zwischen psychosomatischen Beschwerden ($r = .585$) und körperlichem Gesundheitszustand ($r = -.536$) und Präsentismus. Weiter dokumentieren Pohling et al. (2016) einen Zusammenhang zwischen Gesundheit und Präsentismus. Sie berichten zudem, dass dieselben Mechanismen, welche krankheitsbedingte Absenzen verursachen, auch zu Präsentismus führen. (Pohling et al., 2016; Caverley, Cunningham & MacGregor, 2007). Zudem wurde die Hypothese, dass "health mediates the influence of work strain on sickness presenteeism" durch Pohling et al. (2016) bestätigt, wobei die gleichen Zusammenhänge von Arbeitsbelastungen mediiert durch Gesundheit ebenfalls zu Absenzen führen.

Grebner et al. (2010) untersuchten mittels Telefoninterviews mit $N = 1'006$ Schweizer Erwerbstätigen die verschiedenen Gesundheitsprobleme. Dabei antworteten 12%, dass sie in den letzten 12 Monaten beschwerdefrei gewesen sind. Die Restlichen benannten Muskelschmerzen der oberen Gliedmassen, Rückenschmerzen und Kopfschmerzen oder Überanstrengung der Augen als die häufigsten gesundheitlichen Beschwerden. Weiter ergab sich, dass "je günstiger das Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten und je besser Beruf und Privatleben zeitlich vereinbar sind, desto weniger Gesundheitsprobleme" (Grebner et al., 2010, S. 112) berichtet wurden.

Emotionale Erschöpfung

Burnout kann gemäss Schmidt, (2016) eine Folge von Stress sein. "Burnout als Zustand wird häufig in Form eines emotional-kognitiven Symptom-Clusters beschrieben" (Schmidt, 2016, S. 20). Maslach und Schaufeli (1993, zitiert nach Schmidt, 2016, S. 20) unterteilen Burnout in fünf Charakteristika, wobei emotionale Erschöpfung die am häufigsten genannte ist. Daher fokussiert sich diese Studie lediglich auf diesen Bestandteil. Von emotionaler Erschöpfung sind gemäss Grebner et al. (2010) "ein Viertel der Erwerbsbevölkerung betroffen" (S. 115). Sie "steht beispielsweise in Zusammenhang mit Stressempfinden, emotionaler Dissonanz, ungünstigem Führungsverhalten und schlechter zeitlicher Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben" (S. 115). Taris, Schreurs & Van Iersel-Van Silfhout (2001) belegen in ihrer Studie mit 131 Universitäts-MA, dass der Handlungsspielraum ein negativer Prädiktor ($\beta = -.19$) für emotionale Erschöpfung ist.

Körperliche Beschwerden

Zu den körperlichen Beschwerden zählen gemäss Hägerbäumer (2017) "Kopf- und Nackenschmerzen, Schlafstörungen, Verdauungsprobleme oder Herzbeschwerden. Insbesondere

bei einer Überbeanspruchung sowie fehlender Schonung und Regeneration ist mutmaßlich die Auftretenswahrscheinlichkeit" (S. 182) körperlicher Beschwerden erhöht.

2.5 Commitment

Das Commitment im organisationalen Kontext beschreibt die Verbundenheit, Verpflichtung, Loyalität und Identifikation mit dem Unternehmen (Felfe & Franke, 2012). Weiter konnten sie zeigen, dass das Commitment mit zahlreichen erfolgsrelevanten Kriterien wie Stresserleben, Fluktuationsabsicht und auch Absenzen zusammenhängt. MA mit hohem Commitment sind eher bereit, Veränderungen und neue Entwicklungen positiv zu unterstützen, sie verfügen über ein erhöhtes Engagement bei der Arbeit und zeigen ein loyales Auftreten gegenüber Dritten.

Steinke und Lampe (2017) konnten eine signifikante Korrelation ($r = -.309$) zwischen Commitment und Präsentismus nachweisen. Meyer, Stanley, Herscovitch und Topolnytsky (2002) fanden lediglich beim affektivem Commitment einen geringen negativen signifikanten Zusammenhang ($r = -.15$) mit Präsentismus. Commitment wird von Felfe und Franke (2012) sowie von Meyer und Allen (1991) in drei verschiedene thematisch differenzierte Subkonstrukte unterteilt, das affektive, das normative- und das continuance Commitment. "Alle drei Bindungsmechanismen können gleichzeitig und in unterschiedlichen Ausprägungen wirken" (Felfe & Franke, 2012, S. 9).

Affektives Commitment

Unter dem affektiven Commitment wird die emotionale Verbundenheit der MA mit dem Unternehmen (Identifikation) und die Beteiligung am Unternehmen verstanden (Bakker et al., 2003). Es ist durch eine "starke Akzeptanz und Identifikation mit den Werten und Zielen der Organisation gekennzeichnet. MA mit hohem affektiven Commitment empfinden ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit und sind stolz, der Organisation anzugehören" (Felfe & Franke, 2012, S. 9).

Normatives Commitment

Das Normative Commitment "refers to employees' attachment to the organization and to its goals because of ideology or felt obligation" (Bakker et al., 2003, S. 343). Es beschreibt also, wie stark die erlebte Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen ist. Die Bindung an das Unternehmen resultiert aus moralischen Wertvorstellungen. "Normatives Commitment führt dazu, dass man sich verpflichtet fühlt, eine Bindung aufrechtzuerhalten, obwohl man es vielleicht nicht unbedingt will oder vielleicht sogar objektive Nachteile in Kauf nimmt" (Felfe & Franke, 2012, S. 9).

Continuance Commitment

Bei der dritten Komponente, dem continuance Commitment, handelt es sich um eine rationale Kosten-Nutzen-Abwägung in Bezug auf den Verbleib in einem Unternehmen gegenüber alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten.

2.6 Absenzen

5% der von Grebner et al. (2010) befragten Erwerbstätigen ($N= 1005$) gaben an, aufgrund tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme im Unternehmen gefehlt zu haben. "Von diesen 53 Personen waren 4% ein bis drei Tage abwesend, 5% blieben der Arbeit vier bis zehn Tage fern und 5% fehlten mehr als zehn Tage wegen tätigkeitsbedingten Gesundheitsproblemen" (S. 80). Die Forschung hat sich bisher nicht auf eine allgemeingültige einheitliche Bezeichnung für das Fernbleiben von der Erwerbsarbeit geeinigt (Brandenburg & Nieder, 2009; Otto, Nikiel, Löffel & Fischer, 2012). Aus den zahlreichen existierenden Begriffen und Definitionen verwenden die Schweizer Unternehmen am häufigsten die Bezeichnung Absenzen. Da sich diese anhand ihrer Definition teils überschneiden, aber auch von einigen Autoren als Synonyme verwendet werden, sind sie nur schwer voneinander abzugrenzen.

Absenzen werden vom BfS (2016) als „Zeitraum, während dem eine Person normalerweise am Arbeitsplatz hätte sein müssen, es jedoch nicht war (wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, Militär- oder Zivildienst, Zivildienst, Kurzarbeit, Arbeitskonflikt, aus persönlichen/familiären Gründen oder wegen schlechtem Wetter)“ (S. o.A.) definiert. Ferien- und Feiertage sowie Fehlzeiten infolge einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten gelten nicht als Absenzen. In der vorliegenden Studie werden Absenzen anhand der Definition des Bundesamts für Statistik (2017) verwendet.

Absenzen setzen sich gemäss Staub (2011) aus direkten (ein Fünftel Lohnfortzahlung) und indirekten (vier Fünftel) Kosten zusammen. Aus Absenzen resultieren Effizienzeinbussen, organisatorische Probleme, höherer Arbeitsanfall für anwesende MA, Generierung und Bezahlung von Mehrarbeit, Verzögerung bei der Abfertigung, Einarbeitung temporärer MA, negative Beeinflussung des Arbeitsklimas wegen höherem Arbeitsanfall, Verschlechterung des Teamgeistes, höhere Versicherungsprämien (Staub, 2011). Aufgrund dieser zahlreichen Konsequenzen und den finanziellen Einbussen durch Absenzen, hat das AM in den letzten Jahren wesentlich an Bedeutung gewonnen. Absenzen werden nicht mehr als rein private Angelegenheit angesehen, sondern die Unternehmen versuchen auch dort, die Kosten möglichst tief zu halten. Einige verstehen wohl langsam den komplexen, multikausalen Zusammenhang, welcher sich hinter den erhobenen Absenzen verbirgt (Brandenburg & Nieder, 2009).

Badura (2017) konnte in seiner Studie, in welcher er total über 500 MA untersuchte, eine recht stark signifikante Korrelationen zwischen der Gesundheit der MA und ihren Absenzen und den Organisationsbedingungen aufzeigen. Eine frühere Studie von Schwarting und Ehresmann (2013) mit 800 Befragten in der Endfertigung eines grossen Automobilherstellers zeigte jedoch, dass Absenzen kein signifikanter Indikator für den Gesundheitszustand der MA sind, "die wesentlichen Ursachen für hohen Absentismus also anderswo zu suchen sind, zum Beispiel in den Arbeits- und Lebensbedingungen" (S. 247) der MA. Somit widersprechen sich die beiden Studien, was die Notwendigkeit weiterer Forschung verdeutlicht.

Das Konstrukt Absenzen wird weiter in Absenzhäufigkeit und Absenzdauer unterteilt (Bakker et al., 2003). Dabei beschreibt die Absenzhäufigkeit nur die Anzahl der Absenzen in einem bestimmten Zeitraum, ungeachtet deren Länge. Bakker et al. (2003) bezeichnen die Absenzhäufigkeit auch als "indicator of "voluntary absenteeism" and a function of employee`s motivation" (S. 342). Für das Konstrukt Absenzdauer wird hingegen lediglich die verstrichene Zeit pro Absenz innerhalb eines bestimmten Zeitraumes betrachtet. Die Absenzdauer wird auch als Indikator von "involuntary absenteeism that results from the inability rather than the unwillingness to come to work, for example as a result of ill health" (S. 342) assoziiert.

Die beiden Konstrukte haben zwar untereinander einen starken Effekt ($\beta = .60$, $\beta = .15$), sind jedoch klar zu trennen (Bakker et al., 2003).

2.7 Selbstgefährdung

Unter Selbstgefährdung wird das Verhalten, bei welchem man sich "selbst zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet" (Krause, Dorsemagen, Stadlinger & Baeriswyl, 2012, S. 192) verstanden. Dies geschieht aus Interesse am beruflichen Erfolg. Phänomene wie Präsentismus, Irritation, Vortäuschen und Ausdehnen der Arbeit können selbstgefährdend sein. Die in dieser Studie beschriebene Selbstgefährdung ist von der Selbstgefährdung nach Krause et al. (2012) klar zu trennen, da letztere die Voraussetzung der indirekten oder ergebnisorientierten Steuerung im Unternehmen beinhaltet.

Präsentismus

Längst bleiben nicht alle erkrankten MA der Arbeit fern; dieses Phänomen wird Präsentismus genannt (Grebner et al., 2010). So gaben in der Studie mit über 1000 Erwerbstätigen von Grebner et al. (2010) 47% der Erwerbstätigen an, in den letzten 12 Monaten gearbeitet zu haben, obwohl sie krank gewesen sind. Bezüglich der Häufigkeit dieses Phänomens berichteten die Befragten, dass sie

in den letzten 12 Monaten im Schnitt neun Tage trotz Krankheit zur Arbeit gegangen sind ($SD = 26$ Tage, $Md = 4$ Tage, $N = 451$).

"39% der Schweizer Erwerbstätigen berichten, in den letzten 12 Monaten trotz einer Erkrankung, einen bis drei Tage, 48% vier bis zehn Tage und 12% mehr als zehn Tage" (Grebner et al., 2010, S. 82) gearbeitet zu haben. 1% dieser Personen äusserten, keinen Tag krank zur Arbeit gegangen zu sein. Ähnliche Resultate zeigte gemäss Steinke und Lampe (2017) die BIBB/BAuA-Befragung in Deutschland. "Laut BIBB/BAuA-Befragung gingen die Beschäftigten in Deutschland im vergangenen Jahr im Durchschnitt 3,7 Mal krank zur Arbeit, blieben gleichzeitig aber nur 1,8 Mal wegen Krankheit zu Hause. Sie arbeiteten im Durchschnitt 11,5 Arbeitstage im Jahr trotz Krankheit und fehlten krankheitsbedingt 17,4 Arbeitstage im Jahr" (S. 128). Hansen und Andersen (2009) befragten in ihrer Studie 11'838 dänische Arbeitnehmende. "Participants who had gone to work ill more than six times in the year prior to baseline had a 74% higher risk of becoming sick-listed for more than 2 months" (S. 397). Es gibt Schätzungen, dass der finanzielle Verlust bedingt durch Präsentismus und der damit verbundenen Leistungseinbusse grösser ist, als der finanzielle Verlust durch krankheitsbedingte Absenzen. (Schulz & Edington, 2007). Im Gegensatz dazu schreibt Staub (2011), dass sich die "Auswirkungen von Präsentismus zahlenmässig praktisch nicht messen" (S. 22) lassen.

Schmidt und Schröder (2010) beschreiben Präsentismus als "Verhalten, sich bei einer Erkrankung nicht krank zu melden, sondern arbeiten zu gehen" (S. 93). Des Weiteren fügen Turpin et al. (2004) und Burton, Chen, Conti, Schultz und Edington (1999) der Definition des Präsentismus noch den Aspekt der reduzierten Produktivität bei der Arbeit hinzu. Diese Erweiterung ist nötig, da die Definition sonst "impliziert, dass krank zur Arbeit gehen etwas Schlechtes, bzw. Abzulehnendes ist. Dies verkennt allerdings, dass nicht jede Krankheit und jeder Krankheitszustand eine Person zwingend bei der Ausübung ihrer Arbeit einschränken oder negative Konsequenzen für die Gesundheit haben muss" (Vingård, Alexanderson & Norlund, 2004, zitiert nach Henneberger & Gämperli, 2014, S. 8).

Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli, und Hox, (2009) nehmen an, dass arbeitsbezogene Faktoren eine wichtige Rolle beim Auftreten von Präsentismus haben. Sie bezeichnen Arbeitsanforderungen gar als kausale Faktoren von Präsentismus. Staub (2011) benennt die wahrgenommene gute kollegiale Beziehung als einen entscheidenden Faktor für MA, die Präsentismus betreiben. Sie würden damit versuchen, die zusätzliche Arbeitsbelastung von Arbeitskollegen zu vermeiden. Gosselin, Lemyre und Corneil (2013) belegen eine negative Korrelation zwischen Präsentismus und dem Organisationalen Commitment ($r = -.139$, $p < .01$). Zwischen Präsentismus und Absenzen besteht eine schwach positive und signifikante Korrelation

($r = .162$; $p = .01$) Weiter schreiben Gosselin et al. (2013), dass es Sinn macht, Präsentismus weiter zu untersuchen und zwar parallel zur den Absenzen, da diese teils eine ambivalente Beziehung zueinander haben.

Ausdehnung der Arbeit

Krause, Berset und Peters (2015) definieren Ausdehnung der Arbeit als "zeitliche und örtliche Entgrenzung der Arbeit" (S. 169). Dabei werden die "private und familiäre Zeit sowie Erholung und Ausgleich [...] zugunsten der Arbeitszeit reduziert" (S. 169). Ein typisches Beispiel ist die Erreichbarkeit eines MA nach Feierabend oder im Urlaub.

Vortäuschen

Das "bewusste Bereitstellen falscher Informationen sowie das Verschweigen und Zurückhalten von Informationen" wird von Krause et al. (2015) als Vortäuschen bezeichnet. Es wird beispielsweise vom MA eine "hohe eigene Leistungsfähigkeit suggeriert, indem – trotz bestehender Überlastung – zusätzliche Arbeitsaufgaben angenommen, eigene Schwächen und Ängste verschwiegen oder in Statistiken, Berichten und bei Treffen falsche Angaben zum Stand eines Projekts gemacht werden" (S. 169).

Irritation

Mohr, Rigotti und Müller (2005) beschreiben die Irritation als subjektiv wahrgenommene emotionale und kognitive Beanspruchung von Erwerbstätigen, hervorgerufen durch ein erlebtes Missverhältnis zwischen den Arbeitsbelastungen und den Arbeitsressourcen. Irritation ist keine psychische Störung, sondern eine Befindensbeeinträchtigung. Mohr et al. (2005) empfehlen die Erhebung im Rahmen präventiver Interventionen von Arbeitsbelastungen. Da Mohr et al. (2005) Irritation weder als Arbeitsbelastung noch als Gesundheitsbeeinträchtigung einordnen, wurde es in dieser Studie dem Konstrukt Selbstgefährdung untergeordnet.

Zusammenfassend wird in der Tabelle 3 aufgezeigt, wie die Konstrukte und Subkonstrukte in dieser Studie verwendet werden.

Tabelle 3

Definitionen der Konstrukte und Subkonstrukte

Konstrukte, Subkonstrukte	Definition	In Anlehnung an
Arbeitsbelastungen	Arbeitsbelastungen sind physische, soziale oder organisatorische Aspekte der Arbeit, die eine anhaltende physische und psychologische (d. h. kognitive oder emotionale) Anstrengung erfordern und daher mit bestimmten physiologischen und psychologischen Kosten verbunden sind.	Demerouti, et al., (2001)
Arbeitsressourcen	Arbeitsressourcen sind physische, psychologische und soziale oder organisationale Aspekte die entweder bei der Erreichung der Arbeitsziele helfen oder dazu beitragen, den Arbeitsaufwand und die damit verbundenen physiologischen und psychologischen Kosten zu reduzieren oder gar das persönliche Wachstum des Mitarbeitenden und dessen Entwicklung stimulieren.	Demerouti, et al., (2001)
Gesundheitsbeeinträchtigungen	Gesundheitsbeeinträchtigungen sind sowohl physische wie auch psychische negative Auswirkungen der Arbeit.	Grebner et al., (2010)
Commitment	Commitment ist die Verbundenheit, Verpflichtung, Loyalität und Identifikation eines Mitarbeitenden mit dem Unternehmen.	Felke & Franke, (2012)
Absenzen	Absenzen sind "der Zeitraum, während dem eine Person normalerweise am Arbeitsplatz hätte sein müssen, es jedoch nicht war (wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, Militär- oder Zivildienst, Zivilschutz, Kurzarbeit, Arbeitskonflikt, aus persönlichen/familiären Gründen oder wegen schlechtem Wetter)" (S. 1)	Bundesamt für Statistik (2017)
Selbstgefährdung	Selbstgefährdung ist das Verhalten, bei welchem man "sich selbst zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet"(S.192).	Krause et al., (2012)
Reorganisation	Reorganisation ist eine durch die Organisation bewusst ausgelöste Änderung einer bestehenden Organisationsstruktur mit Auswirkungen auf die Aufgaben der Mitarbeitenden und das Organigramm.	Schewe, (2018)
Workload	Workload ist der zu massive Umfang der zu leistenden Arbeit eines Mitarbeitenden in einem bestimmten (zu knappen) Zeitraum.	Nübling et al., (2005)
Führungsverhalten	Führungsverhalten ist das positive Verhalten einer Führungsperson, welches sich durch einen "respektvollen Umgang mit Mitarbeitenden, Rückmeldungen zu deren Arbeit, gutes Konfliktmanagement, Ermutigung, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken, Hilfe und Unterstützung, sowie gutes Planen und Organisieren" (S. 116) charakterisiert.	Grebner et al., (2010)
Beziehungsklima	Beziehungsklima ist "der emotionale Zusammenhalt bzw. das stille Einverständnis untereinander, das gegenseitige Vertrauen sowie der kollegiale Zusammenhalt bzw. die Solidarität" (S.61ff) der Mitarbeitenden untereinander.	Badura, (2017)
Organisationskultur	Organisationskultur sind die allen Mitarbeitenden der selben Organisation implizit oder explizit bewussten "gemeinsame Erfahrungen, Motive, Gedanken, Gefühle und Verhaltensregeln" (S.42).	Badura, (2017)
Job Control	Job Control ist die Freiheit der Mitarbeitenden, über den Arbeitsinhalt und den Zeitpunkt der Arbeit selbstständig bestimmen zu können.	Bakker et al., (2003)
Emotionale Erschöpfung	Emotionale Erschöpfung sind die negativen, psychischen, mentalen, verhaltensbezogenen Symptomen, welche durch die Arbeit ausgelöst werden können	Schmidt, (2016)
Körperliche Beschwerden	Körperliche Beschwerden sind die negativen, physischen Symptome, welche durch die Arbeit ausgelöst werden können.	Hägerbäumer, (2017)
affektives Commitment	Affektives Commitment ist die emotionale Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen (Identifikation) und die Beteiligung am Unternehmen.	Bakker et al., (2003)
normatives Commitment	Normatives Commitment ist die Stärke der erlebten Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen welche aus den moralischen Wertvorstellungen resultiert.	Bakker et al., (2003)
Ausdehnung der Arbeit	Ausdehnung der Arbeit ist die „zeitliche und örtliche Entgrenzung der Arbeit“ (S.169) wobei dadurch die „private und familiäre Zeit sowie Erholung und Ausgleich [...] zugunsten der Arbeitszeit reduziert“ (S. 169) wird.	Krause, Berset & Peters, (2015)
Präsentismus	Präsentismus ist das "Verhalten, sich bei einer Erkrankung nicht krank zu melden, sondern arbeiten zu gehen" (S. 93) ,wobei dadurch eine reduzierte Produktivität bei der Arbeit resultiert.	Schmidt & Schröder (2010); Turpin et al. (2004)
Vortäuschen	Vortäuschen ist das "bewusste Bereitstellen falscher Informationen sowie das Verschweigen und Zurückhalten von Informationen" (S. 169)	Krause, Berset & Peters, (2015)
Irritation	Irritation (früher Gereiztheit/Belastetheit) ist eine Befindensbeeinträchtigung, welche von einer subjektiv wahrgenommenen emotionalen und kognitiven Beanspruchung herrührt	Mohr et al., (2005)

2.8 JDR von Bakker et al. (2003)

Das JDR bildet das Gerüst der zuvor beschriebenen Faktoren rund um das Thema Absenzen und erklärt deren Interaktion. Im Folgenden werden die Zusammenhänge erläutert und die Erweiterung mittels des Konstrukts Selbstgefährdung aufgezeigt.

Das JDR verankert Job Demands und Job Resources und leitet daraus fördernde oder beeinträchtigende Beanspruchungsfolgen und motivationale Folgen ab, welche dann wiederum die Absenzhäufigkeit und -dauer beeinflussen können (Bakker et al., 2003).

Die Grundannahme von Demerouti et al. (2001) war, dass Arbeitsbelastungen in zwei Kategorien unterteilt werden können: die negativen Job Demands und die positiven Job Resources. Beide sind mit unterschiedlichen Konstrukten verbunden und erzeugen spezifische Outcomes. Job Demands sind primär mit Burnout (Gesundheitsbeeinträchtigungsprozess) verbunden, während die Job Resources primär mit Disengagement (Motivationsprozess) verbunden sind. Dieses Modell zeigte sich in der Studie von Demerouti et al. (2001) stabil hinsichtlich drei verschiedener Berufsgruppen ($N= 374$). Die Erweiterung des Modells um die Absenzen erfolgte durch Bakker et al. (2003). Sie untersuchten anhand von 214 Produktions-MA das JDR zur Vorhersage von Absenzdauer und -häufigkeit. Sie konnten zeigen, dass:

Job demands (i.e. workload and problems with reorganization) were indeed unique predictors of production workers` levels of exhaustion and cynicism (i.e. the core dimensions of burnout), and indirectly of absence duration (positive relationships). In contrast, job resources (i.e. job control and participation in decisionmaking) were unique predictors of commitment (positive relationship), and indirectly of absence frequency (negative relationship). (S. 352).

In Abbildung 1 wird das von Bakker et al. (2003) postulierte Modell inklusive die durch das SEM (Strukturgleichungsmodell) erhaltenen Estimates.

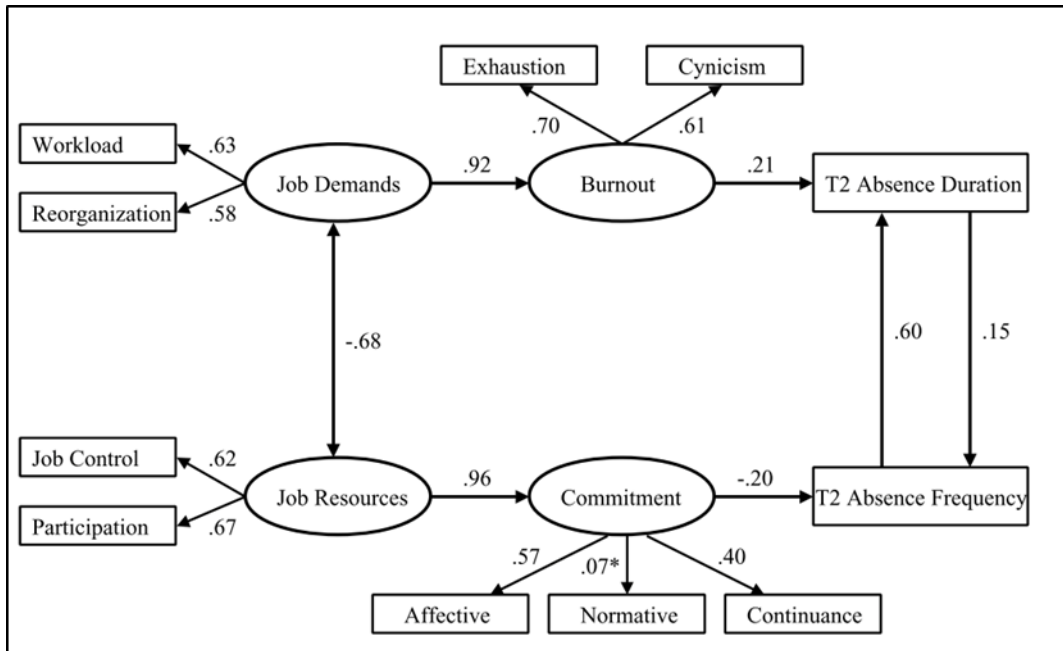


Abbildung 1. JDR von Bakker et. al. (2003, S. 350), Beta-Werte der Maximum likelihood Methode, Estimates mit $p < .05$ signifikant, ausser *

Das Modell zeigte auf, dass das Burnout-Level umso höher und die Absenzdauer umso länger ausfielen, je höher die Job Demands von den Befragten eingeschätzt werden. (Burnout als Mediator). Ebenfalls zeigte sich, dass die Job Resources ein guter Prädiktor für das Commitment sind. Das normative Commitment ist das im Modell integrierte Subkonstrukt, welches über keine signifikante Faktorladung verfügt.

Weiter konnten Bakker et al. (2003) zeigen, dass mehr Arbeitsressourcen mit einem höheren Commitment einhergingen, was wiederum zu weniger Absenzhäufigkeit führte. Sie belegten zudem, dass die Absenzhäufigkeit und -dauer signifikant zusammenhängen ($\beta = .60$; $p < .01$; $R^2 = .35$) und ($\beta = .15$; $p < .05$; $R^2 = .02$), wobei sie 20% ihrer Varianz teilen. Weiter untersuchten sie, ob es allenfalls auch Querverbindungen zwischen den Konstrukten Job Resources und Burnout sowie Job Demands und Commitment gibt. Jedoch zeigten diese zusätzlichen Verbindungen keine signifikante Verbesserung des Modellfits. Das Dienstalter und Alter der Befragten "were positively related to the latent variable job demands (.24 and .18, respectively) and negatively to the latent variable job resources -.22 and -.31" (Bakker et al., 2003, S. 351). So haben Befragte mit höherem Dienstalter und höherem Alter mehr Arbeitsbelastungen und weniger Arbeitsressourcen.

Die Zusammenhänge des JDR werden jedoch von Schaufeli und Taris (2014) auch kritisch betrachtet. Sie stellen beispielsweise die klare Trennung zwischen Arbeitsressourcen und -belastungen in Frage schliesslich ergebe sich dadurch konsequenterweise das Paradoxon, dass ein Mangel an Arbeitsressourcen eine Arbeitsbelastung darstellt. Während gutes Führungsverhalten klar eine Arbeitsressource darstellt, wäre schlechtes Führungsverhalten eine Arbeitsbelastung.

Bakker und Demerouti (2007) schreiben, dass Arbeitsbelastungen und -ressourcen interagieren und sich so Moderatoreffekte ergeben können. So verringern die Arbeitsressourcen den Einfluss von Arbeitsbelastungen auf die Beanspruchung (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007.) Weiter bestätigen Nahrgang, Morgeson, Hofmann (2011) die Gültigkeit der Beziehungen zwischen Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement und Safty Outcomes mittels einer Metaanalyse über 203 unabhängigen Studien.

Schmidt (2016) erforschte die Wechselwirkungen zwischen den Konstrukten des JDR von Bakker et al. (2003). Sie konnte mittels Längsschnittdaten mit Hochschulmitarbeitenden aufzeigen, dass "Arbeitsbelastungen und ein Mangel an Ressourcen sowohl zeitverzögert, als auch kurzzeitig zu höheren Burnout-Werten führen. Gleichzeitig haben Arbeitsressourcen sowohl zeitverzögert, als auch kurzzeitig eine positive Wirkung auf das Arbeitsengagement" (S. 2). Zudem zeigte sich, dass "Ressourcen die Wirkung von Belastungen puffern, bzw. die Belastungen die Effekte der Ressourcen verstärken" (S. 2). Entgegen den von Bakker et al. (2003) postulierten, nicht vorhandenen Querverbindungen, zeigte diese Studie, dass Arbeitsressourcen sich positiv auf das Arbeitsengagement und die Senkung des Burnout-Levels auswirken können.

Zusammenfassend beschreibt das JDR von Bakker et al. (2003) den Zusammenhang zwischen Job Demands, Burnout und Absenzdauer. Je mehr Job Demands ein MA hat und je höher das Burnout Level ist desto länger wird er absent sein. Weiter postuliert Bakker et al. (2003), dass Job Resources positiv mit Commitment zusammenhängen wobei diese wiederum negativ die Absenzhäufigkeit beeinflussen.

Wie bereits in Abschnitt 2.7 vorgestellt, werden in dieser Studie nebst den Absenzen, die Selbstgefährdung in Zusammenhang mit den zuvor im JDR beschriebenen Konstrukten aufgezeigt. Erste Anhaltspunkte zur Eingliederung liefern Steinke und Lampe (2017). Sie wiesen einen Zusammenhang zwischen Präsentismus (Teil der Selbstgefährdung) und dem körperlichen Gesundheitszustand nach. Des Weiteren beschrieben Pohling et al. (2016) einen signifikanten Zusammenhang von Präsentismus mit Gesundheit. Steinke und Lampe (2017) bewiesen einen Zusammenhang zwischen Präsentismus und der Organisationskultur. Aus diesem Zusammenhang und um der bestehenden Forschungslücke Rechnung zu tragen, wird in der Studie eine Erweiterung des JDR mittels des Konstrukts Selbstgefährdung vorgenommen. Die Abbildung 2 wird zur Erklärung von Absenzen und Selbstgefährdung herangezogen. Auf dieser Basis wurden zudem die in Kapitel 2 beschriebenen Konstrukte und Subkonstrukte ausgewählt. Aufgrund der Komplexität dieses Modells und der Anzahl Befragten werden in dieser Studie lediglich einzelne Verbindungen zwischen den Konstrukten geprüft (vgl. Kap. 3.5.7).

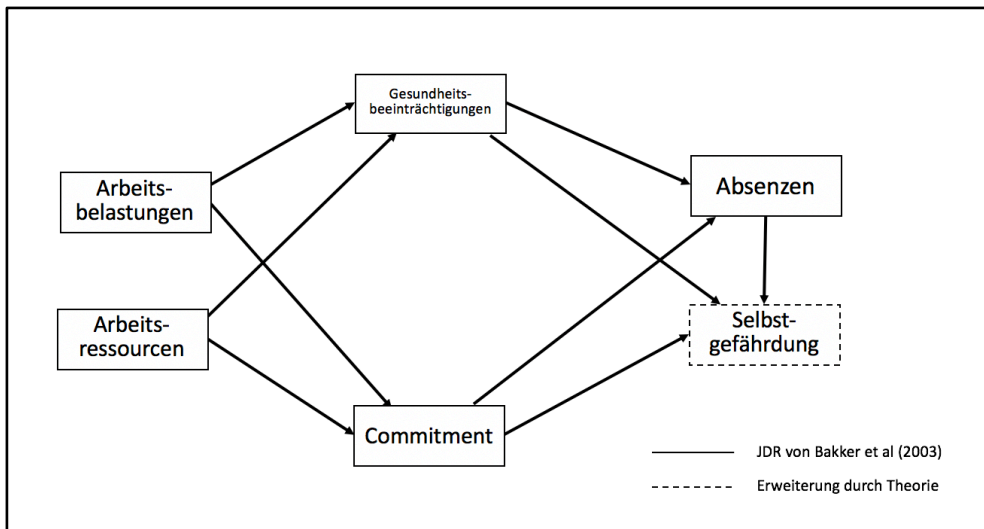


Abbildung 2. JDR inklusive Erweiterung der Theorie

Das JDR eignet sich aufgrund seiner Anpassungsfähigkeit und der breiten wissenschaftlichen Belegung der Zusammenhänge gut für die praktische Anwendung im Bereich BGM (Bakker et al., 2003) in dieser Studie. Dabei muss jedoch bedacht werden, dass aufgrund der hohen Offenheit, dieses heuristische Modell nur bedingt generalisiert werden kann (Schaufeli & Taris, 2014). Da das Ziel dieser Studie jedoch nicht die Generalisierung des Modells, sondern maßgeschneiderte Handlungsempfehlungen sind, kann dies vernachlässigt werden.

2.9 Handhabung der Terminologien

In dieser Arbeit wird von Konstrukten, Subkonstrukten und Items gesprochen. Ein Item ist eine Frage oder Aussage und Bestandteil der Online-Befragung (Bühl, 2010). Beispiel Org1 (Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der Digitec Galaxus AG sachlich und vernünftig ausgetragen). Insgesamt flossen 69 Items in die Online-Befragung ein, wobei die meisten Items aus Abkürzungen aus drei Buchstaben und einer Zahl bestehen. Je nach Subkonstrukt setzt sich dieses aus drei bis sechs Items zusammen. Beispielsweise Organisationskultur (Org) setzt sich aus Org1-6 zusammen. Das Subkonstrukt hat jeweils nur drei Buchstaben. Die Befragung beinhaltet 15 Subkonstrukte. Ein Subkonstrukt ist das Bindeglied zwischen Konstrukt und Item und bildet einen (theoretischen) Teil eines Konstruktes ab. Die Unterteilung der Konstrukte erlaubt eine detaillierte Betrachtung der verschiedenen Ausprägungen innerhalb eines Konstruktes. Diese Studie beinhaltet sechs Konstrukte, ihre Namen werden jeweils voll ausgeschrieben. Beispielsweise setzte sich das Konstrukt Arbeitsbelastung aus den Subkonstrukten Reo (Reorganisation) und Wor (Workload) zusammen. Eine Auflistung aller verwendeten Items, Subkonstrukte und Konstrukte ist Anhang A zu entnehmen.

2.10 Hauptfragestellung

Die übergeordnete Hauptfragestellung dieser Studie lautet:

Wie hängen Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung zusammen?

Um dies beantworten zu können, wurden vier Schritte unternommen, welche zum Schluss (kombiniert) dazu dienen sollen, das AM der DIG weiterzuentwickeln. Jeder Schritt beinhaltet eine eigene Fragestellung und unterschiedlich viele Hypothesen, welche der Operationalisierung der Hauptfragestellung dienen.

Tabelle 4
Schritte zur Überprüfung der Hauptfragestellung

Schritte	Fragestellungen
Voraussetzungsprüfung	Wie hängen die Konstrukte Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment und Absenzen mit Selbstgefährdung zusammen?
Replikation	Welchen Einfluss haben die Konstrukte Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen auf das Konstrukt Absenzen?
Erweiterung	Welchen Einfluss haben die Konstrukte Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen auf das Konstrukt Selbstgefährdung?
Unterscheidung	Wie unterscheiden sich die Abteilungen (ENG, SCM) hinsichtlich ihrer Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung?

Die Voraussetzungsprüfung ist die Vorarbeit und soll sicherstellen, dass die danach in der Erweiterung postulierten Zusammenhänge (durch die Mediationen) auch bestehen können. Die Replikation hat ebenfalls einen konfirmatorischen Charakter, schliesslich bekräftigen erfolgreiche Replikationen bestehender Studien immer die externe Validität des Kausaleffektes (Döring & Bortz, 2016). Sie stellt sicher, dass das Modell, welches danach in der Erweiterung um das Konstrukt Selbstgefährdung ergänzt wird, an sich bereits seine Gültigkeit bei der Stichprobe hat. Die Erweiterung und die Unterscheidung stellen den grössten Teil dieser Studie dar und werden daher mittels Arbeitshypothesen konkretisiert. Die Erweiterung ist das kombinierende Bindeglied und liefert, sowohl für die weitere Forschung wie auch für die Praxis, wichtige Erkenntnisse. Aufgrund der Heterogenität der beiden Stichproben (ENG & SCM) wird als nächstes anhand des Gesamtmodells, welches durch die Voraussetzungsprüfung, Replikation und die Erweiterung entstanden ist, eine Unterscheidung vorgenommen. Alle Schritte liefern zum Schluss, kombiniert aber auch einzeln, Hinweise zur Verbesserung des AM, welche als Handlungsempfehlungen weitergegeben werden können. Nachfolgend wurden anhand der oben beschriebenen Schritte die Hypothesen abgeleitet.

2.11 Ableitung des Modells und der Hypothesen

Die Hauptfragestellung wird in drei Schritten beantwortet; Voraussetzungsprüfung, Replikation bisheriger Untersuchungsergebnisse und Erweiterung bisheriger Literatur.

In einem ersten Schritt werden drei Hypothesen (VH1-3) zu den Voraussetzungen der Mediationsmodelle aufgestellt (siehe Abb. 3). Diese dienen dazu, das Konstrukt Selbstgefährdung mit den Konstrukten Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment und Absenzen in Verbindung zu bringen. Erste Anhaltspunkte zur Eingliederung liefern Steinke und Lampe (2017). Sie wiesen einen Zusammenhang zwischen Präsentismus und dem körperlichen Gesundheitszustand nach. Des Weiteren beschrieben Pohling et al. (2016) einen signifikanten Zusammenhang von Präsentismus mit Gesundheit.

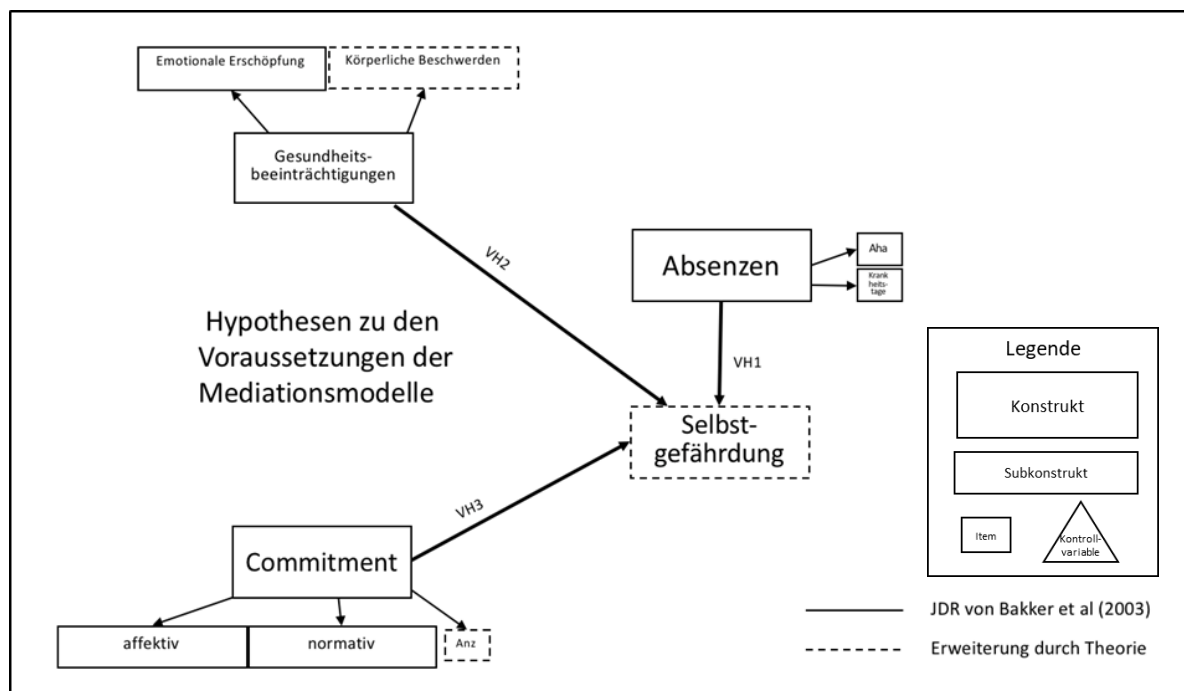


Abbildung 3. Voraussetzungen (VH1-3)

In einem zweiten Schritt wird eine Replikation des JDRs von Bakker et al. (2003) vorgenommen. Zu diesem Zweck wurden die Replikations- Hypothesen RH1-4 entwickelt (siehe Abb. 4). Replikationen leisten in der Psychologie gemäss der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (2015) "einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung und zur Weiterentwicklung psychologischer Theorien und Methoden". Dabei steht nicht nur die Bestätigung, sondern vor allem die kontinuierliche Verbesserung der Modelle im Vordergrund. So leisten auch Replikationen einen wichtigen Betrag zur Wissenschaft, welche die Befunde der Originalstudie nicht bestätigen. "Solche Befunde zeigen vielmehr, dass

psychologische Prozesse oft kontextabhängig sind und ihre Generalisierbarkeit weiter erforscht werden muss" (Deutsche Gesellschaft für Psychologie, 2015, S. o.A.). Die Replikation des JDRs von Bakker et al. (2003) wird als Replikation unter veränderten Versuchsbedingungen (veränderte Stichprobe) durchgeführt und soll Auskunft über die Stabilität des Modells geben. Ziel ist es, Evidenz für die Gültigkeit des JDR Modells in der Arbeitstätigkeit der DIG zu liefern. Dabei soll die Annahme eines Gesundheitsbeeinträchtigungs- und eines Commitmentprozesses, sowie der damit interagierenden Wirkungen von Arbeitsbelastungen und -ressourcen geprüft werden.

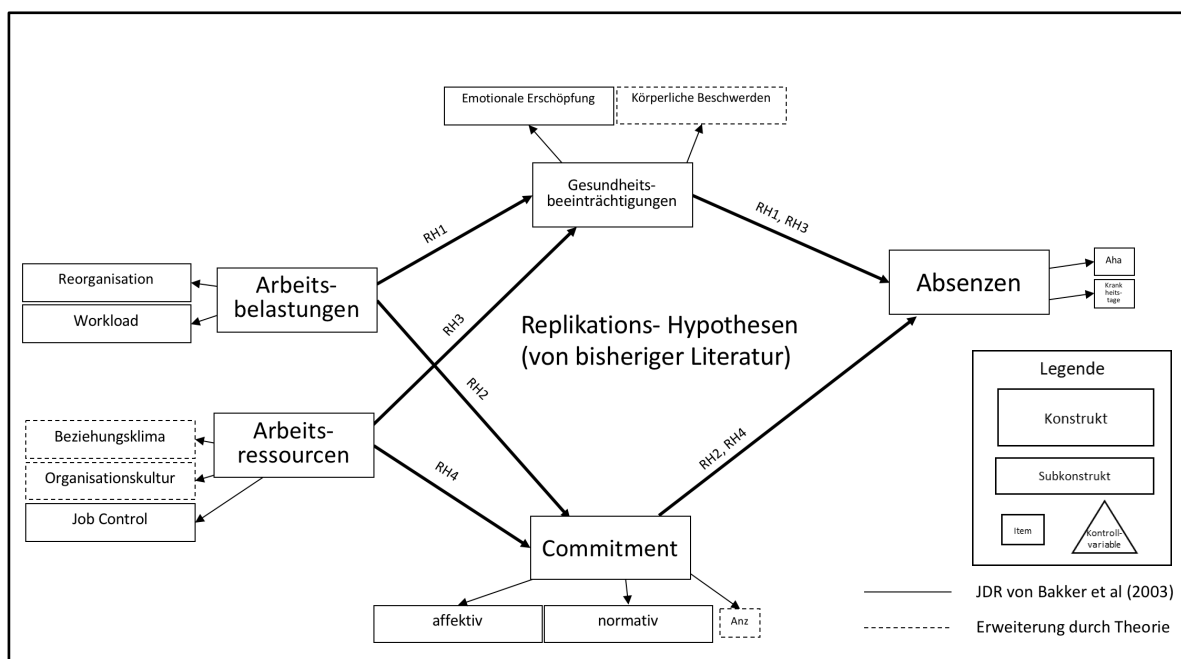


Abbildung 4. Replikationshypothesen (RH1-4) und Legende

In einem dritten Schritt folgt die eigentliche Erweiterung des JDR-Modells und somit die Arbeitshypothesen (AH1-4) (siehe Abb. 5). Steinke und Lampe (2017) bewiesen einen Zusammenhang zwischen Präsentismus und der Organisationskultur. Aus diesem Zusammenhang, und um der bestehenden Forschungslücke Rechnung zu tragen, wird in der Arbeit eine Erweiterung mittels des Konstrukts Selbstgefährdung vorgenommen.

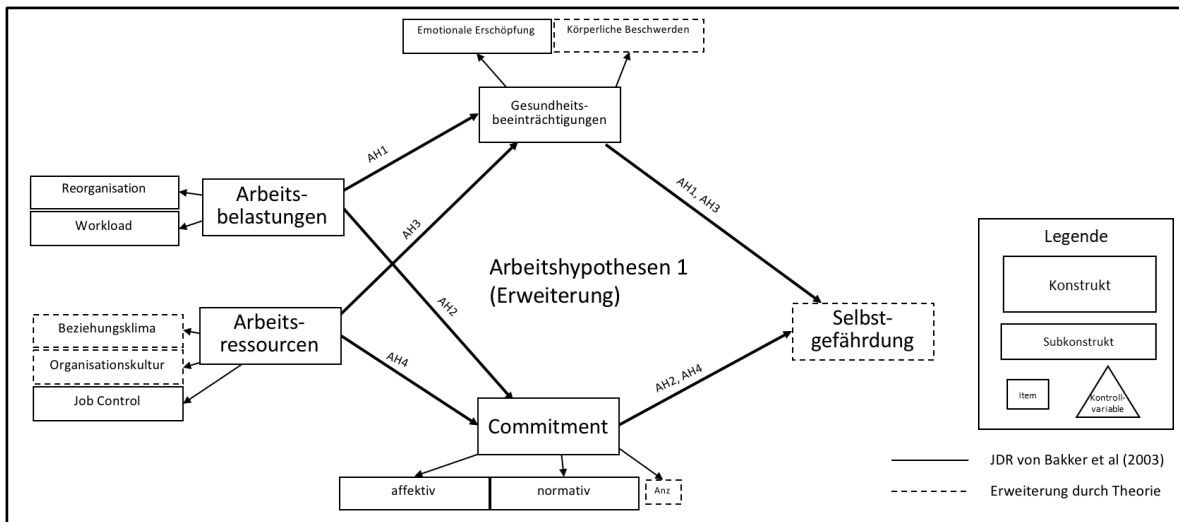


Abbildung 5. Erweiterungshypothesen (AH1-4) und Legende

Angepasst an die Bedürfnisse der DIG werden zusätzlich zu den Skalen aus dem JDR die Items Dienstalter (Anz) sowie die Zugehörigkeit zur Abteilung ENG oder SCM (Abt) erhoben. Gemäss Bakker et al. (2003) liefert das Dienstalter einen signifikanten Mehrwert im JDR. So korreliert das Dienstalter (organizational tenure) mit $r = .24$ mit den Arbeitsbelastungen und mit $r = -.22$ mit den Arbeitsressourcen.

Die Zugehörigkeit zur Abteilung wird aufgrund der Unterschiedsvermutung hinsichtlich der Ausprägung der Konstrukte des JDR, aber auch aufgrund des massiven Unterschiedes der Absenzquote (ENG: 1.8%, SCM: 7.4%) erhoben. Aufgrund dieses beträchtlichen Unterschiedes wurde eine fünfte Arbeitshypothese AH5 entwickelt, welche den Unterschied prüfen soll. Sie untersucht, inwiefern sich die beiden Abteilungen hinsichtlich ihrer Ausprägungen auf Item-, Subkonstrukt- und Konstruktebene unterscheiden.

In Anlehnung an Badura, Heilmann und Walter (2010) wird das Konstrukt Burnout mittels der Subskala körperliche Gesundheit erweitert. Gemäss Schwarting und Ehresmann (2013) sowie Steinke und Lampe (2017) bestätigen zahlreiche Untersuchungen eine erhebliche Korrelation zwischen körperlicher Gesundheit einerseits und Burnout sowie Absenzen andererseits. Das Konstrukt, welches aus emotionaler Erschöpfung und körperlicher Gesundheit zusammengesetzt ist, wird in dieser Studie "Gesundheitsbeeinträchtigungen" genannt. Die negative Prägung des Wortes „Gesundheitsbeeinträchtigungen“ erlaubt es, die zuvor von Bakker et al. (2003) und Schmidt (2016) beschriebenen Zusammenhänge gleichermassen zu übernehmen. In Abbildung 5 werden alle drei Schritte, Voraussetzungsprüfung, Replikation bisheriger Untersuchungsergebnisse und Erweiterung zusammen dargestellt.

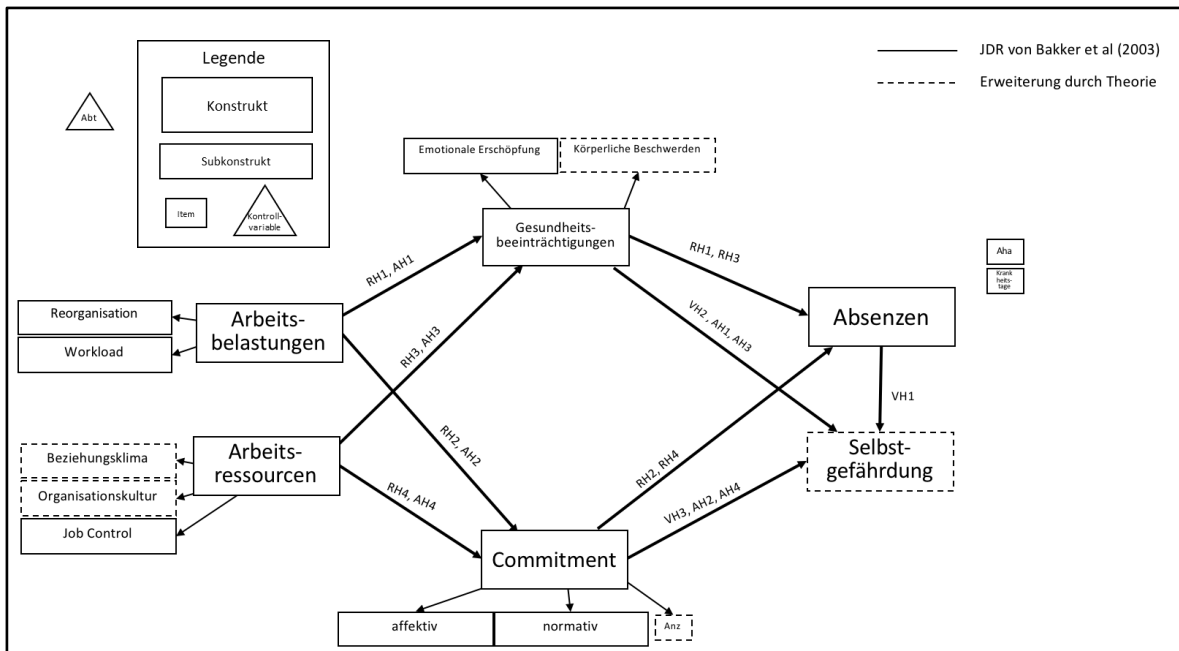


Abbildung 6. Kombination der Schritte 1-3 dieser Studie inklusive Hypothesen

2.12 Hypothesen

Die Voraussetzung umfasst drei Hypothesen, welche anhand der Studien von Pohling et al. (2016) sowie Steinke und Lampe (2017) abgeleitet wurden. Ausgehend vom aktuellen Forschungsstand zu den Ursachen von Gesundheitsbeeinträchtigungen und dem Commitment sowie den von der Digitec DIG zur Verfügung gestellten Absenzquoten, wurden die einzelnen Hypothesen entwickelt.

Die Hypothesen der Replikation werden aus dem JDR von Bakker et al. (2003) abgeleitet. Die Erweiterungs-Hypothesen kombinieren das JDR und das Konstrukt Selbstgefährdung. Dies ersetzt jeweils das Konstrukt Absenzen in den Replikations-Hypothesen, somit bleiben UV und Mediatoren dieselben, wobei lediglich die AV ersetzt wird. Die Unterschiedshypothesen wurden aufgrund der Sichtung des Datenmaterials erstellt, wobei die unterschiedlichen Absenzquoten der beiden Abteilungen hervortraten.

In Abbildung 5 sind alle Hypothesen mittels Pfeilen graphisch dargestellt und in Tabelle 5 ausformuliert. Die Ladungsangaben (positiv, negativ) sind der Übersichtlichkeit halber (in Worten) der Tabelle 5 zu entnehmen.

Tabelle 5
Schritte, Fragestellungen, Hypothesen, Herkunft & Operationalisierung

Schritte	Fragestellungen	Nr.	Hypothese	in Anlehnung an	Auswertung
Voraussetzungen (Voraussetzungs-Hypothesen)	Wie hängen die Konstrukte Gesundheitsbeeinträchtigungen und Commitment und Absenzen mit Selbstgefährdung zusammen?	VH1	Absenzen hängen mit Selbstgefährdung zusammen	Gosselin, Lemyre & Corneil (2013)	lineare Regression
		VH2	Gesundheitsbeeinträchtigungen hängen mit Selbstgefährdung zusammen	Pohling et al. (2016), Steinke & Lampe (2017)	lineare Regression
		VH3	Commitment hängt mit Selbstgefährdung zusammen	Gosselin, Lemyre & Corneil (2013)	lineare Regression
Replikation (Replikations-Hypothesen)	Welchen Einfluss haben die Konstrukte Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen auf das Konstrukt Absenzen?	RH1	Arbeitsbelastungen hängen positiv mit Absenzen zusammen, wobei die Beziehung durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen mediiert wird.	Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli (2003), Pohling et al. (2016)	lineare Regression mit Mediation
		RH2	Arbeitsbelastungen hängen mit Absenzen zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment mediiert wird.	Schmidt (2016), Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli (2003)	lineare Regression mit Mediation
		RH3	Arbeitsressourcen hängen mit Absenzen zusammen, wobei die Beziehung durch Gesundheitsbeeinträchtigungen mediiert wird.	Schmidt (2016), Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli (2003)	lineare Regression mit Mediation
		RH4	Arbeitsressourcen hängen mit Absenzen zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment mediiert wird	Schmidt (2016), Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli (2003)	lineare Regression mit Mediation
Erweiterung (Arbeits-Hypothesen)	Welchen Einfluss haben die Konstrukte Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen auf das Konstrukt Selbstgefährdung?	AH1	Arbeitsbelastungen hängen positiv mit Selbstgefährdung zusammen, wobei die Beziehung durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen mediiert wird.	Pohling et al. (2016)	lineare Regression mit Mediation
		AH2	Arbeitsbelastungen hängen mit Selbstgefährdung zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment mediiert wird.		lineare Regression mit Mediation
		AH3	Arbeitsressourcen hängen mit Selbstgefährdung zusammen, wobei die Beziehung durch Gesundheitsbeeinträchtigungen mediiert wird.	Pohling et al. (2016)	lineare Regression mit Mediation
		AH4	Arbeitsressourcen hängen mit Selbstgefährdung zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment mediiert wird		lineare Regression mit Mediation
Unterscheidung (Arbeits-Hypothesen)	Wie unterscheiden sich die Abteilungen (ENG, SMC) hinsichtlich ihrer Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung?	AH5	Es gibt signifikante Unterschiede bezüglich den Items, Subkonstrukten und Konstrukten des JDR zwischen den Abteilungen ENG und SCM		U-Test

3 Methodisches Vorgehen

Der aktuelle Forschungsstand bezüglich JDR erlaubte es, Hypothesen abzuleiten, weshalb zum Teil ein explanatives bzw. quantitatives Vorgehen gewählt wurde (Döring & Bortz, 2016). Jedoch ist die Eingliederung des Präsentismus ins JDR wenig erforscht, daher wurde als Ergänzung ebenfalls ein exploratives bzw. qualitatives Vorgehen gewählt. Zur Beantwortung der Hauptfragestellung wurde somit ein Mixed-Methods-Design verwendet.

3.1 Mixed Methods Design

Durch die Kombination quantitativer und qualitativer Daten soll eine integrierende und umfassendere Sicht auf die Forschungsfragen erreicht werden (Kuckartz, 2014). Dies liefert zusätzliche Erkenntnisse, da beispielsweise Zusammenhänge, Begründungen und Elaboration der Ergebnisse (Komplementarität nach Greene, Caracelli & Graham, 1989) erzielt werden können. Zusätzlich fördert das Kombinationsverfahren die Validität und Akzeptanz. Zudem beschreiben Backhaus et al. (2016), dass vor einer konfirmatorischen Faktorenanalyse die irrelevanten Merkmale vorab auszusortieren sind, sowie die als ähnlich erachteten Kriterien zusammengefasst werden müssen. Dieses Vorgehen spricht ebenfalls für das gewählte Design, da die Auswertung der Interviews die zuvor genannten irrelevanten Merkmale aussortiert und die übrigen danach verdichtet. Zudem erlaubt das Selbstgestalten des Fragebogens, Items mit zu ähnlichem Inhalt zu eliminieren, sodass als ähnlich erachtete Kriterien vermieden werden.

Das Forschungsdesign dieser Studie gliedert sich in sechs Schritte und ist in Abbildung 7 dargestellt.

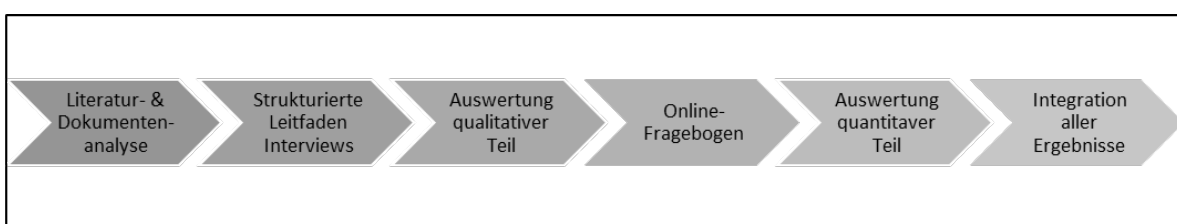


Abbildung 7. Schritte des Forschungsdesigns

In einem ersten Schritt wurde eine Literatur- und Dokumentenanalyse durchgeführt, um den aktuellen Forschungsstand der Absenzen und Selbstgefährdung, deren Zusammenhang zu anderen Konstrukten des BGM sowie deren mögliche Ursachen aufzuarbeiten. Daraus leiteten sich im Anschluss Forschungsfragen und Hypothesen ab. Die Erhebungen wurden anhand eines Online-Fragebogens und strukturierten Leitfadeninterviews zu zwei verschiedenen Zeitpunkten durchgeführt.

Im ersten Teil wurde die qualitative Erhebung und deren Auswertung, im zweiten Teil die quantitative Erhebung und deren Auswertung vorgenommen. Creswell (2003) beschreibt dies als ein sequentielles, erklärendes und vertiefendes Design. Das Zentrum der Arbeit bildete die quantitative Untersuchung. Die Ergebnisse der qualitativen Studie wurden anschliessend zur Item- und Skalengenerierung genutzt und sollten die Interviewten für die Problematik sensibilisieren. Daher wird von einem Vertiefungsdesign qual → QUANT explanatory gesprochen (Kuckartz, 2014). Im letzten Schritt des Forschungsdesigns wurden alle gewonnenen Ergebnisse integriert, interpretiert und Schlussfolgerungen für die DIG gezogen.

3.2 Qualitatives Vorgehen (teil-strukturierte Leitfadeninterviews)

Mit Blick auf die Zielsetzung dieser Studie und aufgrund der im Literaturstudium gewonnenen Erkenntnisse, wurden untersuchungsleitende Fragestellungen formuliert. Nachfolgend wird auf die wichtigsten Aspekte der angewendeten Methoden eingegangen.

3.2.1 Methode

Mit Hilfe der qualitativen Interviews wurde untersucht, inwieweit die aus der Theorie extrahierten Konstrukte (Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung) effektiv in der Praxis von Relevanz sind und ob noch zusätzliche Konstrukte einbezogen werden sollten. Ziel war es zudem, die für die DIG relevanten Subkonstrukte herauszuarbeiten. Gemäss Weiber und Mühlhaus (2014) ist ein teil-strukturiertes Interview zur Item-Generierung durchzuführen, "bei denen die Befragten alle Einschätzungen und Assoziationen nennen sollen, die sie mit einem Konstrukt in Verbindung bringen" (S. 107). Dadurch kann eine "möglichst breite Basis an Beschreibungsmerkmalen geschaffen werden, die in einem weiteren Schritt einer groben Klassifikation zu unterziehen ist" (S. 107). So können die gefundenen Aspekte den Konstrukten, deren Subkonstrukten oder gar eigenen Items entsprechen. Daher wurden zu jedem Konstrukt Fragen gestellt, um zu untersuchen, welche Ausprägung die IP (interviewten Personen) ansprechen würden. Der Leitfaden (siehe Anhang B) setzte sich aus Hauptfragen und aus Präziserungs- und/oder Aufrechterhaltungsfragen, Stichworten und Backups zusammen. Dies ermöglichte eine Variation je nach Gesprächsfluss und Ausführungsgrad, um die vorgegebene Zeitlimite von maximal 40 Minuten einzuhalten, aber trotzdem den IP genügend Raum für diverse Aussagen zu geben. Mit Hilfe von Leitfaden-Interviews liessen sich die subjektiven Sichtweisen der MA der beiden Abteilungen ENG und SCM untersuchen. Vorgängig wurden teils theoriegeleitet (deduktiv) Kategorien in Bezug auf die Beantwortung der Fragestellungen formuliert (Mayring,

2015). Da die Interviews aber auch zusätzliche Subkonstrukte liefern sollten, wurde auch genügend Raum gelassen, um induktive Codes zu vergeben.

3.2.2 Erstellen des Leitfadeninterviews

Die Erstellung des Interviewleitfadens für die halbstandardisierten Interviews erfolgte mittels dem SPSS-Prinzip (Sammeln, Prüfen, Sortierung und Subsumieren) von Helfferich (2011). Die Methode strebt sowohl nach Offenheit, wie auch nach notwendiger Struktur und bezieht Vorwissen mit ein. Das halbstandardisierte Interview eignet sich zur Rekonstruktion subjektiver Theorien bzw. komplexer Wissensbestände (Flick, 2016). Schliesslich wurden die Fragen unter den erstellten Kategorien subsumiert (Helfferich, 2011). Es wurde darauf geachtet, offene Fragen zu formulieren. Diese Methode wurde gewählt, weil sie das Prinzip der Offenheit verfolgt. Das Ziel war es, die Interviewten zum Erzählen anzuregen, das Interview aber auch zu steuern und den Redefluss mit ergänzenden Fragen aufrechtzuerhalten (Flick, 2016). Der Leitfaden bestand sowohl aus offenen Fragen, z.B.: "Was erleichtert dir die Arbeit?", wie auch aus spezifischen Fragen, z.B.: "Wen informierst du, wenn du krank bist?".

3.2.3 Stichprobe des qualitativen Vorgehens und Durchführung

Um diese differenzierte Analyse vorzunehmen, wurden qualitative Interviews mit MA unterschiedlicher Kaderstufen, Abteilungen (ENG, SCM) und unterschiedlichem Dienstalter geführt. Aufgrund dieser Heterogenität wurden sieben Interviews geplant, um so unterschiedliche Erfahrungen und Einstellungen sichtbar zu machen. Allerdings wurde beim Sampling das Prinzip der gesättigten Stichprobe angewendet, und somit wurden so viele qualitative Interviews geführt, bis daraus keine neuen Erkenntnisse mehr hervorgingen (Misoich, 2015).

Die Interviewten wurden von der BGM-Verantwortlichen selektiert und angeschrieben und stellten sich während der regulären Arbeitszeit für das Interview zur Verfügung. Die Interviews fanden vor Ort bei der DIG in einem abgeschlossenen Sitzungszimmer statt. Die Interviews wurden von der Autorin persönlich geführt. In Tabelle 6 sind die Stellenbezeichnungen und Abteilung der IP ersichtlich.

Als einziges Ausschlusskriterium galt die Zugehörigkeit zum Unternehmen von weniger als einem Jahr. Dies stellte sicher, dass die MA bereits die DIG-internen Abläufe kannten und persönliche Erfahrung mit Absenzen (eigenen oder solche der Arbeitskollegen und -kolleginnen) hatten. Alle IP waren bereits über ein Jahr (Eintritt 2008 -2016) bei der DIG angestellt. Zu den IP gehörten drei MA ohne Führungsfunktion und drei FP, wobei diesen zwischen zehn und 39 MA unterstellt waren. Drei MA waren aus dem ENG und vier aus dem SCM.

Die Vertraulichkeit und Anonymisierung der Daten wurde zugesichert. Die Interviews wurden mit dem Einverständnis der IP für die nachfolgende Protokollierung auditiv aufgezeichnet. Sie fanden im Februar 2018 statt und dauerten circa 30 Minuten.

Tabelle 6
Stellenbezeichnung und Abteilung der IP

Stellenbezeichnung	Abteilung
Teamleader Frontend Engineering & User Experience	ENG
Software Engineer	ENG
Software Engineer	ENG
Packing Manager	SCM
Deputy Warehouse Manager	SCM
Groupleader Picktower	SCM
Receiving Assistant	SCM

3.2.4 Auswertung der Interviews

Gemäss Flick (2016) ist für die Auswertung der Daten aus den Leitfaden-Interviews kein spezifisches Verfahren festgelegt. Allerdings erscheinen aus seiner Sicht Codier-Verfahren als besonders geeignet. Nach der Durchführung wurden die Interviews transkribiert. Alle Aussagen wurden wortgetreu niedergeschrieben. Die inhaltsanalytische Auswertung erfolgte in Anlehnung an Mayring (2015) sowohl deduktiv als auch induktiv.

Das angewendete Verfahren umfasste die folgenden Schritte: Bestimmung der Analyseeinheiten, theoriegeleitete Festlegung der inhaltlichen Codes, Zusammenstellen des Kategoriensystems, Formulierung des Codiersystems, Formulierung der Codier-Regeln inklusive Ankerbeispielen, Fundstellenmarkierung, Bearbeitung und Extraktion der Fundstellen, Paraphrasierung des extrahierten Materials, Zusammenfassung pro Code. Die Analyseeinheiten bestanden aus mindestens einem Wort bis maximal einem Abschnitt. Im Rahmen der Codierung wurde sowohl Kategoriensystem als auch Ankerbeispiele induktiv angepasst.

Zur Ergebnisaufbereitung wurden die Analyseeinheiten mittels Paraphrasierung "in eine knappe, nur auf den Inhalt beschränkte, beschreibende Form umgeschrieben" (Mayring, 2015, S. 71). Dabei wurden für das Konstrukt irrelevante Textbestandteile ausgelassen. Final resultierten vor allem thematische, analytische, ggfs. evaluative Kategorien. Die Auswertung erfolgte computergestützt mit der Software MAXQDA 12. Das zur Auswertung verwendete Kategoriensystem mit Ankerbeispielen und Kodier-Regeln ist in Anhang C ersichtlich.

3.3 Quantitatives Vorgehen

Zu Beginn wird auf die Erstellung des Online-Fragebogens und auf die einzelnen für die Datenerhebung verwendeten Skalen eingegangen. Im Anschluss werden die eigentliche Datenerhebung mittels Online-Befragung sowie die Stichprobe beschrieben. Bei dieser handelt es sich gemäss Döring und Bortz (2016) um eine Querschnittuntersuchung, da die untersuchten Konstrukte zu einem bestimmten Zeitpunkt erhoben wurden. Am Ende des Kapitels wird auf die für die Datenauswertung verwendeten statistischen Methoden, sowie deren Voraussetzungsprüfungen eingegangen. All dies zusammen stellt das quantitative Vorgehen dieser Studie dar.

3.3.1 Erstellung des Online-Fragebogens

Zur Messung und Aufdeckung statistisch relevanter Zusammenhänge zwischen den Konstrukten des JDR-Modells eignet sich eine Erhebung mittels Online-Fragebogen. Gemäss Thielsch und Weltzin (2012) kann dadurch innert kurzer Zeit eine grosse Anzahl an Personen erreicht werden. Zudem erfreuen sich Fragebogen einer hohen Akzeptanz und bedingt durch ehrliches Antwortverhalten, geringe Effekte sozialer Erwünschtheit. Ein weiterer von Döring und Bortz (2016) beschriebener Vorteil einer Onlinebefragung liegt darin, dass auf ökonomische Weise grosse Stichproben zustande kommen können.

Obwohl das JDR bereits mittels zahlreicher wissenschaftlicher Studien untersucht wurde, konnte kein geeigneter (vergleichbare Stichprobe und Erweiterung um das Konstrukt Selbstgefährdung) Fragebogen als Ganzes verwendet werden. Daher wurde eigens für diese Studie ein komplett neuer Fragebogen zusammengestellt. Die Grundlagen der Substrukture lieferten die in Kapitel 2 beschriebenen Theorien und die Ergebnisse der durchgeführten Interviews (Anhang C). Wenngleich nicht alle in den Interviews erwähnten Substrukture in den Fragebogen einfließen, wurden diese doch gründlich geprüft und wenn möglich integriert. Der Anhang C zeigt dazu alle verwendeten Codes inklusive Ankerbeispiele. Des Weiteren ist im Anhang L jeder Code zusammengefasst und bei allfälligem Wegfall eine Begründung ausgewiesen. Für diejenigen Konstrukte, für welche es bereits bestehende theoretisch fundierte und empirisch erprobte Fragebogen (oder Items) gibt, wurden primär diese ausgewählt.

Als zweiter Schritt wurde, analog zu Weiber und Mühlhaus (2014) geprüft, ob sich "aus anderen Theoriebereichen oder von ähnlichen Konstrukten Adaptionen vornehmen lassen" (S. 107). Sollte dies ebenfalls nicht genügen, so beschreiben sie weiter, dass eine Item-Generierung mittels Inhalts- und Dokumentenanalyse und interaktiver Formen der Item-Generierung stattfinden kann. "So können neben ausgewählten Experten auch Insider oder Personen der Zielgruppe Informationen zur Generierung von Messindikatoren liefern" (Weiber & Mühlhaus, 2014, S. 107).

Analog dazu lieferten die Gespräche mit der BGM-Verantwortlichen, die Interviews mit den MA und die Inhalts- und Dokumentenanalyse die nötige Information zur (Generierung und) Anpassung der bestehenden Items. Es wurde aufgrund des von Döring und Bortz (2016) beschriebenen kritischen Rationalismus auf bereits bestehende Forschungsergebnisse (bestehende Konstrukte, Subkonstrukte und/oder Items) zurückgegriffen.

Es wurde auf Fragebogen wie den KMU Vital, den Job-Stress-Analysis, den QEEW von van Veldhoven und Meijman (1994), den COPSOQ von Nübling et al. (2005) sowie den COMMIT von Felfe und Franke (2012) zurückgegriffen. Des Weiteren wurden Subkonstrukte und Items aus folgenden Studien berücksichtigt: Rixgens 2010; Bakker et al. (2003); Krause et al. (2014); Mohr et al. (2005). Die genauen Herkunftsangaben sind im Anhang D ersichtlich.

Teilweise wurde auf Original-Items zurückgegriffen, welche ursprünglich in englischer Sprache verfasst wurden. Diese Items wurden in Anlehnung an Elco (2003) durch eine Fachperson der englischen Sprache mit hervorragenden Deutschkenntnissen ins Deutsche übersetzt.

Danach wurden alle Items auf folgende Aspekte kontrolliert (Bühner, 2011):

- Begriffe mit mehreren Bedeutungen vermeiden
- Zwei Inhalte nicht miteinander verknüpfen
- Keine doppelten Verneinungen verwenden
- Vermeiden von umständlichen und langen Sätzen
- Keine Abkürzungen verwenden
- Für jedes Item prüfen, ob es für die Zielgruppe angemessen formuliert ist

Dem letzten Punkt wurde besondere Aufmerksamkeit geschenkt, da es sich bei den SCM zum Teil um MA handelt, welche gemäss den Aussagen der DIG über teils geringe Deutschkenntnisse und teils wenig Erfahrung mit Online-Befragungen verfügen. Um die Perspektive der Befragten zu berücksichtigen und aufgrund der Kommunikationskultur der DIG, wurden die Items in die "Ich- und Aussageform" (um-)formuliert. Die "Ich-Form" ermöglicht zudem einen wünschenswerten, einfacheren, schnelleren Draht zu den Befragten. Des Weiteren wurden die Original-Items den Terminologien der DIG angepasst. So wurde in der Online-Befragung konsistent von Teams, Mitarbeitenden, Führungsperson, Organisation, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen gesprochen. Diese Anpassungen geschahen aufgrund der „Gender-Problematik“.

Items, welche (eindeutig) die gleiche oder eine ähnliche Facette eines Konstruktes messen, wurden ebenfalls weggelassen. So konnte gewährleistet werden, dass die Beantwortung des Fragebogens nicht länger als 10-15 Minuten (Vorgabe DIG) dauert und trotzdem alle im Interview

angesprochenen Konstrukte abgefragt werden konnten. So bestanden die Konstrukte jeweils aus drei bis sechs Items. Des Weiteren wurden Original-Items teilweise aufgrund ihrer komplizierten Sprache nicht verwendet, da dies ebenfalls eine Vorgabe seitens der DIG war. Aufgrund der teilweise limitierten Ausbildung, sprachlichen Hürden und des Migrationshintergrunds, welcher manche MA des SCM aufweisen, wurde auf eine sehr einfache und verständliche Sprache geachtet. Zudem hätte eine zu komplexe und unternehmensferne Sprache zu vielen Abbrüchen während des Ausfüllens führen können. Die einzelnen Gründe für das Nichtverwenden der jeweiligen Items sind im Anhang E ersichtlich.

Schlussendlich umfasste der Online-Fragebogen 67 Items, die genaue Anzahl der Items je Konstrukt und Subkonstrukt sind in Anhang F (Abkürzungsverzeichnis der Konstrukte) ersichtlich. Es wurden, bis auf die letzte offene Abschlussfrage "Möchtest du noch zu den Themen Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Motivation oder Absenzen etwas ergänzen?" ausschliesslich Pflichtitems eingesetzt. Dies hatte den Vorteil, dass keine unvollständigen Datensätze vorhanden waren, wenngleich es die Rate der Abbrüche erhöhen konnte.

Als Antwortformat wurde eine fünfstufige Ratingskala gewählt, um eine ökonomische Durchführung und Auswertung zu erreichen (Bühner, 2011). Weiter erwähnt Bühner (2011), dass fünf- bis siebenstufige Antwortformate die Reliabilität einer Skala maximiere. So haben Ratingskalen den Vorteil, dass sehr differenzierte Informationen über die Ausprägung eines Merkmals gezogen werden können. Des Weiteren kann gemäss Dörig und Bortz (2016) aufgrund der fünfstufigen Ratingskala davon ausgegangen werden, dass annähernd eine Intervall Skalierung vorliegt, da die Abstände als annähernd gleich angeschaut werden können.

3.3.2 Erstellung des Online-Fragebogens

Die Relevanz der Items und der Subskalen wurde durch die Herleitung aus bestehenden fundierten Theorien, den Gesprächen mit der BGM-Verantwortlichen, aber vor allem durch die wissenschaftliche Auswertung der Interviews gewährleistet. Daher wurde auf ein Expertenrating verzichtet. Die Relevanz wurde daher mehrfach und auf verschiedene Weise einer kritischen Prüfung unterzogen worden. Des Weiteren wurde zum Schluss des Interviews nach weiteren nicht angesprochenen Themen rund um das Thema Absenzen, Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen gefragt.

Zur Prüfung der Praxistauglichkeit empfiehlt Bühner (2011), einen Pretest des Fragebogens durchzuführen. Beim Pretest geht es darum, den neu entwickelten Online-Fragebogen vor dem Einsatz auf Verständlichkeit, Zumutbarkeit und problematische Aspekte hin zu prüfen (Bühner, 2011). Zu diesem Zweck wurden zehn Personen als Probanden eingesetzt, die über einen

vergleichbaren Hintergrund verfügen, wie die zu befragenden MA der DIG. Die zehn Probanden stammen aus dem persönlichen Netzwerk der Autorin und sind teils ehemalige DIG MA aus dem Bereich SCM, teils Personen aus der Informatik und teils Personen mit Arbeits- und Organisationspsychologischem Hintergrund. Um die Durchführbarkeit des Fragebogens vollumfänglich zu überprüfen, wurde dieser webbasiert mittels der Plattform Unipark von der Questback GmbH getestet.

Aufgrund der Rückmeldungen der Pretestenden wurden vereinzelt kleine Rechtschreibfehler wie Kommasetzungen und Höflichkeitsformen angepasst, sowie der Einleitungstext verkürzt. Des Weiteren wurde die Vereinheitlichung der Antwortskala von drei Pretestenden gewünscht, da eine stetig gleichbleibende Antwortskala das Ausfüllen des Fragebogens erleichtern kann (Bühner, 2011). Daher wurden zugunsten der Usability alle Items auf die Skala für Häufigkeiten (sehr selten/nie, selten, gelegentlich, oft, sehr oft) von Krause et al. (2014) umgeschrieben. Ein weiteres, durch den Pretest zu prüfendes Kriterium war die Dauer der Befragung, sollte doch sichergestellt werden, dass die MA diesen innerhalb von 10 bis 15 min ausfüllen konnten. Die Pretestenden benötigten im Schnitt 12 Minuten, womit der Fragebogen eine akzeptable Dauer aufwies.

3.4 Online-Fragebogen

In diesem Abschnitt werden die in der Studie verwendeten Messinstrumente und die Kontrollvariable vorgestellt. Wo vorhanden, wurde die Güte der Skala als Entscheidungsgrundlage hinzugezogen und jeweils aufgeführt. Aufgrund der teilweise populär-wissenschaftlichen Messinstrumente, welche einen hohen Praxisbezug haben (beispielsweise verständliche Sprache oder Schweizer Fragebogen) die jedoch zum Teil (noch) nicht wissenschaftlich validiert waren, wurden die Items eher anhand ihrer inhaltlichen Aussagekraft und in Abstimmung mit den Interviews, als nach wissenschaftlichen Kriterien ausgewählt. Nur in zwei Fällen (Subkonstrukt Kommunikation & Vortäuschen) wurde auf eine komplette Skala zurückgegriffen. Zumeist wurden einzelne Items ausgewählt und teils verschiedene Skalen kombiniert, um so dem Bedürfnis der DIG (customize) gerecht zu werden. Ebenfalls mussten zahlreiche Items der Sprache der DIG angepasst werden. Die Herkunft jedes einzelnen Items und ursprünglicher Text, so wie die gesamte Originalskala (alle Items, auch jene, die nicht in die Studie eingeflossen sind inklusive Grund für den Wegfall) ist im Anhang D ersichtlich. Teils wurde der Itemtext um den Zusatz "Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du..." in Anlehnung an Krause et al., (2015) ergänzt. Es werden nachfolgend jeweils die Subkonstrukte unter den ihnen übergeordneten Konstrukten vorgestellt.

3.4.1 Kontrollvariable und Abschlussfrage

Abteilung

Die Frage nach der Zugehörigkeit der Befragten zur Abteilung wurde von der Autorin selbst entwickelt und lautete "In welcher Abteilung der Digitec Galaxus AG arbeitest du?". Sie wurde mittels einer dichotomen Antwortskala (Engineering oder Logistik) verwendet. Das Wort Logistik wurde anstelle von SCM verwendet, da dieses Wort den MA geläufiger und deutsch ist.

Zum Abschluss wurde eine offene Frage zur möglichen Ergänzung gestellt. Sie lautete: "Möchtest du noch zu den Themen Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Motivation oder Absenzen etwas ergänzen?" und wurde von der Autorin selbst erstellt.

3.4.2 Arbeitsbelastungen

Reorganisation

Van Veldhoven et al. (2015) berichten die Güte ihrer Skalen aus dem QEEW mittels $Rho(t)$ (vergleichbar mit Cronbachs Alpha [α]) value, welcher einen Grenzwert von $> .60$ als "acceptable" einstuft. Als weiteren Kennwert geben sie das $H(t)$ an, welches "the extent to which the items in a scale measure one and only one construct" (S. 41) analysiert. Die von ihnen verwendete Antwortskala ist eine vierstufige Likertskala mit den Ausprägungen "Always", "Often", "Sometimes", "Never".

Die Items der Skala Reorganisation (changes in tasks, $H(t) = .62$, $Rho(t) = .86$, $N = 448$) wurden aus der second order Analyse von van Veldhoven et al. (2015) ausgeschlossen, "because these were not identified as core constructs in the literature concerning work-related stressors at the time" (S. 17). In Ermangelung einer Alternative und aufgrund der Relevanz für die DIG wurden die Items (mit Ausnahme eines Items) trotzdem verwendet.

Workload

Für die Erfassung der Dimension des Workload wurden Items aus dem COPSOQ von Nübling et al. (2005) übernommen. Die Skala Quantitative Anforderungen umfasst im Original sieben Items und verfügt über ein α von $.82$. Ein Beispiel-Item der Skala, die in der vorliegenden Studie aus vier Items bestand, lautete: "Müssen Sie sehr schnell arbeiten?". Reduziert wurde die Skala zum einen aufgrund des divergenten Tätigkeitsumfeldes zwischen der Stichprobe der COPSOQ und der DIG, und zum anderen aufgrund der Zeitvorgabe für das Ausfüllen des Fragebogens.

3.4.3 Arbeitsbelastungen

Führungsverhalten

Für das Subkonstrukt Führungsverhalten wurden Items aus dem KMU-vital und dem Job-Stress-Analysis (JSA früher S-Tool von Meier, 2009) verwendet. Beide sind in der Schweiz gängige Instrumente für Befragungen von MA des Bereiches BGM.

Das KMU-vital ist ein Programm der Gesundheitsförderung Schweiz "zur Anregung, Koordination und Evaluation der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Schweiz. Kernangebot ist das kostenlos zur Verfügung gestellte Programm zur eigenen Anwendung durch die Betriebe, verbunden mit der wissenschaftlichen Datensammlung und -auswertung" (Gesundheitsförderung Schweiz, o.J., S. o.A.).

Die Skala zur Erfassung des Führungsstils umfasst sieben Items. Sie enthält beispielsweise das Item "Wie empfinden Sie den Führungsstil Ihres/Ihrer direkten Vorgesetzten in Bezug auf: Anerkennung der persönlichen Leistung". Die vier Items (Fuh1-4) wurden in Anlehnung an diese Skala erhoben. Fuh5 und Fuh6 hingegen stammen aus dem JSA, einem Stress-Analyseinstrument von Friendly Work Space zur Erfassung von Stressoren und Ressourcen, mit dem Ziel der schnellen Identifizierung von Hot Spots im Betrieb (Friendly Work Space, o.J.) Die Dreier-Skala zur Erfassung von Zufriedenheit mit der Wertschätzung des Vorgesetzten wurde um ein Item ("Mein/e Vorgesetzte/r lobt mich, wenn ich meine Aufgaben gut erledige.") reduziert.

Beziehungsklima

Für das Subkonstrukt Beziehungsklima wurden drei der neun Items des QEEW von van Veldhoven und Meijman (1994) ausgewählt. Die gesamte Skala Relationship with Colleagues verfügt über ein $H(t)$ von .52 und ein $Rho(t)$ von .87 bei einer Stichprobengrösse von $N= 448$. Die Reduktion der Items erfolgte bei fast allen Items aufgrund der zahlreichen Ähnlichkeiten innerhalb der Skala. Als Beispiel-Item ist hier "If necessary, can you ask your colleagues for help?" zu erwähnen.

Organisationskultur

Die Operationalisierung der Unternehmenskultur des Bielefelder Sozialkapital-Index beinhaltet zehn Items mit hoher Reliabilität ($\alpha > .90$) (Rixgens, 2010). Davon wurden sechs Items verwendet. Zwei Items wurden aufgrund ihrer blumigen und extremen Sprache, zwei weitere wegen bereits abgedeckter Inhalte weggelassen.

Job Control

Das Subkonstrukt Job Control wurde mittels der Skala Handlungsspielraum des JSA erhoben. Die Original-Skala umfasst sechs Items und wird mit der Antwortskala "sehr wenig/nie", "ziemlich wenig", "etwas", "ziemlich viel", "sehr viel", "immer" erhoben. Es wurden vier Items ausgewählt, wobei die Reduktion aufgrund des Vorwissens über die Entscheidungsmöglichkeiten des SCM und der komplexen Sprache erfolgte. Ein Beispiel-Item des Originals ist: "Bestimmen Sie selbst, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?".

Kommunikation

Die Skala Kommunikation, welche vollständig verwendet wurde, verfügt gemäss van Veldhoven et al. (2015) über ein $Rho(t)$ von .79, $H(t)$ von .48. Ein Beispiel-Item der Original-Skala, die aus vier Items besteht, lautete "Are you adequately kept up-to-date about important issues within the company/business?".

3.4.4 Gesundheitsbeeinträchtigungen

Emotionale Erschöpfung

Die Skala Personal Burnout, des COPSOQ von Nübling et al. (2005), welche ursprünglich aus dem „Copenhagen Burnout Inventory" (Borrlitz & Kristensen, 1999, zitiert nach Nübling et al., 2005 S. 18) stammt, wurde für das Subkonstrukt Emotionale Erschöpfung verwendet. Die Skala besteht im Original von Nübling et al. (2005) aus sechs fünfstufig skalierten Items, welche mit der Antwortskala "immer", "oft", "manchmal", "selten" und "nie/fast nie" erhoben werden, und über eine gute interne Konsistenz ($\alpha = .80$) verfügen. Ein Item wurde zwecks Vereinfachung der Sprache entfernt.

Körperliche Beschwerden

Ein weiterer in der Schweiz verbreiteter Online-Fragebogen zur Stressprävention ist der webbasierte „stressnostress“. Die Skala zur Messung der körperlichen Ebene, welche mittels der Fünfer-Antwortskala "praktisch nie", "selten, d.h. etwa einmal pro Monat", "manchmal d.h. etwa einmal pro Woche", "häufig, d.h. mehrmals pro Woche", "dauernd", erhoben wurde, wurde um drei Items reduziert, welche augenscheinlich emotionale Erschöpfung messen.

3.4.5 Commitment

Affektives Commitment

Mit dem COMMIT-Fragebogen kann das Commitment von MA in Unternehmen differenziert erfasst werden. Es ist die deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung der Organizational Commitment Scale von Meyer und Allen (1997, zitiert nach Felfe & Franke, 2012, S. 9).

Das Subkonstrukt Affektives Commitment setzt sich aus einem Item der Skala affektives Commitment gegenüber dem Team und drei Items der Skala affektives Commitment gegenüber der Organisation zusammen. Das Item auf Team Ebene (Aff1: "Ich fühle mich meinem Team eng verbunden") wurde aufgrund der hohen Nennungsdichte in den Interviews ausgewählt. Die restlichen Items dieser Skala, welche über ein α von .83 bei einer Stichprobengrösse von $N= 1753$ verfügen, wurden nicht aufgenommen. Das ausgewählte Item diene zur Ergänzung der drei (von fünf) Items der Skala affektives Commitment gegenüber der Organisation. Ein Beispiel-Item dieser Skala ist: "Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dieser Organisation verbunden". Die Original-Skala verfügt über gute interne Konsistenz ($\alpha = .87$) bei einer Stichprobengrösse von $N= 9363$.

Normatives Commitment

Die Subskala normatives Commitment setzt sich aus zwei Items der Skala "Normatives Commitment gegenüber dem Team und gegenüber der Organisation" von Felfe und Franke (2012) zusammen. Das "Normative Commitment gegenüber dem Team" ($N= 1652$, $\alpha= .76$) wurde um drei Items, beispielsweise "Auch wenn es zu meinem Vorteil wäre, fände ich es nicht richtig, meine Arbeitsgruppe jetzt zu verlassen" reduziert. Dies geschah aufgrund der verschachtelten Sätze und der extremen Aussagen.

Die Skala des normativen Commitment gegenüber der Organisation verfügt über ein α von .78 bei einer Stichprobe von $N= 6720$. Unter anderem wurden das Item "Viele Leute, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich diese Organisation verlassen würde" wegen der Doppeldeutigkeit und der komplexen Sprache weggelassen.

Dienstalter

Das Dienstalter ("Seit wann arbeitest du bei der Digitec Galaxus AG (Eintrittsjahr)?") wurde eigens für diese Studie formuliert und mittels einer drop down Antwortmöglichkeit von 2001 (Gründungsjahr der DIG) bis 2018 versehen.

3.4.6 Absenzen

Absenzhäufigkeit

Das Item Aha, welches die Absenzhäufigkeit misst, wurde von der Autorin selbst ausgearbeitet. Es umfasst die Frage "Wie oft warst du im letzten Jahr aufgrund von Krankheit abwesend?", eine Konkretisierung "Hier zählt nicht die Länge, sondern nur wie oft du aufgrund von Krankheit

abwesend warst" und ein Beispiel: "Das könnten 3 x 1/2 Tag gewesen sein, dann gibst du 3 ein. Die Eingabemöglichkeit beschränkte sich auf Zahlen."

Absenzdauer

Dieses Item wurde analog zur Absenzhäufigkeit aufgebaut. Es umfasst die Frage "Wie lange warst du im letzten Jahr aufgrund von Krankheit total abwesend?", eine Konkretisierung "Hier zählt nur die Länge im Total." und ein Beispiel: Das könnten 3 x 1/2 Tag gewesen sein, dann gibst du 1 ganzer Tag und 1 Halbtage ein. Die Eingabe erfolgte in zwei getrennten Felder, eines für die Halbtage und eines für die ganzen Tage.

3.4.7 Selbstgefährdung

Ausdehnen der Arbeitszeit

Die Subskala "Ausdehnen der Arbeitszeit" von Krause et al. (2015) besteht aus sechs Items. Die interne Konsistenz der Skala liegt bei einem $\alpha = .81$ bei $N = 288$. Beispiel-Item: "Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie für Ihre Vorgesetzten, Arbeitskollegen und/oder Kunden in der Freizeit erreichbar waren?". Ein Item wurde aufgrund der Redundanz innerhalb der Skala nicht für diese Studie verwendet.

Präsentismus

Die Skala Präsentismus von Krause et al. (2015) beinhaltet vier Items. Ein Beispiel-Item lautet: "Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet haben?".

Mit einem $\alpha = .94$ ($N = 288$) weist sie eine gute Reliabilität auf. Ein Item wurde aufgrund der thematischen Ähnlichkeit weggelassen. Hinzugefügt wurden hingegen alle drei Items der Subskala kognitive Irritation von Mohr et al. (2005). Das α der Irritationskala liegt bei $.89$ für die Originalskala ($N = 4030$).

Irritation wurde in den Interviews oft direkt mit Präsentismus verbunden, wodurch die Autorin diese Items daher dem Konstrukt Selbstgefährdung zugeordnet hat. Die Studie von Hägerbäumer (2017) belegt zudem eine hohe Korrelation ($r = .50$) zwischen Präsentismus und Irritation.

Vortäuschen

Zur Skala "Vortäuschen" von Krause et al. (2015) gehören drei Items. Beispiel-Item: "Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen verschwiegen haben?". Der

Reliabilitätswert der Skala verfügt über ein $\alpha = .78$. Diese Skala wurde vollständig, mit kleinen Änderungen hinsichtlich der Terminologie der DIG und der Gender Diversität, verwendet.

In Abbildung 8 ist der Aufbau des Fragebogens inklusive aller Konstrukte, (6) Subkonstrukte (14), und Items (65) sowie die Kontrollvariable (1) ersichtlich. Insgesamt flossen 65 Items und eine Kontrollvariable, sowie eine offene Abschlussfrage in den Online-Fragebogen ein. Teils wurden einleitende oder erklärende Sätze als Hilfe zur Befragung hinzugefügt. So wurden beispielsweise die Wörter Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen kurz definiert.

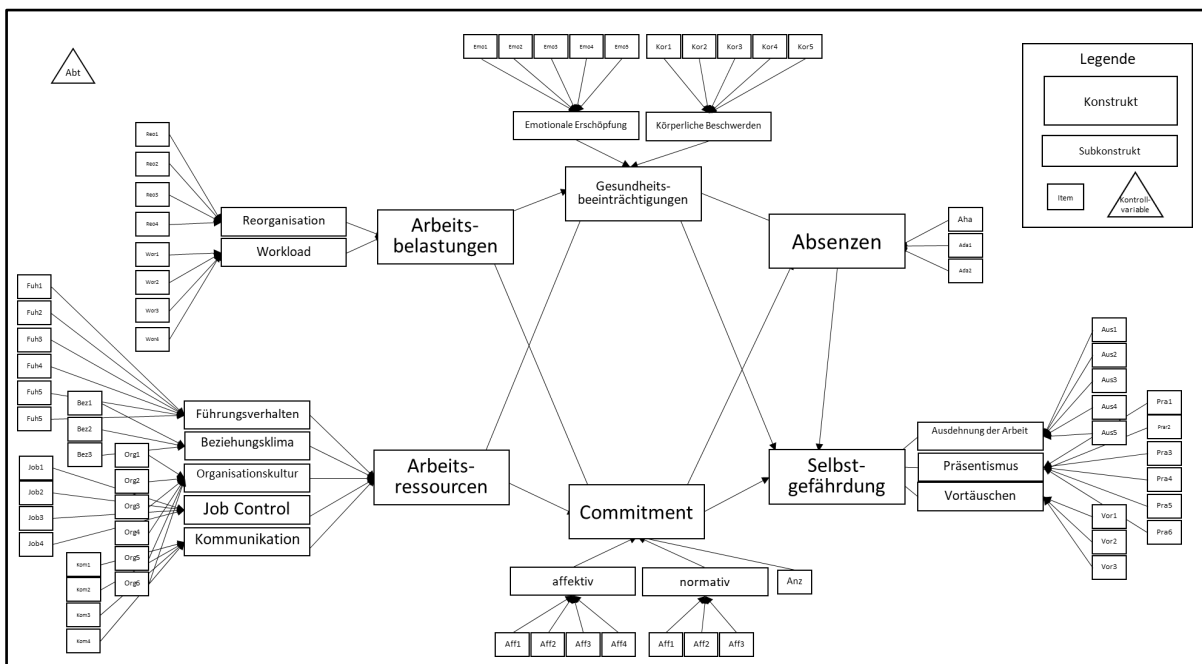


Abbildung 8. Vollständige Abbildung aller Konstrukte, Subkonstrukte, Itemabkürzungen

Tabelle 7 zeigt die Struktur der Konstrukte und ihrer Subkonstrukte.

Tabelle 7
Struktur der Konstrukte

Konstrukte	Arbeitsbelastungen	Arbeitsressourcen	Gesundheitsbeeinträchtigungen	Commitment	Absenzen	Selbstgefährdung
Subkonstrukte	Reorganisation	Führungsverhalten	Emotionale Erschöpfung	affektives Commitment		Ausdehnung der Arbeit
	Workload	Beziehungsklima	Körperliche Beschwerden	normatives Commitment		Präsentismus
		Organisationskultur				Vortäuschen
		Job Control				

Abbildung 9 zeigt einen kleinen Auszug der Online-Befragung (der gesamte Fragebogen ist dem Anhang G zu entnehmen).

Bei der Arbeit gibt es Arbeitsressourcen, das sind Dinge die einem den Arbeitsalltag erleichtern können.
Bitte gib an, wie oft folgende Aussagen auf deinen Arbeitsalltag bei der Digitec Galaxus AG zutreffen...

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Wenn nötig, kann ich meine Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen um Hilfe bitten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Konflikte mit meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit fühle ich mich von meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen geschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Abbildung 9. Auszug aus der Online-Befragung

3.4.8 Einsatz im Feld und Stichprobe des quantitativen Vorgehens

Die Befragung fand vollständig webbasiert statt und konnte vom 09. März bis am 29. März 2018 (Dauer 20 Tage) von den MA ausgefüllt werden. Am 17. März 2018 wurde ein Erinnerungsmail (siehe Anhang H) versendet, um die Teilnahmequote zu erhöhen und in der Mensa der SCM wurde mittels Aushang (siehe Anhang I) über die Online-Befragung informiert. Zusätzlich machten die BGM-Verantwortliche und die Autorin mündlich an firmeninternen Sitzungen auf die Teilnahme an der Befragung aufmerksam. Die Stichprobengewinnung für die effektive Online-Befragung erfolgte durch die BGM-Verantwortliche und war in den Bereichen SCM und ENG eine Vollerhebung. Die BGM-Verantwortliche versandte eine Informations-Email (siehe Anhang H) inklusive Link zur Online-Befragung an 416 MA der beiden Abteilungen ENG und SCM.

205 Personen haben schliesslich den Fragebogen begonnen, wovon 143 Befragte alle Fragen beantworteten. Dies entspricht einer Beendigungsquote von 70.24%. Aufgrund der zuvor eingestellten Pflichtitems und des Herunterladens von ausschliesslich vollständig beendeten Datensätzen, mussten keine Personen ausgeschlossen werden. Insgesamt umfasst die DIG 1'100 MA über alle Abteilungen hinweg (Stand 1.1.17). Teilnehmen konnten jedoch aufgrund der Abgrenzung nur die MA der Abteilungen ENG und SCM. Diese mögliche Stichprobe umfasst 416 MA (ENG:104, SCM:312). Beendet haben den Fragebogen 143 MA (34.38%), wobei bei den ENG 50 und die SCM 93 MA in die Analyse eingeflossen sind. Somit haben 48.08% (50) der ENG, 29.81% (93) der SCM und 13.00% (143) der gesamten DIG an der Befragung teilgenommen.

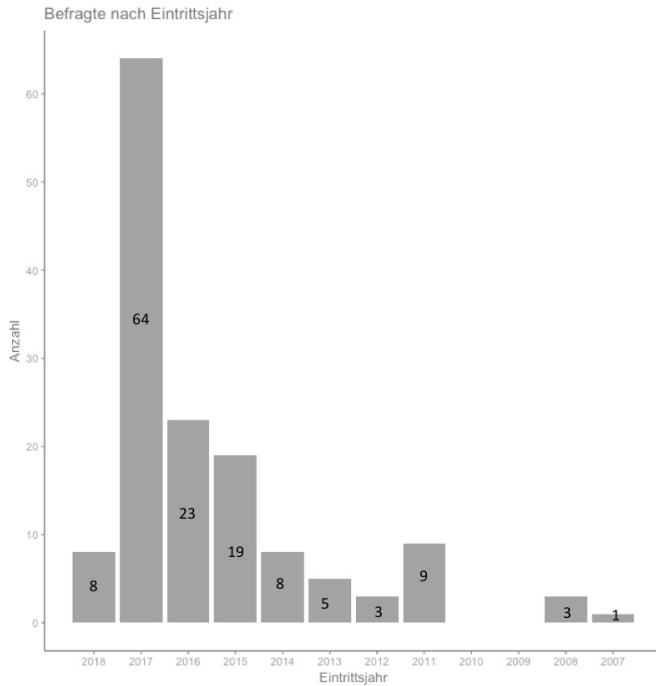


Abbildung 10. Rücklaufquote nach Eintrittsjahr, gesamte Digitec Galaxus AG

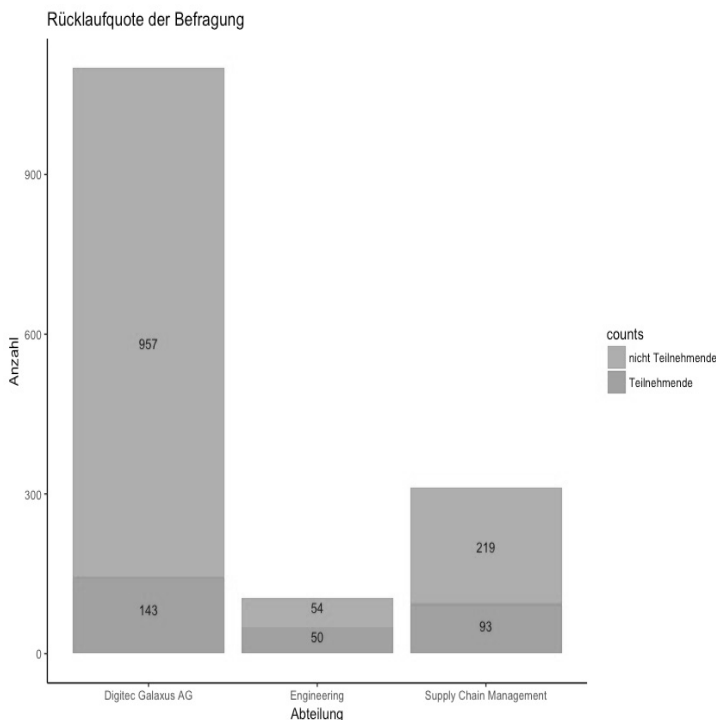


Abbildung 11. Rücklaufquote nach Abteilung

Abbildungen 10 und 11 beschreiben die Stichprobe anhand der für diese Untersuchung relevanten demografischen Variablen (Abteilung, Dienstalster). Die Befragten sind im Durchschnitt zwischen dem Jahr 2016 und 2017 in die DIG eingetreten und haben so ein Dienstalster von etwas mehr als 2 Jahren (\bar{x} 2.42 Jahre DIG, \bar{x} 2.06 ENG, \bar{x} 2.61 SCM). Vergleicht man diese erhobenen Werte mit den

objektiven Werten der DIG, so sieht man lediglich geringe Abweichungen (\emptyset 2.2 Jahre DIG, \emptyset 2.4 ENG, \emptyset 2.3 SCM).

Die Ermittlung (post hoc) einer optimalen Stichprobengrösse, wurde mittels des Programms G*Power errechnet. Berücksichtigt man mittlere Effekte ($f^2 = .15$), Power von .95, α -Fehler von .05, so erhält man für lineare multiple Regressionen mit zwei Prädiktoren eine totale sample size von 107 Personen (American Statistical Association, 2017). Jedoch muss im Falle dieser Studie beachtet werden, dass die Stichprobengrösse von der Beteiligungsbereitschaft der beiden Abteilungen abhängig war und deshalb nur minimal beeinflusst werden konnte. Trotzdem konnte die post hoc ermittelte Mindeststichprobengrösse übertroffen werden ($107 < 143$).

3.5 Auswertung des Fragebogens

Der Online-Fragebogen wurde mittels IBM SPSS, dem Statistik-Programm R inklusive dem Editor RStudio sowie mit MS Office Excel ausgewertet. R mit seinen Paket lavaan ermöglicht kostenlos und mit einfachen Mitteln konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA) zu berechnen (Steinmetz, 2015). Jedoch bietet IBM SPSS komplexe Menüleisten, um beispielsweise mit wenig Aufwand die explorative Faktorenanalyse (EFA) durchzuführen. Im Sinne einer Ergänzung und in Anbetracht der Stärken aller drei Programme, wurde hier ein Mix vorgenommen. Anschliessend werden die verwendeten statistischen Methoden sowie deren Voraussetzungsprüfungen erläutert.

3.5.1 Datenbereinigung

Es wurde eine konservative Einstellung des Online Befragungstools Unipark gewählt, so dass die Befragten beinahe ausschliesslich Pflichtfragen zu beantworten hatten. Dies hat zwar den Nachteil, dass es zu mehr Abbrüche führen kann, die Daten ohne Abbrüche sind dafür alle vollständig. Dadurch entfiel die Missing Values-Analyse. Somit wurden die Fälle, wo die Befragung abgebrochen wurde, direkt von der Auswertung ausgeschlossen. Im Rahmen der Datenaufbereitung wurden die Items (Bez2, Reo4) umcodiert, sodass alle Items in dieselbe Richtung codiert waren.

3.5.2 Deskriptive Statistik

Die deskriptive Statistik stellt gemäss Zöfel (2003) eine reine Beschreibung der Daten anhand von Häufigkeitstabellen, passenden Kennwerten und Grafiken dar. Damit hilft sie, einen Überblick über den Datensatz zu gewinnen. Dies wiederum ist eine Hilfe für das Finden von Ausreissern und Fehlern bei der Datenerfassung (Diekmann, 2007). Es wurden Mittelwerte (M), Mediane (Md), Standardabweichungen (SD), Kurtosis und Schiefe sowie die visuelle und rechnerische Prüfung auf

Normalteilung mittels Q-Q Plot und des Kolmogorov-Smirnov-Test (KS-Test) und Betrachtung von Kurtosis und Schiefe vorgenommen.

Die Schiefe ist eine Bezeichnung für die Abweichung der Häufigkeitsverteilung von einer symmetrischen Verteilung (beidseitig gleiche Abstände vom Mittelwert) (Bühl, 2010). Die Kurtosis gibt die Gipfelbreite (schmalgipfelig bis breitgipfelig) der Kurve an.

Die gesamte Tabelle ist in Anhang J ersichtlich. Bei der visuellen Überprüfung werden die Resultate als Punkte in ein Diagramm mit x-Achse (Theoretical Quantiles) und der y-Achse (Sample Quantiles) geplottet (Q-Q Plot). Je eher die Punkte eine Gerade bilden, desto mehr spricht die Graphik für eine Normalverteilung (Crawley, 2013). Für die rechnerische Überprüfung hingegen empfiehlt Bühl (2010) den KS-Test. Die Normalverteilung spielt gemäss Zöfel (2003) eine entscheidende Rolle bei der Wahl der nachfolgenden analytischen Tests. Der *Md* wird hinzugezogen, da die Items grösstenteils ordinalskaliert sind und der *Md* in diesem Fall dem *M* vorzuziehen ist (Zöfel, 2003).

3.5.3 EFA

Faktorenanalysen dienen "dazu Zusammenhänge der Items untereinander durch eine geringe Anzahl dahinterliegender homogener Faktoren zu erklären. Diese Faktoren werden dann als Basis für die Modellbildung herangezogen" (Bühner, 2011, S. 296). EFA dienen dazu, Faktoren zu eruieren, wenn man nicht genau weiss, wie viele und welche Eigenschaften welche Items messen. CFA hingegen dienen der Überprüfung theoretisch angenommener Faktorstrukturen.

Wie beschrieben, handelt es sich beim eingesetzten Online-Fragebogen um ein Instrument, das aus verschiedenen bestehenden Skalen zusammengesetzt und an das Unternehmen angepasst ist. Somit drängt sich in einem ersten Schritt eine EFA zur Eruierung der zusammengesetzten und angepassten Skalen auf (siehe Anhang S). Als nächster Schritt soll dann der Fit (Güte) des durch die EFA gefundenen und teilweise bereits durch die Theorie beschriebenen Modells mittels CFA getestet werden. Weiber und Mühlhaus (2014) bedingen gar eine EFA als Voraussetzung für die CFA, da EFA Eindimensionalität prüft und erstellt. Bei der CFA wird im Gegensatz zur EFA "die Anzahl der Faktoren (Konstrukte) und die Zuordnung der empirischen Indikatoren zu den Faktoren durch den Anwender a-priori festgelegt und nicht aus der Datenstruktur extrahiert" (Weiber & Mühlhaus, 2014, S. 147). Somit zählt die CFA zu den strukturprüfenden Verfahren der multivariaten Datenanalysen.

Allgemein verweisen Backhaus, et al. (2016) darauf, dass bei einer Faktorenanalyse besondere Sorgfalt auf die Wahl der Untersuchungsmerkmale gelegt werden muss. Es muss sichergestellt werden, dass die "erhobenen Merkmale auch für den Untersuchungsgegenstand relevant sind.

Irrelevante Merkmale sind vorab auszusortieren sowie als ähnlich erachtete Kriterien müssen zusammengefasst werden" (S. 400). Zu diesem Zweck wurden die Subkonstrukte und Items anhand der Resultate der Interviews ausgewählt. Deren Relevanz wurde somit firmenintern erhoben. Weiter empfehlen Backhaus et al. (2016), dass "die Befragten einer möglichst homogenen Stichprobe entstammen, da die Höhe der Korrelationen zwischen den Untersuchungsmerkmalen (Variablen) durch den Homogenitätsgrad der Befragungstichprobe beeinflusst wird". Dies ist ebenfalls aufgrund der ausschliesslich firmeninternen Erhebung gewährleistet, da die Vermutung naheliegt, dass alle MA der DIG einer einheitlichen Population entstammen.

Als weitere Voraussetzung einer Faktorenanalyse gilt gemäss Bühner (2011), dass die Items annähernd normalverteilt sind, weshalb die Items vorab mithilfe des KS-Tests geprüft wurden. Der Test zeigte bei allen Items Signifikanz, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass die Items nicht normalverteilt sind (siehe Anhang K). Gemäss Field (2009) ist die Normalverteilung abhängig von der Stichprobengrösse, je grösser die Stichprobe desto eher kann davon ausgegangen werden, dass die Items normalverteilt sind. Entgegen der Aussage von Bühner (2011), schreiben Backhaus et al. (2016), dass eine Normalverteilung bei der Faktorenanalyse keine Voraussetzung ist.

Empfehlenswert sei jedoch ein Test auf Gleichartigkeit der Verteilungen. West, Finch und Curran (1994, zitiert nach Weiber & Mühlhaus, 2014, S.202) geben an, dass Grenzwerte für die Schiefe von > 2 und für die Kurtosis von > 7 keine substantielle Abweichung der Normalverteilung bedeuten. Dies ist lediglich bei einem Item (Kor5) der Fall. Somit kann von annähernd normalverteilten Daten ausgegangen werden. Bei den Daten der vorliegenden Studie handelt es sich um ordinalskalierte Daten. Döring und Bortz (2016) beschreiben, dass ordinale Daten ab fünf Stufen mit gleichen Abständen als annähernd intervallskaliert angenommen werden können.

Bevor die einzelnen Faktoren mittels EFA ermittelt werden können, ist es zunächst erforderlich, die Zusammenhänge zwischen einzelnen Items messbar zu machen (Bühner, 2011). "Als methodisches Hilfsmittel wird hierzu die Korrelationsrechnung herangezogen. Bereits anhand der Korrelationen lässt sich erkennen, ob Zusammenhänge zwischen Paaren von Variablen bestehen, sodass Variablen als voneinander abhängig und damit als "bündelungsfähig" angesehen werden können" (Backhaus et al., 2016, S. 392). Weiter beschreibt Steinmetz (2015), dass die Korrelation geprüft wird, da aus Kausalität Korrelation folgt. Nach der Erstellung der Korrelationmatrix folgte die eigentliche EFA, welche nachfolgend beschriebene manuelle Anpassungen benötigte.

Als Rotationsmethode wurde die orthogonale Methode Varimax gewählt, da diese gemäss Moosbrugger und Kelava (2012) und Field (2009) die bevorzugte Rotationsmethode ist, wenn die genauen Zusammenhänge nicht bekannt sind. Zudem ist sie ebenfalls die meist genutzte Rotationsmethode. Als Extraktionsmethode wurde aufgrund der Generalisierung mittels

nachfolgender CFA die Extraktionsmethode Maximum Likelihood gewählt (Field, 2009; Bühner, 2011). Da der Datensatz vollständig und somit ohne fehlende Werte war, wurde die Option "Listenweiser Fallausschluss" gewählt.

Als Prüfgrößen für die EFA wurden die Werte des Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett-Test, Kommunalitäten (h^2), MSA-Kriterium und Faktorenmatrix sowie die vorgängig erhobenen Korrelationen analysiert. Das Mass der Stichprobeneignung wird mittels des KMO Koeffizienten überprüft. Field (2009) beschreibt einen KMO-Koeffizienten von $> .5$ als akzeptabel. Der Bartlett-Test überprüft die Hypothese, dass die Stichprobe aus einer Grundgesamtheit entstammt, in der die Variablen unkorreliert sind. Gemäss Bühner (2011) spricht man von einer mittleren Eignung der Daten, wenn der Wert des Bartlett-Test bei $.70$ liegt. Überprüft wird dabei Chi-Quadrat (χ^2), df und p -value, welcher signifikant (kritische Irrtumswahrscheinlichkeit von $.05$) sein muss (Backhaus et al., 2016).

Weiter wurden Items, welche eine h^2 von $< .40$ aufwiesen, analog zum Verfahren von Field (2009), aus der Analyse ausgeschlossen. Als wünschenswert beschreibt er jedoch bei einem Sample von 100 bis 200 Befragten h^2 von $> .50$. "Das MSA-Kriterium erlaubt sowohl eine Beurteilung der Korrelationsmatrix insgesamt als auch einzelner Variablen" (Backhaus et al., 2016, S. 399). Eine Korrelationsmatrix mit $MSA < .5$ sei gemäss Cureton und D'Agostino (1993, zitiert nach Backhaus et al., 2016, S. 399) nicht für eine Faktorenanalyse geeignet.

Die Anzahl Faktoren wird gemäss Bühl (2010) mittels der erklärten Gesamtvarianz mit Eigenwert >1 festgelegt. Die Faktorenladung zeigen dabei, auf welchen Faktor das jeweilige Item lädt. Es ist von Faktorenladungen $< .4$ abzusehen. Weiter schreibt er jedoch, dass eine inhaltliche Deutung der Faktoren (durch die EFA gebündelte Items) zentral für eine gelungene Faktorenanalyse ist. Daher werden jeweils alle Kennwerte zusammen betrachtet und gegebenenfalls Items, welche gegen die oben beschriebenen Grenzwerte verstossen, aufgrund der inhaltlich grossen Relevanz, trotzdem ins Modell integriert. Aufgrund der Transparenz werden diese systematisch ausgewiesen und begründet.

3.5.4 Reliabilitätsanalyse

Als nächstes wird die Reliabilität der durch EFA untersuchten Subskalen mit Hilfe des Koeffizienten α beurteilt (Kopp & Lios, 2014). Die Reliabilitätsanalyse bestätigt oder verwirft den Zusammenhang von einzelnen Items mit einem gesamten Test und ist ein Verfahren zur Überprüfung der Messgenauigkeit eines Tests. Die zu prüfenden Werte sind das α mit dem "α wenn Item weggelassen" und die Trennschärfe. Field (2018) schreibt diesbezüglich, dass Werte ab $.7$ "an acceptable value for Cronbach's α " (S. 823) sind. Das α beschreibt die interne Konsistenz einer Skala

(Bühner, 2011) und gibt an, ob alle Items einer Skala dasselbe messen, indem es die Korrelation der Items untereinander angibt. Weiter dürfen die Werte des " α wenn Item weggelassen" nicht übersteigen. Trennschärfekoeffizient-Werte von $rit < .30$ bezeichnet Bühner (2011) als niedrig, Werte zwischen $.30$ und $.50$ als mittel und Werte $rit > .50$ als hoch. Bühl (2010) beschreibt den Trennschärfekoeffizienten als "wohl wichtigstes Kriterium zur Beurteilung der Brauchbarkeit eines Items. Er ist der Korrelationskoeffizient zwischen der Aufgabenantwort und dem Gesamt-Skalenwert" (S. 547). Als Methode zur Berechnung der Reliabilitätskoeffizienten wurde Alpha gewählt, da dies die gängigste Methode ist.

3.5.5 Itemanalyse

Moosbrugger und Kelava (2012) geben an, dass die Itemanalyse eine genauere Qualitätsbeurteilung des gesamten "neuen" Fragebogens ermöglicht. Der Schwierigkeitsindex wird oft in der Itemanalyse ausgewiesen, da es sich jedoch bei dieser Studie weder um einen Leistungstest noch um einen Persönlichkeitstest, sondern um Einstellungen und Häufigkeiten zu vorhandenen Situationen handelt, ist davon abgesehen worden, Items aufgrund der von Moosbrugger und Kelava (2012) beschriebenen Grenzwerte zwischen <20 und >80 zu eliminieren. Sie wurden lediglich zur deskriptiven Beschreibung des Fragebogens verwendet.

Weitere deskriptiv betrachtete Werte waren das Minimum und Maximum, der M , die SD , Schiefe und Kurtosis. All diese Werte hatten keine Cut-off Werte, sondern wurden auf extreme Ausreisser untersucht. Die Wichtigkeit der inhaltlichen Bedeutung jedes einzelne Items wurde somit für den Fragebogen analysiert. Da diese Studie nicht das Ziel hat, einen Fragebogen neu zu erschaffen oder einen solchen zu validieren, wurden sowohl die Reliabilitäts- und die Itemanalyse lediglich vollständigheitshalber und aufgrund wissenschaftlicher Normen, jedoch nicht vertieft vorgenommen.

3.5.6 CFA

Nach der EFA folgte die CFA (inklusive Wiederholung nach der Reliabilitäts- und Itemanalyse) zur Prüfung des Fits des zuvor erhaltenen Modells. "Die konfirmatorische Faktorenanalyse stellt einen "Spezialfall" eines vollständigen Kausalmodells dar, da sie "lediglich" die Messmodelle hypothetischer Konstrukte analysiert" (Weiber & Mühlhaus, 2014, S. 146) So konnte die Gültigkeit der gewonnenen Daten geprüft werden, um damit die Fragestellungen zu beantworten. Als Vorbereitung auf die CFA wird von Weiber und Mühlhaus (2014) eine Prüfung auf Multinormalverteilung beschrieben. Diese wurde mittels des Mardia Tests vorgenommen, wobei keine Multinormalverteilung innerhalb der Daten vorlag. Dass keine Multinormalverteilung

vorhanden ist, ist gemäss Steinmetz (2015) die Regel. Somit wurde das Maximum Likelihood Modell (ML) um dem MLR (robuster ML mit Yuan-Benter Korrektur der Chi-Quadrat-Statistik und nach Huber-White geschätztem Standardfehler) erweitert, da es sich um ordinale Skalen handelt, welche zudem nicht normalverteilt sind (Rhemtulla, Brosseau-Liard & Savalei, 2012, zitiert nach Steinmetz, 2015, S.48). Weiter können, gemäss Bühner (2011), Items mit einer Korrelation von $r > .85$ bei einer CFA zu Schätzproblemen führen. Sollte dies der Fall sein, spricht man von Kollinearität. Die Korrelationen wurden bereits in der EFA geprüft. Nebst dem Nichtvorhandenseins von Kollinearität empfehlen Backhaus, Erichson und Weiber (2015) mindestens drei Items pro Skala. Diese Voraussetzung wurde für das Konstrukt Absenzen, welches durch die Häufigkeit und die Anzahl Krankheitstage erfasst wird, verletzt.

Folgende Prüfgrössen wurden zur Analyse des Fits herangezogen: RMSEA mit seinem 90 Percent Confidence Interval, SRMR, CFI, TLI, χ^2 -Wert mit seinem df und der Signifikanz (p-value) und die Yuan-Bentler correction.

Das Ergebnis des χ^2 -Test wird zwar gemäss Steinmetz (2015) bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen ausgewiesen, jedoch wird es bei der Evaluation des Modells meist vernachlässigt. Dies da dem Test nachgesagt wird, er sei übermässig sensibel bezüglich der Stichprobengrösse. Stattdessen werden Fit-Indizes zur Evaluation herangezogen (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003, zitiert nach Steinmetz, 2015, S. 56). Fit-Indizes versuchen, das Ausmass der Abweichung zu quantifizieren. Je besser die Fit-Indizes, desto korrekter das Modell; daher spricht man auch vom Modell Fit. Etabliert haben sich dabei der RMSEA (Root mean square error of approximation), CFI (Comparative fit index) und der SRMR (standardized root mean square residual) (Steinmetz, 2015). Jedoch sind auch Fit-Indizes nicht vorbehaltlos zu verwenden, da sie aufgrund ihrer Berechnungsart in einem konkreten Fall äusserst sinnvoll erscheinen und in einem anderen vernachlässigt werden können (Steinmetz, 2015). So schreibt Steinmetz (2015), dass Fit-Indizes eher als "Daumenregeln" verstanden werden sollen und keine festen Grenzen haben. Folglich wurden in dieser Studie beide Varianten der Prüfung, die Fit-Indizes und das χ^2 in die Analyse der CFA miteinbezogen.

Mittels der RMSEA wird die durchschnittliche Abweichung der Daten vom Modell pro Freiheitsgrad dargestellt und berücksichtigt die Modellkomplexität. Gemäss Bühner (2011) erhebt man zum Wert zusätzlich ein Vertrauensintervall von 90 Prozent für die Interpretation, wobei der Wert 0 innerhalb des Intervalls sein soll. Der RMSEA sollte $< .05$ sein (Backhaus, et al., 2015). "Der SRMR kennzeichnet die standardisierte durchschnittliche Abweichung (Residuum) zwischen der beobachteten und der implizierten Korrelationsmatrix" (Bühner, 2011, S. 427). Als Cut-off Wert gibt er einen $SRMR < .11$ an. Der CFI soll um $.95$ oder grösser ausfallen und "nimmt einen Vergleich des

getesteten Modells mit einem restriktiveren Nullmodell bzw. Independence Modell vor" (Bühner, 2011, S. 427). Derselbe Cut-off Wert hat ebenfalls der TLI. Er kennzeichnet "die prozentuale Verbesserung des sog. , "target-Modells" (also des theoretisch postulierten) mit eben dem schlechtest-fittenden Model" (Steinmetz, 2015, S. 79). Wird der Fit des Modells mittels des χ^2 geprüft, welches durch den Estimator MLR berechnet wird, so zeigt der p-value des χ^2 -Wertes an, dass es einen signifikanten Missfit des Modells gibt. Eine weitere Prüfgrösse, welche der Estimator MLR rechnet, ist die Yuan-Bentler-Korrektur mit nach Huber-White geschätztem Standardfehler (Steinmetz, 2015).

Um nun die Bedeutsamkeit der Ergebnisse zu beurteilen, wurden die jeweiligen Effektstärken berechnet. Eine der bekanntesten Effektstärken ist gemäss (Methodenberatung der Universität Zürich, 2017) die Effektstärke von Cohen (d). Das R^2 kann mittels der von Cohen (1992) beschrieben Formel zur Effektstärke f^2 nach Cohen (1992) umgerechnet werden. Das f^2 hat somit einen Wertebereich zwischen 0 und unendlich. Cohen (1992) definiert die Effektgrösse f^2 , welche mittels der "multiple and multiple partial correlation" (S. 157) berechnet wird, wie folgt: $.02 < .15$ als kleine Effekte, $.15 < .35$ als mittlere und $> .35$ als grosse Effekte.

3.5.7 Strukturgleichungsmodell

Ursprünglich war geplant, als nächsten Schritt ein Strukturgleichungsmodell (SEM) zu berechnen. "Lineare Strukturgleichungsmodelle sind ein nützliches Werkzeug, um Hypothesen über Beziehungen zwischen Variablen zu prüfen und Implikationen kausaler Struktur zu testen" (Steinmetz, 2015, S. 1). Ein SEM hätte den Vorteil, dass ein Pfadmodell, welches als Erweiterung der Regressionsanalyse aufgefasst wird, erstellt werden könnte. So könnten mehr als nur eine endogene Variable modelliert werden und zusätzlich kann ein komplexes Netz inklusive Restriktionen getestet werden (Weiber & Mühlhaus, 2014).

Dieses Vorgehen wurde jedoch aufgrund zahlreicher Verletzungen der Bedingungen verworfen. Zum Einen setzt das SEM Multinormalverteilung voraus (Steinmetz, 2015), welche bei der CFA bereits geprüft wurde und innerhalb der Daten nicht vorlag. Zum Anderen benötigt das SEM gemäss Urban und Mayerl (2014) und Boomsma und Hoogland (2001) eher grosse Stichproben von $N \geq 200$, eine Bedingung, welche durch vorliegende Daten ebenfalls nicht erfüllt werden konnte ($N= 143$). Sie beschreiben zudem, dass bei $N < 200$ wahrscheinlich zwei persistente Schätzfehler auftreten (nonconvergence & improper solutions), für welche es keine wirklich befriedigende Lösung gibt. Auch anhand der Schwierigkeiten, welche die CFA bei der Berechnung des Modellfits hatte (zu wenige Items pro Konstrukt), kann vermutet werden, dass ein SEM, wovon die CFA gemäss Weiber

und Mühlhaus (2014) ein integrativer Bestandteil mit dem Fokus auf die Güteprüfung ist, ebenfalls keine nennenswerten Resultate hervorgebracht hätte.

Auf die Durchführung wurde aufgrund der oben beschriebenen Einwände verzichtet. Stattdessen wurden die einzelnen Zusammenhänge mittels Regressionen (SEM wird als Erweiterung beschrieben) mit Mediation überprüft.

3.5.8 Regressionen

Während Korrelationen die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen bestimmen, kann mit Hilfe der Regressionsrechnung der Zusammenhang formelmässig erfasst werden (Zöfel, 2003). Regressionen haben zum Ziel, Beziehungen zwischen abhängigen Variablen (AV) und unabhängigen Variablen (UV) zu modellieren, um so Werte der (AV) zu prognostizieren (Backhaus et al., 2016).

"Der primäre Anwendungsbereich der Regressionsanalyse ist die Untersuchung von Kausalbeziehungen (Ursache-Wirkungs-Beziehungen), die wir auch als Je-Desto-Beziehungen bezeichnen können" (Backhaus et al., 2016, S. 64). Um die Zusammenhänge zwischen den Konstrukten Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung zu beschreiben und damit die Hauptfragestellung zu beantworten, werden mehrere lineare Regressionen und lineare Regressionen mit Mediatoren gerechnet, um so die Zusammenhänge quantitativ zu beschreiben und zu erklären.

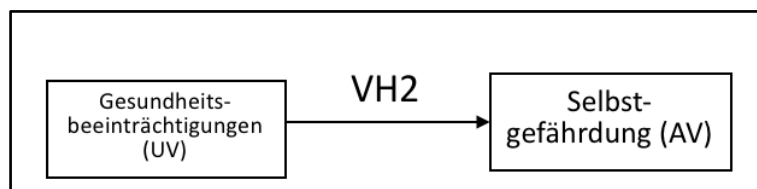


Abbildung 12. Lineare Regression mit AV und UV am Beispiel der Voraussetzungshypothese VH2

Die Regressionen wurden auf der Ebene der Konstrukte vorgenommen (siehe Anhang R). Zu diesem Zweck wurden die Items zu Subkonstrukten und anschliessend die Subkonstrukte zu Konstrukten zusammengefasst. Die Zusammenfassung der Items mithilfe von Mittelwerten zu Subkonstrukten und Konstrukten wurde analog zum Verfahren von Steinmetz (2015) vorgenommen. Er beschreibt, dass eine Variable direkt durch ein Item oder durch den Mittelwert mehrerer Items repräsentiert werden kann. Der Sinn eines solchen Verfahrens ist, dass "Mittelwerte verschiedener Items, die dasselbe messen, einen geringeren Messfehler haben als einzelne Items. Dies ist vorteilhaft, weil Messfehler (in unabhängigen Variablen) die Effektschätzung der Variablen verzerren" (Steinmetz, 2015, S. 33).

Annahmen des linearen Regressionsmodells sind gemäss (Backhaus et al., 2016)

Homoskedastizität, keine Autokorrelation und normalverteilte Residuen sowie Intervall Skalierung der AV und UV und die Unabhängigkeit der Fehler. Um zu prüfen, wie gut die Regressionsfunktion das Modell beschreibt, werden die globalen Gütemasse zur Prüfung der Regressionsfunktion (Bestimmtheitsmass (R^2) mit seinem p-value und das F-value mit seinem p-value) und Masse zur Prüfung der Regressionskoeffizienten (Estimate (β) und das t-value mit den gemeinsamen p-value) sowie die Effektstärke (f) nach Cohen und sich daraus ergebende (f^2) und der Breusch-Pagan-Test auf Heteroskedastizität BP und der Durbin-Watson Test auf Autokorrelation erhoben.

Als statistische Methode, eine Reihe von Beobachtungswerten auf Autokorrelation zu prüfen, eignet sich der Durbin-Watson Test (Backhaus et al., 2016). "Dessen Teststatistik kann Ausprägungen zwischen 0 und 4 annehmen. Dabei weisen die Werte 0 und 4 auf abhängige Fehlerwerte hin (vollständige Autokorrelation) und ein Wert von 2 auf unabhängige Fehlerwerte (keine Autokorrelation)." (Methodenberatung Universität Zürich, 2017, S. o.A.).

Das Bestimmtheitsmass R^2 beschreibt das Ausmass der Güte der Anpassung durch die Regressionsgerade. So wird für die Gültigkeit des Modells (Validity) das R^2 angegeben. "Die Absicherung gegen null erfolgt über die Prüfgrösse F und das zugeordnete Signifikanzniveau" (Bühl, 2010, S. 402). Das F -value berechnet somit, ob das R^2 nur zufällig oder aus den Daten heraus entstanden ist. Das Estimate (β) oder auch der Regressionskoeffizient ist ein Mass für die Stärke der Wirkung der UV auf die AV. Er gibt an, um wie viele Einheiten sich die AV vermutlich ändern wird, wenn sich die UV um eine Einheit ändert (Backhaus et al., 2016) Der Betrag des Estimates (β) darf allerdings nicht als Mass für die Wichtigkeit der betreffenden Beziehung zwischen zwei Variablen angesehen werden. Zudem lassen sich die Werte verschiedener Estimates (β) nur vergleichen, wenn die Items mittels der gleichen Skala erhoben wurden und sie die gleiche Transformationsstufe haben (Backhaus et al., 2016). Da in dieser Studie alle Items (mit Ausnahme des Konstrukts "Absenzen" und der Kontrollvariable "Abt") mittels derselben Skala gemessen wurden, können diese verglichen werden. Dies ist jedoch nur der Fall, wenn die Daten auf der gleichen Stufe transformiert wurden. Daher werden Transformationen transparent ausgewiesen. "Many mathematical functions that are non-linear in their parameters can be linearized by transformation" (Crawley, 2013, S. 469).

Transformationen der Daten mittels der Wurzelfunktion erlauben einen bessern Fit der Daten. Der t -value prüft die Nullhypothese mittels einer t -Verteilung (Student-Verteilung) und wird standardmässig ausgewiesen (Backhaus et al., 2016). "Wenn die Streuung der Residuen in einer Reihe von Werten der prognostizierten abhängigen Variablen nicht konstant ist, dann liegt Heteroskedastizität vor" (Backhaus et al., 2016, S. 111) Sie "führt zu Ineffizienz der Schätzung und

verfälscht den Standardfehler des Regressionskoeffizienten. Damit wird auch die Schätzung des Konfidenzintervalls ungenau" (S. 111). Zur Aufdeckung von Heteroskedastizität oder Homoskedastizität wurde der Breusch-Pagan-Test auf Heteroskedastizität angewandt. Zudem wurde eine visuelle Überprüfung mittels den von R geplotteten Grafiken vorgenommen. Eine Verletzung der Homoskedastizität hat Einfluss auf die Beurteilung der Varianz der Regressionsgewichte und wirkt sich negativ auf die Konfidenzintervalle der Regressionskoeffizienten aus (Bühner & Ziegler, 2009). Selbst wenn Homoskedastizität nicht gegeben ist, ist ein Verfahren nicht unbrauchbar, sondern es ist nur geschwächt (Wilcox, 2010). Bezüglich der Prämisse Multikollinearität gibt Wilcox (2010) weiter an, dass bei empirischen Daten immer ein gewisser Grad an Multikollinearität besteht, der nicht störend sein muss. Weiter schreibt er, dass hinsichtlich der Multikollinearität zuerst festgestellt werden muss, welche Variablen betroffen sind und wie stark das Ausmaß der Multikollinearität ist. Einen ersten Anhaltspunkt kann die Betrachtung der Korrelationsmatrix liefern. Hohe Korrelationskoeffizienten ($|r|$ nahe 1) zwischen den UV bedeuten ernsthafte Multikollinearität" (Backhaus, et al., 2015, S. 108). Zu diesem Zweck wurden alle Korrelationen auf Stufe Konstrukt, sowie ein KS-Test auf Normalverteilung erhoben und in Anhang L ausgewiesen. Zur Prüfung auf angenähert normalverteilte Residuen wurden die QQ-Plots der Residuen visuell geprüft. Diese sind nicht perfekt, jedoch wie von Backhaus et al. (2016) beschrieben auch nicht weiter gravierend, falls lediglich annähernd normalverteilt. Sollte dies jedoch nicht der Fall sein, kann dies die Ungültigkeit der Signifikanz-Tests (F-Test und t-Test) zur Folge haben. Weiter kann auch die Annahme der Intervallskalierung von AV und UV gemäss Zumbo und Zimmermann (1993) bei äquidistanter 5-Punkt-Likertskala verletzt werden. Die Unabhängigkeit der Fehler ist durch die Wahl der anonymen Online-Befragung gewährleistet. Die Beobachtungen sind unabhängig, da es sich um verschiedene MA handelt.

3.5.9 Mediation

Zur Prüfung der Replikation und der Erweiterung wurde die lineare Regression um den jeweiligen Mediator ergänzt. "Eine Mediatorvariable ("mediator variable") ist eine intervenierende Variable. Sie wird kausal von der unabhängigen bzw. Prädiktorvariablen beeinflusst und beeinflusst dann ihrerseits kausal die abhängige bzw. Kriteriumsvariable" (Döring & Bortz, 2016, S. 697). Sie ist ein notwendiges Bindeglied in der Kausalkette und ermöglicht eine empirisch detaillierte Untersuchung des Modells. Teils sorgt sie dafür, dass der interessierende Effekt überhaupt zustande kommt (Döring, & Bortz, 2016). Mediations-Hypothesen (wie RH1-4 & AH1-4) können gemäss Döring und Bortz (2016) "im Rahmen von multiplen Regressionsanalysen (Baron & Kenny, 1986), Pfadanalysen und Strukturgleichungsmodellen sowie auf der Basis der bias-korrigierten Bootstrapping-Methode

(MacKinnon, 2008) geprüft werden" (S. 697). Da das SEM nicht durchgeführt werden konnte, wurden die Mediationen mittels dem von Bommae (2016) beschriebenen Prozess analysiert, welcher sich an das klassische Vorgehen von Baron und Kenny (1986) anlehnt.

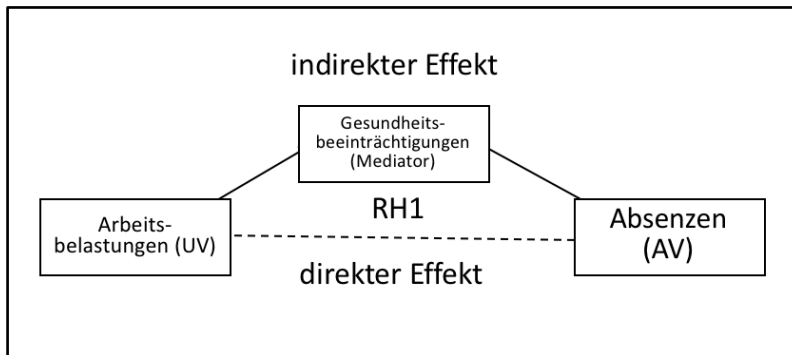


Abbildung 13. Mediation am Beispiel der Replikations-Hypothese RH1, durchgezogene Linie indirekter Effekt, gestrichelte Linie direkter Effekt

Die Arbeitsbelastung (in diesem Beispiel UV) kann sowohl einen direkten Effekt als auch einen indirekten Effekt auf die Absenzen (in diesem Beispiel AV) haben. Die Auswertungsstrategie, in Anlehnung an Baron und Kenny (1986), besteht darin zu beobachten, wie der Effekt der Arbeitsbelastung auf Absenzen bei Einführung des Mediators Gesundheitsbeeinträchtigungen das multiple Regressionsmodell verändert. Wird der Effekt der AV auf die UV "kleiner, bleibt jedoch signifikant, spricht man von einer partiellen Mediation, wird er insignifikant, handelt es sich um eine vollständige Mediation" (Kopp & Lois, 2014, S. 140). Zu beachten ist, dass ein Mediator nicht nur den Wert des Estimates sondern auch dessen Vorzeichen (plus oder minus) verändern kann. Bei einer Partiiellen Mediation "kann es zu scheinbar paradoxen Situationen kommen, direkter und indirekter Effekt können andere Vorzeichen haben" (Steinmetz, 2015, S. 12).

Der Ablauf einer Mediationsanalyse am Beispiel der RH1 ist in Abbildung 14 schrittweise dargestellt. Wichtig ist gemäss Urban und Mayerl (2007), die Unterscheidung zwischen direkten und indirekten Effekten. "Direkte Effekte bezeichnen direkte Einflussbeziehungen, die nicht durch dritte Variablen unterbrochen bzw. interveniert werden" (S. 2). Die in Abbildung 14 aufgeführten direkten Effekte sind c, a und b. Als indirekte Effekte werden die Effekt c' und b' bezeichnet, da sie vom Mediator beeinflusst werden.

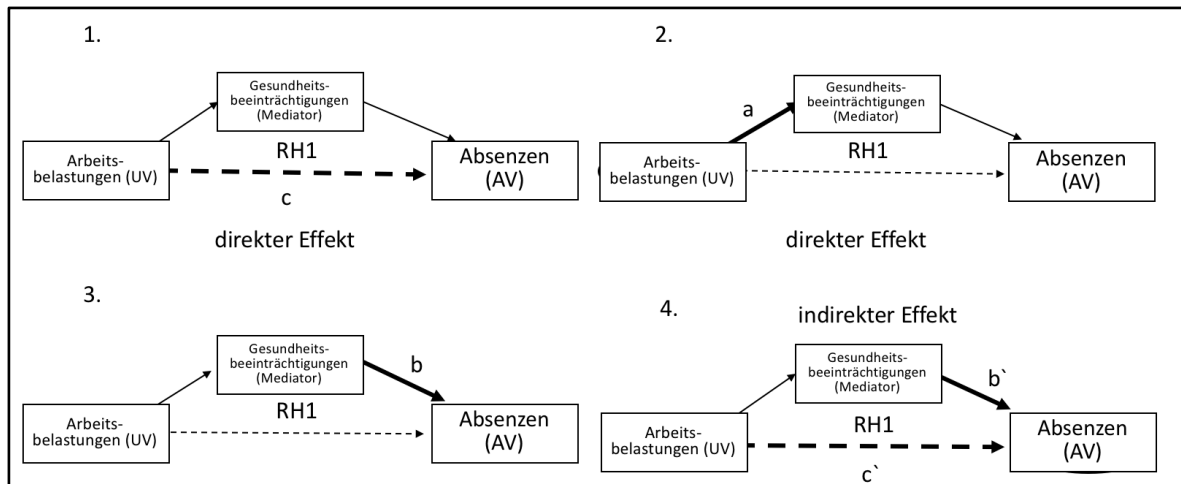


Abbildung 14. Schritte einer Mediation am Beispiel von RH1, fette Linie zu betrachtende Verbindung

Dabei prüft man, ob die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

Tabelle 8

Schritte der Prüfung auf vollständige, partielle oder keine Mediation

Schritte	Verbindung	Text
1	c	Es gibt einen signifikanten Effekt von UV (Arbeitsbelastungen) auf AV (Absenzen)
2	a	Es gibt einen signifikanten Effekt von UV (Arbeitsbelastungen) auf den Mediator (Gesundheitsbeeinträchtigungen).
3	b	Es gibt einen signifikanten Effekt des Mediators (Gesundheitsbeeinträchtigungen) auf AV (Absenzen)
4	c' & b'	Es gibt einen signifikanten Effekt von UV (Arbeitsbelastungen) auf AV (Absenzen) wenn der Mediators (Gesundheitsbeeinträchtigungen) mit ins Regressionsmodell aufgenommen wird.

Sind alle vier Schritte durchgeführt, so kann anhand der Daten gezeigt werden, ob nun eine partielle oder vollständige Mediation oder keine Mediation (nur direkter Effekt von UV auf AV) vorliegt (Urban & Mayerl, 2007).

Ob nun das Mediationsmodell einen besseren Fit aufweist als das direkte Modell (c) wird mittels der ANOVA Funktion geprüft. Es wird zuerst das direkte Modell (c) und danach das indirekte Modell (b' & c') hinzugefügt. Die ANOVA berechnet nun, ob das zweite Modell dem ersten Modell vorzuziehen ist (welches der effizientere Weg ist). Sollte dies das indirekte Modell (b' & c') sein, so erhält man einen F-value mit dem dazugehörigen p-value, wobei dieser signifikant werden muss.

Ein weiterer Test, der aufzeigen soll, welches Modell zu wählen ist, ist der Sobel-Test (Kopp & Lios, 2014). Der Sobel-Test eignet sich für Stichproben ab 50 Befragte, bei Vorliegen der Originaldaten. In dieser Studie wird aufgrund der Empfehlung von Preacher und Leonardelli (2014) die Variante Aroian-Test gewählt. Der Test liefert den "Aroian test equation value", einen "standard error" und ein dazugehöriges p-value, welches das Signifikanzniveau anzeigt. Baltes-Götz (2017) schreibt, dass der Test eine schlechte Power besitzt "und die zugehörigen Vertrauensintervalle eine geringe Präzision, also eine zu große Breite aufweisen". Nichtsdestotrotz verweisen zahlreiche

Autoren (vgl. Urban & Mayerl, 2007; Preacher & Leonardelli, 2014; Kopp & Lios, 2014; Bommae, 2016) auf den Sobel-Test.

3.5.10 U-Tests

Um in einem letzten Schritt die Unterscheidung zu prüfen (Es gibt signifikante Unterschiede bezüglich den Items, Subkonstrukten und Konstrukten zwischen den Abteilungen ENG und SCM), wurde der Mann-Whitney-Test (U-Test) auf allen drei Ebenen (Item, Subkonstrukt und Konstrukt) angewandt. Der U-Test dient zum Vergleich zweier unabhängiger Stichproben hinsichtlich ihrer zentralen Tendenz. Er wird bei ordinalskalierten nicht normalverteilten Daten von zwei unabhängigen Stichproben angewandt (Zöfel, 2003). Dabei werden die gegebenen Variablenwerte durch Rangplätze ersetzt. Ausgewiesene Werte für die Analyse beim U-Test sind der Mittlere Rang (*Mdn*) beider Abteilungen (SCM & ENG), welche das Pendant zum Mittelwert bei parametrischen Tests (z.B. *t*-Test nach Student) darstellen, der Mann und Whitney value inklusive Signifikanzniveau und die Effektstärke des jeweiligen Unterschiedes. Der Korrelationskoeffizient (*r*) von Pearson "eignet sich sehr gut, da die Effektstärke dabei immer zwischen 0 (kein Effekt) und 1 (maximaler Effekt) liegt. Wenn sich jedoch die Gruppen hinsichtlich ihrer Grösse stark unterscheiden, wird empfohlen, *d* von Cohen zu wählen, da *r* durch die Grössenunterschiede verzerrt werden kann" (Universität Zürich–Methodenberatung, 2017, S. o.A.) Da dies jedoch nicht der Fall ist (ENG 50, SCM 93) wurde der Korrelationskoeffizienten (*r*) mittels des *z*-value und der Stichprobengrösse (*n*) berechnet (Field, 2017). Cohen (1992) definiert folgende Grössen der Effekte; *r* = .10 schwacher Effekt, *r* = .25 mittlerer Effekt und *r* = .40 starker Effekt (siehe Anhang S). Die beim T-Test übliche Bonferroni-Adjustierung (Janssen & Laatz, 2017) wurde in dieser Studie nicht vorgenommen, da zahlreiche Autoren (Janssen & Laatz, 2017; Zöfel 2003; Field 2009; Bühl, 2009; Bortz, 2005) diese bei U-Test nicht im Ablauf der Analyse integrieren.

4 Qualitative Ergebnisse

Die einzelnen qualitativen Ergebnisse sind dem Anhang L zu entnehmen, da diese vornehmlich der Generierung der Subkonstrukte und Items dienen. In Abbildung 15 sind die Ergänzungen des JDR-Modells aufgrund der Interviews ersichtlich. Es wurde um die Subkonstrukte Führungsverhalten, Kommunikation, Ausdehnung der Arbeitszeit und Vortäuschen erweitert, wodurch die Online-Befragung aus den Resultaten der Interviews erstellt wurde. So konnte sichergestellt werden, dass diese den konkreten Bedürfnissen der DIG entsprachen. Das Führungsverhalten wurde, wie die Kommunikation, unter dem Konstrukt Arbeitsressourcen eingeordnet. Die Ausdehnung der Arbeitszeit und Vortäuschen wurden als Subkonstrukt des Konstruktes Selbstgefährdung angefügt.

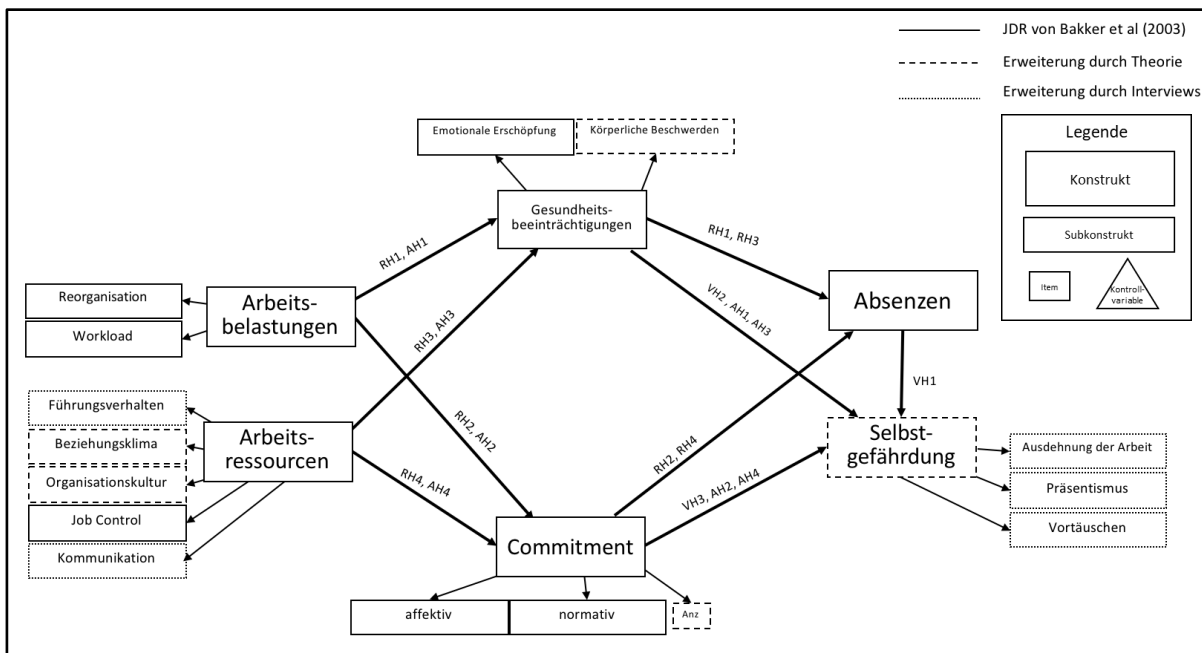


Abbildung 15. Konstrukte und Subkonstrukte als JDR mit Hypothesen als Verbindungen zwischen den Konstrukten dargestellt inklusive Erweiterung durch Theorie und Interviews

5 Quantitative Ergebnisse

Das folgende Kapitel zeigt die deskriptiven Statistiken (Häufigkeiten und Mittelwerte, Normalverteilung) sowie die Resultate der beiden Faktorenanalysen (Korrelationsmatrix, EFA, CFA), die Reliabilitäts- und Itemanalyse und die Hypothesenüberprüfungen (lineare Regressionen, lineare Regressionen mit Mediator und U-Tests) dieser Studie auf.

5.1 Deskriptive Statistiken

Wie bereits vorgängig erwähnt, wurden die meisten Items mittels einer fünfstufigen Likertskala nach Krause et al. (2014) erhoben. Bei diesen Items wurde die deskriptive Statistik anhand von *M*, *Md*, *SD*, Schiefe, Kurtosis und Minimum und Maximum vorgenommen.

Tabelle 9

Ausschnitt der deskriptiven Statistik; Normalverteilung, M , Md , SD , Schiefe, Kurtosis, Minimum & Maximum

Item Text	Item_Name	p-value	K-S value	M	Median	SD	Schiefe	Kurtosis	Minimum	Maximum
Org1 Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der Digitec Galaxus AG sachlich und vernünftig ausgetragen.	Org1	.000	0.258	3.727	4	0.936	-0.676	3.488	1	5
Org2 Bei uns gibt es in allen Abteilungen einen sehr grossen Teamgeist unter den Mitarbeitenden.	Org2	.000	0.227	3.545	4	1.005	-0.334	2.487	1	5
Org3 Bei uns setzen sich fast alle Mitarbeitende mit grossem Engagement für die Ziele der Digitec Galaxus AG ein.	Org3	.000	0.228	3.497	4	1.020	-0.470	2.830	1	5
Org4 Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden ist bei der Digitec Galaxus AG sehr hoch.	Org4	.000	0.235	3.259	3	1.124	-0.282	2.163	1	5
Org5 Bei der Digitec Galaxus AG gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich die Organisation weiterentwickeln soll.	Org5	.000	0.197	3.364	3	0.975	-0.322	2.897	1	5
Org6 Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Mitarbeitenden fair und gerecht zugeht.	Org6	.000	0.261	3.469	4	1.086	-0.514	2.516	1	5

Anmerkungen. Wertebereich der Variablen jeweils 1 (sehr selten/nie) bis 5 (sehr oft): K-S: Kolmogorov-Smirnov value, M: Mittelwert, SD: Standardabweichung, N= 143

Das Item Nor1 (Ich halte es für wichtig, dass man sich seinem Team gegenüber loyal verhält) hat den höchsten $M= 4.538$, ($Md= 5$, $SD= .625$). Das Item Vor2 (Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du Angaben beschönigt hast (z.B. Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?) hat den niedrigsten $M= 1.503$, ($Md= 1$, $SD= .855$). Das Streumass der Items, reicht von Item Nor1 ($SD= .625$) bis Job4 (Ich kann meine tägliche Arbeitszeit selber bestimmen) ($SD= 1.662$). Abgesehen von zwei Items wurde der gesamte Skalenrange (1 bis 5) von den Befragten verwendet. Betrachtet man die Schiefe, so ist auffällig, dass sich Items die linkssteil ($x < 0$) und Items die rechtssteil ($x > 0$) sind etwa die Waage halten. Die SD reichen von $SD= .625$ (Nor1) bis zu $SD= 1.664$ (Job4, Ich kann meine tägliche Arbeitszeit selber bestimmen).

Bei dem Konstrukt Absenzen wurde zusätzlich noch die Unterscheidung zwischen ENG und SCM vorgenommen, da ebenfalls die objektiv erhobenen Zahlen (vgl. Tab. 2) aus dem Zeiterfassungstool der DIG vorliegen. Die Befragten der DIG waren im Durchschnitt im letzten Jahr etwas mehr als sechs Tage ($\bar{X}_{DIG}= 6.01$, $\bar{X}_{ENG}= 4.11$, $\bar{X}_{SCM}= 7.17$) aufgrund von Krankheit abwesend. Dabei ist die grosse Streuung von 0 bis zu 90.5 Tagen und der Md von 2 Tagen zu beachten. Insgesamt geben 38 MA an, nie aufgrund von Krankheit abwesend gewesen zu sein. Wenngleich der Unterschied zwischen den Abteilungen augenscheinlich ist, ist dieser jedoch nicht signifikant ($Mdn_{ENG}= 65.57$, $Mdn_{SCM}= 75.46$, $U= 2003.5$, $p= .169$). Somit unterscheiden sich die Abteilungen ENG und SCM nicht signifikant hinsichtlich der Absenzdauer. Auf die Frage nach der Absenzhäufigkeit im letzten Jahr ergibt sich ein Mittelwert von 5.34 Male ($SD= 12.41$) bei der gesamten DIG mit einer Streuung von 0 bis 100 Male. Die ENG haben einen M von 2.38 ($SD= 3.31$) und die SCM haben einen M von 6.92 ($SD= 14.99$). Betrachtet man die Angaben zur Absenzhäufigkeit so sieht man, dass die

ENG im letzten Jahr signifikant weniger häufig aufgrund von Krankheit abwesend waren ($Mdn_{ENG} = 61.70$, $Mdn_{SCM} = 77.54$, $U = 1810.000$, $p = .027$).

Als nächster Schritt wurde die Normalverteilung sowohl visuell mittels Q-Q Plots und rechnerisch mittels des KS-Test überprüft. Die gesamten Q-Q Plots sind dem Anhang M zu entnehmen. Anhand der beiden Items Reo1 und Reo2 ist ersichtlich, dass diese nur mässig normalverteilt sind. Dies bestätigt auch der KS-Test.

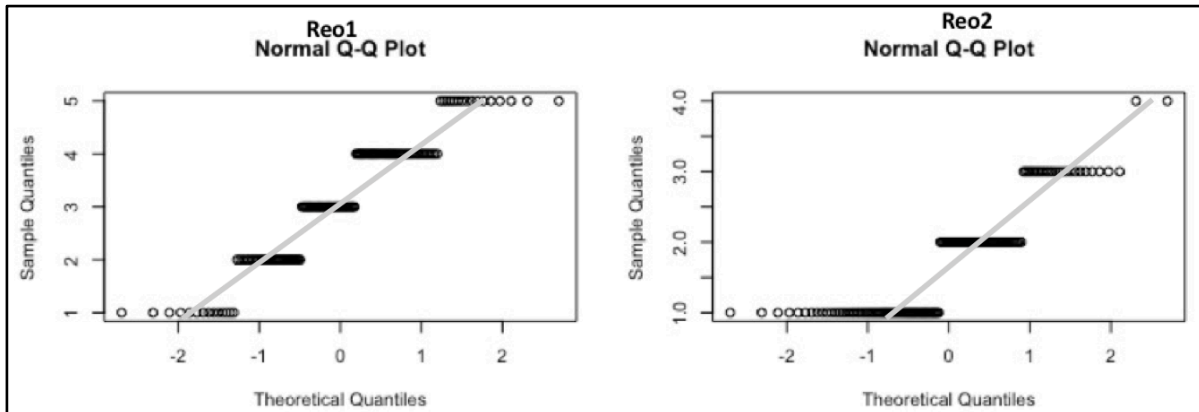


Abbildung 16. Q-Q Plot der Items Reo1 und Reo2; x-Achse: Theoretical Quantiles, y-Achse Sample Quantiles

Eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung besteht bei $p < .05$; in der vorliegenden Studie sind alle Items ($p < .001$) und somit nicht normalverteilt. Für alle Items sind daher nichtparametrische Tests zu benutzen (Bühl, 2010). Die Überprüfung anhand der Schiefe und Kurtosis zeigt jedoch, dass abgesehen von Kor5 die Daten zumindest als annähernd normalverteilt betrachtet werden können. Das Item Kor5 (Ich habe Kreislaufprobleme (Blutdruck, Puls...)) verfügt als einziges Item über ein Schiefe > 2 und einer Kurtosis von > 7 (Schiefe = 2.118, Kurtosis = 7.137). Der Mardia-Test auf multivariate Normalverteilung ergab einen z-value von 28759.297 und einem $p < .001$ und ist somit signifikant. Womit keine multivariate Normalverteilung dieser Studie vorliegt.

5.2 EFA

Die Durchführung der beiden Faktorenanalysen wurden jeweils auf der Stufe der Konstrukte vorgenommen. Es galt also beispielsweise bei der EFA des Konstruktes Selbstgefährdung zu prüfen, ob diese eine Drei-Faktorenlösung ergab. Zu diesem Zweck wurden alle Items der Subkonstrukte Ausdehnen der Arbeitszeit (Aus1-5), Präsentismus (Pra1-6) und Vortäuschen (Vor1-3) zusammen analysiert. Somit wurden fünf einzelne EFA durchgeführt. Das Konstrukt Absenzen wurde nicht mittels EFA überprüft, da es nur aus zwei Items (Aha & Krankheitstage) bestand (unzureichende Anzahl).

In einem ersten Schritt wurden die Korrelationen nach Pearson der Items vorgenommen. Diese sind im Anhang N ersichtlich. In Tabelle 10 sind die Korrelationen des Konstruktes Selbstgefährdung ersichtlich. Das Item Pra1 (trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen bist?) und das Item Pra2 (trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet hast?) korrelieren stark $r(141) = .78, p < .001$. Die signifikanten Korrelationen reichen beim Konstrukt Arbeitsbelastung von $r(141) = .64; p < .001$ bis $r(141) = .18; p < .001$.

Tabelle 10
Korrelationen des Konstrukts Selbstgefährdung

	Aus1	Aus2	Aus3	Aus4	Aus5	Pra1	Pra2	Pra3	Pra4	Pra5	Pra6	Vor1	Vor2	Vor3
Aus1														
Aus2	.417**													
Aus3	.272**	.353**												
Aus4	.285**	.461**	.305**											
Aus5	.319**	.474**	.386**	.553**										
Pra1	.183*	.450**	.195*	.486**	.390**									
Pra2	.137	.419**	.169*	.415**	.355**	.780**								
Pra3	.207*	.503**	.296**	.459**	.476**	.851**	.847**							
Pra4	.257**	.496**	.455**	.393**	.390**	.406**	.401**	.450**						
Pra5	.219**	.477**	.397**	.327**	.329**	.210*	.200*	.259**	.696**					
Pra6	.402**	.474**	.439**	.356**	.396**	.217**	.212*	.270**	.650**	.788**				
Vor1	.186*	.370**	.198*	.242**	.231**	.323**	.265**	.281**	.292**	.206*	.243**			
Vor2	.237**	.411**	.112	.294**	.241**	.419**	.395**	.399**	.327**	.267**	.320**	.546**		
Vor3	.175*	.478**	.176*	.266**	.192*	.427**	.399**	.366**	.374**	.249**	.293**	.551**	.655**	

Anmerkungen. Pearson Korrelation; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N = 143$.

In einem nächsten Schritt wurden die einzelnen Prüfgrößen für jedes der fünf Konstrukte analysiert. Items welche nicht weiter berücksichtigt wurden, werden jeweils ausgewiesen.

Konstrukt Arbeitsbelastungen

Die zwei Faktoren, welche zusammen 62% der Varianz des Konstruktes Arbeitsbelastungen erklärten, sind theoriekonform Reorganisation und Workload. Die Prüfgröße ist χ^2 verteilt ($\chi^2 = 185.209$) bei 15 Freiheitsgraden (df) und war damit signifikant ($p < .001$). Nicht weiter in der Analyse belassen wurden die Items Reo2 aufgrund der geringen Kommunalitäten h^2 und Reo4_R aufgrund der niedrigen Korrelationen innerhalb seines Subkonstrukts. Weiterhin in der Analyse belassen wurde Wor1 (Ich muss sehr schnell arbeiten). Wenngleich es lediglich einen Wert von .480 in der Faktorenmatrix aufweist, unterstützt es dennoch die restlichen Items des Subkonstrukts Wor. Würde es entfernt, schwächten sich die Werte der restlichen Wor soweit ab, dass diese ebenfalls eliminiert werden müssten. Ähnlich verhält es sich bei dem Item Reo3, welches Reo1 mit seiner Kommunalität ($h^2 = .999$) massgebend unterstützt.

Tabelle 11
Konstrukt Arbeitsbelastungen, N=143

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test	Kommunalitäten h ²	MSA-Werte	Faktorenmatrix	Bemerkung
Konstrukt Arbeitsbelastungen 62% der Varianz mit 2 Faktoren	Reo1	19.091	Reorganisation	0.740	x2=185.209, df = 15; p<.000	0.999	0.539	0.999	Elimination Reo2 weil h ² = .190, Reo4_R weil schlecht mit den anderen Reo korreliert und thematisch nicht zu Wor passt, Reo3 teils schlechte
	Reo3			0.740	x2=185.209, df = 15; p<.000	0.201	0.765	0.265	
Faktoren	Wor1	42.881	Workload	0.740	x2=185.209, df = 15; p<.000	0.238	0.787	0.480	Wor1 schlechte h ² jedoch unterstützt alle andere Wor
	Wor2			0.740	x2=185.209, df = 15; p<.000	0.681	0.711	0.811	
	Wor3			0.740	x2=185.209, df = 15; p<.000	0.549	0.734	0.729	
	Wor4			0.740	x2=185.209, df = 15; p<.000	0.404	0.803	0.633	

Konstrukt Arbeitsressourcen

Durch die EFA wurde das gesamte Subkonstrukt Beziehungsklima aufgrund von zu geringen Kommunalitäten (.162 < h² < .335) entfernt. Ebenfalls aufgrund von kleinen Kommunalitäten und aufgrund von Mehrfachladungen auf vier der fünf Konstrukte, wurde das Item Fuh4 nicht weiter miteinbezogen. Das Item Kom4 (Mir ist klar, an wen ich mich bei spezifischen Problemen innerhalb der Digitec Galaxus AG wenden kann) lädt mit .518 auf das Subkonstrukt Führungsverhalten und mit .279 auf das Subkonstrukt Kommunikation. Durch die Betrachtung der Korrelationsmatrix kann jedoch festgehalten werden, dass Kom4 mit den anderen Items des Subkonstrukts Kommunikation über r= .400 korreliert. Daher wurde es bei dem ursprünglichen Subkonstrukt gelassen.

Tabelle 12
Konstrukt Arbeitsressourcen, N= 143

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test	Kommunalitäten h ²	MSA-Werte	Faktorenmatrix	Bemerkung	
Konstrukt Arbeitsressourcen 70% der Varianz mit 4 Faktoren	Org1	8.128	Organisationskultur	0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.496	0.931	0.614		
	Org2			0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.352	0.825	0.538		
	Org3			0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.428	0.852	0.560		
	Org4			0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.649	0.895	0.730		
Faktoren	Org5	40.309	Führungsverhalten	0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.398	0.894	0.492	Elimination Fuh4 weil auf 4 von 5 Faktoren laden und h ² = .300	
	Org6			0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.746	0.915	0.734		
	Fuh1			0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.689	0.917	0.655		
	Fuh2			0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.894	0.891	0.870		
	Fuh3			0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.470	0.909	0.593		
	Fuh5			0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.720	0.893	0.758		
	Fuh6		0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.455	0.896	0.520			
	Job1		15.086	Job Control	0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.666	0.837	0.800	
	Job2				0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.907	0.783	0.941	
	Job3				0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.741	0.836	0.841	
	Job4				0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.579	0.902	0.713	
	Kom1		6.011	Kommunikation	0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000	0.711	0.881	0.732	wenn gleich inhaltlich wohl aufgrund des Mindsets "bei Problemen gehe ich zu den Vorgesetzten" auf Fuh laden, zeigen die Korrelationen von über r>.400 und .279 Faktorenmatrix, dass es auch zu Kom gehört, daher bei Kom behalten
Kom2	0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000			0.890	0.869	0.846			
Kom3	0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000			0.550	0.909	0.578			
Kom4	0.884	x2=1757.696, df = 171; p<.000			0.373	0.917	.279/.518			
Bez1-3								Elimination weil h ² .162-.335		

Konstrukt Gesundheitsbeeinträchtigungen

Die EFA des Konstrukts Gesundheitsbeeinträchtigungen zeigte bei einer erklärten Gesamtvarianz mit Eigenwert >1 eine zwei Faktoren Lösung mit 69% Varianz (x²= 910.738, df= 45; p< .001). Die Items gruppieren sich anhand der zuvor beschriebenen Substrukture (emotionale Erschöpfung & körperliche Beschwerden). Lediglich das Item Emo5, welches stärker mit r= .626 bis .720 mit emotionaler Erschöpfung als mit dem Subkonstrukt körperliche Beschwerden korrelierte, lud hingegen bei der Faktorenmatrix > .500 auf beide Substrukture. Da jedoch gemäss Bühl (2010) die Items auch anhand ihrer inhaltlichen Relevanz zuordnet werden können, verblieb das Item Emo 5 (Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig) bei dem Subkonstrukt emotionale Erschöpfung.

Tabelle 13
Konstrukt Gesundheitsbeeinträchtigungen

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test	Kommunalitäten h ²	MSA-Werte	Faktorenmatrix	Bemerkung
Konstrukt Gesundheitsbeeinträchtigungen 69 % der Varianz mit 2 Faktoren	Emo1	9.201	Emotionale Erschöpfung	0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.721	0.896	0.769	Emo5 korreliert stärker r= .626-.720 Emo als mit Kor, Faktorenmatrix auf Emo (.505) & Kor (.729)
	Emo2			0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.807	0.884	0.854	
	Emo3			0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.632	0.933	0.661	
	Emo4			0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.649	0.943	0.587	
	Emo5			0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.786	0.932	.729; .505	
	Kor1	60.053	Körperliche Beschwerden	0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.558	0.945	0.626	
	Kor2			0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.453	0.909	0.510	
	Kor3			0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.554	0.92	0.700	
	Kor4			0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.603	0.896	0.684	
	Kor5			0.917	x2=91.738, df = 45; p<.000	0.427	0.911	0.615	

Konstrukt Commitment

Durch die EFA mussten alle Items des Subkonstrukts normatives Commitment aufgrund der geringen Kommunalitäten h² aus der weiteren Analyse entfernt werden. So wies das Item Nor3 eine Kommunalität h² von .012 und eine Korrelation innerhalb seines Subkonstrukts von r ≤ .154 auf. Ebenfalls eliminiert wurde das Item Anz, welches die Anzahl Dienstjahre erfasste. Es verfügte über einen MSA-value von .421 und ist somit gemäss Cureton und D’Agostino (1993, zitiert nach Backhaus et al., 2016, S. 399) nicht für eine Faktorenanalyse geeignet. Durch die Eliminationen besteht das Konstrukt Commitment neu aus nur einem Subkonstrukt (affektives Commitment), welches eine Varianz von 70.768% erklärte und einen signifikanten (p< .001) x² von 297.573 bei df= 6 aufweist.

Tabelle 14
Konstrukt Commitment

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test	Kommunalitäten h ²	MSA-Werte	Faktorenmatrix	Bemerkung
Konstrukt Commitment 71% der Varianz mit 1 Faktor	Aff1	70.768	Affektives Commitment	0.743	x2=297.573, df = 6; p<.000	0.411	0.714	0.641	
	Aff2			0.743	x2=297.573, df = 6; p<.000	0.732	0.760	0.855	
	Aff3			0.743	x2=297.573, df = 6; p<.000	0.742	0.774	0.862	
	Aff4			0.743	x2=297.573, df = 6; p<.000	0.603	0.711	0.777	
	Nor1-3								
Anz								Elimination weil MSA .412 und Korrelation rs.114	

Konstrukt Selbstgefährdung

Aufgrund der geringen Kommunalität (h²) von < .40 mussten vier Items (Aus1, Aus3-5) des Subkonstrukts Ausdehnung eliminiert werden (vgl. Tab. 15). So wies das Item Aus1 (für deine Führungspersonen, Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen in der Freizeit erreichbar warst?) die geringste Kommunalität (h²= .164) auf. Zudem zeigte sich, dass sich die verbliebenen Items stabil in zwei Subkonstrukte aufteilten. Nach einer inhaltlichen Betrachtung wurden die Items in ihrer rechnerischen Aufteilung belassen, da diese auch inhaltlich sinnvoll erschien (Bühl, 2010). Nachfolgend bildeten die Items Pra1, Pra2, Pra3 und Aus2 das Subkonstrukt Präsentismus und die Items Pra4, Pra5 und Pra6 das Subkonstrukt Irritation und des Subkonstrukts Vortäuschen wurde so

belassen. Final resultierten drei Faktoren, welche zusammen 78.057% der Varianz des Konstruktes Selbstgefährdung erklärten. Die Prüfgrösse ist χ^2 verteilt ($\chi^2 = 903.824$) bei 45 *df* und war damit signifikant ($p < .001$).

Tabelle 15
Konstrukt Selbstgefährdung

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test auf Sphärizität	Kommunalitäten h^2	MSA value	Faktorenmatrix	Bemerkung
Konstrukt Selbstgefährdung 78% der Varianz mit 3 Faktoren	Pra1	48.166	Präsentismus im Unternehmen	0.841	$\chi^2 = 903.824, df = 45; p < .000$	0.785	0.862	0.830	neues Subkonstrukt Präsentismus im Unternehmen
	Pra2			0.841		0.769	0.856	0.835	
	Pra3			0.841		0.944	0.776	0.935	
Varianz mit 3 Faktoren	Aus2	17.139	Präsentismus Zuhause	0.841	$\chi^2 = 903.824, df = 45; p < .000$	0.635	0.930	0.447	neues Subkonstrukt Irritation
	Pra4			0.841		0.635	0.900	0.706	
	Pra5			0.841		0.862	0.761	0.920	
	Pra6			0.841		0.730	0.809	0.831	
	Vor1			0.841		0.449	0.885	0.639	
	Vor2			0.841		0.602	0.857	0.713	
Vor3	0.841	0.722	0.822	0.807					
Aus1-5 Elimination von Aus1 weil $h^2 = .164$; Aus3 weil $h^2 = .274$; Aus4 weil $h^2 = .318$; Aus5 weil $h^2 = .317$									

Insgesamt wurden somit 14 Items durch die EFA ausgeschlossen, eine Auflistung aller Items inkl. Ausschlussgrund ist dem Anhang O zu entnehmen.

In einem nächsten Schritt wurde die CFA durchgeführt, um die Güte der durch die EFA bestimmten Konstrukte zu beurteilen (Bühner, 2010).

5.3 CFA

Um sich einen groben Überblick über die bereits vorhandenen Fits der Konstrukte zu machen, wurde sowohl nach der EFA als auch nach der Reliabilitätsanalyse eine CFA durchgeführt. Die Ergebnisse sind den Tabellen 16 und 17 zu entnehmen.

Tabelle 16
CFA nach Reliabilitätsanalyse, NA= nicht berechenbar

Fit	RMSEA	90 Percent Confidence Interval		SRMR	CFI	TLI	Chi-Quadrat- Wert	<i>df</i>	<i>p</i> -Wert	Yuan-Bentler correction
fit_Arbeitsbelastungen	0.062	0.000	0.132	0.043	0.974	0.951	11.887	8	.156	1.144
fit_Arbeitsressourcen	0.089	0.074	0.103	0.080	0.902	0.885	300.925	146	.000	1.056
fit_Gesundheits- beeinträchtigen	0.107	0.076	0.138	0.047	0.937	0.917	77.833	34	.000	1.265
fit_Commitment	0.289	0.198	0.392	0.047	0.919	0.758	26.654	2	.000	0.971
fit_Absenzen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	-1	NA	NA
fit_Selbstgefährdung	0.087	0.054	0.119	0.086	0.960	0.944	62.035	32	.001	1.157

Der χ^2 des Konstruktes Arbeitsbelastungen entsprach einem Wert von 11.887 bei 8 *df* und einer Signifikanz von $p = .156$. Der Wert war nicht signifikant, was auf einen guten Modell-Fit hindeutete. Dies bestätigten ebenfalls die Fitindizes (RMSEA = .062, SRMR = .043, CFI = .974 & TLI = .951) mit dem geschätzten Standardfehler (Yuan-Bentler-Korrektur) von 1.144. Einzig der RMSEA = .062 überschritt den von Backhaus, et al. (2015) postulierten Grenzwert von .05. Alle anderen Konstrukte wiesen (noch) keinen guten Fit auf. Eine erneute Betrachtung nach der Reliabilitätsanalyse zeigte jedoch, dass diese Werte sich verbessert hatten.

Tabelle 17

2. CFA nach Reliabilitätsanalyse N=143, NA= nicht berechenbar

Fit	RMSEA	90 Percent Confidence Interval		SRMR	CFI	TLI	Chi-Quadrat- Wert	df	p-Wert	Yuan-Bentler correction
fit_Arbeitsbelastungen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3	NA	NA
fit_Arbeitsressourcen	0.078	0.058	0.098	0.057	0.945	0.931	151.891	84	.000	1.075
fit_Gesundheits- beeinträchtigen	0.107	0.076	0.138	0.047	0.937	0.917	77.833	34	.000	1.265
fit_Commitment	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3	NA	NA
fit_Absenzen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3	NA	NA
fit_Selbstgefährdung	0.046	0.000	0.090	0.053	0.991	0.987	30.256	24	.176	1.138

Eine erneute Überprüfung des Fits der einzelnen Konstrukte im Anschluss an sämtliche Eliminationen zeigte, dass nun aufgrund der wenigen Items lediglich die Fits der Konstrukte Selbstgefährdung, Arbeitsressourcen und Gesundheitsbeeinträchtigungen ausgewiesen werden konnten. Alle anderen Konstrukte verfügten aufgrund der Reduktion mittlerweile über zu wenige Items um eine Berechnung des Fits vornehmen zu können. Die Anzahl der Indikatoren pro getestetes Konstrukt wirkte sich auf die Ergebnisse der CFA aus. Es wird von Bühner (2011) empfohlen, mindestens vier Items pro zu testendem Konstrukt einfließen zu lassen. Dies war aufgrund der zuvor durchgeführten EFA nicht mehr möglich, da diese teils zu viele Items ausgeschlossen hatte. Diese Ausschlüsse waren dann dafür zuständig, dass einzelne Konstrukte nicht mehr mittels CFA überprüft werden konnten.

Jedoch haben sich die analysierbaren Konstrukte massgeblich verbessert. Der χ^2 -Wert des Konstruktes Selbstgefährdung entsprach einem Wert von 30.256 bei $df=24$ und einer Signifikanz von $p=.175$. Der Wert war nicht signifikant, was auf einen guten Modell-Fit hindeutete. Dies bestätigten ebenfalls die Fitindizes (RMSEA= .046, SRMR= .053, CFI= .991 & TLI= .987) mit dem geschätzten Standardfehler (Yuan-Bentler-Korrektur) von 1.138.

Die Fitindizes der beiden Konstrukte Arbeitsressourcen und Gesundheitsbeeinträchtigungen wurden zwar durch die Reliabilitätsanalyse optimiert, jedoch zeigten die signifikanten χ^2 -Werte (151.891, $df(84)$, $p<.001$) und (77.833, $df(34)$, $p<.001$) dennoch einen Misfit an.

5.4 Reliabilitätsanalyse und Itemanalyse

Aufgrund des Misfits einiger Konstrukte und um den Zusammenhang von einzelnen Items zu einem gesamten Test (Messgenauigkeit) zu prüfen, wurde nun die Prüfung der Reliabilität durchgeführt.

Das Subkonstrukt Reorganisation (Reo1 & Reo3) wurde aufgrund des $\alpha=.440$ und der damit verbundenen geringen internen Konsistenz ausgeschlossen. Des Weiteren verfügten beide Items (Reo1 & Reo3) über den geringsten Trennschärfekoeffizient von $rit<.303$. Die Restlichen Subkonstrukte verfügten alle über akzeptable α -Koeffizienten. Sie lagen zwischen $\alpha=.754$ (Workload) und $\alpha=.934$ (Präsentismus). Die Items Fuh3, Fuh6 Job4, Kom4, Wor1, Aff1 und Aus2

wurden eliminiert, da ihre Werte des " α wenn Item weggelassen" die Werte des α übersteigen (siehe Anhang P). Die verbleibenden Items verfügten alle über hohe ($rit < .500$) Trennschärfekoeffizienten. Sie lagen zwischen $rit = .530$ von Org5 (Bei der DIG gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich die Organisation weiterentwickeln soll.) (vgl. Tab. 18) sowie dem Item Fuh3 (Meine Führungsperson gibt mir klare Zielvorgaben und Arbeitsanweisungen) und Pra3 (trotz Krankheit den vollen Arbeitstag gearbeitet hast?) mit einem Trennschärfekoeffizient Wert von $rit = .900$.

Tabelle 18
Reliabilitäts- und Itemanalyse der Subkonstrukts Organisationskultur

Item	Cronbachs Alpha-Koeffizient	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation=Trennschärfe	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung (SD)	Schwierigkeitsindex (P)	Schiefe	Kurtosis
Org1 Org1 Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der Digitec Galaxus AG sachlich und vernünftig ausgetragen.		0.830	0.639	1	5	3.730	0.936	68.250	-0.683	0.549
Org2 Org2 Bei uns gibt es in allen Abteilungen einen sehr grossen Teamgeist unter den Mitarbeitenden.		0.839	0.586	1	5	3.550	1.005	63.750	-0.337	-0.488
Org3 Org3 Bei uns setzen sich fast alle Mitarbeitende mit grossem Engagement für die Ziele der Digitec Galaxus AG ein.		0.823	0.675	1	5	3.500	1.020	62.500	-0.475	-0.133
Org4 Org4 Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden ist bei der Digitec Galaxus AG sehr hoch.	0.854	0.819	0.695	1	5	3.260	1.124	56.500	-0.285	-0.824
Org5 Org5 Bei der Digitec Galaxus AG gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich die Organisation weiterentwickeln soll.		0.849	0.530	1	5	3.360	0.975	59.000	-0.325	-0.063
Org6 Org6 Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Mitarbeitenden fair und gerecht zugeht.		0.814	0.719	1	5	3.470	1.086	61.750	-0.520	-0.459

Eine weitere Qualitätsbeurteilung stellt gemäss Moosbrugger und Kelava (2012) die Itemanalyse dar. Fünf Items (Kor5, Krankheitstage, Aha, Vor1, Vor2) lagen unter der von ihnen beschriebenen Grenze für den hohen Schwierigkeitsindex ($P < 20$). Den grössten Schwierigkeitsindex zeigte das Item Fuh2 (Meine Führungsperson unterstützt mich bei Problemen am Arbeitsplatz.) mit $P = 76.500$.

Insgesamt wurden somit aufgrund der Reliabilitäts- und Itemanalyse weitere neun Items verworfen. Wie bereits erwähnt, ist die Entwicklung eines Messinstrumentes nicht Ziel dieser Studie. Deshalb wurden auch keine weiteren Items ausgeschlossen. Der Bedeutung der Reliabilitäts- und Itemanalyse wurde aber im Rahmen der Interpretation der Ergebnisse und aufgrund der wissenschaftlichen Normvorgehensweise Rechnung getragen.

5.5 Regressionen (Voraussetzungs-Hypothesen)

Um die Voraussetzungen der Fragestellung (Wie hängen die Konstrukte Gesundheitsbeeinträchtigungen und Commitment und Absenzen mit Selbstgefährdung zusammen?) mit ihren drei Hypothesen VH1-3 zu prüfen, wurden drei einzelne lineare Regressionen berechnet. Die Resultate der Berechnungen sind in Tabelle 19 dargestellt und werden anschliessend einzeln erläutert. Die Resultate des Durbin-Watson-Tests lieferten bei allen Voraussetzungs-Hypothesen (VH1-3) Werte, die nahe bei 2 liegen. Sie reichten von 2.007 bis 2.108, womit eine Autokorrelation ausgeschlossen werden konnte.

Tabelle 19
Lineare Regressionen VH1-3, N= 143

Nr.	Hypothese	r ²	p-value	Estimate (β)	t-value	p-value	Effektstärke nach Cohen (1992)	f ²	F-value	p-value	Breusch-Pagnan-Test value	Durbin-Watson value	Hypothesenprüfung	Transformation
VH1	Absenzen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen	0.076	0.001	0.135	3.407	0.000	0.287	0.082	11.608	.001	11.149	2.108	✓	sqrt Absenzen
VH2	Gesundheitsbeeinträchtigungen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen	0.520	0.000	0.637	12.346	0.000	1.040	1.081	152.420	.000	4.616	2.007	✓	keine
VH3	Commitment (UV) hängt mit Selbstgefährdung (AV) zusammen	0.127	0.000	-0.307	-4.537	0.000	0.382	0.146	20.582	.000	1.217	2.023	✓	keine

5.5.1 VH1

Als abhängige Variable (AV) floss Selbstgefährdung und als unabhängige Variable (UV) Absenzen in die Berechnung ein. Absenzen erklärten 8% ($R^2 = .076$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,141) = 11.608, p = .001$), was nach Cohen (1992) einem mittleren ($f = .287$) Effekt entsprach. Wenn Absenzen um eine gewurzelte Einheit stiegen, nahm die Selbstgefährdung um .135 ($\beta = .135, t(141) = 3.407, p < .001$) zu.

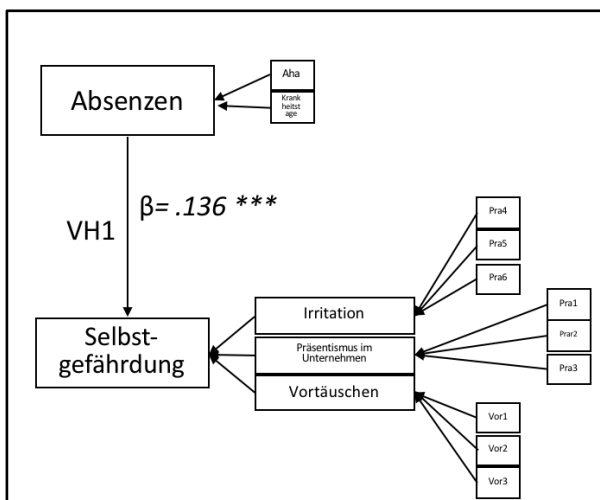


Abbildung 17. Grafische Darstellung der Hypothese VH1

5.5.2 VH2

Als abhängige Variable (AV) floss Selbstgefährdung und als unabhängige Variable (UV) Gesundheitsbeeinträchtigungen in die Berechnung ein. Gesundheitsbeeinträchtigungen erklärten 52% ($R^2 = .520$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,141) = 152.42, p < .001$), was nach Cohen (1992) einem grossen ($f = 1.040$) Effekt entsprach. Wenn Gesundheitsbeeinträchtigungen um eine Einheit stiegen, nahm die Selbstgefährdung um .637 ($\beta = .637, t(141) = 12.346, p < .001$) zu.

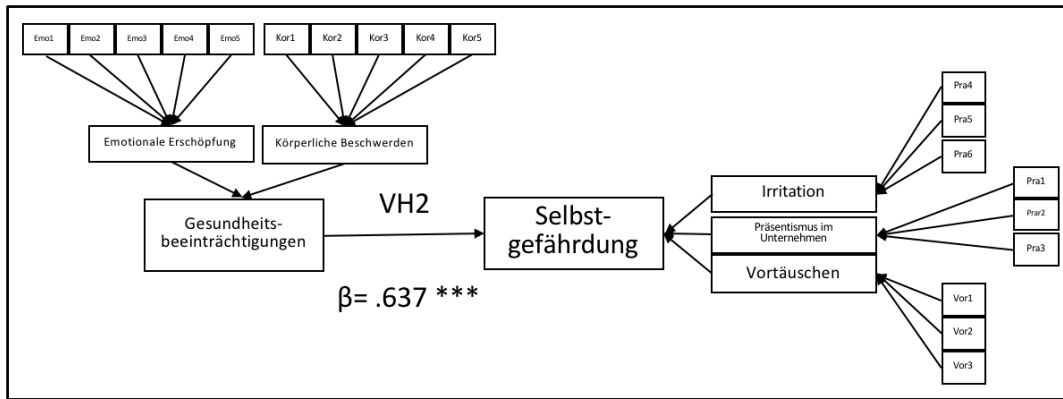


Abbildung 18. Grafische Darstellung der Hypothese VH2

5.5.3 VH3

Als AV floss Selbstgefährdung und als UV Commitment in die Berechnung ein. Commitment erklärte 13 % ($R^2 = .127$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,141) = 20.582, p < .001$), was nach Cohen (1992) einem mittleren ($f = .382$) Effekt entsprach. Wenn das Commitment um eine Einheit stieg, nahm die Selbstgefährdung um .307 ($\beta = -.307, t(141) = -4.537, p < .001$) ab.

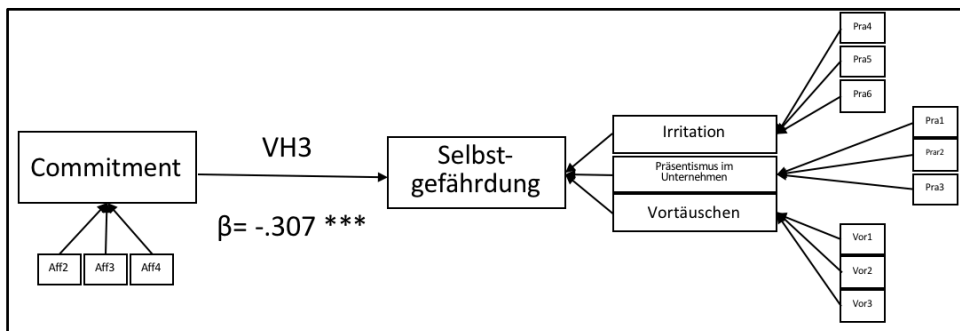


Abbildung 19. Grafische Darstellung der Hypothese VH3

Alle Voraussetzungshypothesen und die Fragestellung (Wie hängen die Konstrukte Gesundheitsbeeinträchtigungen und Commitment und Absenzen mit Selbstgefährdung zusammen?) konnten anhand der Daten beantwortet werden, da sowohl Absenzen, Gesundheitsbeeinträchtigungen und Commitment einen höchst signifikanten Einfluss auf Selbstgefährdung hatten. Den stärksten Effekt hatten die Gesundheitsbeeinträchtigungen auf Selbstgefährdung. Mit zunehmenden Absenzen und Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie abnehmendem Commitment nahm die Selbstgefährdung zu. Als Nächstes wurden die Replikations-Hypothesen analysiert.

5.6 Regressionen mit Mediator (Replikations-Hypothesen)

Zur Beantwortung der zweiten Fragestellung wurde der Einfluss der Arbeitsbelastungen sowie Arbeitsressourcen auf die Absenzen geprüft. Ebenfalls geprüft wurde, ob diese Einflüsse durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen und das Commitment vermittelt werden. Die Missing-Values Analysen sowie die Ergebnisse der Mediatoranalysen sind im Anhang Q ersichtlich. Es wurden jeweils der direkte und der indirekte Einfluss ausgewiesen und danach die Art der Mediation (partielle oder vollständige) bestimmt. In einem letzten Schritt wurde das besser fittende Modell angegeben und die Resultate in einer Abbildung veranschaulicht.

Die Werte des Durbin-Watson-Tests lagen zwischen 1.553 und 2.304, was für Unabhängigkeit der Fehlerwerte der Variablen Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastung spricht.

5.6.1 RH1

Als AV floss die Variable Absenzen und als UV die Variable Arbeitsbelastungen in die Berechnung ein. Die Variable Gesundheitsbeeinträchtigungen wurde als Mediatorvariable in der Regression berücksichtigt.

Direkter Einfluss der Arbeitsbelastungen auf die Absenzen

Arbeitsbelastungen erklärten 4% ($R^2 = .043$) der Varianz der Absenzen ($F(1,141) = 6.321, p = .013$). Mit $f = .212$ entspricht dies nach Cohen (1992) einem kleinen Effekt. Die Arbeitsbelastungen hatten einen signifikant positiven Einfluss auf die Absenzen ($\beta = .185, t(141) = 2.514, p = .013$). Je höher die Arbeitsbelastung, desto mehr Absenzen wurden berichtet.

Indirekter Einfluss der Arbeitsbelastung auf die Absenzen vermittelt durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen

Das Mediationsmodell erklärte rund 12% ($R^2 = .122$) der Varianz der Absenzen ($F(1,1,140) = 6.843, p = .010, .001$). Der Effekt von $f = .373$ lag nach Cohen (1992) in einem mittleren Bereich. Die Arbeitsbelastungen hatten auch im indirekten Modell einen signifikanten Einfluss auf die Absenzen ($\beta = .001, .284, t(2,140) = .008, 3.556, p = .994, .001$). Der direkte Effekt von Arbeitsbelastungen auf die Absenzen war ($\beta = .001, p = .994$) unter Berücksichtigung der Gesundheitsbeeinträchtigung nicht mehr signifikant. Somit handelte es sich um eine vollständige Mediation. Somit beeinflussen die Arbeitsbelastungen die Absenzen durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen.

Die beiden Regressionsmodelle wurden abschliessend miteinander verglichen. Die Überprüfung der beiden Modell-Fits mittels ANOVA und Aroian test equation value ergaben, dass das Mediations-

Modell signifikant besser fittete als das Modell, welches nur den direkten Einfluss prüfte (ANOVA: $F(1)=12.642$, $p= .001$) und (Aroian test equation value = $3.927(.047)$, $p< .001$).

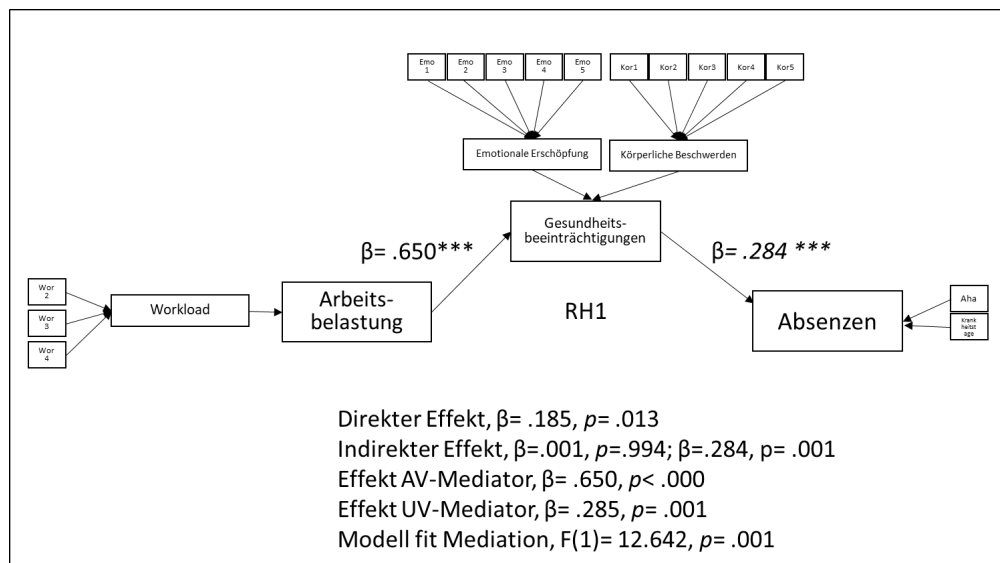


Abbildung 20. Grafische Darstellung RH1

5.6.2 RH2

Als AV floss die Variable Absenzen und als UV die Variable Arbeitsbelastungen in die Berechnung ein. Die Variable Commitment wurde als Mediatorvariable in der Regression berücksichtigt. Der direkte Einfluss von Arbeitsbelastungen auf die Absenzen wurde bereits unter RH1 beschrieben. Aus diesem Grund wird für RH2 nur der indirekte Einfluss erläutert.

Indirekter Einfluss der Arbeitsbelastung auf die Absenzen vermittelt durch das Commitment

Das Mediationsmodell erklärte rund 9% ($R^2=.91$) der Varianz der Absenzen ($F(1,1,140)= 6.607$, 7.386 , $p< .01$) Der Effekt von $f= .316$ lag nach Cohen (1992) im mittleren Bereich. Die Arbeitsbelastungen hatten auch im indirekten Modell einen signifikanten Einfluss auf die Absenzen ($\beta=.131$, $.180$, $t(2,140)= .008$, 3.556 , $p=.011$, $.007$). Der direkte Effekt von Arbeitsbelastungen auf die Absenzen war ($\beta= .131$, $p= .082$) unter Berücksichtigung der Gesundheitsbeeinträchtigung nicht mehr signifikant. Somit handelte es sich um eine vollständige Mediation.

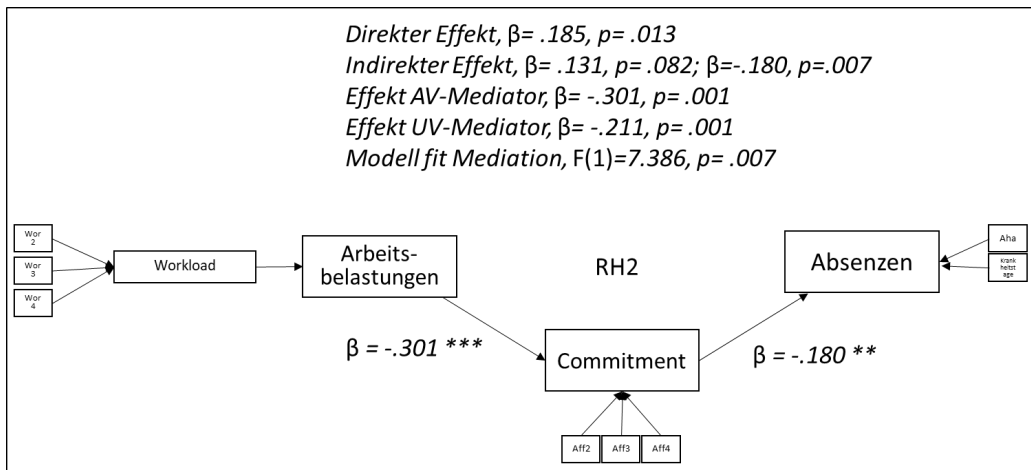


Abbildung 21. Grafische Darstellung der Hypothese RH2

Die beiden Regressionsmodelle wurden abschliessend miteinander verglichen. Die Überprüfung der beiden Modell-Fits mittels ANOVA und Aroian test equation value ergaben, dass das Mediationsmodell signifikant besser fittete als das Modell, welches nur den direkten Einfluss prüfte (ANOVA: $F(1) = 7.386, p = .007$) und (Aroian test equation value = 2.269 (.047), $p < .001$).

5.6.3 RH3

Als AV floss die Variable Absenzen und als UV die Variable Arbeitsressourcen in die Berechnung ein. Die Variable Gesundheitsbeeinträchtigungen wurde als Mediatorvariable in der Regression berücksichtigt.

Direkter Einfluss der Arbeitsressourcen auf die Absenzen

Arbeitsressourcen erklären 7% ($R^2 = .072$) der Varianz der Absenzen ($F(1,141) = 10.906, p = .001$). Mit $f = .278$ entsprach dies nach Cohen (1992) einem mittleren Effekt. Die Arbeitsressourcen hatten einen signifikanten negativen Einfluss auf die Absenzen ($\beta = -.279, t(141) = -3.302, p = .001$). Je höher die Arbeitsressourcen, desto weniger Absenzen wurden berichtet.

Indirekter Einfluss der Arbeitsressourcen auf die Absenzen vermittelt durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen

Das Mediationsmodell erklärte rund 13% ($R^2 = .126$) der Varianz der Absenzen ($F(1,1,140) = 11.505; 8.746, p = .001; .004$). Der Effekt von $f = .380$ lag nach Cohen (1992) in einem mittleren Bereich. Die Arbeitsressourcen hatten auch im indirekten Modell einen signifikanten Einfluss auf die Absenzen ($\beta = -.086, .243, t(2,140) = -.820, 2.957, p = .414, .004$). Der direkte Effekt von Arbeitsressourcen auf die Absenzen war ($\beta = -.086, p = .414$) unter Berücksichtigung der

Gesundheitsbeeinträchtigung nicht mehr signifikant. Somit handelte es sich um eine vollständige Mediation.

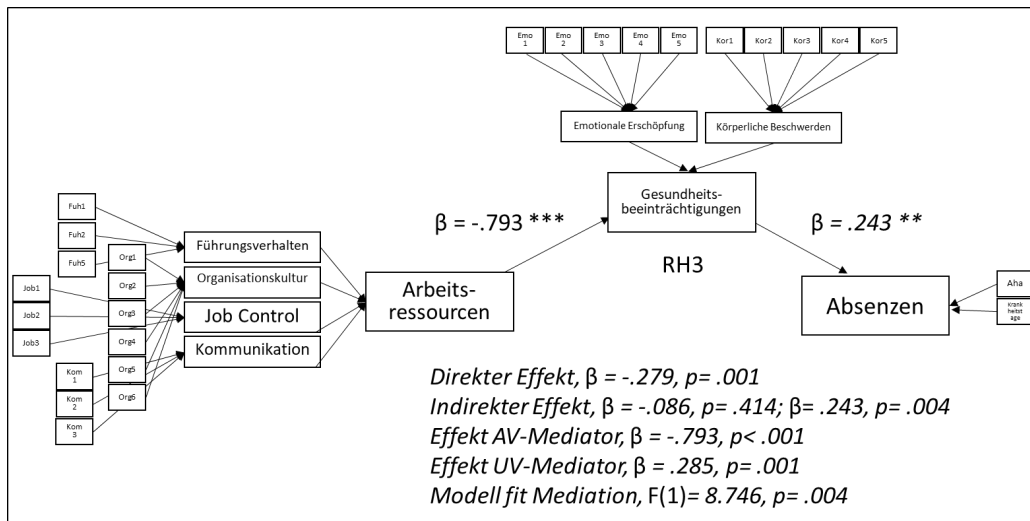


Abbildung 22. Grafische Darstellung der Hypothese RH3

Die beiden Regressionsmodelle wurden abschliessend miteinander verglichen. Die Überprüfung der beiden Modell-Fits mittels ANOVA und Aroian test equation value ergaben, dass das Mediationsmodell signifikant besser fittete als das Modell, welches nur den direkten Einfluss prüfte (ANOVA: $F(1)=8.746, p = .004$) und (Aroian test equation value = $-3.990 (.057), p < .001$).

5.6.4 RH4

Als AV floss die Variable Absenzen und als UV die Variable Arbeitsressourcen in die Berechnung ein. Die Variable Commitment wurde als Mediatorvariable in der Regression berücksichtigt. Der direkte Einfluss von Arbeitsressourcen auf die Absenzen wurde bereits unter RH3 erklärt. Aus diesem Grund wird für RH4 nur der indirekte Einfluss beschrieben.

Indirekter Einfluss der Arbeitsressourcen auf die Absenzen vermittelt durch das Commitment

Das Mediationsmodell erklärte rund 9% ($R^2 = .088$) der Varianz der Absenzen ($F(1,1,140) = 11.017, 2.438, p = .001; .121$). Der Effekt von $f = .310$ lag nach Cohen (1992) im mittleren Bereich. Die Arbeitsressourcen hatten im indirekten Modell keinen signifikanten Einfluss auf die Absenzen ($\beta = -.173, -.128, t(2,140) = -1.604, -1.561, p = .111; .121$).

Die Analyse der Daten zeigte, dass keine Mediation vorhanden war, da der $\beta = -.128$ von indirekten Effekt nicht signifikant war ($p = .111$). Dieses Resultat bestätigten auch die Aroian test equation und die ANOVA, beide verwarfen das Mediations-Modell hinsichtlich einem bessern Fit.

Dadurch muss die RH4 abgelehnt werden und stattdessen der direkte Weg der RH3 weiterverfolgt werden. Somit wird abermals der direkte Einfluss betrachtet.

Direkter Einfluss der Arbeitsressourcen auf die Absenzen

Arbeitsressourcen erklärten 7% ($R^2=.072$) der Varianz der Absenzen ($F(1,141)= 10.906, p= .001$). Mit $f= .278$ entsprach dies nach Cohen (1992) einem mittleren Effekt. Die Arbeitsressourcen hatten einen signifikanten negativen Einfluss auf die Absenzen ($\beta= -.279 t(141)= -3.302, p= .001$). Je höher die Arbeitsressourcen, desto weniger Absenzen wurden berichtet.

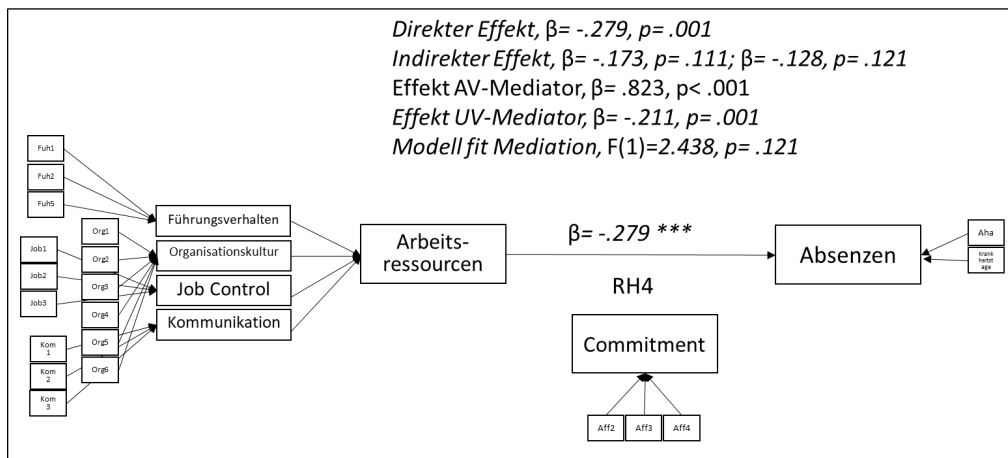


Abbildung 23. Grafische Darstellung der Hypothese RH4

Zusammenfassend zeigten sich die folgenden Ergebnisse für die Fragestellung und die Replikation. Es zeigte sich ein signifikant positiver Einfluss von den Arbeitsbelastungen auf die Absenzen. Zudem zeigten sich Mediatoreffekte für die Variable Gesundheitsbeeinträchtigungen und Commitment. Ähnliche Ergebnisse zeigten sich für den Einfluss von Arbeitsressourcen auf die Absenzen unter Berücksichtigung der Gesundheitsbeeinträchtigungen. Somit konnten RH1–RH3 bestätigt werden. Arbeitsressourcen hatten lediglich einen direkten Einfluss auf Absenzen. RH4 muss deshalb verworfen werden. Alle Replikationshypothesen erzielten mittlere Effekte (vgl. Cohen, 1992).

Tabelle 20
Übersicht Replikationshypothesen RH1-4

Nummer	Hypothesen	bestätigt/ verworfen
RH1	Arbeitsbelastungen (UV) hängen positiv mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediiert wird.	✓
RH2	Arbeitsbelastungen (UV) hängen mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediiert wird.	✓
RH3	Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediiert wird.	✓
RH4	Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediiert wird.	✗

Werden die Resultate in einem Modell kombiniert, ergibt sich folgendes Bild (dabei muss berücksichtigt werden, dass keine SEM berechnet werden konnte). Die kursiven β -values wurden anhand von transformierten Daten berechnet und sind somit mit den nicht kursiven β -values nicht vergleichbar.

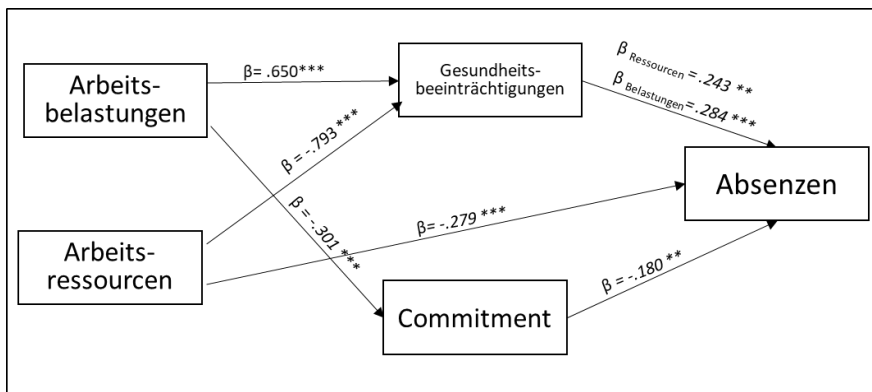


Abbildung 24. Zusammenfassung der Resultate der Replikation in Anlehnung an das JDR, Signifikanz $p < .15$ (**), $p < .001$ (***)

5.7 Mediation (Erweiterung)

Die Beantwortung der dritten Fragestellung zum Einfluss von Arbeitsressourcen sowie Arbeitsbelastungen auf Selbstgefährdung und ob dieser Einfluss durch Gesundheitsbelastungen und Commitment vermittelt wird, erfolgte ebenfalls anhand von Regressionen mit Mediatoranalyse. Dabei wurden direkte und indirekte Einflüsse ermittelt und danach die Art der Mediation bestimmt. Danach wird das besser fittende Modell angegeben und die Resultate zusammen in einer Abbildung kombiniert.

Die Werte des Durbin-Watson-Tests lagen zwischen 1.553 und 2.284, was für Unabhängigkeit der Fehlerwerte der Variablen Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastung spricht.

5.7.1 AH1

Als AV floss die Variable Selbstgefährdung und als UV die Variable Arbeitsbelastungen in die Berechnung ein. Die Variable Gesundheitsbeeinträchtigungen wurde als Mediatorvariable in der Regression berücksichtigt.

Direkter Einfluss der Arbeitsbelastungen auf die Selbstgefährdung

Arbeitsbelastungen erklärten 37% ($R^2 = .366$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,141) = 81.235$, $p < .001$). Mit $f = .759$ entsprach dies nach Cohen (1992) einem grossen Effekt. Die Arbeitsbelastung

hatte einen signifikant positiven Einfluss auf die Selbstgefährdung ($\beta = .588, t(141) = 9.013, p < .001$)
 Je höher die Arbeitsbelastung, desto mehr Selbstgefährdung wurde berichtet.

Indirekter Einfluss der Arbeitsbelastung auf die Selbstgefährdung vermittelt durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen

Das Mediationsmodell erklärte rund 56% ($R^2 = .560$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,1,140) = 118.581, 65.822, p < .001, .001$). Der Effekt von $f = 1.129$ lag nach Cohen (1992) in einem hohen Bereich. Wenn die Arbeitsbelastungen um eine Einheit stiegen, so nahm die gewurzelte Selbstgefährdung um .178 und -.063 ($\beta = .178; -.063, t(2,140) = 3.986; 8.113, p < .001, .001$) zu. Die sich ergebenden Daten zeigten, dass es sich um eine partielle Mediation handelte, da der Estimate c des indirekten Weges kleiner war als der des direkten Weges $|c'| < |c|$ ($\beta_{\text{indirekt}} = .267 < \beta_{\text{direkt}} = .588$). Wobei beide signifikant waren. Es wurde keine Transformation der Daten angewandt.

Die beiden Regressionsmodelle wurden abschliessend miteinander verglichen. Die Überprüfung der beiden Modell-Fits mittels ANOVA und Aroian test equation value ergaben, dass das Mediations-Modell signifikant besser fittete als das Modell, welches nur den direkten Einfluss prüfte (ANOVA: $F(1) = 65.822, p < .001$) und (Aroian test equation value = 7.098 (.058), $p < .001$).

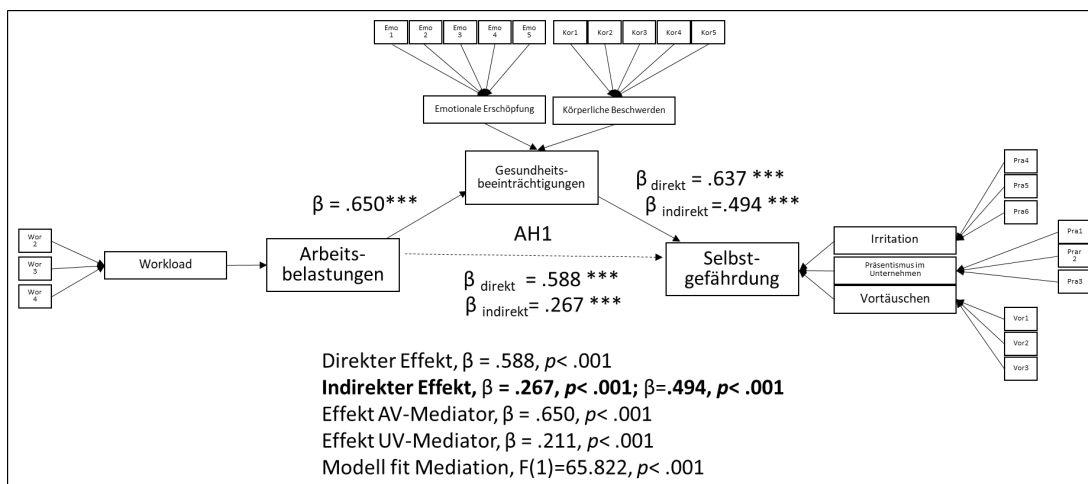


Abbildung 25. Grafische Darstellung der Hypothese AH1

5.7.2 AH2

Als AV floss die Variable Selbstgefährdung und als UV die Variable Arbeitsbelastungen in die Berechnung ein. Die Variable Commitment wurde als Mediatorvariable in der Regression berücksichtigt. Der direkte Einfluss von Arbeitsbelastungen auf die Selbstgefährdung wurde bereits unter RH1 erläutert. Jedoch mussten die Daten der Selbstgefährdung zwecks besserer Passung bei

der Hypothese AH2, sowohl beim direkten wie auch beim indirekten Weg gewurzelt werden. Wodurch sich die Werte veränderten. Daher werden diese nochmals ausgewiesen.

Direkter Einfluss der Arbeitsbelastungen auf die Selbstgefährdung

Arbeitsbelastungen erklärten 37% ($R^2 = .367$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,141) = 81.235$, $p < .001$). Mit $f = .761$ entsprach dies nach Cohen (1992) einem grossen Effekt. Die Arbeitsbelastung hatte einen signifikant positiven Einfluss auf die Selbstgefährdung ($\beta = .197$, $t(141) = 9.036$, $p < .001$). Je höher die Arbeitsbelastung, desto mehr Selbstgefährdung wurde berichtet.

Indirekter Einfluss der Arbeitsbelastung auf die Selbstgefährdung vermittelt durch das Commitment

Das Mediationsmodell erklärte rund 41% ($R^2 = .410$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,1,140) = 87.056$, 10.352 , $p < .001$, $.002$). Der Effekt von $f = .834$ lag nach Cohen (1992) in einem hohen Bereich. Die Arbeitsbelastungen hatten auch im indirekten Modell einen signifikanten Einfluss auf die Selbstgefährdung ($\beta = .178$; $-.063$, $t(2,140) = 8.135$, -3.218 , $p < .001$, $.001$). Die sich ergebenden Daten zeigten, dass es sich um eine partielle Mediation handelte, da der Estimate des indirekten Weges (c) kleiner war als der des direkten Weges $|c'| < |c|$ ($\beta_{\text{indirekt}} = .178 < \beta_{\text{direkt}} = .197$). Wobei beide signifikant waren.

Die beiden Regressionsmodelle wurden abschliessend miteinander verglichen. Die Überprüfung der beiden Modell-Fits mittels ANOVA und Aroian test equation value ergaben, dass das Mediations-Modell signifikant besser fittete als das Modell, welches nur den direkten Einfluss prüfte (ANOVA: $F(1) = 10.352$, $p = .002$) und (Aroian test equation value = 2.636 ($.012$), $p = .008$).

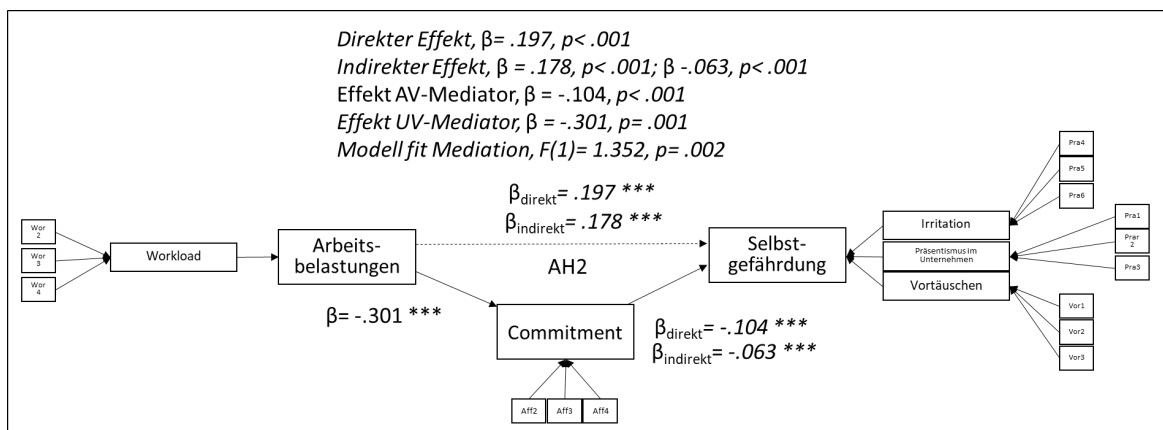


Abbildung 26. Grafische Darstellung der Hypothese AH2

5.7.3 AH3

Als AV floss die Variable Selbstgefährdung und als UV die Variable Arbeitsressourcen in die Berechnung ein. Die Variable Gesundheitsbeeinträchtigungen wurde als Mediatorvariable in der Regression berücksichtigt.

Direkter Einfluss der Arbeitsressourcen auf die Selbstgefährdung

Arbeitsressourcen erklärten 28% ($R^2=.278$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,141)= 54.320$ $p < .001$). Mit $f = .621$ entsprach dies nach Cohen (1992) einem grossen Effekt. Die Arbeitsressourcen hatten einen signifikant positiven Einfluss auf die Selbstgefährdung ($\beta = -.082$, $t(141) = -7.370$, $p < .001$) Je höher die Arbeitsressourcen, desto weniger Selbstgefährdung wurde berichtet.

Indirekter Einfluss der Arbeitsressourcen auf die Selbstgefährdung vermittelt durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen

Das Mediationsmodell erklärte rund 51% ($R^2=.511$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,1,140) = 79.684, 66.839, p < .001, .001$) Der Effekt von $f = .1.023$ lag nach Cohen (1992) in einem hohen Bereich. Die Arbeitsressourcen haben auch im indirekten Modell einen signifikanten Einfluss auf die Selbstgefährdung ($\beta = -.023; .076$, $t(2,140) = -1.915, 8.176, p = .058, .001$). Der direkte Effekt von Arbeitsbelastungen auf die Selbstgefährdung ist unter Berücksichtigung der Gesundheitsbeeinträchtigung nicht mehr signifikant ($\beta = -.023, p = .058$). Somit handelt es sich um eine vollständige Mediation.

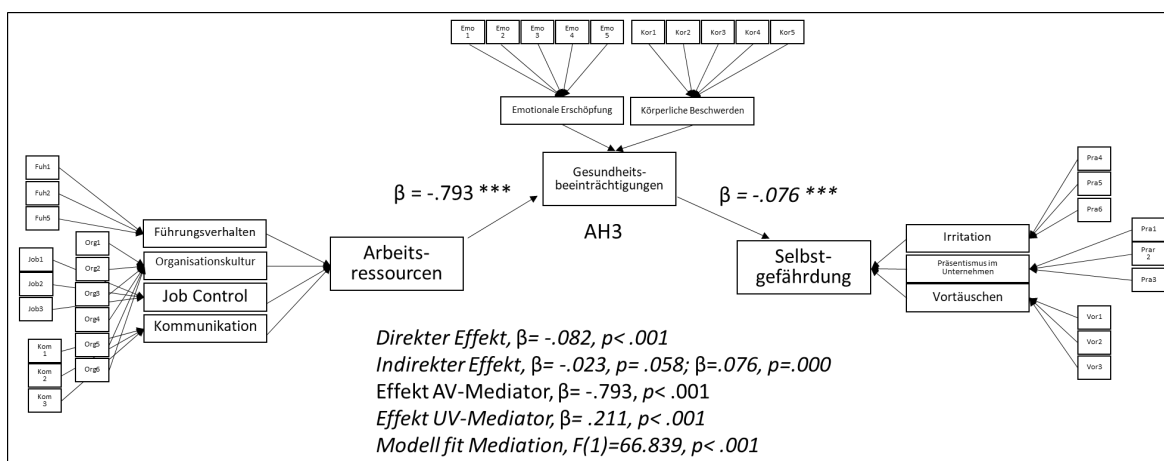


Abbildung 27. Grafische Darstellung der Hypothese AH3

Die beiden Regressionsmodelle wurden abschliessend miteinander verglichen. Die Überprüfung der beiden Modell-Fits mittels ANOVA und Aroian test equation value ergaben, dass das Mediations-Modell signifikant besser fittete als das Modell, welches nur den direkten Einfluss prüfte (ANOVA: $F(1) = 66.839, p < .001$) und (Aroian test equation value = $-7.409 (.023), p < .001$).

5.7.4 AH4

Als AV floss die Variable Selbstgefährdung und als UV die Variable Arbeitsressourcen in die Berechnung ein. Die Variable Commitment wurde als Mediatorvariable in der Regression berücksichtigt. Der direkte Effekt ist zwar mit AH3 identisch, da jedoch die Daten in dieser Hypothese keiner Transformation unterzogen wurden, ergeben sich andere Werte.

Direkter Einfluss der Arbeitsressourcen auf die Selbstgefährdung

Arbeitsressourcen konnten als signifikanter Prädiktor für Selbstgefährdung identifiziert werden ($\beta = -.598, t(141) = -7.42, p < .001$). Arbeitsressourcen erklärten einen signifikanten Anteil von rund 28% ($R^2 = .281$) der Varianz von Selbstgefährdung, ($F(1, 141) = 55.049, p < .001$). Die Effektstärke lag nach Cohen (1992) im hohen Bereich ($f = .625$). Arbeitsressourcen hatten einen signifikant positiven Effekt auf Selbstgefährdung ($\beta = .598, t(141) = -7.42, p < .001$). Je mehr Arbeitsressourcen berichtet wurden, desto mehr Selbstgefährdung wurde berichtet.

Indirekter Einfluss der Arbeitsressourcen auf die Selbstgefährdung vermittelt durch das Commitment

Das Mediationsmodell erklärte rund 28% ($R^2 = .282$) der Varianz der Selbstgefährdung ($F(1,1,140) = 54.733; .191, p = .001; .663$). Der Effekt von $f = .626$ lag nach Cohen (1992) im hohen Bereich. Die Arbeitsressourcen haben im indirekten Modell keinen signifikanten Einfluss auf die Absenzen ($\beta = -.570, -.035, t(2,140) = -5.486 \text{ } -.437, p = .001; .663$).

Die Analyse der Daten zeigte, dass keine Mediation vorhanden war, da das $\beta = -.035$ vom indirekten Effekt nicht signifikant war ($p = .663$).

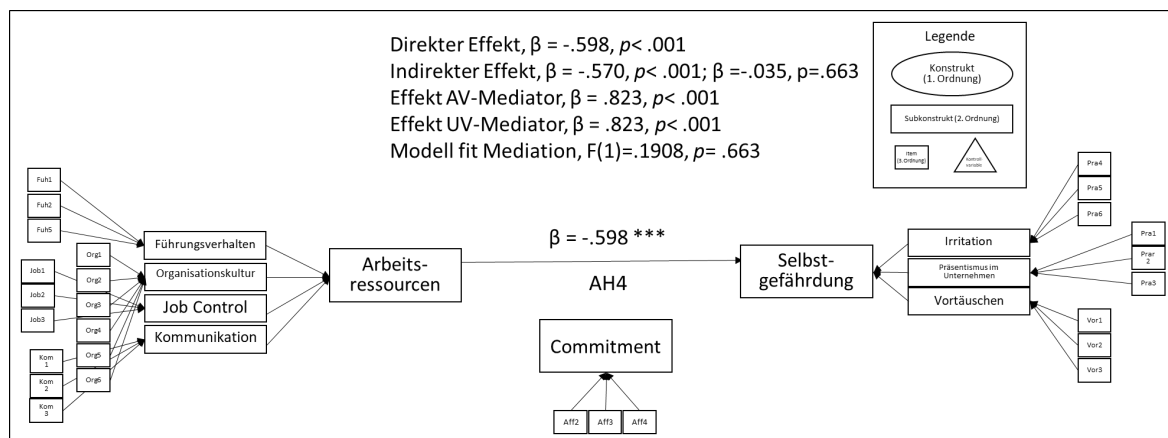


Abbildung 28. Grafische Darstellung der Hypothese AH4

Dieses Resultat bestätigen auch die Aroian test equation und die ANOVA, beide verwerfen die das Mediations-Modell hinsichtlich einem besseren Fit. Dadurch muss die AH4 abgelehnt werden und stattdessen der direkte Weg der AH4 weiterverfolgt werden. Somit beeinflussen die Arbeitsressourcen die Selbstgefährdung direkt. Je mehr Arbeitsressourcen berichtet werden desto weniger Selbstgefährdung berichten die MA.

Zusammenfassend kann die Fragestellung (Erweiterung) zum Einfluss von Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen auf die Selbstgefährdung wie folgt beantwortet werden:

Arbeitsbelastungen hatten einen signifikanten Einfluss auf die Selbstgefährdung. Dieser Zusammenhang wurde durch Gesundheitsbeeinträchtigungen und Commitment mediiert. Somit können diese beiden Hypothesen (AH1 & 2) ebenfalls als bestätigt erachtet werden, mit der Einschränkung, dass es sich, wie erwähnt, um eine partielle Mediation handelt. Der Einfluss von Arbeitsressourcen auf die Selbstgefährdung wurde ebenfalls durch Gesundheitsbeeinträchtigungen mediiert (AH3). Dabei handelte es sich aber um eine vollständige Mediation. Hingegen wurde der Einfluss von Arbeitsressourcen auf die Selbstgefährdung nicht durch das Commitment mediiert.

Tabelle 21
Übersicht Erweiterungshypothesen AH1-4

Nummer	Hypothesen	bestätigt/ verworfen
AH1	Arbeitsbelastungen (UV) hängen positiv mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediiert wird.	(✓)
AH2	Arbeitsbelastungen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediiert wird.	(✓)
AH3	Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediiert wird.	✓
AH4	Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediiert wird	X

In Abbildung 29 sind alle Estimates aller Hypothesen zusammengeführt. Dabei müssen jedoch die verschiedenen Transformationen (keine, einfach oder doppelt gewurzelte) beachtet werden. Daher sind die einzelnen Estimates nur begrenzt miteinander vergleichbar.

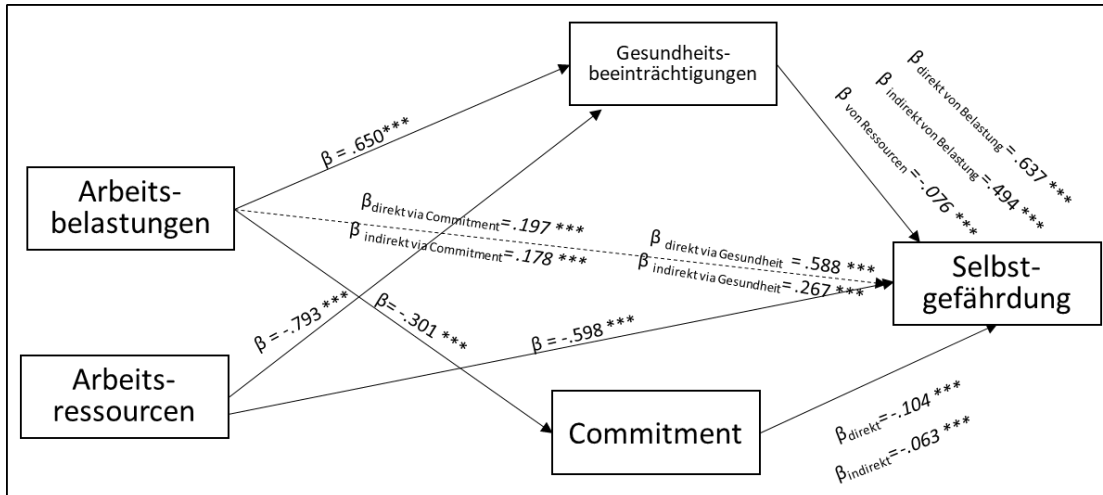


Abbildung 29. Zusammengeführte Estimates der Erweiterungshypothesen

Tabelle 22

Alle Werte der Replikations- und Erweiterungshypothesen inklusive Hypothesen und Hypothesenprüfung

Nr.	Hypothese	r ²	p-value	Estimate (β)	t-value	p-value	Effektstärke f nach Cohen (1992)	f ²	F-value	p-value	Breusch Pagan-Test	Durbin-Watson value	Aroian test equation value	std. error	p-value	Hypothesenprüfung	Transformation
RH1 Arbeitsbelastungen (UV) hängen positiv mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediert wird. ✓ vollständige Mediation																	
direkter Weg	Absenzen ~ Belastung	0.043	0.013	0.185	2.514	0.013	0.212	0.045	6.321	0.013	0.162	2.193					sqrt, sqrt Absenzen
1. Abschnitt	Gesundheit ~ Belastung	0.350	0.000	0.650	8.704	0.000	0.733	0.537	75.762	0.000	5.106	2.284					keine
2. Abschnitt	Absenzen ~ Gesundheit	0.122	0.000	0.285	4.430	0.000	0.373	0.139	19.624	0.000	0.722	2.111					sqrt, sqrt Absenzen
Mediator	Absenzen ~ Belastung + Gesundheit (Absenzen ~ Belastung) < (Absenzen ~ Belastung + Gesundheit)	0.122	0.000	0.284	3.556	0.001	0.373	0.139	12.643	0.001	0.760	2.111					sqrt, sqrt Absenzen
Prüfung								df=1	12.642	0.001			3.927	0.047	0.000		
RH2 Arbeitsbelastungen (UV) hängen mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediert wird. ✓ vollständige Mediation																	
direkter Weg	Absenzen ~ Belastung	0.043	0.013	0.185	2.514	.013	0.212	0.045	6.321	0.013	0.162	2.193					sqrt, sqrt Absenzen
1. Abschnitt	Commitment ~ Belastung	0.071	0.001	-0.301	-3.284	.001	0.277	0.076	10.782	0.001	0.743	1.553					keine
2. Abschnitt	Absenzen ~ Commitment	0.071	0.001	-0.211	-3.280	.001	0.276	0.076	10.761	0.001	0.210	2.286					sqrt, sqrt Absenzen
Mediator	Absenzen ~ Belastung + Commitment (Absenzen ~ Belastung) < (Absenzen ~ Belastung + Commitment)	0.091	0.001	0.180	2.718	.007	0.316	0.100	7.386	0.007	0.057	2.270					sqrt, sqrt Absenzen
Prüfung								df=1	7.386	0.007			2.269	0.028	0.023		
RH3 Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediert wird. ✓ vollständige Mediation																	
direkter Weg	Absenzen ~ Ressourcen	0.072	0.001	-0.279	-3.302	.001	0.278	0.077	10.906	0.00122	0.838	2.234					sqrt, sqrt Absenzen
1. Abschnitt	Gesundheit ~ Ressourcen	0.386	0.000	-0.793	-9.416	.000	0.793	0.629	88.661	0.000	20.492	2.220					keine
2. Abschnitt	Absenzen ~ Gesundheit	0.122	0.000	0.285	4.43	.000	0.373	0.139	19.624	0.000	0.722	2.111					sqrt, sqrt Absenzen
Mediator	Absenzen ~ Ressourcen + Gesundheit (Absenzen ~ Ressourcen) < (Absenzen ~ Ressourcen + Gesundheit)	0.126	0.000	0.243	2.957	.004	0.380	0.145	8.746	0.004	0.729	2.134					sqrt, sqrt Absenzen
Prüfung								df=1	8.746	0.004			-3.990	0.057	0.000		
RH4 Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediert wird. ✗ keine Mediation																	
direkter Weg	Absenzen ~ Ressourcen	0.072	0.001	-0.279	-3.302	.001	0.278	0.077	10.906	0.001	0.838	2.234					sqrt, sqrt Absenzen
1. Abschnitt	Commitment ~ Ressourcen	0.394	0.000	0.824	9.571	.000	0.806	0.650	91.611	0.000	2.099	1.735					keine
2. Abschnitt	Absenzen ~ Commitment	0.071	0.001	-0.211	-3.280	.001	0.276	0.076	10.761	0.001	0.210	2.286					sqrt, sqrt Absenzen
Mediator	Absenzen ~ Ressourcen + Commitment (Absenzen ~ Ressourcen) > (Absenzen ~ Ressourcen + Commitment)	0.088	0.002	0.128	-1.561	.121	0.310	0.096	2.438	0.121	0.817	2.269					sqrt, sqrt Absenzen
Prüfung								df=1	2.438	0.121			-3.088	0.056	0.002		
AH1 Arbeitsbelastungen (UV) hängen positiv mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediert wird. ✓ partielle Mediation																	
direkter Weg	Selbstgefährdung ~ Belastung	0.366	0.000	0.588	9.013	.000	0.759	0.576	81.235	0.000	0.502	2.152					keine
1. Abschnitt	Gesundheit ~ Belastung	0.394	0.000	0.650	8.704	.000	0.733	0.537	75.762	0.000	5.106	2.284					keine
2. Abschnitt	Selbstgefährdung ~ Gesundheit	0.520	0.000	0.637	12.346	.000	1.040	1.081	152.420	0.000	4.616	2.007					keine
Mediator	Selbstgefährdung ~ Belastung + Gesundheit (Selbstgefährdung ~ Belastung) < (Selbstgefährdung ~ Belastung + Gesundheit)	0.560	0.000	0.494	8.113	.000	1.129	1.275	65.822	0.000	3.773	2.013					keine
Prüfung								df=1	65.822	0.000			7.098	0.058	0.000		
AH2 Arbeitsbelastungen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediert wird. ✓ partielle Mediation																	
direkter Weg	Selbstgefährdung ~ Belastung	0.367	0.000	0.197	9.036	.000	0.761	0.579	81.641	0.000	0.028	2.175					sqrt Selbstgefährdung
1. Abschnitt	Commitment ~ Belastung	0.071	0.001	-0.301	-3.284	.001	0.277	0.076	10.782	0.001	0.743	1.553					keine
2. Abschnitt	Selbstgefährdung ~ Commitment	0.132	0.000	-0.104	-4.621	.000	0.389	0.151	21.354	0.000	1.217	2.023					sqrt Selbstgefährdung
Mediator	Selbstgefährdung ~ Belastung + Commitment (Selbstgefährdung ~ Belastung) < (Selbstgefährdung ~ Belastung + Commitment)	0.410	0.000	0.063	3.218	.000	0.834	0.695	10.352	0.002	1.590	2.090					sqrt Selbstgefährdung
Prüfung								df=1	10.352	0.002			2.636	0.012	0.008		
AH3 Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediert wird. ✓ vollständige Mediation																	
direkter Weg	Selbstgefährdung ~ Ressourcen	0.278	0.000	-0.082	-7.370	.000	0.621	0.385	54.32	0.000	2.552	1.986					sqrt, sqrt Selbstgefährdung
1. Abschnitt	Gesundheit ~ Ressourcen	0.386	0.000	-0.793	-9.416	.000	0.793	0.629	88.661	0.000	20.492	2.220					keine
2. Abschnitt	Selbstgefährdung ~ Gesundheit	0.508	0.000	0.211	12.070	.000	1.017	1.034	145.810	0.000	1.395	2.035					sqrt, sqrt Selbstgefährdung
Mediator	Selbstgefährdung ~ Ressourcen + Gesundheit (Selbstgefährdung ~ Ressourcen) < (Selbstgefährdung ~ Ressourcen + Gesundheit)	0.511	0.000	0.076	8.176	.000	1.023	1.047	66.839	0.000	0.637	1.992					sqrt, sqrt Selbstgefährdung
Prüfung								df=1	66.839	0.000			-7.409	0.023	0.000		
AH4 Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediert wird. ✗ keine Mediation																	
direkter Weg	Selbstgefährdung ~ Ressourcen	0.281	0.000	-0.598	-7.420	.000	0.625	0.390	55.049	0.000	8.451	1.951					keine
1. Abschnitt	Commitment ~ Ressourcen	0.394	0.000	0.824	9.571	.000	0.806	0.650	91.611	0.000	2.099	1.735					keine
2. Abschnitt	Selbstgefährdung ~ Commitment	0.127	0.000	-0.307	-4.537	.000	0.382	0.146	20.582	0.000	2.374	2.003					keine
Mediator	Selbstgefährdung ~ Ressourcen + Commitment (Selbstgefährdung ~ Ressourcen) > (Selbstgefährdung ~ Ressourcen + Commitment)	0.282	0.000	0.035	-0.437	.663	0.626	0.392	0.191	0.663	9.526	1.938					keine
Prüfung								df=1	0.1908	0.663			-4.082	0.062	0.000		

5.8 U-Tests (Unterscheidung)

Um die Fragestellungen zu den Unterschieden zwischen den Abteilungen (ENG, SCM) hinsichtlich ihrer Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung zu beantworten, wurden nicht parametrische U-Tests nach Mann und Whitney auf allen drei Ebenen (Item, Subkonstrukt und Konstrukt) gerechnet. Als Erstes wird auf die Ergebnisse der Item-Ebene, danach auf diejenigen der Subkonstrukt- und Konstrukt-Ebene eingegangen.

Von 43 Items unterschieden sich ausgenommen von (sieben) Kor3 (Magen- oder Verdauungsprobleme), Kor5 (Kreislaufprobleme) Pra4, (schwerfallen abzuschalten), Pra5 (zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken), Pra6 (im Urlaub an Probleme der Arbeit denken) Vor1 (vorgeben die Arbeit zu schaffen) sowie dem Item Krankheitstage alle Items signifikant zwischen den Abteilungen (siehe Tab. 23). Auffallend ist, dass jeweils alle Items eines Subkonstrukts mehr in der einen oder in der anderen Abteilung ausgeprägt waren (Clustering anhand der Subkonstrukte). Die ENG wiesen hoch signifikant höhere Ausprägungen bei allen Items des Führungsverhaltens Fuh1 ($Mdn_{ENG}= 87.06$, $Mdn_{SCM}= 63.9$, $U= 1572$, $p< .001$), Fuh2 ($Mdn_{ENG}= 88.21$, $Mdn_{SCM}= 63.28$, $U= 1514.5$, $p<.001$) und Fuh5 ($Mdn_{ENG}= 85.35$, $Mdn_{SCM}= 64.82$, $U= 1657.5$, $p= .003$) auf als die SCM.

Der grösste Unterschied zwischen ENG und SCM zeigte sich beim Item Job3 (Ich kann selbst bestimmen, wie lange ich an einer Sache arbeite.) mit $M= 1.274$. Vor1 hingegen verfügt mit $M= .271$ über die kleinste Differenz der Mittelwerte. Wenngleich anhand dieses parametrischen Tests keine Rückschlüsse auf die Mittelwertsunterschiede gemacht werden können, zeigten diese Mittelwertsunterschiede trotzdem eine gewisse Tendenz an. Die drei Items Job1-3 lagen für die SCM zwischen SD 1.271 und 1.489, hingegen für die ENG lagen sie lediglich zwischen SD .631 und .724.

Die Effektstärken nach Cohen (1992) lagen zwischen $r= .059$ (kleiner Effekt) bei Pra5 und Pra1 (trotz Krankheit am Arbeitsplatz erscheinen) $r= .506$, was einem starken Effekt entsprach. Von den 36 Items mit signifikanten Unterschieden zeigen 14 kleine, 25 mittlere und vier grosse Effekte nach Cohen (1992).

Auf Subkonstrukt Ebene manifestierten sich zehn von elf signifikante Unterschiede zwischen den Abteilungen ENG und SCM. Einzig das Subkonstrukt Irritation ($Mdn_{ENG}= 66.23$, $Mdn_{SCM}= 75.10$, $U= 2036.5$, $p= .220$) wies keine signifikanten Unterschiede auf. Es zeigte sich, dass bei diesem Subkonstrukt bei beiden Abteilungen grosse Unterschiede im Antwortverhalten vorlagen. So war die SD bei beiden über eins ($SD_{ENG}= 1.064$, $SD_{SCM}= 1.184$).

Die ENG manifestierten höchst *signifikant* mehr (besseres) Führungsverhalten, Organisationskultur, Job Control, Kommunikation und affektives Commitment. Wobei die bei SCM mehr Workload, emotionale Erschöpfung, körperliche Beschwerden, Präsentismus und Vortäuschen zeigten. Die Unterschiede zwischen den Abteilungen in den Subkonstrukten clustern sich gemeinsam auf die theoretisch hergeleiteten Konstrukte. Das heisst, alle Subkonstrukte und Items lassen sich immer klar dem SCM oder ENG zuordnen. Es gab kein Subkonstrukt oder Item, welches in eine andere Abteilung wählte als seine "Gruppe". Beispielsweise hatten die ENG sowohl weniger Emotionale Erschöpfung ($Mdn_{ENG} = 49.53$, $Mdn_{SCM} = 84.08$, $U = 1201.5$, $p < .001$), als auch weniger körperliche Beschwerden ($Mdn_{ENG} = 51.39$, $Mdn_{SCM} = 83.08$, $U = 1294.5$, $p < .001$). Der grösste Mitterwertsunterschied zeigte sich beim Job Control ($M_{ENG} = 4.307$, $M_{SCM} = 3.262$). Dabei verfügten die ENG über die geringste *SD* ($SD = .567$) und die SCM über die Grösste ($SD = 1.287$). Die Effektstärken der Subkonstrukte lagen zwischen $r = .103$ bei Irritation und $r = .522$ bei Präsentismus. Den grössten Unterschied bei den *SD* zeigte ebenfalls das Subkonstrukt Irritation ($SD_{ENG} = .639$, $SD_{SCM} = 1.250$).

Auf Ebene der Konstrukte wiesen, abgesehen von den Absenzen ($Mdn_{ENG} = 101.55$, $Mdn_{SCM} = 56.11$, $U = 816.5$, $p = .073$), alle Konstrukte signifikante Unterschiede zwischen den beiden untersuchten Abteilungen auf. Die ENG manifestierten mehr Arbeitsressourcen ($Mdn_{ENG} = 63.59$, $Mdn_{SCM} = 76.52$, $U = 1904.5$, $p = .073$) und mehr Commitment ($Mdn_{ENG} = 91.12$, $Mdn_{SCM} = 61.72$, $U = 1520.0$, $p < .001$). Mehr Arbeitsbelastungen ($Mdn_{ENG} = 47.51$, $Mdn_{SCM} = 85.17$, $U = 1100.5$, $p < .001$), Gesundheitsbeeinträchtigung ($Mdn_{ENG} = 48.70$, $Mdn_{SCM} = 84.53$, $U = 1157.0$, $p < .001$) und Selbstgefährdung ($Mdn_{ENG} = 49.58$, $Mdn_{SCM} = 84.05$, $U = 1203.5$, $p < .001$) zeigte die Abteilung SCM. Die *SD* beider Abteilungen lagen zwischen $.567$ (SD_{ENG} von Arbeitsressourcen) und $.921$ (SD_{SCM} von Gesundheitsbeeinträchtigung). Der grösste Effekt $r = .533$ ergab sich bei den Arbeitsressourcen. Der kleinste Effekt bei den signifikanten Unterschieden ergab sich beim Konstrukt Commitment $r = .287$. In Tabelle 23 sind alle Werte der U-Tests ersichtlich.

Tabelle 23
 Alle U-Test Werte, grau hinterlegt höherer Mdn

Item, Subkonstrukt, Konstrukt	Mittlerer RangENG	Mittlerer RangSCM	Mann-Whitney value	p-value	Z-value	effect sizes (r)	M _{ENG}	M _{SCM}	SD _{ENG}	SD _{SCM}
Org1	89.62	62.53	1444.0	.000	-3.970	0.332	4.140	3.505	0.700	0.974
Org2	93.89	60.23	1230.5	.000	-4.845	0.405	4.100	3.247	0.863	0.952
Org3	98.19	57.92	1015.5	.000	-5.815	0.486	4.140	3.151	0.756	0.977
Org4	90.81	61.89	1384.5	.000	-4.140	0.346	3.800	2.968	0.969	1.098
Org5	81.35	66.97	1857.5	.037	-2.086	0.174	3.560	3.258	1.033	0.931
Org6	98.60	57.70	995.0	.000	-5.908	0.494	4.160	3.097	0.817	1.033
Fuh1	87.06	63.90	1572.0	.001	-3.396	0.284	4.220	3.624	0.887	1.103
Fuh2	88.21	63.28	1514.5	.000	-3.690	0.309	4.480	3.828	0.707	1.100
Fuh5	85.35	64.82	1657.5	.003	-3.007	0.251	4.380	3.828	0.855	1.157
Job1	85.54	64.72	1648.0	.002	-3.035	0.254	4.360	3.667	0.631	1.271
Job2	93.20	60.60	1265.0	.000	-4.697	0.393	4.480	3.312	0.735	1.489
Job3	94.48	59.91	1201.0	.000	-4.915	0.411	4.080	2.806	0.724	1.476
Kom1	83.63	65.75	1743.5	.009	-2.623	0.219	4.020	3.613	0.892	0.956
Kom2	84.93	65.05	1678.5	.004	-2.897	0.242	3.900	3.387	0.839	1.094
Kom3	85.78	64.59	1636.0	.002	-3.053	0.255	3.440	2.892	0.993	1.005
Wor1	48.35	84.72	1142.5	.000	-5.191	0.434	2.920	3.860	0.944	0.985
Wor2	57.86	79.60	1618.0	.002	-3.146	0.263	2.120	2.688	0.940	1.021
Wor3	61.85	77.46	1817.5	.026	-2.227	0.186	2.320	2.742	1.019	1.132
Wor4	50.21	83.72	1235.5	.000	-4.762	0.398	1.960	2.914	1.009	1.100
Emo1	53.83	81.77	1416.5	.000	-3.975	0.332	2.600	3.366	0.881	1.196
Emo2	48.91	84.41	1170.5	.000	-5.020	0.420	1.900	2.989	0.995	1.238
Emo3	58.33	79.35	1641.5	.003	-2.973	0.249	2.160	2.849	1.076	1.318
Emo4	53.19	82.11	1384.5	.000	-4.449	0.372	1.280	2.172	0.730	1.356
Emo5	56.17	80.51	1533.5	.000	-3.605	0.301	1.460	2.215	0.788	1.276
Kor1	55.29	80.98	1489.5	.000	-3.958	0.331	1.300	1.849	0.707	0.966
Kor2	53.08	82.17	1379.0	.000	-4.106	0.343	2.020	2.968	1.152	1.322
Kor3	63.89	76.36	1919.5	.060	-1.885	0.158	1.560	1.989	0.861	1.229
Kor4	54.99	81.15	1474.5	.000	-3.729	0.312	1.800	2.645	0.926	1.332
Kor5	64.41	76.08	1945.5	.051	-1.950	0.163	1.340	1.624	0.798	1.010
Aff2	89.73	62.47	1438.5	.000	-3.882	0.325	3.820	3.011	0.983	1.175
Aff3	86.18	64.38	1616.0	.002	-3.155	0.264	3.820	3.290	0.941	0.984
Aff4	81.59	66.84	1845.5	.036	-2.102	0.176	3.940	3.452	0.890	1.264
Pra1	44.45	86.81	947.5	.000	-6.048	0.506	1.480	2.753	0.814	1.257
Pra2	50.13	83.76	1231.5	.000	-5.274	0.441	1.160	2.258	0.618	1.398
Pra3	48.78	84.48	1164.0	.000	-5.262	0.440	1.320	2.441	0.713	1.363
Pra4	66.15	75.15	2032.5	.205	-1.270	0.106	2.480	2.763	1.233	1.314
Pra5	68.77	73.74	2163.5	.485	-0.700	0.059	2.680	2.860	1.151	1.396
Pra6	66.44	74.99	2047.0	.212	-1.250	0.105	1.900	2.194	1.111	1.271
Vor1	65.49	75.50	1999.5	.135	-1.495	0.125	1.600	1.871	0.782	0.981
Vor2	57.03	80.05	1576.5	.000	-3.891	0.325	1.160	1.688	0.548	0.932
Vor3	57.94	79.56	1622.0	.001	-3.319	0.278	1.340	1.914	0.626	1.018
Aha	61.70	77.54	1810.0	.027	-2.209	0.185	2.380	6.925	3.313	14.988
Krankheitstage	65.57	75.46	2003.5	.169	-1.376	0.115	4.110	7.172	8.232	12.544
Wor	47.51	85.17	1100.5	.000	-5.207	0.435	2.330	3.051	0.758	0.754
Fuh	89.60	62.54	1445.0	.000	-3.788	0.317	4.360	3.760	0.728	1.022
Org	98.52	57.74	907.0	.000	-6.021	0.504	3.952	3.215	0.660	0.728
Job	94.43	59.94	1203.5	.000	-4.781	0.400	4.307	3.262	0.567	1.287
Kom	87.85	63.48	1532.5	.001	-3.385	0.283	3.787	3.297	0.793	0.908
Emo	49.53	84.08	1201.5	.000	-4.771	0.399	1.880	2.718	0.737	1.083
Kor	51.39	83.08	1294.5	.000	-4.382	0.366	1.604	2.215	0.727	0.883
Aff	91.12	61.72	1520.0	.000	-3.428	0.287	3.940	3.265	0.770	0.936
Irr	66.23	75.10	2036.5	.220	-1.228	0.103	2.353	2.606	1.064	1.184
Pra	43.00	87.59	875.0	.000	-6.247	0.522	1.320	2.484	0.639	1.250
Vor	56.98	80.08	1574.0	.001	-3.288	0.275	1.367	1.824	0.564	0.819
Arbeitsbelastung	47.51	85.17	1100.5	.000	-5.207	0.435	2.330	3.051	0.758	0.754
Arbeitsressourcen	101.55	56.11	816.5	.000	-6.388	0.534	4.101	3.384	0.567	0.657
Gesundheitsbeeinträchtigt	48.70	84.53	1157.0	.000	-4.951	0.414	1.742	2.467	0.678	0.921
Commitment	91.12	61.72	1520.0	.000	-3.428	0.287	3.940	3.265	0.770	0.936
Absenzen	63.59	76.52	1904.5	.073	-1.798	0.150	3.245	7.048	5.291	13.408
Selbstgefährdung	49.58	84.05	1203.5	.000	-4.755	0.398	1.680	2.305	0.607	0.816

Zusammenfassend kann anhand der Resultate gezeigt werden, dass das Antwortverhalten der SCM weniger konsistent ist als das der ENG. Die MA des SCM verfügen bei jeder Analyse über die grössere SD ($SD_{ENG} < SD_{SCM}$). Aufgrund der zahlreichen signifikanten Unterschiede zeigt sich, dass die

Abteilungen sehr verschieden sind hinsichtlich der Ausprägungen der Items, Subkonstrukte und Konstrukte. Womit die AH5 (Wie unterscheiden sich die Abteilungen (ENG, SMC) hinsichtlich ihrer Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung?) mit zahlreichen Unterschieden ersichtlich in Tabelle 23 beantwortet werden kann.

6 Diskussion

In diesem Kapitel erfolgt nun eine umfassende Diskussion der qualitativen und quantitativen Ergebnisse im Hinblick auf die Beantwortung der Hauptfragestellung sowie der Voraussetzungs-, Replikations- Erweiterungs- und Unterscheidungshypothesen unter Einbezug der Theorie. Dahinter stehen die Annahmen, dass die Konstrukte Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung in einem an das JDR angelehnten Modell zusammenhängen.

Die Hauptfragestellung lautete:

Wie hängen Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung zusammen?

Es wird betrachtet, inwiefern die Fragestellung beantwortet werden konnte, danach wird das methodische Vorgehen kritisch reflektiert und zum Schluss die Handlungsempfehlungen für die DIG abgeleitet.

6.1 Arbeitsbelastungen

Alle MA der DIG haben zwischen selten und gelegentlich ($M= 2.799$) "ungleich verteilte Arbeit", "nicht genügend Zeit um alle Aufgaben zu erledigen" und "müssen Überstunden machen". Die MA der SCM belastet signifikant mehr Workload. Einen Lösungsansatz für die ungleich verteilte Arbeit bei den SCM liefern zwei IP. Dabei werden Jobrotationsprogramme zwischen den verschiedenen Teams oder Springer-Einsätze vorgeschlagen, je nachdem wo gerade viel Arbeit anfällt. Beide Ansätze würden die Diversität der Arbeit erhöhen und die Monotonie der Bewegungen allenfalls verkleinern.

In die Regressionsanalyse floss für die Arbeitsbelastung aufgrund des Wegfalls des Subkonstrukts Reorganisation einzig der Workload. Die Untersuchung zeigte, dass Workload (Arbeitsbelastungen) auf Gesundheitsbeeinträchtigungen einen Effekt hat und diese sich dann wiederum auf Absenzen auswirken (RH1). Dasselbe gilt auch für die Selbstgefährdung. Senkt man

den Workload und die Gesundheitsbeeinträchtigungen, so werden sowohl die Absenzen (RH1) wie auch die Selbstgefährdung (AH1) verringert. Einen direkten Effekt von Arbeitsbelastungen auf die Absenzen ergaben die Daten jedoch nicht (RH1). Ein ähnliches Bild ergab auch die RH2.

Arbeitsbelastungen haben einen negativen Effekt auf Commitment, und Commitment hat einen negativen Effekt auf Absenzen (RH2) und Selbstgefährdung (AH2).

Konflikte

Wider Erwarten kaum angesprochen wurden in den Interviews Konflikte. Dies wirft die Frage auf, ob diese im Zusammenhang mit Absenzen wenig wahrgenommene Bedeutung haben, oder ob man diese eventuell nicht anspricht. Dieses Thema floss vor allem durch die Items des Subkonstruktes Beziehungsklima in den Fragebogen ein. Alle drei Items dieses Konstrukts wurden jedoch durch die EFA aufgrund ihrer geringen Kommunalitäten eliminiert. Somit war wohl das Ausmass, durch welches das Konstrukt Arbeitsressourcen durch die Items erklärt werden konnte, zu gering. Dies kann aufgrund der geringen Itemanzahl sein, daher empfiehlt sich in einer nächsten Untersuchung allenfalls die gesamte Skala Relationships with colleagues von van Veldhoven & Meijman (1994) zu verwenden, da es sich dabei um eine validierte Skala handelt.

Ein Item des Subkonstrukts Organisationsklima befasste sich ebenfalls mit dem Thema Konflikte. (Org1, Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der DIG sachlich und vernünftig ausgetragen). Org1 verfügt über einen M von 3.727 (gelegentlich bis oft). Dieses Resultat ist konsistent mit dem der Interviews, Konflikte werden bei der DIG oft vernünftig ausgetragen.

6.2 Arbeitsressourcen

Die MA der DIG weisen bei der Freiheit, über den Arbeitsinhalt und den Zeitpunkt zu bestimmen, einen M von 3.627 (zwischen gelegentlich und oft) auf. Jedoch ist die SD mit 1.198 relativ hoch. Untersucht man die beiden Abteilungen ENG und SCM getrennt, so verfügen die ENG über signifikant höhere Job Control als die SCM. Dies ist nicht weiter erstaunlich, verfügen die ENG doch über flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit Home Office zu machen oder Lab-Days einzuziehen. Während das SCM oftmals in Schichten arbeitet und aufgrund der Aufgaben kaum Home Office machen kann.

Auffällig ist jedoch, dass alle ENG sehr konsistent (geringe SD) antworten. Im Gegensatz dazu ergab sich für die SCM eine relativ hohe $SD=1.287$, selbst innerhalb ihrer Abteilung. Dies wirft die Frage auf, warum einige MA des SCM angeben, über mehr Job Control als Andere zu verfügen. Oder gibt es allenfalls bestimmte Teams, die über besonders viel oder eben besonders wenig Job Control verfügen? Hierzu empfiehlt die Autorin innerhalb der SCM zu untersuchen, welche MA über

besonders viel oder eben wenig Job Control verfügen und weshalb. Vielleicht könnten Synergien genutzt werden, um Job Control zu erhöhen. Diese ist immerhin für 15.086% der Varianz der Arbeitsressourcen verantwortlich.

6.3 Commitment

Normatives Commitment

Obschon das normative Commitment bei den EFA eliminiert wurde, wurde es trotzdem im Interview von drei IP erwähnt. So gaben diese beispielsweise an, aufgrund ihres schlechten Gewissens den Arbeitskollegen gegenüber, krank arbeiten gegangen zu sein. Ein möglicher Grund wäre, dass aufgrund der wenigen (drei von sechs) verwendeten Items von Felfe und Franke (2012), diese dann zu wenig Varianz hatten, um alleine bestehen zu können. Jedoch wurde das normative Commitment bei Bakker et al. (2003) als einziges nicht signifikant und verfügt als Ganzes zudem über die geringste interne Konsistenz ($\alpha = .76$) aller drei Commitments (Felfe & Franke, 2012). Es ist der Autorin wie auch Bakker et al. (2003) unklar, warum das normative Commitment "did not perform as predicted" (S. 354). Möglicherweise hat die erlebte Verpflichtung gegenüber DIG (normative Commitment) keinen Einfluss auf Absenzen und müsste weiter untersucht werden. Allgemein beschreiben Felfe und Franke (2012) jedoch bereits, dass es in grossen Organisationen eine besondere Herausforderung darstellt "die Bindung der Mitarbeitenden auf den unterschiedlichen Ebenen wie Team, Abteilung und Gesamtorganisation auszubalancieren" (S. 13). Der Wegfall des normativen Commitments könnte daher auch von einer Uneinigkeit des Commitment an sich herrühren. Die von Bakker et al. (2003) beschriebenen Zusammenhänge zwischen Commitment und weniger Absenzen konnten nur bei der Arbeitsbelastung (AV) und dem Commitment (Mediator) mit $\beta = -.180$ auf die transformierten Absenzen bestätigt werden.

Das Item Dienstalster wurde von Bakker et al. (2003) als "significant relationships" beschrieben. So korrelierte bei ihnen das Dienstalster (organizational tenure) mit ($r = .24$) mit den Arbeitsbelastungen (Job Demands) und mit ($r = -.22$) mit den Arbeitsressourcen. Dieses Resultat konnte jedoch nicht repliziert werden, da das Item bei der EFA aufgrund von MSA .412 eliminiert wurde. Möglicherweise hat ein solch junges Unternehmen, bei welchen die MA im Durchschnitt 2 Jahre und 2 Monate im Unternehmen sind, noch nicht die von Bakker et al. (2003) beschriebenen Zusammenhänge. Möglicherweise stellt sich ein solcher Zusammenhang erst später ein.

6.4 Selbstgefährdung

Präsentismus

Das Resultat des M des Subkonstrukts Präsentismus liegt bei $M= 2.077$, was in Worten etwas mehr als „selten“ bedeutet. Es erklärt zudem den grössten Teil (48.166 %) der Varianz des Konstruktes Selbstgefährdung. Grebner et al. (2010) zeigten, dass 47% der MA im letzten Jahr krank arbeiten gegangen sind. Auch die Resultate der geführten Interviews belegen diese hohe Prozentzahl. Alle IP gaben an, bereits einmal krank zur Arbeit erschienen zu sein. Geht man davon aus, dass die MA der DIG vergleichbar oft krank zur Arbeit gegangen sind, wie die Befragten von Steinke & Lampe (2017), so würde dies bedeuten, dass die MA 3.7 Tage als „selten“ einstufen. Trotzdem wünscht sich eine IP im obigen Zitat, dass die FK vermehrt proaktiv bei Präsentismus betreibenden MA einschreiten würden. Ein solches Verhalten hätte sicherlich den von Sackmann, (2017) beschriebenen vorbildlichen Einfluss auf die betroffenen MA. Andere MA würden sehen, dass es nicht gewünscht wird, krank zur Arbeit zu kommen und könnten dadurch angehalten werden, das nächste Mal eher zu Hause zu bleiben.

Anhand der Hypothese VH2 konnte gezeigt werden, dass bei steigenden Gesundheitsbeeinträchtigungen auch die Selbstgefährdung zunimmt. Könnte man mittels der von Sackmann, (2017) beschriebenen Vorbildfunktion den Präsentismus senken, liessen sich damit auch die Gesundheitsbeeinträchtigungen verringern. Dies wiederum würde zu weniger finanziellem Verlust und Gesundheitsbeeinträchtigungen bedingt durch Präsentismus (Schulz & Edington, 2007) führen.

6.5 Voraussetzungshypothesen

Um die Voraussetzung zu belegen, dass Selbstgefährdung und Präsentismus zusammenhängen, wurden die drei Voraussetzungshypothesen (VH1-3) geprüft. Alle drei zeigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen Absenzen (VH1), Gesundheitsbeeinträchtigungen (VH2) und Commitment (VH3) auf die AV Selbstgefährdung. Vergleicht man die Resultate der VH2 und VH3, welche auf der gleichen Transformationsstufe sind, so wird ersichtlich, dass die Gesundheitsbeeinträchtigungen 52% der Varianz ($R^2= .520$) der Selbstgefährdung erklärt. Wobei das Commitment lediglich 13% ($R^2= .127$) der Varianz erklärt und einen negativen Zusammenhang mit Selbstgefährdung aufweist. Die Selbstgefährdung besteht aus den Subkonstrukten Präsentismus, Vortäuschen und Irritation. Dabei erklärt der Präsentismus mit 48% den grössten Anteil an der Varianz.

Dies bestätigen auch die Resultate der Interviews, wobei alle IP angaben, bereits einmal oder auch regelmässig krank zur Arbeit gekommen zu sein. Entgegen den Resultaten von Staub (2011), welcher die wahrgenommene gute kollegiale Beziehung als einen entscheidenden Faktor für

Präsentismus benennt, zeigten sich in dieser Studie die Gesundheitsbeeinträchtigungen als wesentlich entscheidenderer Faktor. Weiter konnte der negative Zusammenhang zwischen Präsentismus und organisationalem Commitment bestätigt werden, welcher bereits von Gosselin et al. (2013) belegt wurde.

Auch der schwach positive Zusammenhang zwischen Präsentismus und Absenzen konnte mit der VH1 bestätigt werden.

Zusammenfassend konnte anhand der Daten ein grosser ($f = 1.040$ nach Cohen, 1992) positiver Zusammenhang zwischen Gesundheitsbeeinträchtigungen und Selbstgefährdung, ein mittlerer negativer ($f = .382$ nach Cohen, 1992) Zusammenhang zwischen Commitment und Selbstgefährdung und ein kleiner positiver ($f = .287$ nach Cohen, 1992) Zusammenhang zwischen Absenzen und Selbstgefährdung gefunden werden.

6.6 Replikationshypothesen

Die Replikationen des JDR von Bakker et al. (2003), welche den Zusammenhang zwischen den Konstrukten Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen auf das Konstrukt Absenzen beschreiben, können wie folgt beschrieben werden.

Arbeitsbelastungen zeigten eine vollständige Mediation durch Gesundheitsbeeinträchtigungen und durch Commitment. Die Arbeitsressourcen hingegen zeigten ebenfalls eine vollständige Mediation durch Gesundheitsbeeinträchtigungen, durch das Commitment ergaben die Daten jedoch keine Mediation. Somit beeinflussten die Arbeitsressourcen teils direkt die Absenzen, was entgegen dem von Bakker et al. (2003) beschriebenen Zusammenhang ausfiel. Jeder Zusammenhang an sich erklärte zwischen sieben und 12% der Varianz der Absenzen.

Entgegen den Resultaten von Schwarting und Ehresmann (2013), welche die wesentlichen Ursachen für hohen Absentismus nicht dem Gesundheitszustand zuschreiben, erklären die Gesundheitsbeeinträchtigungen in dieser Studie den grössten Teil der Varianz der Absenzen; gemäss den Angaben der Befragten jeweils über 12%. Die beiden Mediations-Zusammenhänge hingegen, welche je ein zusätzliches Konstrukt (Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen) enthielten, erklärten nur geringfügig mehr Varianz. In Übereinstimmung mit den Resultaten von Grebner et al. (2010) konnte gezeigt werden, dass die Arbeitsressourcen einen signifikanten direkten Effekt auf die Absenzen aufweisen.

Zusammenfassend konnte anhand der erhobenen Daten gezeigt werden, dass Arbeitsbelastungen konform zum JDR von Bakker et al. (2003) eine Mediation durch Gesundheitsbeeinträchtigungen und Commitment aufweisen. Die Arbeitsressourcen verfügen ebenfalls konform zum JDR von Bakker et al. (2003) eine Mediation über

Gesundheitsbeeinträchtigungen. Jedoch beeinflussen die Arbeitsressourcen die Absenzen ebenfalls nicht theoriekonform direkt.

6.7 Erweiterungshypothesen

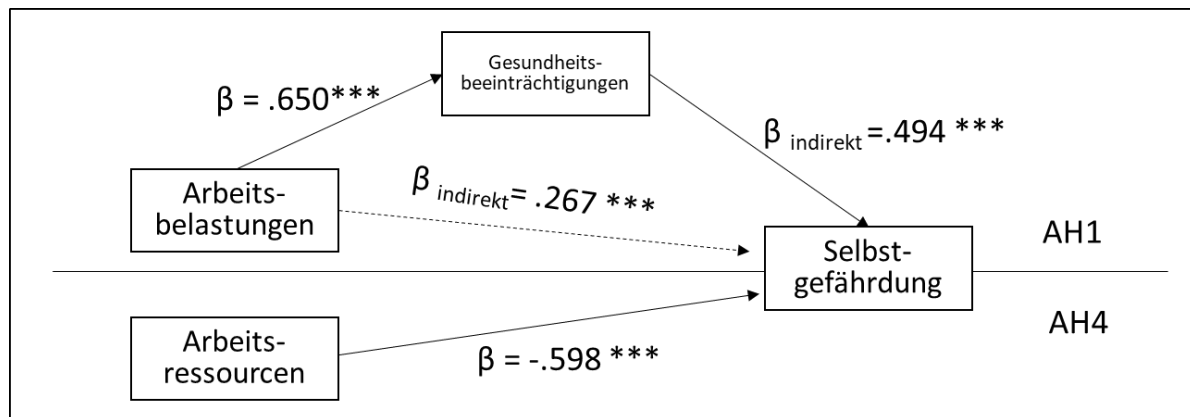


Abbildung 30. Kombination der Resultate AH1 und AH4 ohne Transformation

Wie in Abbildung 30 ersichtlich kann Selbstgefährdung am besten direkt durch die Arbeitsressourcen beeinflusst werden. Steigen die Arbeitsressourcen um eine Einheit, sinkt die Selbstgefährdung um .598. Zusätzlich lässt sich die Selbstgefährdung auch durch die Arbeitsbelastungen (UV) und die Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) beeinflussen. Somit bestätigt diese Studie die Resultate von Pohling et al. (2016) weitgehend. Beide Studien zeigen zwar, dass Workload einen direkten Effekt auf Präsentismus (oder im Falle dieser Studie auf Selbstgefährdung) hat, jedoch zeigen beide, dass andere Faktoren einen grösseren Effekt haben. Dabei haben die Arbeitsbelastungen ($\beta = .650$) den stärksten Effekt auf die Gesundheitsbeeinträchtigungen. Mit $f = .759$ entspricht dies nach Cohen (1992) einem grossen Effekt. Semmer (1984, zitiert nach Grebner et al., 2010, S. 29) verweist ebenfalls auf diesen starken Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Gesundheitsbeeinträchtigungen. Obwohl sich die Arbeitsbelastungen lediglich aus den Dimensionen "ungleich verteilte Arbeit", "nicht genügend Zeit um alle meine Aufgaben zu erledigen" und "Überstunden machen müssen" zusammensetzt, zeigte sich deren Einfluss sowohl auf die Selbstgefährdung aber vor allem auch auf die Gesundheitsbeeinträchtigungen. Die DIG kann, indem sie diese drei Workload Dimensionen reduziert, viel bewirken.

Ähnliche Resultate eines direkten Effektes von Arbeitsressourcen auf Selbstgefährdung belegen die Längsschnittstudien von Steinke und Lampe (2017). Sie konnten zeigen, dass Arbeitsressourcen wie Handlungsspielraum ($r = -.321$) oder Führungsverhalten ($r = -.367$) signifikant mit Präsentismus (Subkonstrukt der Selbstgefährdung) korrelieren.

Aussagen zum Vergleich der β Werte von AH2 und AH3 können aufgrund der verschiedenen Transformations-Stufen nicht gemacht werden. Die Einflüsse sind jedoch signifikant und mit einem $f^2 > .800$ entsprechen beide nach Cohen (1992) einem grossen Effekt. In beiden Fällen wird die Beziehung auf die Selbstgefährdung mediiert. So fliesst in AH2 die Variable Arbeitsbelastung als UV und das Commitment als Mediator und bei der AH3 die Variable Arbeitsressourcen als UV und die Gesundheitsbeeinträchtigungen als Mediator in die Regression ein.

Die Erweiterungshypothese lautete:

Welchen Einfluss haben die Konstrukte Arbeitsressourcen und Arbeitsbelastungen auf das Konstrukt Selbstgefährdung?

Zusammengefasst konnte gezeigt werden, dass die Arbeitsbelastung mediiert durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen die Selbstgefährdung signifikant beeinflussen. AH1 gilt somit als bestätigt. Die Arbeitsbelastung mediiert über das Commitment hat ebenfalls einen signifikanten Einfluss auf die Selbstgefährdung. AH2 konnte durch die Daten bestätigt werden. Die Arbeitsressourcen haben ebenfalls mediiert durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen einen signifikanten Einfluss auf die Selbstgefährdung. AH3 gilt ebenfalls als bestätigt. Die Arbeitsressourcen hingegen beeinflussen die Selbstgefährdung nicht über das Commitment, sondern es zeigte sich nur ein direkter Effekt. AH4 muss daher verworfen werden.

Die Erweiterung des JDR-Modells um das Konstrukt Selbstgefährdung konnte in drei von vier Hypothesen bestätigt werden. Die Subkonstrukte Präsentismus, Vortäuschen und Irritation können durch die dem JDR nachempfundenen Mediationen teilweise erklärt werden (vgl. Pohling et al., 2016). Wo genau sich nun die Selbstgefährdung ins JDR eingliedern lässt, müsste in einem nächsten Schritt noch mittels SEM modelliert werden.

6.8 Unterscheidungshypothese AH5

Als Letztes wurden die Unterschiede zwischen den Abteilungen SCM und ENG hinsichtlich der Konstrukte Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung diskutiert.

Die Resultate der U-Tests weisen auf fünf (von sechs) Unterschiede auf Konstruktebene hin. Lediglich das Konstrukt Absenzen ergab keinen signifikanten Unterschied. Betrachtet man die Items Absenzhäufigkeit und Absenzdauer getrennt, ergibt sich lediglich bei der Absenzhäufigkeit ein signifikanter Unterschied. Das SCM ist signifikant häufiger aufgrund von krankheitsbedingten Absenzen abwesend. Ein Erklärungsansatz liegt im höheren Job Control. Die ENG können bei Bedarf

Home Office betreiben, dies ermöglicht ihnen, einmal mehr zu von Zuhause aus zu arbeiten. Auch kleine Wiedereingliederungspensen sind allenfalls im Home Office besser zu bewerkstelligen als in der klassischen Präsenz-Arbeit.

Bei der Absenzdauer ergaben sich hingegen keine signifikanten Unterschiede. Diese Daten sind in Anbetracht der sehr unterschiedlichen objektiv erhobenen Absenzquote von 1.8% bei den ENG und 7.4% bei den SCM nicht konform mit den durch die Studie erhobenen Daten. Übereinstimmend mit der objektiven Absenzquote berichten Brandenburg & Nieder (2009), dass bei steigender Qualifikation eines MA der Krankheitsstand sinkt. Da davon auszugehen ist, dass es sich im Durchschnitt bei den MA des ENG um MA mit höherer Qualifikation handelt als bei SCM, sind die objektiv erhobenen Daten stimmig, mit den Resultaten der Online-Befragung jedoch kontrovers. Gemäss Bakker et al. (2003) hängen die Absenzhäufigkeit und -dauer signifikant zusammen ($\beta = .60$; $p < .01$; $R^2 = .35$) und ($\beta = 15$; $p < .05$; $R^2 = .02$), wobei sie 20% ihrer Varianz teilen. Senkt man also die Absenzhäufigkeit um eine Einheit, so wird die Absenzdauer um .60 gesenkt. Da gemäss der Studie gezeigt werden konnte, dass die SCM häufiger aufgrund von krankheitsbedingten Absenzen abwesend sind, könnte der von Bakker et al. (2003) beschriebene Mechanismus zwischen Absenzhäufigkeit und -dauer durchaus zu unterschiedlichen Absenzquoten beitragen.

Weiter könnten extreme Langzeitabsenzen die Daten ebenfalls verfälscht haben. Da es sich bei den ENG um eine Stichprobengrösse von 50 MA handelt, haben einzelne Ausreisser immer noch einen erheblichen Einfluss. Die grossen Standardabweichungen von $SD_{ENG} = 8.232$ und $SD_{SCM} = 12.544$ zeigen ein sehr uneinheitliches Antwortbild. Eine weitere Erklärungsmöglichkeit liefern Moosbrugger und Kelava (2012) mit dem Phänomen soziale Erwünschtheit. Das Antwortverhalten von Befragten kann, bei Auskünften in Bezug auf sich selbst, Effekte der Selbstüberschätzung aufgrund von Fremd- und/oder Selbsttäuschung auslösen. Die Befragten antworten das, was sie denken, die Studienleitung hören will, oder sie antworten so, dass es nicht zu ihrem Nachteil geschieht. Solche Verzerrungseffekte liegen bei solchen, teils noch tabuisierten Angaben wie Absenzen, im Bereich des Möglichen.

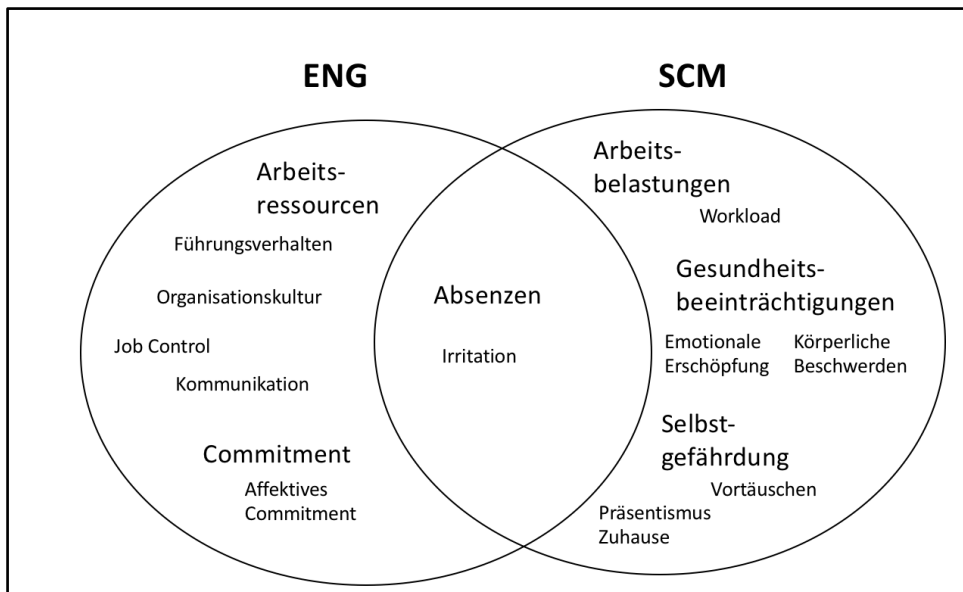


Abbildung 31. Grafische Darstellungen der Ergebnisse des U-Tests auf Stufe Konstrukt und Subkonstrukt, ENG= Abteilung Engineering, SCM= Abteilung Supply Chain Management

Die Abb. 30 zeigt die Zuteilung der Konstrukte und Subkonstrukte, wobei die rechte Blase die hohen mittleren Ränge der SCM und links die des ENG zeigen. Im Überschneidungs-Bereich liegen die Absenzen und die Irritation, welche beide keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Abteilungen aufweisen.

Allgemein konnte zudem anhand der Resultate gezeigt werden, dass das Antwortverhalten der SCM weniger konsistent ist, als das der ENG, sie verfügen bei jeder Analyse über die grösseren SD. Was auf ein uneinheitlicheres Antwortverhalten und somit eine grössere Varianz innerhalb der Abteilung SCM schliessen lässt. Die Vermutung liegt nahe, dass die MA des SCM einer diverseren Population entspringen, da diese auch unterschiedlichere Jobs ausführen. Dies wiederum spricht für eine erneute Untersuchung inklusive Aufteilung nach den verschiedenen Teams oder gar Gruppen.

Zusammenfassend kann die Unterscheidungs-Hypothese "Wie unterscheiden sich die Abteilungen (ENG, SMC) hinsichtlich ihrer Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment, Absenzen und Selbstgefährdung?" anhand der Abbildung 31 für die Konstrukt- und Subkonstruktebene und der Tabelle 23 für die Itemebene beantwortet werden.

6.9 Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden nun anhand der Resultate und der beschriebenen Theorien massgeschneiderte Handlungsempfehlungen abgeleitet. Zuerst werden einzelne Handlungsempfehlungen auf der Basis der Theorie beschrieben.

Staub (2011) benennt die Symptombekämpfung hinsichtlich Absenzen im Unternehmen als nicht zeitgemäss. Es sollte vielmehr zwischen beeinflussbaren und unbeeinflussbaren Ursachen unterschieden werden. Dies wurde anhand dieser Studie umgesetzt. Jedoch sollten die sich daraus ergebenden Resultate nun regelmässig und unter Einbezug der FK neu analysiert und interpretiert werden. Schliesslich sind die FK für die Akzeptanz im Unternehmen von zentraler Bedeutung (Staub, 2011).

Der Informationsfluss zwischen der BGM-Verantwortlichen und der FK ist bei allen Absenzen wünschenswert, daher wird anschliessend ein neuer Krankmeldeprozess vorgestellt. Weiter fordert Staub (2011) die Erstellung eines Stellenprofils für jede Stelle im Unternehmen inklusive Belastungsprofil. Dies hilft wiederum der Rekrutierung, welche so die passenden Kandidaten schneller selektionieren kann. Ein solches Belastungsprofil gibt Auskunft über körperliche Belastungen (Stehen Heben etc.) und über emotionale Belastungen (hohes Konfliktpotenzial oder Lärm).

6.9.1 Qualitative Handlungsempfehlungen

Die Häufigkeiten des Codes Unvorhergesehen und die Tatsache, dass man Unvorhergesehenes nicht vollständig eliminieren kann, muss die DIG veranlassen, diese Problematik anzugehen. Cyberangriffe oder plötzliche Produktionsengpässe werden wohl auch in Zukunft trotz ausreichender Schutzmassnahmen bestehen bleiben. Das Durchspielen oder Durchsprechen von Notfallszenarien, wie es in Risikoberufen wie Feuerwehr, Polizei aber auch AKW üblich ist, könnte zumindest auf Stufe Führung sinnvoll sein. Die FK sind in solchen Situationen besonders gefordert und könnten dadurch an Sicherheit und Souveränität, aber auch an Effizienz gewinnen.

Unterscheidung

Aufgrund der zahlreichen Unterschiede zwischen beiden Abteilungen sollten zukünftige Präventions- und Interventionsmassnahmen auf die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Abteilung angepasst werden.

Um eine Senkung der Absenzquote (der SCM) zu erreichen, sollten folgende Mechanismen betrachtet werden. Gemäss RH1 können die Absenzen durch die Arbeitsbelastungen (AV) und die Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) gesenkt werden. Zudem ergab die RH4, dass wenn die Arbeitsressourcen gesteigert werden, die Absenzen reduziert werden (direkter Effekt). Des Weiteren könnten aufgrund der Zugehörigkeit der DIG zur Migros Gruppe auch bereits bestehende Präventionmassnahmen von anderen Unternehmen der Migros Gruppen geprüft und so ökonomisch gehandelt werden.

Abmeldeprozess

Die DIG verfügt zurzeit über keinen einheitlichen Abmeldeprozess bei Krankheit, dies ergaben die geführten Interviews. Zu einem optimalen Abmeldeprozess gehört gemäss den Aussagen der Interviews Flexibilität und Einfachheit. Staub (2011) empfiehlt, dass MA ihre Abwesenheitsmeldung an ihre direkte FK richten. Dies wurde auch von einer FK im Interview ausdrücklich bestätigt. Unter Einbezug der Wünsche aus den Interviews und der Theorie von Staub (2011) wurde für die DIG folgender Abmeldeprozess entwickelt:

- MA meldet seine Absenz am ersten Tag bis zu einer definierten Uhrzeit bei seiner FK. Ist dieser nicht erreichbar ruft FK zurück. MA informieren die FK über Ursache und voraussichtliche Dauer der Abwesenheit. Beide klären die Verantwortlichkeit und die zu übergebenden Aufgaben und die Erreichbarkeit des MA (im Notfall).
- Nach einer vereinbarten Frist (beispielsweise 3. Abwesenheitstag) meldet sich der MA zusätzlich bei der BGM-Verantwortlichen. Diese kümmert sich um die administrativen Beläge und registriert die Meldung zu statistischen Zwecken. Die BGM-Verantwortliche nimmt nun mit der FK Kontakt auf und bespricht den weiteren Verlauf (Wiedereintrittsgespräch, Beobachtung, Präventionsmassnahmen).
- Allenfalls wird mit dem MA abermals eine Frist vereinbart, um sich aus der Absenz nochmals zu melden.
- Wenn der MA wieder zur Arbeit kommt, meldet er sich beim BGM, damit diese die Absenz schliessen kann. Die FK ist nun für die mit der BGM-Verantwortlichen besprochenen Massnahmen wie Wiedereintrittsgespräch, Beobachtung, Präventionsmassnahmen zuständig.

Dieser Prozess ist eine Adaption von Staub (2011). Er ist einfach und es besteht nach wie vor viel Flexibilität, um auf die individuellen Bedürfnisse der MA, der FK und der BGM-Verantwortlichen einzugehen. Die Hauptaufgaben liegen bei der FK und der BGM-Verantwortlichen, so kann der MA sich darauf verlassen, dass seine Aufgaben bei der DIG erledigt sind, und dass er nicht unnötig erreichbar sein muss, sondern sich auf die Genesung fokussieren kann. Drei IP wussten in den Interviews zudem nicht, ob sie sich bei der FK proaktiv melden sollten. Zudem besteht so die gewünschte Kontrolle durch das Anhören des MA am Telefon. Ebenfalls hat die FK auch eine direkte, ad hoc Rückfrage Möglichkeit, die ihr die weitere Planung sicherlich erleichtert. Zur Entlastung der FK könnte dieses Telefonat auch vom Stv. oder einem Scrum-Teammitglied des erkrankten MA geführt werden. Dabei könnten ebenfalls die anstehenden Arbeiten zusammen besprochen und allenfalls übergeben werden.

Die Übergabe von Aufgaben oder Terminen wird von den IP als wichtige Aufgabe mehrfach genannt. "Mit meinem Führungsteam würde ich es sicherlich etwas genauer anschauen. Dass jeder weiss, wo er hin muss. Zu welchen Terminen sie mich vertreten müssen. Vielleicht muss ich auch Termine absagen" (I.5, Abs. 52). Zusätzlich kann die FK dem MA ihre Genesungswünsche übermitteln, welche den Erkrankten sicherlich freuen. Des Weiteren steht der FK mit der BGM-Verantwortlichen ein fachkundiger Sparringpartner zur Verfügung, welcher ihm mit Rat und Tat zur Seite steht. Die von der BGM-Verantwortlichen erfassten Daten erlauben Einsicht in allfällige gesundheitshemmende oder gesundheitsförderliche Umstände. Ein Feedback könnte der FK, aber auch der Geschäftsleitung für die weitere Auswertung dienen (Staub, 2011).

Das Wiedereintrittsgespräch stellt ein Gespräch zwischen MA und FK nach der Abwesenheit dar. Unabhängig davon, ob die Absenz einen einfachen oder komplexen Verlauf hatte, ist bei der Rückkehr das Wiedereintrittsgespräch ein wesentlicher Bestandteil eines AM (Staub, 2011). Die firmeninterne Ausarbeitung eines Wiedereintrittsgespräch-Leitfadens oder Rasters für die FK sollte durch die BGM-Verantwortliche und die FK gemeinsam geschehen. Darin sollten Fragen wie "Wie beurteilt der Mitarbeitende seinen aktuellen Gesundheitszustand?" aber auch das niederschwellige Angebot, mit dem HR Kontakt aufzunehmen und die Frage nach dem nächsten Schritt erörtert werden (Staub, 2011). Selbstverständlich müssten alle MA über den neuen Ablauf informiert und die FK geschult werden. Beinhalten sollte diese Schulung auch Informationen über Rechte und Pflichten bei Krankheit, beispielsweise Handhabung des Arztzeugnisses, dies wurde lediglich von zwei IP als bestehender Prozess erwähnt.

6.9.2 Quantitative Handlungsempfehlungen

Führungsverhalten

Führungsaufgaben und Personalthemen (Schicksale einzelner MA, Kündigungen) werden von drei IP als Quelle von zusätzlichen Belastungen angegeben. Aufgrund der meist jungen (allenfalls unerfahrenen) Führungspersonen wäre ein gezieltes Führung coaching mit den Themen Krankmeldeprozess, Vorbildfunktion bei Krankheit und Mitarbeitendenführung wünschenswert. Führungsverhalten erklärt mit 40% den grössten Teil der Varianz der Arbeitsbelastung, die Schulung käme daher auch dem MA zugute. Das Führungsverhalten hat zwar den höchsten Mittelwert auf DIG-Ebene ($M= 3.970$, in Worten beinahe oft), ist jedoch in der Abteilung SCM signifikant weniger ausgeprägt.

Wie RH4 zeigt, haben Arbeitsressourcen einen direkten Einfluss auf die Absenzen. Steigert man daher das wahrgenommene Führungsverhalten, so steigert man die Arbeitsressourcen, wodurch die Absenzen (RH4) und die Selbstgefährdung (AH4) gesenkt werden können. Beide Zusammenhänge

haben einen mittleren (RH4) oder gar einen grossen (AH4) Effekt (vgl. Cohen, 1992). Daher zeigt sich, dass es sich lohnt, in die Führungspersonen zu investieren.

Gesundheitsbeeinträchtigungen

Die Gesundheitsbeeinträchtigungen erklären 52% der Varianz der Selbstgefährdung. Dabei erklären die körperlichen Beschwerden 60% und die emotionale Erschöpfung 9% der Varianz der Gesundheitsbeeinträchtigungen. Die körperlichen Beschwerden setzten sich aus Respiration, Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen, Magen- oder Verdauungsprobleme, Kopfschmerzen und Kreislaufproblemen zusammen. Im Mittel belasteten körperliche Beschwerden die MA selten ($M= 2.001$) und selten bis gelegentlich ($M= 2.425$) fühlen sie sich emotional erschöpft. Die hohe SD von 1.053 bei der emotionalen Erschöpfung zeigt jedoch, dass sich das Antwortverhalten zwischen den MA stark unterscheidet, wobei sich dies bei einer Aufteilung nach SCM und ENG nicht zeigt. Der von Steinke und Lampe (2017), beschriebene signifikanten Zusammenhang zwischen psychosomatischen Beschwerden ($r= .585$) und körperlichem Gesundheitszustand ($r= -.536$) auf Präsentismus konnten mittels der erhobenen Daten ebenfalls belegt werden.

Aufgrund der Datenlage wird somit empfohlen, einen besonderen Fokus auf die körperlichen Gesundheitsbeeinträchtigungen zu legen. Mit einem M von 2.636 ergaben sich kongruent zu Grebner et al. (2010) die ausgeprägtesten Beschwerden bei den Schulter- oder Rückenschmerzen. Allgemein sind jedoch Respiration, Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen, Magen- oder Verdauungsprobleme, Kopfschmerzen und Kreislaufprobleme klassische BGM Themen und sollten gezielt angegangen werden. Beispielsweise könnte aufgrund des hohen Commitment über welches die MA verfügen, gemeinsame Ergonomie-Übungen (2-mal pro Woche), wie es die suva (o.J.) mit ihrem Fit-Programm für Vielsitzer beschreibt, gut von den MA angenommen werden. Es eignet sich zudem auch für die SCM, da es hilft die Haltemuskulatur und Beweglichkeit zu verbessern. Koordiniert würden diese Aufgaben durch die FP, welche zuvor durch eine externe Schulung sensibilisiert wurden. Gemäss Jans Bachmann (2017) können solche Auflockerungen, die Spass machen, die Stresshormone wie Adrenalin und Cortison vermindern und stärken den Teamzusammenhalt.

Durch die Senkung Gesundheitsbeeinträchtigungen um eine Einheit können die Selbstgefährdungen um .637 ($\beta= .637$) gesenkt werden. Des Weiteren sollte jedoch auch die emotionale Erschöpfung nicht ausser Acht gelassen werden. Schliesslich fühlen sich die MA der DIG im Mittel gelegentlich müde ($M_{Emo1}= 3.098$).

Normatives Commitment

Drei IP gaben im Interview an, normatives Commitment zu haben, da es niemanden gebe, der ihre Arbeit übernehmen könne. Eine IP erwähnte, dass sie zeitweise keine Stellvertretung hätte und darum Präsentismus ausübe. Normatives Commitment könnte allenfalls durch eine Stellvertreterregelung gesenkt werden, sodass die MA weniger befürchteten müssen, dass niemand ihre Aufgaben erledigen kann.

Zusammengefasst können anhand der erhobenen Daten und der bestehenden Theorien folgende Handlungsempfehlungen gemacht werden. Erweiterung des AM durch das Einführen eines einheitlichen Krankmeldeprozesses inklusive Wiedereingliederungsgespräch sowie ein Stellenprofil mit Belastungsprofil für die Rekrutierung. Zielgruppenspezifische Interventions- und Präventionsmassnahmen aufgrund der zahlreichen signifikanten Unterschiede zwischen ENG und SCM und Überarbeitung der Items des Konstruktes Reorganisation.

6.10 Limitationen

Grundsätzlich können alle Ergebnisse dieser Studie nur auf diese Stichprobe bezogen werden. Dies ist gewollt und aufgrund des Auftrages auch unabdingbar.

Im Hinblick auf das qualitative Vorgehen ist zu beachten, dass das Sampling der Interviews der vorliegenden Studie aus verschiedenen Gründen nicht als repräsentativ bezeichnet werden kann. Mit einer Stichprobe von sieben IP ist die Aussagekraft eingeschränkt. Das Sampling wurde von der BGM-Verantwortlichen vorgenommen, ohne dass die Autorin die genauen Beweggründe für eine Aufnahme oder eben nicht Aufnahme kannte. Andere potentielle Informationsquellen wurden ausgeschlossen. Die Aussagen können somit nicht generalisiert werden, zeigen jedoch, im Sinne des explorativen Charakters des quantitativen Teils, Tendenzen auf und weisen, wie gewünscht, auf DIG spezifische Subkonstrukte zur Aufnahme ins JDR hin.

In Hinblick auf den quantitativen Teil dieser Studie muss beachtet werden, dass das Minimieren der demografischen Items im Fragebogen (aber auch in den Interviews) sicherlich seine Vorteile hat. So führt diese Studie nicht zu Diskriminierung oder Bestrafung bestimmter MA-Gruppen. Nichtsdestotrotz zeigt die Studie zur Gesundheit erwerbsfähiger Erwachsenen in Deutschland (DEGS1) von 2008 bis 2011 mit N= 5850 Befragten (Hapke et al., 2013), dass es markante Unterschiede hinsichtlich Alter, Geschlecht etc. gibt., zum Beispiel bei Stress und dessen Auswirkungen auf die Gesundheit. "Frauen geben mit 13,9% signifikant häufiger eine starke Stressbelastung an als Männer (8,2%)" (S. 751). Auch bei den Absenzen gibt es diese Unterschiede; so zeigen die Erhebungen des BfS aus dem Jahr 2017, dass Frauen im Schnitt 3.5% aufgrund von

gesundheitsbedingten Absenzen fehlen, wobei die Quote der Männer bei 3.0% liegt. Auf diese Unterscheidungen und die daraus resultierenden zielgruppenspezifischen Handlungsempfehlungen muss in der vorliegenden Studie verzichtet werden.

Es wurde zwar weitgehend auf negativ gepolte Items verzichtet, da diese die Faktorstruktur und den Lesefluss des Fragebogens beeinflussen können, was unter anderem darin liegen könnte, dass negativ gepolte Items schwieriger verständlich sind. Obschon es gemäss Bühner (2011) durchaus auch Vorteile mit sich bringt, einzelne Items positiv und einzelne Items negativ zu polen, da so das Problem der Akquieszenz umgangen werden kann, schreibt Bühner (2011) diesbezüglich, dass es fraglich ist, "ob die zahlreichen Nachteile es rechtfertigen, unterschiedliche Polungen zu nutzen" (S. 134). Beide negativ gepolten Items haben sich in diesem Fragebogen nicht bewährt, sie sind durch das strukturierte Vorgehen bereits früh eliminiert worden, was die Frage aufwirft, ob man nicht besser auf sie verzichtet hätte.

Weiter ist zu beachten, dass die meisten Items zwar ursprünglich von validierten Messinstrumenten stammen, jedoch von der Autorin angepasst wurden. Obschon diese nach wissenschaftlichen Kriterien verfasst und danach mittels EFA, CFA, Item- und Reliabilitätsanalyse geprüft wurden, handelt es sich hierbei nicht um ein standardisiertes, normiertes und mehrfach angewendetes Instrument.

Bei einer zeitgleichen Erfassung von UV und AV kann ein common method bias nicht vollständig ausgeschlossen werden. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass die Befragten aus den Items des Fragebogens Schlussfolgerungen auf die zugrundeliegenden Hypothesen ziehen konnten und so ihr Antwortverhalten angepasst haben. Zusammenhänge zwischen den UV und AV werden möglicherweise unter-oder überschätzt. (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Des Weiteren setzt ein Kausalzusammenhang gemäss Weiber und Mühlhaus (2014) eine zeitliche Abfolge voraus, bei der die Veränderung einer UV zeitlich vor der Veränderung der AV liegt. Um Kausalität nachzuweisen bräuchte es somit eine Längsschnittstudie. Dies konnte aufgrund der zeitlichen Begrenzung dieser Studie nicht kontrolliert werden. Jedoch sind zumindest die Resultate aus den Interviews zeitlich von denen der Online-Befragung getrennt.

Bühner (2011) schreibt, dass kleine Stichproben bei der CFA zu Schätzproblemen führen können, wobei er 200 bis 250 Probanden als wünschenswert erachtet, weil eine höhere Anzahl Probanden zu einer genaueren Parameterschätzung führt. Zur Erhöhung der Rücklaufquote wurden zahlreiche Massnahmen getroffen (Aushang, persönliches Vorstellen etc.). Die Massnahmen schienen danach ausgeschöpft. Eine weitere Verletzung der Voraussetzungen der CFA, welche zu Schätzproblemen führen kann (Bühner, 2011), stellte die hohe Korrelation (über $r > .85$) eines Items mit einem anderen Item dar.

Es zeigten sich jedoch, nebst den Schätzproblemen, auch rechnerische Schwierigkeiten bei der CFA, die aufgrund der wenigen (verbleibenden) Items pro Konstrukt zum Tragen kamen. Es konnten nicht mehr alle Konstrukte einer CFA unterzogen werden. In Ermangelung einer alternativen Berechnungsart wurde diese trotzdem verwendet, wobei die Abstriche jeweils transparent aufgeführt sind. Moosbrugger und Kelava (2012) äussern zudem, dass eine CFA nicht mit denselben Daten wie die EFA zu berechnen ist. Dies hätte ebenfalls eine Zweiterhebung vorausgesetzt, was aber keine Option war.

Auf die Prüfung der Kriteriumsvalidität der Skalen wurde verzichtet. Eine mögliche Variante, das Verfahren kriteriumsvalid zu gestalten, wäre die Verknüpfung mit den objektiven Absenzzahlen jedes einzelnen MA gewesen, via eines persönlichen Links. Es wurde jedoch aufgrund der gewünschten Anonymität darauf verzichtet. Die faktorielle Validität wurde, wo möglich, mittels EFA und CFA überprüft. Die inhaltliche Validität wurde durch die vorgelagerten Interviews sichergestellt.

Bezüglich der zahlreichen Regressionsanalysen muss gemäss Backhaus et al. (2016) bedacht werden, "dass sich weder mittels Regressionsanalyse noch sonstiger statistischer Verfahren Kausalitäten zweifelsfrei nachweisen lassen" (S. 66). Regressionsanalysen belegen lediglich Korrelationen zwischen Variablen, diese sind jedoch noch keine "hinreichende Bedingung für Kausalität. Im Gegensatz zu einer einfachen Korrelationsanalyse vermag die Regressionsanalyse allerdings sehr viel mehr zu leisten" (S. 66) und wird mangels der in Kapitel 3.5.7 ausgeschlossenen möglichen Alternative SEM trotzdem verwendet. Wo immer möglich wurde bei Verletzungen der Voraussetzungen auf andere Auswertungsverfahren ausgewichen (U-Tests anstelle von T-Tests) jedoch war dies nicht in allen Fällen möglich, da es teilweise keine (sinnvollen) Ersatzmöglichkeiten gab.

Regression setzt zwar keine Normalverteilung voraus, wohl aber normalverteilte Residuen (Backhaus et al., 2016). Um diese Voraussetzungen zu erfüllen, wurden die Daten der einzelnen Konstrukte (wo nötig) transformiert, um so annähernd normalverteilte Residuen zu erhalten. Als Transformation wurde aufgrund des Streubildes der Residuen jeweils die Wurzelfunktion verwendet. Dabei wurde jeweils gewurzelt oder doppelt gewurzelt. Dies umfasst jeweils nur die Daten der Konstrukte Absenzen und Selbstgefährdung. Durch das Transformieren wurde die Voraussetzung überhaupt erst erfüllt. Dies hatte jedoch den Nachteil, dass nur die β -Werte der einzelnen Effekte miteinander verglichen werden konnten, welche die gleiche Transformationstufe hatten. Dadurch konnten auch lediglich einzelne Aussagen zur Priorisierung der Ergebnisse der Regressionen gemacht werden. Ebenfalls ist die Aussage der Steigerung der UV um eine Einheit,

wodurch dann die AV um den β -Wert steigt, nicht mehr möglich. Bei der Steigerung würde sich dann nämlich um die gewurzelte oder doppelt gewurzelte Einheit ergeben.

Bei signifikanten Mediationsanalysen muss gemäss Regorz (2018) immer bedacht werden, dass der vermutete Mediator "nur ein Korrelat zum eigentlichen (nicht im Modell enthaltenen) Mediator" (S. o.A.) ist. Somit würde der sich ergebende signifikante Moderator zwar stark mit dem effektiven Moderator korrelieren, jedoch die Beziehung zwischen UV und AV moderieren. Diese Bedenken können hinsichtlich des profunden, erprobten Modells (JDR) zwar nicht vollständig verworfen, jedoch relativiert werden.

Anhand der Daten hätten noch zahlreiche weitere Untersuchungen gemacht werden können, jedoch wurden nur die statistischen Analyseverfahren angewendet, welche zur gezielten Hypothesenprüfung beigetragen haben. Das unstrukturierte Suchen nach weiteren möglichen Variablenzusammenhängen im Bestreben, signifikante Effekte zu finden, hätte zu einem "fishing and the error rate problem" geführt (Döring & Bortz, 2016).

6.11 Ausblick

Weiterführend wäre nun eine quantitative und qualitative Befragung mit grösserer Stichprobe wünschenswert, um ein verfeinertes Bild der bestehenden Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Commitment Absenzen und Selbstgefährdungen zu erhalten. Eine Untersuchung hinsichtlich der zeitlichen Beständigkeit oder Veränderung (Längsschnittstudie) der analysierten Merkmale wäre ebenfalls wünschenswert.

Bei Modellen, die nicht fitten, schlägt Steinmetz (2015) vor, weiter zu explorieren, wo der Fehler liegen könnte, anstatt den Misfit als Zeichen eines Fehlschlages zu sehen. Er soll als Anlass zur Korrektur und Respezifikation der Theorien interpretiert werden. Auch schlecht fittende Modelle sind immer noch besser als keine und können Ausgangspunkt für weitere Forschung sein. Daher wird empfohlen, eine Replikation (mit einer neuen Stichprobe) zur Bekräftigung der externen Validität des Kausaleffektes (Dörig & Bortz, 2016) durchzuführen.

Das Subkonstrukt Reorganisation, welches durch vier von fünf Items des Fragebogens "changes in tasks" von van Veldhoven und Meijman (1994) repräsentiert und eingesetzt wurde, konnte aufgrund seiner geringen Kommunalitäten oder der geringen α -Koeffizient nicht weiterverfolgt werden. Deren Brisanz hinsichtlich Absenzen berichten jedoch Grebner et al. (2010), die aufzeigten, dass Umstrukturierungen/Neuorganisation positiv mit Gesundheitsproblemen zusammenhängen. Auch Bakker et al. (2003), welche Arbeitsbelastung mittels Workload und Probleme bei der Reorganisation erhoben, konnten dies nachweisen. Bei ihnen wies die Korrelation zwischen Reorganization und Absence Frequency keine Signifikanz auf. Dabei stellt sich nun die Frage, ob

Reorganisation einen Bestandteil des JDRs darstellt oder ob doch andere Mechanismen mehr Einfluss auf die Absenzen haben. Allenfalls könnte es jedoch lediglich an der Operationalisierung der Items liegen, da der Zusammenhang deutlich bei den Interviews zum Vorschein kam. Somit empfiehlt die Autorin die Operationalisierung der Items für die Reorganisation weiter zu untersuchen und allenfalls anzupassen.

Eine Zusammenfassung der Subkonstrukte Irritation, Ausdehnen der Arbeitszeit, Vortäuschen und Präsentismus aufgrund der in den Interviews vorherrschenden Nähe zum Konstrukt Selbstgefährdung geschah aus praktischen Gründen. So konnten mehrere Facetten erfragt und die aus den Interviews resultierenden Ergebnisse berücksichtigt werden. Die Korrelationen zwischen den Subkonstrukten (Präsentismus, Irritation & Vortäuschen) von $r \geq .346$ zeigen interview-konform einen deutlichen Zusammenhang. Zudem konnte so ebenfalls der Empfehlung von Mohr et al. (2005) gefolgt werden, Irritation weder als Arbeitsbelastung noch als Gesundheitsbeeinträchtigung einzuordnen. Inwiefern Irritation jedoch mit Präsentismus zu einer Skala zusammengefasst werden kann, müsste weiter untersucht werden.

7 Literaturverzeichnis

- American Statistical Association. (2017). G Power 3.1 manual. *American Statistical Association (Band 76)*, S.1-80. doi:10.1037/0096-1523.32.4.932
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2016). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung (Band 10)*. doi:10.1007/3-540-29932-7
- Backhaus, K., Erichson, B. & Weiber, R. (2015). *Fortgeschrittene Multivariate Analysemethoden*. Berlin: Springer-Verlag. doi:10.1007/978-3-662-46087-0
- Badura, B. (2017). Sozialkapital und Gesundheit. In B. Badura (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert*. (S. 71-87). Berlin: Springer Berlin Heidelberg. doi:10.1007/978-3-662-53200-3
- Badura, B., Greiner, W., Rixgens, P., Ueberle, M. & Behr, M. (2013). *Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. Igarss 2014*. doi:10.1007/978-3-642-36913-1
- Badura, B., Hehlmann, T. & Walter, U. (2010). *Betriebliche Gesundheitspolitik Der Weg zur gesunden Organisation*. Berlin: Springer-Verlag GmbH. doi:10.1007/978-3-642-04337-6
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309–328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A.B., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (2), 341–356. doi:10.1016/S0001-8791(02)00030-1
- Baltes-Götz, B. (2017). *Mediator- und Moderatoranalyse mit SPSS und PROCESS (Band 2017)*. Trier. Verfügbar unter: <https://bit.ly/1XqgoWk>
- Baron, R.M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173–1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bommae, K. (2016). Introduction to Mediation Analysis. *University of Virginia Library*. Zugriff am 7.5.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2ILW58t>
- Boomsma, A. & Hoogland, J.J. (2001), "The robustness of LISREL modelling revisited". In Cudeck, R., du Toit, S. & Sorbom, D. (Eds.), *Structural equation modelling: Present and future*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (7., vollst.)*. Berlin: Springer Verlag. doi:10.1007/978-3-642-12770-0
- Brandenburg, U. & Nieder, P. (2009). *Betriebliches Fehlzeiten-Management Instrumente und Praxisbeispiele für erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement (2., überar. Aufl.)*. Wiesbaden: Gabler.
- Bühl, A. (2010). *PSWA 18 Einführung in die moderne Datenanalyse (12., aktual. Aufl.)*. München: Pearson Studium.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion (3. Aufl.)*. München: Pearson Studium.
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München: Pearson Studium.
- Bundesamt für Statistik (BfS). (2017). *Quote der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit/Unfall) der Vollzeitarbeitnehmenden nach Geschlecht, Nationalität und anderen Merkmalen - 2010-2017 | Tabelle |*. Zugriff am 28.5.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2ydC4U8>
- Bundesamt für Statistik (2016). *Definitionen. Absenzen*. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2lbhdYs>

- Burton, W. N., Chen, C. Y., Conti, D. J., Schultz, A. B., Edington, D. W. (1999): The role of health risk factors and disease on worker productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41(10), 863-877.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44, 304-319. doi:10.1111/1467-6486.2007.00690
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Creswell, J. W. (2003). Research design: Qualitative, quantitative and Mixed-Methods approaches (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Crawley, M.J. (Hrsg.). (2013). *The R Book*. (2nd Ed.). Chichester: John Wiley & Sons Ltd. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2JCj2fy>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands – Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E., Blanc, P. M. L., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14, 50-68.
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie. (2015). DGPs: Replikationen von Studien sichern Qualität in der Wissenschaft und bringen die Forschung voran. *dgps.de*. Zugriff am 16.5.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2cyCLv3>
- Diekmann, A. (2007). *Empirische Sozialforschung Grundlagen Methoden Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.
- Digitec Galaxus AG. (2018). *Digitec und Galaxus steigern Umsatz um 19 Prozent auf 861 Millionen Franken*. Digitec Galaxus AG. Zürich. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2JAU28k>
- Döring, N. & Bortz, J., (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. vollstä. Aufl.). Berlin: Springer-Verlag. doi:10.1007/978-3-642-41089-5
- Elco, U. (2003). *Quasi dasselbe mit anderen Worten. Über das Übersetzen*. München: Carl Hanser Verlag.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (3th ed.). London, UK: Sage.
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (north american ed.). London, UK: Sage.
- Felfe, J. & Franke, F. (2012). *COMMIT. Commitment-Skalen Fragebogen zur Erfassung von Commitment gegenüber Organisation, Beruf/Tätigkeit, Team, Führungskraft und Beschäftigungsform*. Bern: Hans Huber.
- Flick, U. (2016). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. (7. Aufl.). Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.
- Friendly Work Space. (o. J.). Friendly Work Space (FWS) Job-Stress-Analysis. Zugriff am 24.5.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2tj1o5l>
- Gesundheitsförderung Schweiz. (o.J.). KMU-vital – Programm für gesunde Betriebe. Zugriff am 24.5.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2HNZX4g>
- Gosselin, E., Lemyre, L. & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (1), 75–86. doi:10.1037/a0030932

- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V. & Cassina, M. (2010). *Stress bei Schweizer Erwerbstätigen und Gesundheit SECO | Arbeitsbedingungen*. Olten.
- Greene J. C., Caracelli, V. J. & Graham, W. F. (1989). Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11, 255-274.
- Hägerbäumer, M. (Hrsg.). (2017). *Risikofaktor Präsentismus Hintergründe und Auswirkungen des Arbeitens trotz Krankheit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH. doi:10.1007/978-3-658-17457-6
- Hansen, C. D. & Andersen, J. H. (2009). Sick at work - a risk factor for long-term sickness absence at a later date? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63, 397-402.
- Hapke, U., Maske, U.E., Scheidt-Nave, C., Bode, L., Schlack, R. & Busch, M.A. (2013). Chronischer Stress bei Erwachsenen in Deutschland: Ergebnisse der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS1). *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 56 (5-6), 749-754. doi:10.1007/s00103-013-1690-9
- Helfferrich, C. (2011). Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews (4. Auflage). Wiesbaden: Springer VS. <http://doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4>
- Henneberger, F. & Gämperli, M. (2014). Präsentismus: Ein kurzer Überblick über die ökonomische Relevanz eines verbreiteten Phänomens. *Diskussionspapiere*, (129), 1-50. Verfügbar unter: <https://bit.ly/29pTkqV>
- Igic, I., Keller, A., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B. & Wieser, S. (2015). *Job-Stress- Index 2015, Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 10.
- Jans Bachmann, F. (2017, Februar). Humor im Büro – wann macht Arbeit Spass? CSS MAGAZIN DOSSIER. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2ydJ43D>
- Janssen, J. & Laatz, W. (2017). *Statistische Datenanalyse mit SPSS. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests*. Journal of Chemical Information and Modeling (9., überar.). Springer Gabler. doi:10.1007/978-3-662-53477-9
- Kopp, J. & Lois, D. (2014). *Sozialwissenschaftliche Datenanalyse Eine Einführung* (2., überar.Aufl.). Wiesbaden: Springer VS. doi:10.1007/978-3-658-02300-3
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsemagen, C. et al. (2014). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstrumentes. *Wirtschaftspsychologie*, (4), 49-59. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2t2ZDcy>
- Krause, A., Berset, M. & Peters, K. (2015). Interessierte Selbstgefährdung- von direkten zur indirekten Steuerung. *ASU Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed*, 50 (3), 164-170. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2JFC18Q>
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen-Risiken minimieren* (S. 191-202). Wiesbaden: Springer Fachmedien. doi:10.1007/978-3-642-29201-9
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods – Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Methodenberatung der Universität Zürich. (2017). Einfache lineare Regression. Universität Zürich. Zugriff am 10.5.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2ybEbrL>

- Meier, L. (2009). *S-Tool - Skalendokumentation*. Bern: Universität Bern.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. University of Western Ontario: Academic Press. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Misoch, S. (2015). *Qualitative Interviews*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation - Ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49 (1), 44-48. doi:10.1026/0932-4089.49.1.44
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Springer-Lehrbuch. (2. Aufl.). Berlin: Springer. doi:10.1007/978-3-642-20072-4
- Nahrgang, J.D., Morgeson, F.P. & Hofmann, D.A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96 (1), 71-94. doi:10.1037/a0021484
- Nübling, M., Stössel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). *Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2Mt0rR5>
- Otto, O., Nikiel, A., Löffel, M. & Fischer, T. (2012). *Erfolgreicher Umgang mit betrieblichen Fehlzeiten*. Tübingen: Abc-Buchverlag Ltd.
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K.-L. & Leiter, M.P. (2016). Work-related factors of presenteeism: The mediating role of mental and physical health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21 (2), 220-234. doi:10.1037/a0039670
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Preacher, K.J. & Leonardelli, G.J. (2014). Interactive mediation tests: An interactive calculation tool for mediation tests. *Quantpsy.org*. Zugriff am 14.5.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2sXSqez>
- Regorz, A. (2018). *Mediatoranalyse bei multipler Regression - Teil 1: Die Grundlagen und das Schema von Baron & Kenny*. Zugriff am 28.2.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2JP3eC3>
- Rixgens P. (2010) Messung von Sozialkapital im Betrieb durch den „Bielefelder Sozialkapital-Index“ (BISI). In: B. Badura, K. Macco J.Klose et al. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern* (263-274). Berlin: Springer.
- Sackmann, S. (2017): *Unternehmenskultur: Erkennen – Entwickeln – Verändern. Erfolgreich durch kulturbewusstes Management* (2. Aufl.). Neubiberg: Springer Gabler.
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G.F. Bauer & O. Hämmig (Hrsg.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (S. 43-68). Dordrecht: Springer.
- Schewe, G. (2018). Definition von Reorganisation. *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff am 30.5.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2l6yEcu>
- Schmidt, F. (2016). *Burnout und Arbeitsengagement bei Hochschullehrenden Der direkte und interagierende Einfluss von Arbeitsbelastungen und -ressourcen*. Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2JTtGhf>

- Schmidt, J. & Schröder, H. (2010): Präsentismus. Krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust, in: B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco, (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2009: Psychische Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern* (S. 93-100), Berlin: Springer.
- Schulz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, 547-579.
- Schwarting M. & Ehresmann C. (2013) Zum Zusammenhang zwischen Sozialkapital, Absentismus und Gesundheitszustand in der Automobilproduktion. In: Badura B., Greiner W., Rixgens P., Ueberle M. & Behr M. (Hrsg). *Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- SRF. (2017). Verlagerung ins Web - Der Onlinehandel wächst und wächst. SRF. Zugriff am 11.6.2018. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2JLqmSd>
- Steinke, M. & Lampe, D. (2017). Präsentismus: Zum Zusammenhang von Gesundheit und Produktivität. In B. Badura (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert* (S. 1-250). Berlin: Springer Berlin Heidelberg. doi:10.1007/978-3-662-53200-3
- Steinmetz, H. (2015). *Lineare Strukturgleichungsmodelle Eine Einführung mit R* (2. verbess. Aufl.). München Mering: Rainer Hampp Verlag. doi:10.978.395710/1495
- Staub, B. (2011). *Absenz-und Case Management: Erfolgsfaktoren und Umsetzung im betrieblichen Gesundheitsmanagement*. Zürich: WEKA Business Media AG.
- Stressnostress.ch. (2014). *Stress am Arbeitsplatz Signale und Ursachen Stress-Check für mich*. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2LSgqXp>
- suva. (o. J.). Fit-Programm für Vielsitzer. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2JTvjLX>
- suvapro Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement. (2014). *Absenzenmanagement: ein Gewinn für jedes Unternehmen*. Luzern. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2MsUjrJ>
- Taris, T.W., Schreurs, P.J.G. & Van Iersel-Van Silfhout, I.J. (2001). Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: Towards a dual-process model for the effects of occupational stress. *Work and Stress*, 15 (4), 283-296. doi:10.1080/02678370110084049
- Thielsch, M. & Weltzin, S. (2012). Online-Umfragen und Online-Mitarbeiterbefragungen. *Praxis der Wirtschaftspsychologie II. Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung*, 109–127. doi:10.1007/978-3-642-35295-9_3
- Turpin, R.S., Ozminkowski, R.J., Sharda, C., Collins, J., Berger, M., Billotti, G. et al. (2004). Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46 (11), 1123-1133.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2018). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen* (7. Auflage.). Springer Gabler. doi:10.1007/978-3-658-04485-5
- Urban, D. & Mayerl, J. (2007). Mediator-Effekte in der Regressionsanalyse (direkte, indirekte und totale Effekte), 1.3, 1-16. Verfügbar unter: <https://bit.ly/2ldTy9T>
- Urban, D. & Mayerl, J. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung Ein Ratgeber für die Praxis*. Wiesbaden: Springer VS.
- van Veldhoven M. & Meijman T.F. (1994) Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work (QEEW) Preliminary English Version. Amsterdam National Research Institute for Working Conditions. Brussels.
- van Veldhoven, M., Prins, J., van der Laken, P. & Dijkstra, L. (2015). *QEEW2.0: 42 short scales for survey research on work, well-being and performance*. Amsterdam, Netherlands: SKB.

- Weiber, R. & Mühlhaus, D. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung. PhD Proposal (Band 1)*.
doi:10.1007/978-3-642-35012-2
- Weltgesundheitsorganisation (WHO) (1946). *Übersetzung Verfassung der Weltgesundheitsorganisation*. New York.
- Wilcox, R. R. (2010). *Fundamentals of modern statistical methods: Substantially improving power and accuracy*. New York: Springer Science & Business Media.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121-141.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen im Klartext*. München: Pearson Studium.
- Zumbo, B. D., & Zimmerman, D. W. (1993). Is the selection of statistical methods governed by level of measurement? *Canadian Psychology*, 34, 390-400.

8 Anhang

Anhang A Gliederung der Items.....	119
Anhang B Interviewleitfaden.....	121
Anhang C Codierung Interviews Kernaussagen	126
Anhang D Originalitems mit Herkunft.....	146
Anhang E Item Wegfall inkl. Grund.....	150
Anhang F Abkürzungsverzeichnis der Konstrukte.....	152
Anhang G Druckversion Onlinefragebogen	153
Anhang H Email an MA.....	160
Anhang I Aushang Wohlen Online-Fragebogen.....	161
Anhang J Deskriptive Statistik Normalverteilung.....	162
Anhang K Korrelation Konstrukte, KS alle Konstrukte.....	164
Anhang L Qualitative Ergebnisse	165
Anhang M Visuelle Überprüfung Normalverteilung.....	177
Anhang N Korrelation der Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Subkonstrukte	182
Anhang O EFA Korrelationen.....	183
Anhang P Reliabilitäts-Itemanalyse.....	188
Anhang Q Regressionen	189
Anhang R U-Tests.....	191
Anhang S Codebuch	192

Anhang A Gliederung der Items

Item Text	Item_Name	Subkonstrukt Abkürzung	Konstrukt
Org1 Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der Digitec Galaxus AG sachlich und vernünftig ausgetragen.	Org1		
Org2 Bei uns gibt es in allen Abteilungen einen sehr grossen Teamgeist unter den Mitarbeitenden.	Org2		
Org3 Bei uns setzen sich fast alle Mitarbeitende mit grossem Engagement für die Ziele der Digitec Galaxus AG ein.	Org3		
Org4 Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden ist bei der Digitec Galaxus AG sehr hoch.	Org4		
Org5 Bei der Digitec Galaxus AG gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich die Organisation weiterentwickeln soll.	Org5		
Org6 Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Mitarbeitenden fair und gerecht zugeht.	Org6		
Fuh1 Meine Führungsperson anerkennt meine persönlichen Leistungen.	Fuh1		
Fuh2 Meine Führungsperson unterstützt mich bei Problemen am Arbeitsplatz.	Fuh2		
Fuh3 Meine Führungsperson gibt mir klare Zielvorgaben und Arbeitsanweisungen.	Fuh3		
Fuh4 Meine Führungsperson kontrolliert meine Arbeit/Aufgabenerledigung häufig.	Fuh4		
Fuh5 Meine Führungsperson hört mir und meinen Belangen aufmerksam zu.	Fuh5		
Fuh6 Wenn ich eine Aufgabe gut erledige, dann werden mir weitere interessante Aufgaben übertragen.	Fuh6		
Bez1 Wenn nötig, kann ich meine Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen um Hilfe bitten.	Bez1		
Bez2 Ich habe Konflikte mit meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen.	Bez2		
Bez3 Bei meiner Arbeit fühle ich mich von meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen geschätzt.	Bez3		
Job1 Ich bestimme selbst, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	Job1		
Job2 Ich kann mir die Arbeit selbständig einteilen.	Job2		
Job3 Ich kann selbst bestimmen wie lange ich an einer Sache arbeite.	Job3		
Job4 Ich kann meine tägliche Arbeitszeit selber bestimmen.	Job4		
Kom1 Ich werde auf dem Laufenden gehalten, was bei der Digitec Galaxus AG gerade geschieht.	Kom1		
Kom2 Ich werde angemessen schnell über wichtige Entscheide der Digitec Galaxus informiert.	Kom2		
Kom3 Ich weiss jeweils warum die Digitec Galaxus AG einen Entscheid getroffen hat.	Kom3		
Kom4 Mir ist klar, an wen ich mich bei spezifischen Problemen innerhalb der Digitec Galaxus AG wenden kann.	Kom4		
Reo1 Meine Aufgaben verändern sich im Moment stark.	Reo1		
Reo2 Für mich ist es schwierig, mich an die neuen Aufgaben anzupassen.	Reo2		
Reo3 Für mich gibt es negative Konsequenzen aufgrund der Änderungen in meinen Aufgaben.	Reo3		
Reo4 Die vorgeschlagenen Änderungen in meinen Aufgaben wurden gut eingeführt.	Reo4		
Wor1 Ich muss sehr schnell arbeiten.	Wor1		
Wor2 Meine Arbeit ist ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt.	Wor2		
Wor3 Ich habe nicht genügend Zeit um alle meine Aufgaben zu erledigen.	Wor3		
Wor4 Ich muss Überstunden machen.	Wor4		

Emo1 Ich fühle mich müde.	Emo1		
Emo2 Ich fühle mich körperlich erschöpft.	Emo2	Emotionale Erschöpfung (Emo)	
Emo3 Ich fühle mich emotional erschöpft.	Emo3		
Emo4 Ich denke: ^Ich kann nicht mehr^ .	Emo4		
Emo5 Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.	Emo5		Gesundheits- beeinträchtigungen
Kor1 Ich schwitze ohne ersichtlichen Grund.	Kor1		
Kor2 Ich habe Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen.	Kor2	Körperliche Beschwerden (Kor)	
Kor3 Ich habe Magen- oder Verdauungsprobleme.	Kor3		
Kor4 Ich habe Kopfschmerzen.	Kor4		
Kor5 Ich habe Kreislaufprobleme (Blutdruck, Puls...).	Kor5		
Aff1 Ich fühle mich meinem Team eng verbunden.	Aff1		
Aff2 Ich fühle mich emotional mit der Digitec Galaxus AG verbunden.	Aff2		
Aff3 Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Digitec Galaxus AG passen.	Aff3	Affektives Commitment (Aff)	
Aff4 Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben bei der Digitec Galaxus AG verbringen zu können.	Aff4		
Nor1 Ich halte es für wichtig, dass man sich seinem Team gegenüber loyal verhält.	Nor1		Commitment
Nor2 Ich denke, dass ich meinem Team sehr viel verdanke.	Nor2	Normatives Commitment (Nor)	
Nor3 Ich denke, dass es keinen guten Eindruck macht, häufiger die Organisation zu wechseln.	Nor3		
Anz Anzahl Dienstjahre	Anz		
Aus1 für deine Führungspersonen, Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen in der Freizeit erreichbar warst?	Aus1		
Aus2 zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet hast?	Aus2		
Aus3 zusätzlich in deiner Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet hast?	Aus3	Ausdehnung der Arbeit (Aus)	
Aus4 während deiner Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet hast?	Aus4		
Aus5 länger als vertraglich vereinbart gearbeitet hast?	Aus5		
Pra1 trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen bist?	Pra1		
Pra2 trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet hast?	Pra2		
Pra3 trotz Krankheit den vollen Arbeitstag gearbeitet hast?	Pra3	Präsentismus (Pra)	Selbstgefährdung
Pra4 es dir nach der Arbeit schwer gefallen ist abzuschalten?	Pra4		
Pra5 du zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit gedacht hast?	Pra5		
Pra6 du selbst im Urlaub manchmal an Probleme von der Arbeit gedacht hast?	Pra6		
Vor1 gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen vorgegeben hast, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?	Vor1		
Vor2 Angaben beschönigt hast (z.B. Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?	Vor2	Vortäuschen (Vor)	
Vor3 Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verschwiegen hast?	Vor3		
Aha Total Anzahl Krankheitstage	Aha		Absenzen
Ada1 und Ada2	Krank- heitstage		
Abt (ENG, SCM)	Abt		
Anmerkung. Ausgangszustand			

Anhang B Interviewleitfaden

Interview-Leitfaden

Interviewer/in: Stefanie Rüesch

Interviewte Person:

Datum / Zeit:

Ort:

EINLEITUNG INS INTERVIEW

Begrüssung und Vorstellung: Du wurdest von Alex Marques, Stefan Müller oder Michel Boha vorinformiert über mein Projekt. Mein Name ist Stefanie Rüesch und ich bin Masterstudentin an der FHNW. Ich untersuche bei Digitec Galaxus den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements und werde danach Handlungsempfehlungen ableiten, die den MA zugutekommen.

Danke: für die Zeit und Bereitschaft zum Interview

Dauer: maximal 30 Minuten

Thema & Ziel der Masterarbeit: Zusammenhänge von Absenzen, Ressourcen und Stressoren (Gegebenheiten bei der Arbeit) zu erkennen und so für euch Verbesserungsvorschläge auszuarbeiten

Vertraulichkeit: Alle Antworten werden vertraulich behandelt. Es können keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden.

Einverständnis: Ich möchte das Interview gerne aufzeichnen, um es auswerten zu können. Die Originaldaten stehen nur mir zur Verfügung (nicht der Digitec Galaxus AG). Nach Abschluss meiner Masterarbeit wird die Aufzeichnung gelöscht. Ist das für dich in Ordnung?

Fragen: zum Interview?

ANGABEN ZUR PERSON

- Aktuelle Tätigkeit:
- Seit wann in dieser Position:
- Seit wann bei der Digitec (Dienstjahre):

Legende: Fett: Erklärungen / Einleitungen zum nächsten Thema

Fragen 1. *Priorität: Standard* / Fragen 2. *Priorität: kursiv (können weggelassen werden, je nach Erzählfluss der interviewten Person)*

Thema	Hauptfragen	Präzisierungs-, Aufrechterhaltungsfragen / Stichworte / Backup
Überblick geben	<p>Ich möchte dir einen Überblick über die Fragethemen geben.</p> <p>"Kommen wir zur ersten Frage."</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbelastungen • Arbeitsressourcen • Gesundheitsbeeinträchtigungen • Absenzen • Steuerungen und Ziele • Abschluss
Arbeitsressourcen	<p>Bei der Arbeit gibt es Dinge die einem die Arbeit erleichtern und Dinge die sie erschweren.</p> <p>Was erleichtert dir die Arbeit?</p> <p>Was motiviert dich hier bei der Digitec Galaxus AG zu arbeiten?</p>	<p>Was hilft dir bei der Arbeit?</p> <p>Welche Hilfsmittel, Tricks oder Verbündete kennst du?</p>

<p>Arbeitsbelastungen</p>	<p>Es gibt aber, wie bereits erwähnt auch Dinge, die die Arbeit erschweren.</p> <p>Welche Arbeitsbelastungen hast du bei deiner Arbeit bei der Digitec Galaxus AG?</p> <p><i>Was machst du gegen die Belastungen?</i></p> <p><i>Wann empfindest du deine Arbeit besonders belastend?</i></p> <p><i>Wieso ist die Arbeit dann besonders belastend?</i></p> <p><i>Gibt es ein Beispiel für eine Situation, wo die Arbeitsbelastung gerade akut war?</i></p> <p><i>Gibt es etwas das die Digitec Galaxus gegen deine Arbeitsbelastungen macht? Wenn ja beschreibe...</i></p> <p><i>Hast du bemerkt, dass die Digitec Galaxus in den letzten 6 Monaten etwas verändert haben bezüglich deinen Arbeitsbelastungen? Wenn ja was?</i></p>	<p>Arbeitsbelastungen sind Dinge die einem irgendwann auch krankmachen können</p> <p>Welche Arbeitsbelastungen kennst du?</p> <p>Spezielle Monate?</p> <p>Gegenmassnahmen oder Präventionen?</p>
<p>Indirekte Steuerung</p> <p>Merkmale Abfragen ob indirekte Steuerung vorhanden ist</p>	<p>Bist du bei der Arbeit unter Druck?</p> <p>Wenn ja: Bitte beschreibe Situationen, in denen du unter Druck bist.</p> <p>Wo kommt dieser Druck her?</p>	

<p>Gesundheitsbeeinträchtigung</p>	<p>Arbeitsbelastungen können irgendwann zu körperlichen oder psychischen Beschwerden oder gar zu Krankheiten führen.</p> <p>Hattest du oder jemand in deinem Arbeitsumfeld in den letzten 3 Monaten irgendwelche Beschwerden? Wenn ja, was für Beschwerden?</p> <p>Hast du das Gefühl, dass diese Beschwerden von der Arbeit herkommen könnten? Wenn ja, warum?</p>	<p>Körperliche Beschwerden sind beispielsweise Rückenschmerzen</p> <p>Psychische Beschwerden sind beispielsweise schlecht schlafen zu können</p>
<p>Absenzen</p>	<p>Du hast zuvor von Beschwerden gesprochen, nun würde es mich interessieren was du machst, wenn du krank bist.</p> <p>Wen informierst du, wenn du krank bist?</p> <p>Wie meldest du dich krank?</p> <p>Ist der Prozess anders, wenn du mehr als 3 Tage krank bist?</p> <p><i>Wenn es mehr als 3 Tage sind, macht dein Vorgesetzter etwas Anderes?</i></p> <p>Wie sollte der Prozess beim Kranksein deiner Meinung nach optimalerweise aussehen?</p>	<p>Gibt es speziellen Ablauf? Abmeldeprozess?</p> <p>Was machst du zuerst? Du wachst am Morgen auf und merkst du bist krank...</p> <p>Wie meldest du dich krank? Bei wem?</p> <p>Wie wäre er für dich der beste Prozess?</p>

Präsentismus	<p>Bist du schon einmal krank zur Arbeit gegangen? Wenn ja, weshalb?</p> <p>Hast du das Gefühl, dass es sich gelohnt hat, krank zur Arbeit zu gehen?</p> <p>Welche Beschwerden hattest du?</p> <p><i>Hast schon mal beobachtet, dass ein Vorgesetzter bei der Digitec Galaxus jemanden heimgeschickt hat, weil er krank war? Wie war das für dich?</i></p>	<p>Was waren die Gründe dafür, dass du nicht zuhause geblieben bist?</p> <p>Wie leistungsfähig warst du? Hast du dann einen guten Job gemacht?</p>
	<p>Wir haben nun Verschiedene zum Themen besprochen</p> <p>Haben wir noch ein Thema oder einen Aspekt nicht erörtert, der aus deiner Sicht von Relevanz ist? Möchtest du noch etwas ergänzen?</p>	
Abschluss	<p>Wir sind nun am Ende des Gesprächs angelangt. Vielen Dank für deine Unterstützung des Projekts.</p> <p>Die Digitec Galaxus AG wird über die Ergebnisse informieren, sobald diese vorliegen ca. Herbst 2018. Herzlichen Dank für das Gespräch, deine Offenheit und deine Zeit!</p>	

Anhang C Codierung Interviews Kernaussagen

Code	IP	Anfang	Kernaussagen	Ankerbeispiel	Kodierregel
Absenzen	1.7	38	Kollege mit längerer Abwesenheit, der nicht erreichbar war	1.7 Abs. 38, Ich weiss ein Kollege, der hat eine längere Abwesenheit.	Aussagen Absenzen oder Abwesenheit
Absenzen	1.7	46	Prozess des Abmelden		
Absenzen\Absenzdauer	1.5	53	Nie	1.5 Abs.53, Ich war noch nie 3 Tage krank.	Aussagen zur Dauer, Zeitangaben
Absenzen\Absenzdauer	1.6	57	Nie		
Absenzen\Absenzdauer	1.7	50	Nie		
Absenzen\Absenzdauer	1.2	47	Nie		
Absenzen\Absenzdauer	1.3	50	weiss nicht	1.7 Abs. 50 Ich hatte aber auch die letzten 5 Jahre vielleicht 5 Krankheitstage	Aussagen zur Häufigkeit
Absenzen\Absenzdauer	1.1	3	1.5 Monate		
Absenzen\Absenzhäufigkeit	1.6	57	Nie		
Absenzen\Absenzhäufigkeit	1.7	50	letzten 5 Jahre, 5 Krankheitstage	1.7 Abs. 50 Ich hatte aber auch die letzten 5 Jahre vielleicht 5 Krankheitstage	Aussagen zur Häufigkeit
Absenzen\Absenzhäufigkeit	1.7	50	nie, 2 Einzelne Tage		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	22	Umzug	1.5 Abs. 22 grade letztes Jahr haben wir von einem Normalbetrieb auf einen temporären Schichtbetrieb gewechselt; I.3, Abs.28 Ja also eben, wir strukturieren recht viel um. Immer wieder, um mit dem Wachstum mithalten können und dann halt die Aufgaben besser zu verteilen, also das machen wir auf jeden Fall.	Aussagen zum Umzug des Lagers oder der IT- Büro, Reorganisation, Änderungen oder Wechsel durch die Reorganisation
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	24	aufgrund von Reorganisation spontan reagieren		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	26	besser strukturieren		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	26	Findungsphase		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	30	neues Lager		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	30	alles neu		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	30	alles geändert		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	39	aufgrund von Projekt nicht mehr schlafen können		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	62	mehr laufen		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.4	64	einfacherer Prozess		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.5	20	Wachstum		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.5	22	negative Seite des Lagers		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.5	22	neues Schichtmodell		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.5	38	andere Verteilung aber Belastung genau gleich		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.5	40	Umzug		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.5	41	Umzug		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.6	12	Umzug		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.6	12	keine Vorlagen für Arbeit, Niemanden zur Unterstützung		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.6	14	Am Erstellen, aber noch nicht in allen Bereichen, dauern bis er sauber funktioniert		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.6	18	Wachstum		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.6	24	Reorganisation		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.3	26	Wachstum, versuchen Verantwortlichkeiten zu schaffen, Management hängt hinterher		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.3	28	viel Umstrukturierung, Wachstum, Aufgaben besser verteilen		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.1	14	viel Wechsel		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.1	14	Wachstum , SCM nicht nachkommen		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.1	16	Wachstum		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	1.1	16	viele Änderungen		

Arbeitsbelastung\Reorganisation	I.1	16	Änderungen von Oben	I.5 Abs. 22 grade letztes Jahr haben wir von einem Normalbetrieb auf einen temporären Schichtbetrieb gewechselt; I.3, Abs.28 Ja also eben, wir strukturieren recht viel um. Immer wieder, um mit dem Wachstum mithalten können und dann halt die Aufgaben besser zu verteilen, also das machen wir auf jeden Fall.	Aussagen zum Umzug des Lagers oder der IT- Büro, Reorganisation, Änderungen oder Wechsel durch die Reorganisation
Arbeitsbelastung\Reorganisation	I.1	16	müssen uns verändern		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	I.1	30	Umzug des Lagers, Platzumstellung		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	I.1	36	Änderungen der Arbeitszeiten		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	I.1	37	viele Änderungen machen Druck		
Arbeitsbelastung\Workload	I.4	32	trotz Änderungen Tagesgeschäft aufrecht erhalten	I.4 Abs. 32 Der Wareneingang will genau gleich viele Behälter schicken. Sprich einlagern, uns durch schicken, wie normal. Was aber eigentlich nicht möglich ist. Aber du weisst genau, wenn sie es nicht können, haben sie danach Rückstand. Du musst vorne raus schauen, dass du genug kommissionierst, damit die Abteilung vorne genügend Arbeit hat	Aussagen zu Workload, Menge der Arbeit, Gefühle aufgrund des Workload
Arbeitsbelastung\Workload	I.4	32	bei reduzierten Personal gleiche Arbeit verrichten		
Arbeitsbelastung\Workload	I.4	34	was mach ich jetzt?		
Arbeitsbelastung\Workload	I.5	10	genügend personelle Ressourcen		
Arbeitsbelastung\Workload	I.5	10	genügend personelle Ressourcen		
Arbeitsbelastung\Workload	I.5	10	genügend personelle Ressourcen		
Arbeitsbelastung\Workload	I.5	26	Arbeitsvolumen im Dezember hoch		
Arbeitsbelastung\Workload	I.5	28	mehr Personal ist führungsintensiver		
Arbeitsbelastung\Workload	I.5	30	zu viele personelle Ressourcen		
Arbeitsbelastung\Workload	I.5	32	genug personelle Ressourcen		
Arbeitsbelastung\Workload	I.5	38	Arbeitsvolumen im Dezember hoch		
Arbeitsbelastung\Workload	I.6	24	Spitzentag wie Black Friday, CyberMonday		
Arbeitsbelastung\Workload	I.6	26	November bis Mitte Januar		
Arbeitsbelastung\Workload	I.6	26	Spitzentag Montag		
Arbeitsbelastung\Workload	I.6	49	Arbeitsvolumen im Dezember hoch		
Arbeitsbelastung\Workload	I.6	55	Arbeitsvolumen im Dezember hoch		
Arbeitsbelastung\Workload	I.7	31	Spitzentag Unvorhergesehen wegen Cyberangriff		
Arbeitsbelastung\Workload	I.2	18	hohes Arbeitsvolumen wegen Ausfall von MA, knappe personelle Ressourcen		
Arbeitsbelastung\Workload	I.2	22	hohes Arbeitsvolumen wegen Ausfall von MA, knappe personelle Ressourcen		
Arbeitsbelastung\Workload	I.2	34	hohes Arbeitsvolumen wegen zusätzlichen Aufgaben		
Arbeitsbelastung\Workload	I.2	74	temporärer hoher Workload		

Arbeitsbelastung\Workload	I.3	20	hohes Arbeitsvolumen wegen zusätzlichen Aufgaben	I.4 Abs. 32 Der Wareneingang will genau gleich viele Behälter schicken. Sprich einlagern, uns durch schicken, wie normal. Was aber eigentlich nicht möglich ist. Aber du weisst genau, wenn sie es nicht können, haben sie danach Rückstand. Du musst vorne raus schauen, dass du genug kommissionierst, damit die Abteilung vorne genügend Arbeit hat	Aussagen zu Workload, Menge der Arbeit, Gefühle aufgrund des Workload
Arbeitsbelastung\Workload	I.3	24	Workload selbst ist eigentlich ok		
Arbeitsbelastung\Workload	I.1	14	Stress		
Arbeitsbelastung\Workload	I.1	20	viel Arbeit		
Arbeitsbelastung\Workload	I.1	30	plötzlich weniger Personal, Hilfsmittel fehlen		
Arbeitsbelastung\Workload	I.1	30	plötzlich im Rückstand		
Arbeitsbelastung\Workload	I.1	66	hoher Workload wegen Absenz von MA		
Arbeitsbelastung\Zeitdruck	I.6	42	Tagesziel macht Druck		
Arbeitsbelastung\Zeitdruck	I.6	44	Servicelevel macht Druck		
Arbeitsbelastung\Zeitdruck	I.6	55	überarbeitet		
Arbeitsbelastung\Zeitdruck	I.2	74	persönliche Deadlines machen Druck		
Arbeitsbelastung\Zeitdruck	I.3	16	Zeitmanagement		
Arbeitsbelastung\Zeitdruck	I.3	18	Zeitmanagement		
Arbeitsbelastung\Zeitdruck	I.1	36	Quoten machen Druck		
Arbeitsbelastung\selbst generierter Druck	I.6	46	selbst Druck machen		
Arbeitsbelastung\selbst generierter Druck	I.2	36	selbst Druck machen		
Arbeitsbelastung\selbst generierter Druck	I.3	35	selbst Druck machen, Vorgesetzter macht Druck		
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.4	10	Gleiche Hierarchiestufe unterstützt, gleiche Abteilung	I.2 Abs. 10 auch die Flexibilität der Leute, dass man auf Jeden zugehen kann, alle sind hilfsbereit, offen für Neues genau; I.7 Abs. 9 gutes Team, gute Abteilung mit Leuten	Aussagen zu Team oder Abteilung, Teamklima, Unterstützung durch das Team
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.5	18	andere Abteilung unterstützt		
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.6	11	Unterstellte unterstützen, gleiche Abteilung, MA die länger bei DIG sind		
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.6	16	MA die länger bei DIG sind, gleiche Hierarchiestufe		
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.7	9	Team und Abteilung		
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.7	35	andere Abteilung unterstützt		
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.2	10	jeder unterstützt		
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.3	10	jeder unterstützt		
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.3	20	Differenzen können aufbauschen		
Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.1	12	Gleiche Hierarchiestufe unterstützt, gleiche Abteilung		

Arbeitsressourcen\Beziehungsklima	I.1	20	Druck aufs Team übertragen	I.2 Abs. 10 auch die Flexibilität der Leute, dass man auf Jeden zugehen kann, alle sind hilfsbereit, offen für Neues genau; I.7 Abs. 9 gutes Team, gute Abteilung mit Leuten	Aussagen zu Team oder Abteilung, Teamklima, Unterstützung durch das Team
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.4	10	Vorgesetzter unterstützt	I.5 Abs. 53 Mit meinem Führungsteam würde ich es sicherlich etwas genauer anschauen. Das jeder weiss wo er hin muss. Zu welchen Terminen sie mich vertreten müssen. Vielleicht muss ich auch Termine absagen. I.1 Abs. 20 Meistens ist das Problem, dass unsere Führung nicht so top ist. Sie sind so krass selbst überlastet, dass sie nicht, ich will jetzt nicht sagen, die Wut an uns auslassen, aber dass sie den Stress uns Übergeben.	Aussagen zu Personen die in der Hierarchie über einem sind, Verhalten gezeigt durch Führungsperson
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.4	12	Vorgesetzter entscheidet nach Bauchgefühl		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.4	57	Vorgesetzter schickt nach Hause		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.4	57	nicht gesehen das andere nach Hause schicken		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.4	59	MA müssen geschützt werden		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.4	62	Nachfragen wenn etwas auffällig ist		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.4	62	Nachfragen wenn nichts dann auch nicht reagieren		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.4	64	Prozesse vereinfachen Führungsaufgaben, und erleichtern es den MA		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.5	18	zum Vorgesetzte gehen sollte etwas benötigt werden		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.5	28	Mehr Personal ist führungsintensiver		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.5	40	Führungsperson müssen MA motivieren in schwierigen Zeiten		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.5	53	Informieren von ausgewählten Unterstellten bei Absenz		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.5	55	Führungsperson würde vielleicht nach 3-4 Tagen telefonisch nachfragen		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.5	71	Entscheidung ob MA nachhause geht liegt bei MA		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.6	32	Führungsperson helfen einander		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.6	42	Führungsperson setzten MA gezielt ein		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.6	46	Führungsperson erwarten Flexibilität von MA		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.6	67	Führungsperson delegieren bei Absenzen		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.6	69	Führungsperson zieht Rückschlüsse aus Gesundheitszustand des MA		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.6	79	Führungsperson begrüsst jeden MA, Führungsperson spricht MA auf Gesundheitszustand an, setzte sich durch und schickt MA nach Hause		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.6	84	Führungsperson muss offenes Ohr haben		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.7	23	Führungsperson hat Einfluss auf Psyche der MA		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.7	33	Führungsperson delegiert Aufgaben von absenten MA		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.7	44	Führungsperson macht Administration bei Absenzen		

Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.7	52	Führungsperson macht Administration bei Absenzen, Führungsperson meldet Absenz dem HR	<p>I.5 Abs. 53 Mit meinem Führungsteam würde ich es sicherlich etwas genauer anschauen. Das jeder weiss wo er hin muss. Zu welchen Terminen sie mich vertreten müssen. Vielleicht muss ich auch Termine absagen. I.1 Abs. 20 Meistens ist das Problem, dass unsere Führung nicht so top ist. Sie sind so krass selbst überlastet, dass sie nicht, ich will jetzt nicht sagen, die Wut an uns auslassen, aber dass sie den Stress uns Übergeben.</p>	<p>Aussagen zu Personen die in der Hierarchie über einem sind, Verhalten gezeigt durch Führungsperson</p>
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.7	62	Führungsperson hätte MA nach Hause schicken sollen, Führungsperson hat nicht nach Hause geschickt		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.2	24	Führungsperson hat offenes Ohr		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.2	56	Führungsperson schickt nach Hause, Führungsperson geht krank zur Arbeit		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.2	60	Führungsperson schützte MA, und Belegschaft		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.2	63	Führungsperson weist MA auf Heimgehen hin, Führungsperson ist nicht präsent		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.2	68	Führungsperson stellt ein, achtete auf Chemie		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.2	70	Führungsperson strukturiert um		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.2	72	Führungsperson delegiert		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.3	10	Führungsperson muss klares Ziel haben		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.3	16	Führungsperson muss MA richtig einsetzen		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.3	24	Führungsperson muss priorisieren können		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.3	26	Führungsperson muss klare Verantwortlichkeiten zu schaffen, Führungspersonen hinken dem Wachstum hinterher		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.3	36	Führungsperson versucht besonnen zu sein, Führungsperson soll keinen direkten Druck machen, Führungsperson hat Erwartungen		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.3	51	Führungsperson delegiert Aufgaben von absenten MA, Führungsperson muss Planungssicherheit haben, Führungsperson muss bei Absenzen informiert sein		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.1	14	Führungsperson entscheidet , MA müssen mitmachen		

Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.1	16	Führungsperson entscheidet , MA müssen mitmachen	I.5 Abs. 53 Mit meinem Führungsteam würde ich es sicherlich etwas genauer anschauen. Das jeder weiss wo er hin muss. Zu welchen Terminen sie mich vertreten müssen. Vielleicht muss ich auch Termine absagen. I.1 Abs. 20 Meistens ist das Problem, dass unsere Führung nicht so top ist. Sie sind so krass selbst überlastet, dass sie nicht, ich will jetzt nicht sagen, die Wut an uns auslassen, aber dass sie den Stress uns Übergeben.	Aussagen zu Personen die in der Hierarchie über einem sind, Verhalten gezeigt durch Führungsperson
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.1	20	Führungspersonen sieht man Stress an		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.1	20	Führungspersonen sind nicht so top		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.1	36	Führungspersonen fragen bei nicht erbrachter Leistung nach 3 Wochen nach		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.1	39	Führungsperson macht Druck		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.1	42	Führungsperson ruft bei Krankheit an ob MA nicht trotzdem kommen könnte		
Arbeitsressourcen\Führungsverhalten	I.1	63	Führungsperson lässt Entscheid ob heimgehen dem MA Führungsperson gibt Möglichkeit		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.4	18	suchen eigenen Weg	I.5 Abs.20 Du kannst deinen Beitrag dazu leisten. Du kannst mitgestalten. Du wirst auch immer wieder mit einbezogen in die Entscheidung, halt auf deiner Stufe, aber du kannst dich trotzdem dazu äussern; I.3 Abs.20 ich hab jetzt angefangen mir zum Beispiel beim Termin einfach Blocker einzutragen, das sind jetzt Zeiten die ich mir nehme, um das Tagesgeschäft zu machen und nicht immer Meetings zu sitzen und Fokus zu verlieren. Hmm... ja ab und zu mach ich auch Home Office, versuch das aber eigentlich in Grenzen zu halten. Ja ich denk das sind so die Hauptdinge.	Aussagen zu Möglichkeiten des selbstgestalteten der Arbeit,
Arbeitsressourcen\Job Control	I.5	16	müssen noch optimieren		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.5	20	mitgestalten können auf deiner Stufe		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.5	36	sich seinen Tag selbst einteilen		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.5	45	vorgegeben Bewegungsabläufe die man machen muss		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.5	76	mehr gegen monotone Bewegungsabläufe machen		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.6	12	alles selbst erschaffen, keine Vorgaben		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.7	15	gleitende Arbeitszeiten, selbst einteilen wann mit Arbeit beginnen		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.7	15	flexibel gewisse Tage mehr, gewisse weniger Arbeiten		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.7	21	kurzfristig Ferien eingeben, Samstags mal arbeiten wenn Projekt es erfordert		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.7	25	Ziele die nicht erreicht wurden nimmt man einfach mit		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.7	27	lab-days, andere Aufgaben machen		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.7	33	klare Aufgabenteilung machen		

Arbeitsressourcen\Job Control	I.2	14	etwas einfach mal ausprobieren	<p>I.5 Abs.20 Du kannst deinen Beitrag dazu leisten. Du kannst mitgestalten. Du wirst auch immer wieder mit einbezogen in die Entscheidung, halt auf deiner Stufe, aber du kannst dich trotzdem dazu äussern; I.3 Abs.20 ich hab jetzt angefangen mir zum Beispiel beim Termin einfach Blocker einzutragen, das sind jetzt Zeiten die ich mir nehme, um das Tagesgeschäft zu machen und nicht immer Meetings zu sitzen und Fokus zu verlieren. Hmm... ja ab und zu mach ich auch Home Office, versuch das aber eigentlich in Grenzen zu halten. Ja ich denk das sind so die Hauptdinge.</p>	<p>Aussagen zu Möglichkeiten des selbstgestalteten der Arbeit,</p>
Arbeitsressourcen\Job Control	I.3	18	selbst Blocker setzen		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.3	41	Bewegung und Sitzen abwechseln		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.1	14	wenn Arbeit zu langweilig dann sagen das ich andere Aufgabe will, Anderen Aushelfen, Eigeninitiative		
Arbeitsressourcen\Job Control	I.1	14	mehrere Aufgaben zusammen machen		
Arbeitsressourcen\Kompetenz, Selbstreflexion	I.4	12	Bauchgefühl- Mensch	<p>I.6 Abs. 22 Ich habe durch mein Alter, reflektieren ich. In gewissen Situationen schau ich mir an was habe ich gut gemacht, was habe ich nicht so gut gemacht, was habe ich schlechtm gemacht</p>	<p>Aussagen zur Selbstreflektion, Persönliche Eigenschaften</p>
Arbeitsressourcen\Kompetenz, Selbstreflexion	I.6	12	Arbeitsabläufe selbst erarbeiten		
Arbeitsressourcen\Kompetenz, Selbstreflexion	I.6	22	Wissen durch Alter und Erfahrung		
Arbeitsressourcen\Kompetenz, Selbstreflexion	I.6	22	Wissen über eigene Gesundheit		
Arbeitsressourcen\Kompetenz, Selbstreflexion	I.2	18	Diskussions-Unterbrechung bei fehlendem Fokus		
Arbeitsressourcen\Kompetenz, Selbstreflexion	I.3	14	Kreativität und Problem-Lösungsstrategien	<p>I.6 Abs. 51 Den Ausgleich, den hatte ich dadurch auch wirklich gebraucht, so aber auch relativ gut überstanden. Ich habe dann auch mehr den Ausgleich gesucht. Ich habe die Freundschaften, Kollegen etwas heruntergefahren, ich war hauptsächlich mehr für mich und habe das gemacht was mir gut tut.</p>	<p>Aussagen zur Life-Domain-Balance, Ausgleich, Aktionen zum Verbessern der Life-Domain-Balance</p>
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.5	24	privat herunterfahren können		
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.6	22	Sport als Ausgleich		
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.6	49	Ausgleich ist wichtig		
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.6	51	mehr Ausgleich suchen, bei mehr Druck, Freude vernachlässigen		
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.6	55	Rückenschmerzen mit Bad oder Massage bekämpfen		
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.7	15	Sport aus Ausgleich		
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.7	19	Sport kompensiert Belastungen		
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.7	19	Ausgleich andere Personen nicht Fachkollegen		
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.7	27	Friday Bier, Teamevents		
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.1	12	Musik als Motivation		

Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.1	18	Physiotherapie-Übungen gegen Beschwerden	I.6 Abs. 51 Den Ausgleich, den hatte ich dadurch auch wirklich gebraucht, so aber auch relativ gut überstanden. Ich habe dann auch mehr den Ausgleich gesucht. Ich habe die Freundschaften,	Aussagen zur Life-Domain-Balance, Ausgleich, Aktionen zum Verbessern der Life-Domain-Balance
Arbeitsressourcen\Life-Domain-Balance	I.1	18	Autofahren als Ausgleich		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.4	14	junges, dynamisches, und spontanes Unternehmen	I.4 Abs. 14 man kann etwas bewirken hier, I.4 Abs. 59 Oder sie haben das Gefühl, sie dürften nicht; I.5 Abs.36 Aber diese Freiheit muss man auch erstmals bekommen vom Geschäft und die haben wir auch.	Aussagen zur Kultur Digitec Galaxus AG
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.4	14	hier kann man etwas bewirken		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.4	14	Chance erhalten		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.4	14	Chance erhalten		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.4	51	Krank arbeiten gehen		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.4	57	kein Wissen über andere Abteilungen		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.4	59	schlechtes Gewissen, wenn krank		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.4	59	dürfen nicht Krank sein		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.5	20	sich äussern können auf der eigenen Stufe		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.5	30	Wachstum ist betrieblich notwendig		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.5	32	Temporäre MA einstellen wenn benötigt		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.5	32	bekommen was benötigt wird, aber begründen müssen		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.5	36	haben Freiheiten		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.5	71	Entscheidung, ob sie nun nach Hause gehen oder nicht auch bei andere Abteilungen so		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.6	32	wird gefördert, alle ziehen am gleichen Strang		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.6	36	in Wohlen wenig Rückzugsmöglichkeiten		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.6	84	offenes Ohr haben		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.7	13	persönlichen, kollegialen Umgang, wenige Hierarchiestufen, ambitioniert		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.2	14	innovative Gedanke, „piratische“ mal einfach ausprobieren und machen		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.2	68	mindset wird gelebt		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.2	68	MA sind toll		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.3	16	ergebnisorientiert, grossen Zielen und den grossen Herausforderungen		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.1	12	Musik als Motivation		
Arbeitsressourcen\Organisationskultur	I.1	12	Musik nur noch mit Kopfhörer		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Depersonalisation	I.5	24	Zuhause au nichts mehr Lust haben	I.1. Abs. 14 Es war oft persönlich. Ich bin jetzt mal ganz offen und ehrlich. Ich war auch schon oft dran psychisch kaputt zugehen.	Aussagen zur Depersonalisation, Persönliches Leiden
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Depersonalisation	I.6	36	Zurückziehen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Depersonalisation	I.1	14	oft dran psychisch kaputt zugehen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Depersonalisation	I.1	16	wir müssen leiden		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Depersonalisation	I.1	37	machen so gut wie nichts mehr	I.4. Abs.26 Ich glaube so grundsätzlich, ist es da gar nicht möglich, dass man etwas ändern könnte, an dieser Belastung.	Aussagen zu Resignation, Ende
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Resignation	I.4	26	kann nichts ändern bei den Belastungen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Resignation	I.5	38	jedes Jahr das Selbe		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Resignation	I.1	14	mehr Tiefpunkte als Höhepunkte		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Resignation	I.1	14	wenig Motivation		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Resignation	I.1	16	Wachstum führt zu Leiden		

Gesundheitsbeeinträchtigungen\Resignation	I.1	30	viele kleine Probleme machen am Schluss ein grosses Problem	I.4. Abs.26 Ich glaube so grundsätzlich, ist es da gar nicht möglich, dass man etwas ändern könnte, an dieser Belastung.	Aussagen zu Resignation, Ende
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Resignation	I.1	37	machen so gut wie nichts mehr		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.4	16	der Stress ist belastend	I.5 Abs. 24 Ich denke das merkt man, wenn man zuhause herum sitzen und nicht mehr all zu viel Lust hat etwas zu machen.	Aussagen zu emotionaler Erschöpfung, emotionaler Stress, Auswirkungen, Manifestationen
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.4	16	Themen von MA gehen nahe		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.4	24	stetig aktive sein		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.4	24	immer auf Trab		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.4	39	nicht mehr gut schlafen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.4	39	wenn zu viel Stress in der Arbeit dann beschäftigt einem das Zuhause		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.5	24	Zuhause auf nichts mehr Lust haben		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.5	64	man reduziert auf das Minimum, macht noch das Nötigste		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.6	24	belastend ist es wenn es um Menschen geht		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.6	24	Kündigungszeit ist belastend, Personalabbau keine einfache Zeit		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.6	46	man macht sich selbst Druck , dann kann man gut arbeiten		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.6	49	Alle müssen ihre Grenzen gehen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.6	51	schlecht Schlafen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.6	51	dann weiss man, da kommt noch was		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.2	41	an Tagen wo viel los ist, merke ich die Belastungen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.3	39	habe Schlafprobleme		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.1	14	Vieles was passiert, belastet einem Zuhause noch		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.1	14	man ist einfach verloren		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.1	18	psychische Belastungen nehme ich nachhause		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Emotionale Erschöpfung	I.1	36	ich muss Gas geben ich muss Gas geben, bereit bei kurzen Pausen ist man danach unter Druck		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.5	10	Anlage erleichterte man wird effizienter	I.5 Abs. 10 Die Anlage, die erleichtert mir die Arbeit sicher auch. Man kann effizienter durch diese Anlage arbeiten. I.5 Abs.14 Wir haben die üblichen Paletten Rolli, und Stapler „Ameisi“ die Sachen haben wir einfach. Die helfen und die sind genügend vorhanden. Auch die verschiedenen Kartongrössen und die Folien zum Abreissen. Alles was Arbeitsmaterial angeht sind wir gut ausgerüstet. Jeder Platz hat genau gleich viel, Besen, Kugelschreiber, Messer, Verbrauchsmaterial, das können sie auch ohne Problem holen, keine weiten Wege, alles vorhanden, auch für das Abfalltrennen.	Aussagen zu Hilfsmittel welche einem die Arbeit erleichtern
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.5	14	Arbeitsmaterial angeht sind wir gut ausgerüstet, Paletten Rolli, und Stapler „Ameisi“, verschiedenen Kartongrössen und die Folien zum Abreissen, Besen, Kugelschreiber, Messer, Verbrauchsmaterial,		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.5	16	Arbeitsplatzes noch nicht effizient genug (kurze Wege)		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.5	32	wenn gut begründet dann bekommen wir Hilfsmittel		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.6	11	alte und neue MA		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.7	11	schneller PC, Hardware, sind daran Entwicklungsprozess verbessern		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.7	21	Scrum		

Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.2	11	Internet	I.5 Abs. 10 Die Anlage, die erleichtert mir die Arbeit sicher auch. Man kann effizienter durch diese Anlage arbeiten. I.5 Abs.14 Wir haben die üblichen Paletten Rolli, und Stapler „Ameisi“ die Sachen haben wir einfach. Die helfen und die sind genügend vorhanden. Auch die verschiedenen Kartongrößen und die Folien zum Abreissen. Alles was Arbeitsmaterial angeht sind wir gut ausgerüstet. Jeder Platz hat genau	Aussagen zu Hilfsmittel welche einem die Arbeit erleichtern
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.3	12	statt nur zu reden auch zu visualisieren		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Hilfsmittel	I.1	10	Handrolli, der per Knopfdruck die Ware herauf und herunterlassen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.4	34	Weg oder Krank?	I.5 Abs.45 Schulterbeschwerde; I.7 Abs.15 Gerade aktuell, das ist aber eher aus einer persönlichen Verletzung. Ich hatte eine Operation Anfangs Dezember, dadurch hatte ich einen Ausfall und jetzt halt meine Physio-Termine.	Aussagen zur Körperliche Beschwerden oder Gesundheit, Manifestationen des Körpers, Krankheiten
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.4	34	Grippewelle		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.4	57	Ansteckungsgefahr		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.4	57	Ansteckungsgefahr		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.5	45	Schulterbeschwerden		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.5	46	Beschwerden kommen von der Arbeit		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.5	74	Ausfälle wegen Heben von Gewicht, Monotones Arbeiten, gleiche Bewegungen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.5	76	Viel Gehen, viel Heben, selbe Bewegung		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.6	22	Körperteile sagen das da etwas machen muss		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.6	57	nie Krank		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.7	15	Operation, Physio-Termine		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.3	39	weniger Rückenschmerzen haben, selber Gegenmassnahmen ergriffen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.3	41	Rückenschmerzen, gleiche Bewegung, gleiche Haltung, mehr Bewegung hat geholfen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.1	3	schweren Unfall		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.1	12	Bücken		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit	I.1	16	Heben		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.4	55	Fieber	I.4 Abs. 55 Fieber, Erkältung, Virus; I.6 Abs.55 Aber dann merkte ich Rückenschmerzen	Aussagen zu konkreten Beschwerden, Symptome, Diagnosen
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.4	55	Erkältung		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.4	55	Virus		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.5	45	Rückenbeschwerden		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.5	59	Angeschlagen sein		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.5	67	Grippe, Erkältung		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.5	69	Erkältung		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.5	74	Gewichte heben, monotone Arbeiten, die gleichen Bewegung		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.6	49	10 x Krankenwagen bestellt		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.6	51	schlecht Schlafen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.6	51	Müdigkeit		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.6	55	Rückenschmerzen		

Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.6	71	Kopfschmerzen	I.4 Abs. 55 Fieber, Erkältung, Virus; I.6 Abs.55 Aber dann merkte ich Rückenschmerzen	Aussagen zu konkreten Beschwerden, Symptome, Diagnosen
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.6	77	Kopfschmerzen, Grippe		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.6	79	nicht gut aussehen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.7	50	Grippe		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.7	60	Fieber, Schulterschmerzen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.2	39	psychisch Krank		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.2	59	Halschmerzen, Husten, Kopfschmerzen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.3	40	Rückenschmerzen hatte ich schon lange		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.1	10	Schwere Gewichte heben, Rückenprobleme, Bücken, auf die Knochen gehen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.1	18	Physiotherapie, zuhause Übungen, Unfall		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.1	42	Bandscheibenvorfall		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.1	42	Schwere Gewichte heben, Rückenprobleme, Bücken, auf die Knochen gehen		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.1	44	Rückenschmerzen, Psychische Beschwerden		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.1	45	Beschwerden kommen von der Arbeit		
Gesundheitsbeeinträchtigungen\Körperliche Gesundheit\Beschwerden	I.1	60	Kopfschmerzen, Knieschmerzen, Rückenschmerzen	I.4 Abs.10 mir eine Rückmeldung geben, wenn etwas nicht gut ist, es nicht gut läuft oder auch sonst irgend etwas; I.6 Abs. 84 wenn man ein offenes Ohr hat, das finde ich noch wichtig. Ich habe das hier und ich finde es wichtig.	Allgemeine Aussagen über Kommunikation, Wissen oder Nicht-Wissen
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.4	10	Erleichterung ist direkte Rückmeldung von MA		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.4	20	nicht aktuell informiert sein		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.4	20	Fehlende Info		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.4	26	Koordination		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.4	32	Fehlende Info		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.4	41	aktuell informiert sein		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.4	57	eingeschränkte Info		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.5	18	Informations Austausch bei TL Meeting		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.5	54	Vorgesetzter würde nicht Nachfragen		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.5	76	über neue Vorschläge sprechen, Änderungen anbringen		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.6	63	Aufgaben delegieren		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.6	69	Hemmschwelle des Telefonanrufes		

Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.6	84	Kommunikation ist eine Erleichterung	I.4 Abs.10 mir eine Rückmeldung geben, wenn etwas nicht gut ist, es nicht gut läuft oder auch sonst irgend etwas; I.6 Abs. 84 wenn man ein offenes Ohr hat, das finde ich noch wichtig. Ich habe das hier und ich finde es wichtig.	Allgemeine Aussagen über Kommunikation, Wissen oder Nicht-Wissen
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.6	84	Offenes Ohr haben		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.7	9	offene Kommunikation		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.7	17	bei Problemen sich einfach direkt melden können		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.7	38	Fehlende Information		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.7	44	frühe Kommunikation		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.2	16	zu lange Diskussionen sind negativ		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.3	10	klare Ziele kommunizieren		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.3	10	gute effiziente Kommunikation,		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.3	12	kurze Kommunikationswege, beides reden und visualisieren		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.1	16	Kommunikation von Oben		
Arbeitsressourcen\Kommunikation	I.1	20	Kommunikation und Verbreitung von Stress		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.4	41	Vorabend melden		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.4	41	bei einem Mitarbeitenden der Schicht hat melden		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.4	41	erst Team dann Führungsperson		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.4	43	Per Telefon ist Prio1, dann Email oder SMS Prio 2		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.4	45	Proaktiv		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.4	59	Führungsperson schickt nach Hause		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.5	49	Per Telefon, STV dann Führungsperson anrufen, Termine übergeben, zum Arzt		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.5	51	per Telefon, Verbot per SMS oder Email		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.5	52	3 Tage: per Telefon, Team, Termine übergeben, Termine absagen		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.5	55	Führungsperson macht nichts anderes bei 3 + Tagen		

Absenzen\Prozess Krankmelden	I.5	57	per Telefon, Verbot per SMS oder Email, Idealer Ablauf: per Telefon		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.5	71	Führungsperson bringt es den MA nahe dass er nachhause geht		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.6	61	Team, dann Führungsperson meine Mitarbeitenden, informieren, Bett schlafen,		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.6	63	Telefon, Führungsperson einem Mitarbeitenden der informiert alle		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.6	65	3 Tage: täglich melden proaktiv, irgendwann mal STV haben, andere können anrufen		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.6	69	Telefon, teils per Email oder sms, Hemmschwelle		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.6	79	Vorgesetzter schickt nach Hause	I.5 Abs. 49 Wenn ich krank bin rufe ich als erstes meinen Stellvertreter an und übergebe meine Termine. Und dann informierte ich meinen Chef, damit der auch weiss, dass ich nicht da bin.	Aussagen zum Abmeldeprozess bei Krankheit oder anderen Absenzen
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.6	81	Vorgesetzter schickt nach Hause		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.7	44	WhatsApp Gruppe oder email an alle vom Team, Chef, direkt bei merken informieren, Bei anderen Absenzen früh vorinformieren, auch HR		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.7	46	WhatsApp Gruppe		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.7	48	Team, dann Führungsperson dann HR, Online Tool,		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.7	50	3 Tage: Arztzeugnis, kein genaues wissen		

Absenzen\Prozess Krankmelden	I.7	52	Führungsperson muss Überblick halten		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.7	54	Idealer Ablauf: unbürokratisch, ehrlich, zeitnah, Medium soll Team selbst bestimmen, auch wer informiert wird selbst bestimmen		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.7	62	Ma geht auf Führungsperson zu und geht dann Heim		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.2	43	Team via Online Tool, oder WhatsApp,		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.2	44	kein Anruf		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.2	49	Idealer Ablauf: alle informiert sind, eher nicht Tool, weil dann immer noch Rückmelden, sollte dann offline gehen,		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.3	43	Führungsperson per Email oder WhatsApp, dann zum Arzt	I.5 Abs. 49 Wenn ich krank bin rufe ich als erstes meinen Stellvertreter an und übergebe meine Termine. Und dann informierte ich meinen Chef, damit der auch weiss, dass ich nicht da bin.	Aussagen zum Abmeldeprozess bei Krankheit oder anderen Absenzen
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.3	44	Führungsperson		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.3	46	Führungsperson teils Team		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.3	48	WhatsApp Gruppe		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.3	51	3 Tage, dann etwas besser Bescheid geben, Vorgesetzt macht vielleicht Abklärungen, wegen Planungssicherheit		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.3	52	3 Tage: Führungsperson macht nichts anderes		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.1	48	Telefon, Führungsperson, täglich proaktiv anrufen, 3., Tag Arztzeugnis,		

Absenzen\Prozess Krankmelden	I.1	50	3. Tag Arzt per email Arztzeugnis an Führungsperson, cc HR	I.5 Abs. 49 Wenn ich krank bin rufe ich als erstes meinen Stellvertreter an und übergebe meine Termine. Und dann informierte ich meinen Chef, damit der auch weiss, dass ich nicht da bin.	Aussagen zum Abmeldeprozess bei Krankheit oder anderen Absenzen
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.1	54	3 Tage Führungsperson nichts anderes, erst wenn es mehr MA trifft		
Absenzen\Prozess Krankmelden	I.1	56	Idealer Ablauf: Telefon täglich melden bei Führungsperson		
Absenzen\Leistungsfähigkeit bei Krankheit	I.4	52	je nach dem 50% ODER 30%		
Absenzen\Leistungsfähigkeit bei Krankheit	I.5	64	Man reduziert auf das Minimum, macht noch das Nötigste	I.2 Abs. 60 Dass die Leute wieder fit sind, weil ich der Meinung bin, dass sie nicht 100% geben können, wenn sie krank sind; I.4 Abs.52 Nicht zu 100%, aber vielleicht zu je nach dem was ich hatte 50% oder 30%.	Aussagen zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit bei Krankheit,
Absenzen\Leistungsfähigkeit bei Krankheit	I.6	75	kein Spitzen Tag aber es sollte reichen		
Absenzen\Leistungsfähigkeit bei Krankheit	I.7	60	nicht viel weniger Leistungsfähig		
Absenzen\Leistungsfähigkeit bei Krankheit	I.2	55	keine Ahnung		
Absenzen\Leistungsfähigkeit bei Krankheit	I.2	60	nicht 100% leisten können		
Absenzen\Leistungsfähigkeit bei Krankheit	I.1	61	überhaupt nicht leistungsfähig, nur halbe Positionen, machen Fehler		
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.4	26	Struktur Thema		
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.6	12	keine Struktur	I.1. Abs. 32 Ein perfektes Beispiel ist die Auffüllung des Lagers. Wie füllen wir das Lager, das automatische Lager oder AKL und auch den Pictower. Die Regel ist, dass alle einzelnen Artikel auch einzeln eingelagert werden. Angenommen du hast einen Stift. Du bekommst 100 Stifte dann kannst du 100 Stifte auf einen Platz einlagern. Angenommen du bekommst 100 Drucker, das sind Midi-Produkte, dann musst du 100 einzelne Plätze machen. Wenn wir jedoch täglich solche Drucker, oder Bildschirme bekommen, verlieren wir dadurch extrem viel Platz.	Aussagen zu mangelnden oder suboptimalen Prozessen bei der Digitec Galaxus AG
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.6	20	Prozess der Reorganisation hat nicht gut funktioniert, Mehraufwand nun		
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.3	32	Präsentieren direkt dem Gründer		
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.1	12	neuer Prozess entwickelt um besser Arbeiten zu können		
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.1	30	Prozesse sind noch nicht perfekt, das ergibt zusammen grosses Problem		
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.1	32	Prozesse sind nicht gut an Situation angepasst		
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.1	32	viel unnötige Arbeit		

Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.1	36	zu wenig Arbeit	I.1. Abs. 32 Ein perfektes Beispiel ist die Auffüllung des Lagers. Wie füllen wir das Lager, das automatische Lager oder AKL und auch den Pictower. Die Regel ist, dass alle einzelnen Artikel auch einzeln eingelagert werden. Angenommen du hast einen Stift. Du bekommst 100 Stifte dann kannst du 100 Stifte auf einen Platz einlagern. Angenommen du bekommst 100 Drucker, das sind Midi-Produkte, dann musst du 100 einzelne Plätze machen. Wenn wir jedoch täglich solche Drucker, oder Bildschirme bekommen, verlieren wir dadurch extrem viel Platz.	Aussagen zu mangelnden oder suboptimalen Prozessen bei der Digitec Galaxus AG
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.1	69	zu lange auf Hilfsmittel gewartet		
Arbeitsbelastung\mangelnde Prozesse	I.1	69	zu wenig Hilfsmittel		
Arbeitsbelastung\Reorganisation	I.6	18			
Commitment\affektiv	I.4	14	junges, dynamisches, und spontanes Unternehmen	I.4 Abs. 14 Ich konnte an einem Projekt mitarbeiten, an dem ich in einem anderen Betrieb nicht mitarbeiten gekonnt hätte; I.2 Abs.14 Der innovative Gedanke, einfach. Dass man sich nicht scheut etwas auszuprobieren, das „piratische“ mal einfach ausprobieren und machen.	Aussagen zur emotionale Verbindung zur Digitec Galaxus AG, Schwärmen
Commitment\affektiv	I.4	14	man kann etwas bewirken		
Commitment\affektiv	I.4	14	Chancen bekommen		
Commitment\affektiv	I.5	20	extremes Wachstum motiviert		
Commitment\affektiv	I.6	18	etwas bewirken können, vorwärts kommen, Verbesserungen machen		
Commitment\affektiv	I.6	32	sind richtigen Weg, Fortschritte		
Commitment\affektiv	I.6	84	zusammen mit Arbeitskollegen mit gleichen Interessen		
Commitment\affektiv	I.7	9	interessantes Arbeitsumfeld		
Commitment\affektiv	I.7	9	gutes Team, gute Abteilung		
Commitment\affektiv	I.7	9	gemeinsames Ziel erreichen		
Commitment\affektiv	I.7	13	eines der spannendsten Projekte in Zürich, selbst entwickeltes ERP, Marktleader nicht nur in der Schweiz		
Commitment\affektiv	I.2	10	Drive der Arbeitskollegen		
Commitment\affektiv	I.2	14	innovative Gedanke, „piratische“ mal einfach ausprobieren und machen		
Commitment\affektiv	I.2	68	mindset wird gelebt		
Commitment\affektiv	I.2	68	Arbeitskollegen		
Commitment\affektiv	I.2	68	Arbeitskollegen		
Commitment\affektiv	I.3	14	grosse Ziele, grosser Herausforderung		
Commitment\Anzahl Dienstjahre	I.4	5	2 Jahre	I.7 Abs.5 Ich habe hier in der Firma angefangen im Juli 2015, dort habe ich aber 60% gearbeitet und daneben berufsbegleitend studiert. Seit letzten, jetzt muss ich gerade studieren, Oktober 2016 bin ich 100% am Arbeiten. Immer noch im selben Bereich.	Aussagen zur Dauer der Beschäftigung bei der Digitec Galaxus AG
Commitment\Anzahl Dienstjahre	I.4	7	2 Jahre		
Commitment\Anzahl Dienstjahre	I.5	7	10 Jahre		
Commitment\Anzahl Dienstjahre	I.6	7	1 Jahr		
Commitment\Anzahl Dienstjahre	I.7	5	seit 2015		
Commitment\Anzahl Dienstjahre	I.2	7	5 Jahre		
Commitment\Anzahl Dienstjahre	I.3	7	seit 2016		
Commitment\Anzahl Dienstjahre	I.1	7	5 Jahre		
Commitment\normativ	I.4	59	schlechtes Gewissen, wenn krank	I.1 Abs. 60 Ich glaube man macht es aus aus good will. Sage ich mal. Solidarität. Ich kann meine Kollegen nicht im Stich lassen.	Aussagen zu Verpflichtungen aus ethischen und/oder moralischen Gründen
Commitment\normativ	I.4	59	das Gefühl Sie dürfen nicht		
Commitment\normativ	I.3	36	Erwartungen zu erfüllen		
Commitment\normativ	I.1	42	schlechtes Gewissen weil Einzige IP mit diesen Kenntnissen		
Commitment\normativ	I.1	42	vom Typ her sozial		

Commitment\normativ	I.1	42	Team nicht hängenlassen	I.1 Abs. 60 Ich glaube man macht es aus good will. Sage ich mal. Solidarität. Ich kann meine Kollegen nicht im Stich	Aussagen zu Verpflichtungen aus ethischen und/oder moralischen Gründen
Commitment\normativ	I.1	60	Solidarität, Arbeitskollegen nicht im Stich lassen		
Präsentismus	I.4	41	wenn alleine in der Schicht dann Krank arbeiten gehen	I.1 Abs. 60 Ja es ist halt...Ich bin halt einfach so en Typ. Ich bleibe wirklich nur zuhause, wenn es wirklich gar nicht mehr geht. Wenn ich auch mal Kopfschmerzen habe, dann ja oder Knieschmerzen oder Rückenschmerzen dann komme ich arbeiten, das ist für mich kein Problem; I.2 Abs. Nein, ich schicke auch die Leute jeweils nach Hause, wenn sie ein bisschen angeschlagen sind. Weil ich finde, er soll sich auskurieren und dann wenn sie wieder fit sind, wieder kommen.57	Aussagen zu Präsentismus, Krank zur Arbeit gehen
Präsentismus	I.4	45	jeden Tag melden wenn Krank		
Präsentismus	I.4	45	nur bei Arztzeugnis nicht mehr melden		
Präsentismus	I.4	47	ich gehe krank arbeiten		
Präsentismus	I.4	47	selten krank arbeiten		
Präsentismus	I.4	47	sich aktive melden und informieren wenn krank		
Präsentismus	I.4	51	schlechtes Gewissen, wenn krank		
Präsentismus	I.4	55	mit Fieber arbeiten, mit Erkältung arbeiten, mit Virus arbeiten		
Präsentismus	I.5	58	angeschlagen arbeiten		
Präsentismus	I.5	61	nötig empfinde zu arbeiten		
Präsentismus	I.5	63	man überschätzt sich, man sollte lieber zuhause bleiben		
Präsentismus	I.5	69	MA gehen nicht Krank arbeiten		
Präsentismus	I.5	69	Gruppenleiter gehen krank arbeiten		
Präsentismus	I.5	69	wenn krank dann nur halben Tag arbeiten, weil es wichtig war		
Präsentismus	I.6	65	bei Krankheit täglich melden und nachfragen, andere können mich anrufen wenn Krank, vielleicht würde ich nicht abnehmen		
Präsentismus	I.6	71	erst wenn es mich wirklich ins Bett legt oder ich ansteckbar bin gehe ich nicht mehr arbeiten		
Präsentismus	I.6	75	krank arbeiten gehen		
Präsentismus	I.7	15	Physiotherapie kompensieren mit Überstunden		
Präsentismus	I.7	35	24h arbeiten am black friday		
Präsentismus	I.7	40	mit Kopfschmerzen nicht mehr arbeiten können		
Präsentismus	I.7	56	mit verstopfte Nase oder entzündetem Hals arbeiten gehen, Fieber nicht mehr arbeiten gehen, wenn am Abend im Sport gewesen dann auch am Morgen arbeiten gehen		
Präsentismus	I.7	58	wenn zuhause am PC dann kann man auch arbeiten gehen		
Präsentismus	I.7	62	Medikamenten nehmen um arbeiten zu können		
Präsentismus	I.2	51	angeschlagen arbeiten		

Präsentismus	I.2	53	bei dringenden Dingen arbeiten gegangen, krank zuhause noch ein wenig Nachrichten beantwortet	I.1 Abs. 60 Ja es ist halt...Ich bin halt einfach so en Typ. Ich bleibe wirklich nur zuhause, wenn es wirklich gar nicht mehr geht. Wenn ich auch mal Kopfschmerzen habe, dann ja oder Knieschmerzen oder Rückenschmerzen dann komme ich arbeiten, das ist für mich kein Problem; I.2 Abs. Nein, ich schicke auch die Leute jeweils nach Hause, wenn sie ein bisschen angeschlagen sind. Weil ich finde, er soll sich auskurieren und dann wenn sie wieder fit sind, wieder kommen.57	Aussagen zu Präsentismus, Krank zur Arbeit gehen		
Präsentismus	I.2	57	angeschlagen nicht arbeiten				
Präsentismus	I.1	42	mit Grippe arbeiten				
Präsentismus	I.1	58	krank arbeiten gehen				
Präsentismus	I.1	58	leicht krank arbeiten, keine Erholungsphase weil Samstagarbeit				
Präsentismus	I.1	58	wenn körperlich Krank dann nicht arbeiten, mit Kopfschmerzen arbeiten gehen				
Präsentismus	I.1	60	mit Kopfschmerzen oder Knieschmerzen oder Rückenschmerzen arbeiten gehen, nur zuhause bleiben wenn es nicht mehr anders geht				
Präsentismus	I.1	66	wenn andere nachhause gehen mehr Arbeit für das Team				
Prävention, Gegenmassnahmen	I.4	28	kenne keine Gegenmassnahme der DIG			I.2 Abs. 24 ja, sie haben mir das gegeben, damit ich neue Leute einstellen kann. Das sollte natürlich das Problem drastisch verbessern. Und sonst, mit meinem Vorgesetzten und so, sehr offen wenn irgend ein Anliegen da ist. Das Gespräch kann ich suchen.	Aussagen Kenntnissen von Gegenmassnahmen der Digitec Galaxus AG gegen persönlichen Stress
Prävention, Gegenmassnahmen	I.6	36	Homeoffice, sich zurück ziehen, viel Potenzial für Prävention				
Prävention, Gegenmassnahmen	I.7	27	Friday Bier, Teamevents als Ausgleich, lab-days, Kaffeemaschine, Früchte als Gegenmassnahme gegen Arbeitsbelastungen				
Prävention, Gegenmassnahmen	I.2	24	mehr Personal einstellen, bei Anliegen ist Vorgesetzter sehr offen				
Prävention, Gegenmassnahmen	I.2	26	es gibt keine Gegenmassnahmen				
Prävention, Gegenmassnahmen	I.3	26	Gegenmassnahmen sind Managementangelegenheiten, versuchen Verantwortlichkeiten zu schaffen,				
Prävention, Gegenmassnahmen	I.1	24	DIG macht etwas aber wir spüren es nicht				
Prävention, Gegenmassnahmen	I.1	26	kenne keine Gegenmassnahme der DIG				
Prävention, Gegenmassnahmen\letzte 6 Monate	I.4	30	das neue Lager	I.4 Abs.30 hmm... Doch das neue Lager. Schon. Doch. Dort, es ist alles anders als vorher. Es hat sich auch alles geändert. Einzelne Dinge sind sehr gut geworden.	Aussagen zu Gegenmassnahmen der Digitec Galaxus AG gegen persönlichen Stress in den letzten 6 Monaten		

Prävention, Gegenmassnahmen\letzte 6 Monate	I.5	36	Personalbestand wurde aufgestockt, relativ viel Freiheiten	I.4 Abs.30 hmm... Doch das neue Lager. Schon. Doch. Dort, es ist alles anders als vorher. Es hat sich auch alles geändert. Einzelne Dinge sind sehr gut geworden. Einzelne Dinge, muss ich persönlich sagen, gefallen mir nicht so. Aber so im Grossen und Ganzen ist es gut, dass was passiert ist.	Aussagen zu Gegenmassnahmen der Digitec Galaxus AG gegen persönlichen Stress in den letzten 6 Monaten
Prävention, Gegenmassnahmen\letzte 6 Monate	I.5	38	das neue Lager		
Prävention, Gegenmassnahmen\letzte 6 Monate	I.6	38	nein		
Prävention, Gegenmassnahmen\letzte 6 Monate	I.7	29	nein		
Prävention, Gegenmassnahmen\letzte 6 Monate	I.2	28	das Wachstum		
Prävention, Gegenmassnahmen\letzte 6 Monate	I.2	30	nein		
Prävention, Gegenmassnahmen\letzte 6 Monate	I.3	28	die Umstrukturierung aufgrund des Wachstum		
Prävention, Gegenmassnahmen\letzte 6 Monate	I.1	28	ja kann keine konkreten nennen		
Übrige Arbeitsressourcen	I.4	10	MA sind aufmerksam	I.6 Abs. 28 Du hast die Mitarbeitenden die aus dem Wochenende kommen und müssen gerade sofort high performen, und das ist manchmal nicht ganz einfach, den switch zu machen.	Aussagen zu Arbeitsressourcen welche sonst keine Codes haben
Übrige Arbeitsressourcen\Das machen was sie sollen	I.4	10	MA machen das was sie sollen		
Übrige Arbeitsressourcen\Das machen was sie sollen	I.6	28	nach dem Wochenende können MA nicht high performen		
Arbeitsbelastung\Unvorhergesehenes	I.4	16	manchmal ist stressiger Tag manchmal auch nicht	I.7 Abs.31 Ja, als wir beispielsweise einen Produktiv- Ausfall hatten	Aussagen zu Unvorhergesehenes welches das Arbeiten erschwerte
Arbeitsbelastung\Unvorhergesehenes	I.4	16	wenn das zeug nicht so läuft wie es soll		
Arbeitsbelastung\Unvorhergesehenes	I.4	20	wenn nicht rund läuft		
Arbeitsbelastung\Unvorhergesehenes	I.4	22	völlig unberechenbar		
Arbeitsbelastung\Unvorhergesehenes	I.6	26	spezielle Tage.		
Arbeitsbelastung\Unvorhergesehenes	I.7	31	Produktiv- Ausfall		
Arbeitsbelastung\Unvorhergesehenes	I.7	31	Dedos- Angriff.		
Arbeitsbelastung\Unvorhergesehenes	I.7	35	black friday war unser System 2 Stunden down		
Arbeitsbelastung\Unvorhergesehenes	I.2	26	nicht verhindern		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.4	20	Mitarbeitenden-Information	I.4 Abs. 20 du weisst aber, dass jetzt die Hälfte der Mannschaft weg ist oder besser gesagt jetzt 1/3 danach dann 2/3; I.6 Abs.26 Gut ich meine vom November bis Mitte Januar ist immer Stress	Aussagen zu Belastungen von unterschiedlicher Dauer, ungewöhnlichen Frequenzen der Arbeitsbelastungen
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.4	24	viele Abklärungen		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.4	32	die Hälfte der MA weg		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.4	32	1-2 Termine zwischen durch		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.4	34	Mitarbeitenden-Information		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.5	22	Wachstum ist zeitliche Arbeitsbelastung		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.5	22	1-2 Tage Frühschicht und dann wieder Spätschicht, Einspringen für Andere		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.5	22	verschiedenen Arbeitszeiten		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.5	32	Dezember		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.5	38	Dezember		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.6	24	Black Friday, CyberMonday		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.6	26	November bis Mitte Januar		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.6	26	Montag		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.6	49	Dezember		

Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.2	22	Ausfall	I.4 Abs. 20 du weisst aber, dass jetzt die Hälfte der Mannschaft weg ist oder besser gesagt jetzt 1/3 danach dann 2/3; I.6 Abs.26 Gut ich meine vom November bis Mitte Januar ist immer Stress	Aussagen zu Belastungen von unterschiedlicher Dauer, ungewöhnlichen Frequenzen der Arbeitsbelastungen
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.1	14	Samstag arbeiten		
Arbeitsbelastung\Zeitliche Belastungen	I.1	22	November bis Mitte Januar, Ostern, verlängertes Wochenende		

Anhang D Originalitems mit Herkunft

Name	Item für Fragebogen/ Grund der Weglassung	Original Item	Konstruktname, Autor, Jahr, Fragebogen
Reo1	Meine Aufgaben verändern sich im Moment stark.	Are there significant changes taking place in your tasks?	Changes in tasks, Van Veldhoven & Meijman, 1994, QEEW
Reo2	Für mich ist es schwierig, mich an die neuen Aufgaben anzupassen.	Do you find it difficult to adapt to changes in your tasks?	Changes in tasks, Van Veldhoven & Meijman, 1994, QEEW
Reo3	Für mich gibt es negative Konsequenzen aufgrund der Änderungen in meinen Aufgaben.	Do the changes in your tasks have negative consequences for you?	Changes in tasks, Van Veldhoven & Meijman, 1994, QEEW
Reo4	Die vorgeschlagenen Änderungen in meinen Aufgaben wurden gut eingeführt.	Have the proposed changes in your tasks been introduced well?	Changes in tasks, Van Veldhoven & Meijman, 1994, QEEW
	Reduktion aufgrund ähnlichen Aussage	Do the changes in your tasks cause you problems?	Changes in tasks, Van Veldhoven & Meijman, 1994, QEEW
Wor1	Ich muss sehr schnell arbeiten.	Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	Anforderungen bei Ihrer Arbeit, Nübling et al., 2005, COPSQ
Wor2	Meine Arbeit ist ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt.	Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt?	Anforderungen bei Ihrer Arbeit, Nübling et al., 2005, COPSQ
Wor3	Ich habe nicht genügend Zeit um alle meine Aufgaben zu erledigen.	Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	Anforderungen bei Ihrer Arbeit, Nübling et al., 2005, COPSQ
Wor4	Ich muss Überstunden machen.	Müssen Sie Überstunden machen?	Anforderungen bei Ihrer Arbeit, Nübling et al., 2005, COPSQ
	Reduktion aufgrund ähnlichen Aussage Wor1	Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?	Anforderungen bei Ihrer Arbeit, Nübling et al., 2005, COPSQ
	Reduktion aufgrund anderem Tätigkeitsumfeld	Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?	Anforderungen bei Ihrer Arbeit, Nübling et al., 2005, COPSQ
	Reduktion aufgrund ähnlichen Aussage Wor3	Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	Anforderungen bei Ihrer Arbeit, Nübling et al., 2005, COPSQ
Fuh1	Meine Führungsperson anerkennt meine persönlichen Leistungen.	Wie empfinden Sie den Führungsstil Ihres/Ihrer direkten Vorgesetzten in Bezug auf: Anerkennung der persönlichen Leistung	Führungsstil, KMU Vital
Fuh2	Meine Führungsperson unterstützt mich bei Problemen am Arbeitsplatz.	Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz	Führungsstil, KMU Vital
Fuh3	Meine Führungsperson gibt mir klare Zielvorgaben und Arbeitsanweisungen.	Klare Zielvorgaben und Arbeitsanweisungen	Führungsstil, KMU Vital
Fuh4	Meine Führungsperson kontrolliert meine Arbeit/Aufgabenerledigung häufig.	Häufige Kontrolle der Arbeit/Aufgabenerledigung	Führungsstil, KMU Vital
	Reduktion zu viele Facetten	Rückmeldung über die geleistete Arbeit	Führungsstil, KMU Vital
	Reduktion keine Dimension Work-Domain-Balace in Fragebogen	Unterstützung bei Problemen mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	Führungsstil, KMU Vital
	Reduktion zu viele Facetten	Umgang mit Spannungen und Auseinandersetzungen	Führungsstil, KMU Vital
Fuh5	Meine Führungsperson hört mir und meinen Belangen aufmerksam zu.	Mein/e Vorgesetzte/r hört mir und meinen Belangen aufmerksam zu.	Zufriedenheit mit der Wertschätzung des Vorgesetzten, Job-Stress-Analysis
Fuh6	Wenn ich eine Aufgabe gut erledige, dann werden mir weitere interessante Aufgaben übertragen.	Wenn ich eine Aufgabe gut erledige, dann werden mir weitere interessante Aufgaben übertragen.	Zufriedenheit mit der Wertschätzung des Vorgesetzten, Job-Stress-Analysis
	Reduktion ähnlich wie Fuh1	Mein/e Vorgesetzte/r lobt mich, wenn ich meine Aufgaben gut erledige.	Zufriedenheit mit der Wertschätzung des Vorgesetzten, Job-Stress-Analysis
Bez1	Wenn nötig, kann ich meine Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen um Hilfe bitten.	If necessary, can you ask your colleagues for help?	Relationships with colleagues, Van Veldhoven & Meijman (1994), QEEW
Bez2	Ich habe Konflikte mit meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen.	Do you have conflicts with your colleagues?	Relationships with colleagues, Van Veldhoven & Meijman (1994), QEEW
Bez3	Bei meiner Arbeit fühle ich mich von meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen geschätzt.	In your work, do you feel appreciated by your colleagues?	Relationships with colleagues, Van Veldhoven & Meijman (1994), QEEW
	Reduktion aufgrund Ähnlichkeit zu Bez1	Can you count on your colleagues when you encounter difficulties in your work?	Relationships with colleagues, Van Veldhoven & Meijman (1994), QEEW
	Reduktion aufgrund Ähnlichkeit zu Bez3	Do you get on well with your colleagues?	Relationships with colleagues, Van Veldhoven & Meijman (1994), QEEW
	Reduktion aufgrund Ähnlichkeit zu Bez2		
	-Aussage mit dem Wort Aggression zu extrem für die Gegebenheiten der Digitec Galaxus AG	Do you experience any aggressiveness from colleagues?	Relationships with colleagues, Van Veldhoven & Meijman (1994), QEEW
	Reduktion aufgrund Ähnlichkeit zu Bez3	Are your colleagues friendly towards you?	Relationships with colleagues, Van Veldhoven & Meijman (1994), QEEW
	Reduktion aufgrund Ähnlichkeit zu Bez3	Is there a good atmosphere between you and your colleagues?	Relationships with colleagues, Van Veldhoven & Meijman (1994), QEEW
	Reduktion aufgrund Ähnlichkeit zu Bez2 -zu kompliziert formuliert	Have there been any unpleasant occurrences between you and your colleagues?	Relationships with colleagues, Van Veldhoven & Meijman (1994), QEEW

Org1	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der Digitec Galaxus AG sachlich und vernünftig ausgetragen.	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden in unserem Unternehmen sachlich und vernünftig ausgetragen	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
Org2	Bei uns gibt es in allen Abteilungen einen sehr grossen Teamgeist unter den Mitarbeitenden.	Bei uns gibt es in allen Bereichen einen sehr grossen Teamgeist unter den Beschäftigten	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
Org3	Bei uns setzen sich fast alle Mitarbeitende mit grossem Engagement für die Ziele der Digitec Galaxus AG ein.	Bei uns setzen sich fast alle Beschäftigten mit grossem Engagement für die Ziele des Unternehmens ein	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
Org4	Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden ist bei der Digitec Galaxus AG sehr hoch.	Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeiters ist in unserem Unternehmen sehr hoch	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
Org5	Bei der Digitec Galaxus AG gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich die Organisation weiterentwickeln soll.	In unserem Unternehmen gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich der Betrieb weiterentwickeln soll	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
Org6	Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Mitarbeitenden fair und gerecht zugeht.	Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Beschäftigten fair und gerecht zugeht	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
	Reduktion zu starke Ausprägung	Als Beschäftigter kann man sich voll und ganz auf unsere Unternehmensleitung verlassen	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
	Reduktion Führungskräfte werden un Fuh erhoben	Führungskräfte und Mitarbeiter orientieren sich bei ihrer täglichen Arbeit sehr stark an gemeinsamen Regeln und Werten	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
	Reduktion zu starke Ausprägung	Unser Unternehmen kann man fast mit einer grossen Familie vergleichen	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
	Reduktion zu ähnlich Org6	Bei uns werden alle Beschäftigten gleich behandelt	Unternehmenskultur, Rixgens, 2010
Job1	Ich bestimme selbst, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?	Handlungsspielraum, Job-Stress-Analysis
Job2	Ich kann mir die Arbeit selbständig einteilen.	Können Sie die Arbeit selbständig einteilen?	Handlungsspielraum, Job-Stress-Analysis
Job3	Ich kann selbst bestimmen wie lange ich an einer Sache arbeite.	Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten?	Handlungsspielraum, Job-Stress-Analysis
Job4	Ich kann meine tägliche Arbeitszeit selber bestimmen.	Können Sie Ihre tägliche Arbeitszeit selber bestimmen?	Handlungsspielraum, Job-Stress-Analysis
	Reduktion da SCM dies nicht können	Können Sie Ihren Arbeitstag selbständig einteilen?	Handlungsspielraum, Job-Stress-Analysis
	Reduktion zu komplexe Sprache	Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet sie Ihnen?	Handlungsspielraum, Job-Stress-Analysis
Kom1	Ich werde auf dem Laufenden gehalten, was bei der Digitec Galaxus AG gerade geschieht.	Do you hear enough about how the company/business is running?	Communication, Van Veldhoven & Meijman 1994, QEEW
Kom2	Ich werde angemessen schnell über wichtige Entscheide der Digitec Galaxus informiert.	Are you adequately kept up-to-date about important issues within the company/business?	Communication, Van Veldhoven & Meijman 1994, QEEW
Kom3	Ich weiss jeweils warum die Digitec Galaxus AG einen Entscheid getroffen hat.	Is the company's decision-making process clear to you?	Communication, Van Veldhoven & Meijman 1994, QEEW
Kom4	Mir ist klar, an wen ich mich bei spezifischen Problemen innerhalb der Digitec Galaxus AG wenden kann.	Is it clear to you whom you should address within the company for specific problems?	Communication, Van Veldhoven & Meijman 1994, QEEW
Emo1	In den letzten 3 Monaten habe ich bei mir die folgenden Signale wahrgenommen: Ich	Wie häufig fühlen Sie sich müde?	Energie und psychisches Wohlbefinden, Nübling, et al., 2005, COPSOQ
Emo2	Ich fühle mich körperlich erschöpft.	Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	Energie und psychisches Wohlbefinden, Nübling, et al., 2005, COPSOQ
Emo3	Ich fühle mich emotional erschöpft.	Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	Energie und psychisches Wohlbefinden, Nübling, et al., 2005, COPSOQ
Emo4	Ich denke: „Ich kann nicht mehr“ .	Wie häufig denken Sie:“ Ich kann nicht mehr“?	Energie und psychisches Wohlbefinden, Nübling, et al., 2005, COPSOQ
Emo5	Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.	Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?	Energie und psychisches Wohlbefinden, Nübling, et al., 2005, COPSOQ
	Reduktion komplexe Sprache	Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	Energie und psychisches Wohlbefinden, Nübling, et al., 2005, COPSOQ
Kor1	Ich schwitze ohne ersichtlichen Grund.	In den letzten drei Monaten habe ich bei mir die folgenden Signale wahrgenommen: Ich schwitze ohne ersichtlichen Grund	Körperliche Ebene, Stress-no Stress
Kor2	Ich habe Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen.	Ich habe Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen	Körperliche Ebene, Stress-no Stress
Kor3	Ich habe Magen- oder Verdauungsprobleme.	Ich habe Magen- oder Verdauungsprobleme	Körperliche Ebene, Stress-no Stress
Kor4	Ich habe Kopfschmerzen.	Ich habe Kopfschmerzen	Körperliche Ebene, Stress-no Stress
Kor5	Ich habe Kreislaufprobleme (Blutdruck, Puls...).	Ich habe Kreislaufprobleme (Blutdruck, Puls)	Körperliche Ebene, Stress-no Stress
	Reduktion wird durch Emo erhoben	Ich bin rasch erschöpft	Körperliche Ebene, Stress-no Stress
	Reduktion wird durch Emo erhoben	Ich bin generell müde	Körperliche Ebene, Stress-no Stress
	Reduktion wird durch Emo erhoben	Ich schlafe schlecht ein oder durch	Körperliche Ebene, Stress-no Stress

Aff1	Ich fühle mich meinem Team eng verbunden.	Ich fühle mich meinem Team eng verbunden.	Affektives Commitments gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu extreme Aussagen	Ich wäre froh, mein weiteres Arbeitsleben in diesem Team verbringen zu können.	Affektives Commitments gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu extreme Aussagen	Ich bin stolz darauf, Mitglied in dieser Arbeitsgruppe zu sein.	Affektives Commitments gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu extreme Aussagen	Mein Team hat große persönliche Bedeutung für mich.	Affektives Commitments gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu extreme Aussagen	Meine Arbeitsgruppe ist wie eine Familie für mich	Affektives Commitments gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
Aff2	Ich fühle mich emotional mit der Digitec Galaxus AG verbunden.	Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dieser Organisation verbunden.	Affektives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
Aff3	Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Digitec Galaxus AG passen.	Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Organisation passen	Affektives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
Aff4	Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben bei der Digitec Galaxus AG verbringen zu können.	Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben in dieser Organisation verbringen zu können	Affektives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu extreme Aussagen	Ich bin stolz darauf, dieser Organisation anzugehören.	Affektives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu extreme Aussagen	Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Organisation.	Affektives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
Nor1	Ich halte es für wichtig, dass man sich seinem Team gegenüber loyal verhält.	Ich halte es für wichtig, dass man sich seiner Arbeitsgruppe gegenüber loyal verhält.	Normatives Commitment gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
Nor2	Ich denke, dass ich meinem Team sehr viel verdanke.	Ich verdanke meiner Arbeitsgruppe sehr viel.	Normatives Commitment gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu extreme Aussagen	Ich hätte Schuldgefühle, wenn ich mein Team jetzt verlassen würde.	Normatives Commitment gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu komplexe Sprache	Ich würde mein Team jetzt nicht verlassen, weil ich mich den Leuten darin verpflichtet fühle.	Normatives Commitment gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu komplexe Sprache	Auch wenn es zu meinem Vorteil wäre, fände ich es nicht richtig, meine Arbeitsgruppe jetzt zu verlassen.	Normatives Commitment gegenüber dem Team, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
Nor3	Ich denke, dass es keinen guten Eindruck macht, häufiger die Organisation zu wechseln.	Es macht keinen guten Eindruck, häufiger die Organisation zu wechseln.	Normatives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu komplexe Sprache	Viele Leute, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich diese Organisation verlassen würde.	Normatives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu komplexe Sprache	Selbst wenn es für mich vorteilhaft wäre, fände ich es nicht richtig, diese Organisation zu verlassen.	Normatives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu extreme Aussagen	Ich würde mich irgendwie schuldig fühlen, wenn ich diese Organisation jetzt verlassen würde	Normatives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
	Reduktion zu komplexe Sprache	Ich würde die Organisation jetzt nicht verlassen, weil ich mich einigen Leuten darin verpflichtet fühle.	Normatives Commitment gegenüber der Organisation, Felfe & Franke, 2012, COMMIT
Aus1	Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du... für deine Führungspersonen, Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen in der Freizeit erreichbar warst?	Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie... für Ihre Vorgesetzten, Arbeitskollegen und/oder Kunden in der Freizeit erreichbar waren?	Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit, Krause et al. (2015)
	zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet hast?	zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet haben?	Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit, Krause et al. (2015)
Aus3	zusätzlich in deiner Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet hast?	zusätzlich in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben?	Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit, Krause et al. (2015)
Aus4	während deiner Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet hast?	während Ihrer Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet haben?	Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit, Krause et al. (2015)
Aus5	länger als vertraglich vereinbart gearbeitet hast?	länger als vertraglich vereinbart gearbeitet haben?	Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit, Krause et al. (2015)
	Reduktion zu ähnlich wie Aus3	zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten verzichtet habe?	Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit, Krause et al. (2015)

Pra1	Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du... trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen bist?	Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie... trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind?	Präsentismus, Krause et al. (2015)
Pra2	trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet hast?	trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet haben?	Präsentismus, Krause et al. (2015)
Pra3	trotz Krankheit den vollen Arbeitstag gearbeitet hast? Reduktion ähnlich wie Pra1	trotz Krankheit den vollen Arbeitstag bzw. die volle Schicht gearbeitet haben? sich zur Arbeit geschleppt haben, obwohl Sie krank waren?	Präsentismus, Krause et al. (2015) Präsentismus, Krause et al. (2015)
Pra4	es dir nach der Arbeit schwer gefallen ist abzuschalten?	Wie genau treffen die folgenden Aussagen auf Ihr Befinden zu? Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	Irritation, kognitive Irritation, Mohr, Rigotti & Müller, (2005)
Pra5	du zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit gedacht hast?	Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken	Irritation, kognitive Irritation, Mohr, Rigotti & Müller, (2005)
Pra6	du selbst im Urlaub manchmal an Probleme von der Arbeit gedacht hast?	Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken	Irritation, kognitive Irritation, Mohr, Rigotti & Müller, (2005)
		Wenn mich andere ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere	Irritation, emotionale Irritation, Mohr, Rigotti & Müller, (2005)
		Ich fühle mich ab und zu wie jemand den man als Nevenbündel bezeichnet.	Irritation, emotionale Irritation, Mohr, Rigotti & Müller, (2005)
		Ich bin schnell verärgert.	Irritation, emotionale Irritation, Mohr, Rigotti & Müller, (2005)
		Ich reagiere gereizt, obwohl iches gar nicht will.	Irritation, emotionale Irritation, Mohr, Rigotti & Müller, (2005)
		Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	Irritation, emotionale Irritation, Mohr, Rigotti & Müller, (2005)
Vor1	Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie... gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen vorgegeben hast, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?	Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie... gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskollegen und/oder Kunden vorgegeben haben, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?	Vortäuschen, Krause et al. (2014)
Vor2	Angaben beschönigt hast (z.B Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?	Angaben beschönigt haben (z.B. bzgl. Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?	Vortäuschen, Krause et al. (2014)
Vor3	Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verschwiegen hast?	Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen verschwiegen haben?	Vortäuschen, Krause et al. (2014)
Skala für Häufigkeiten	sehr selten/nie, selten, gelegentlich, oft, sehr oft	Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsewagen, C. et al. (2014). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. <i>Wirtschaftspsychologie</i> , (4), 49–59.	

Anhang E Item Wegfall inkl. Grund

Item	Subskala	neue Subskala	Zeitpunkt	Grund für Wegfall
Org1	Org			
Org2	Org			
Org3	Org			
Org4	Org			
Org5	Org			
Org6	Org			
Fuh1	Fuh			
Fuh2	Fuh			
Fuh3	Fuh		Reliabilitätsanalyse	Erhöhung von Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen 0.874
Fuh4	Fuh		EFA	Fuh4 raus weil auf 4 von 5 Faktoren laden und h2 nur 0.300
Fuh5	Fuh			
Fuh6	Fuh		Reliabilitätsanalyse	Erhöhung von Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen 0.874
Bez1	Bez		EFA	raus weil h2 0.293
Bez2_R	Bez		EFA	raus weil keine Ladung über 0.3 und kleinste h2=-.162
Bez3	Bez		EFA	raus weil h2 0.335
Job1	Job			
Job2	Job			
Job3	Job			
Job4	Job		Reliabilitätsanalyse	Erhöhung von Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen 0.896
Kom1	Kom			
Kom2	Kom			
Kom3	Kom			
Kom4	Kom		Reliabilitätsanalyse	Erhöhung von Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen 0.870
Reo1	Reo		Reliabilitätsanalyse	Cronbachs Alpha-Koeffizient <0.7 (0.440)
Reo2	Reo		EFA	Reo_2 raus wegen h2=0.190
Reo3	Reo		Reliabilitätsanalyse	Cronbachs Alpha-Koeffizient <0.7 (0.440)
Reo4_R	Reo		EFA	Reo4_ R raus weil schlecht mit den anderen Reo korreliert und thematisch nicht zu Wor passt
Wor1	Wor		Reliabilitätsanalyse	Erhöhung von Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen 0.766
Wor2	Wor			
Wor3	Wor			
Wor4	Wor			
Emo1	Emo			
Emo2	Emo			
Emo3	Emo			
Emo4	Emo			
Emo5	Emo			
Kor1	Kor			
Kor2	Kor			
Kor3	Kor			
Kor4	Kor			
Kor5	Kor			
Aff1	Aff	Neu Skala Commitment druch EFA (Wegfall von Nor und Anz)	Reliabilitätsanalyse	Erhöhung von Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen 0.869
Aff2	Aff	Neu Skala Commitment druch EFA (Wegfall von Nor und Anz)		
Aff3	Aff	Neu Skala Commitment druch EFA (Wegfall von Nor und Anz)		
Aff4	Aff	Neu Skala Commitment druch EFA (Wegfall von Nor und Anz)		

Nor1	Nor		EFA	Nor1 raus weil $h^2=0.106$
Nor2	Nor		EFA	Nor2 raus weil komunalität $h^2=0.365$;
Nor3	Nor		EFA	Nor3 raus weil $h^2=0.012$ und Korrelation innerhalb Nor $r \leq 0.154$
Aus1	Aus		EFA	Aus1 raus weil $h^2=0.164$
Aus2	Aus	Irr	Reliabilitätsanalyse	Erhöhung von Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen 0.880
Aus3	Aus		EFA	Aus3 raus weil $h^2 = 0.274$
Aus4	Aus		EFA	Aus4 raus weil $h^2 = 0.318$
Aus5	Aus		EFA	Aus5 raus weil $h^2 = 0.317$
Pra1	Pra	PraU		neue Subskala mit Präsentismus im Unternehmen
Pra2	Pra	PraU		neue Subskala mit Präsentismus im Unternehmen
Pra3	Pra	PraU		neue Subskala mit Präsentismus im Unternehmen
Pra4	Pra	Irr		neue Subskala mit Irritation
Pra5	Pra	Irr		neue Subskala mit Irritation
Pra6	Pra	Irr		neue Subskala mit Irritation
Vor1	Vor			
Vor2	Vor			
Vor3	Vor			
Abt				
Anz			EFA	raus weil MSA 0.412 und Korelation $r \leq 0.114$
Aha	Absenzen			
Ada1		Zusammenfassung zu Krankheitstage		
Ada2		Zusammenfassung zu Krankheitstage		
KrankheitstajAbsenzen				

Anhang F Abkürzungsverzeichnis der Konstrukte

Konstrukt Name	Konstrukt	Anzahl Items
	Demographie	1
Abt	Abteilung (Engineering, Logistik)	1
	Arbeitsbelastungen	
Reo	Reorganisation	4
Wor	Workload	4
	Arbeitsressourcen	
Fuh	Führungsverhalten	6
Bez	Beziehungsklima	3
Org	Organisationskultur	6
Job	Job Control	4
Kom	Kommunikation	4
	Gesundheitsbeeinträchtigung	
Emo	Emotionale Erschöpfung	5
Kor	Körperliche Beschwerden	5
	Commitment	
Aff	Affektives Commitment	4
Nor	Normatives Commitment	3
Anz	Anzahl Dienstjahre	1
Ada	Absenzdauer	1
Aha	Absenzhäufigkeiten	1
	Selbstgefährdung	
Aus	Ausdehnung der Arbeitszeit	5
Pra	Präsentismus	6
Vor	Vortäuschen	3
		Total 67

Anhang G Druckversion Onlinefragebogen

Fragebogen

1 Standardseite

Herzlich Willkommen!

Vielen Dank, dass Du an der Umfrage teilnimmst!

Im Rahmen meiner Masterarbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW, Olten) untersuche ich bei der **Digitec Galaxus AG** den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (Alex Marquez, HR) und werde danach Handlungsempfehlungen ableiten, die allen Mitarbeitenden der Digitec Galaxus AG zugutekommen. Ich habe bereits einige Interviews mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (oder Dir selbst) zu den gleichen Themen bei Euch vor Ort geführt. Aufgrund dieser Aussagen und bestehender, wissenschaftlichen Theorien ist nun der für euch massgeschneiderte Fragebogen entstanden.

Die Themen der Befragung sind:

Zusammenhänge von Absenzen, Arbeitsressourcen (Dinge, die einem die Arbeit erleichtern), Arbeitsbelastungen (Dinge, die einem die Arbeit erschweren) und Motivation.

Die Befragung wird **maximal 10-15 Minuten** dauern und endet am **Mittwoch den 21. März 2018**.

Die Daten werden **vertraulich** behandelt und **anonymisiert** weiterverarbeitet, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

Bitte antworte möglichst spontan. Wenn Dir die Beantwortung einer Frage schwerfällt, wähle die Antwort, welche am ehesten zutrifft.

Ergänzende Hinweise:

- Je mehr Mitarbeitende diesen Fragebogen ausfüllen, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse.
- Die Resultate meiner Masterarbeit (Interviews und Fragebogen) wirst Du ca. im Herbst 2018 von Alex Marquez (HR) erhalten.
- Bei Fragen und technischen Schwierigkeiten kannst Du mich jederzeit gerne per Mail kontaktieren.**

Freundliche Grüsse
Stefanie Rüesch
stefanie.ruesch@students.fhnw.ch

2 Arbeitsressourcen1

Bei der Arbeit gibt es Arbeitsressourcen, das sind Dinge die einem den Arbeitsalltag erleichtern können.

Bitte gib an, wie oft folgende Aussagen auf deinen Arbeitsalltag bei der Digitec Galaxus AG zutreffen...

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der Digitec Galaxus AG sachlich und vernünftig ausgetragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns gibt es in allen Abteilungen einen sehr grossen Teamgeist unter den Mitarbeitenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns setzen sich fast alle Mitarbeitende mit grossem Engagement für die Ziele der Digitec Galaxus AG ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden ist bei der Digitec Galaxus AG sehr hoch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bei der Digitec Galaxus AG gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich die Organisation weiterentwickeln soll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Mitarbeitenden fair und gerecht zugeht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie/ sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Meine Führungsperson anerkennt meine persönlichen Leistungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Führungsperson unterstützt mich bei Problemen am Arbeitsplatz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Führungsperson gibt mir klare Zielvorgaben und Arbeitsanweisungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Führungsperson kontrolliert meine Arbeit/Aufgabenerledigung häufig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Führungsperson hört mir und meinen Belangen aufmerksam zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich eine Aufgabe gut erledige, dann werden mir weitere interessante Aufgaben übertragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 Arbeitsressourcen2

Bei der Arbeit gibt es Arbeitsressourcen, das sind Dinge die einem den Arbeitsalltag erleichtern können.

Bitte gib an, wie oft folgende Aussagen auf deinen Arbeitsalltag bei der Digitec Galaxus AG zutreffen...

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Wenn nötig, kann ich meine Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen um Hilfe bitten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Konflikte mit meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit fühle ich mich von meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen geschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich bestimme selbst, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mir die Arbeit selbständig einteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann selbst bestimmen wie lange ich an einer Sache arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich kann meine tägliche Arbeitszeit selber bestimmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich werde auf dem Laufenden gehalten, was bei der Digitec Galaxus AG gerade geschieht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde angemessen schnell über wichtige Entscheide der Digitec Galaxus informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weiss jeweils warum die Digitec Galaxus AG einen Entscheid getroffen hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir ist klar, an wen ich mich bei spezifischen Problemen innerhalb der Digitec Galaxus AG wenden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4 Arbeitsbelastungen

Bei der Arbeit gibt es Arbeitsbelastungen. Das sind Dinge, welche einem den Arbeitsalltag erschweren können.
 Bitte gib an, wie oft folgende Aussagen auf deinen Arbeitsalltag bei der Digitec Galaxus AG zutreffen...

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Meine Aufgaben verändern sich im Moment stark.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für mich ist es schwierig, mich an die neuen Aufgaben anzupassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für mich gibt es negative Konsequenzen aufgrund der Änderungen in meinen Aufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die vorgeschlagenen Änderungen in meinen Aufgaben wurden gut eingeführt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte gib an wie oft folgende Aussagen auf deinen Arbeitsalltag bei der Digitec Galaxus AG zutreffen...

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich muss sehr schnell arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ist ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe nicht genügend Zeit um alle meine Aufgaben zu erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss Überstunden machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 Gesundheitsliche Beeinträchtigungen

Arbeitsbelastungen können zu körperlichen oder psychischen Beschwerden bzw. zu Krankheiten führen.

In den letzten **3 Monaten** habe ich bei mir die folgenden Signale wahrgenommen:

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich fühle mich müde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich körperlich erschöpft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich emotional erschöpft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke: „Ich kann nicht mehr“ .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In den letzten **3 Monaten** habe ich bei mir die folgenden Signale wahrgenommen:

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich schwitze ohne ersichtlichen Grund.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Magen- oder Verdauungsprobleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Kopfschmerzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Kreislaufprobleme (Blutdruck, Puls...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 Commitment

Bitte gib an, wie oft folgende Aussagen auf deinen Arbeitsalltag bei der Digitec Galaxus AG zutreffen...

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich fühle mich meinem Team eng verbunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich emotional mit der Digitec Galaxus AG verbunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Digitec Galaxus AG passen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben bei der Digitec Galaxus AG verbringen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie/ sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich halte es für wichtig, dass man sich seinem Team gegenüber loyal verhält.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass ich meinem Team sehr viel verdanke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass es keinen guten Eindruck macht, häufiger die Organisation zu wechseln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7 Präsentismus Ausprägung

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du...

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
für deine Führungspersonen, Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen in der Freizeit erreichbar warst?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet hast?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zusätzlich in deiner Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet hast?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
während deiner Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet hast?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
länger als vertraglich vereinbart gearbeitet hast?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du...

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschieden bist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet hast?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trotz Krankheit den vollen Arbeitstag gearbeitet hast?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
es dir nach der Arbeit schwer gefallen ist abzuschalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
du zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit gedacht hast?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
du selbst im Urlaub manchmal an Probleme von der Arbeit gedacht hast?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du...

	nie / sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen vorgegeben hast, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angaben beschönigt hast (z.B. Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?

Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verschwiegen hast?

8 Demographie

In welcher Abteilung der Digitec Galaxus AG arbeitest du?

- Engineering
- Logistik

Seit wann arbeitest du bei der Digitec Galaxus AG (Eintrittsjahr)?

2018
2017
2016
2015
2014
2013
2012
2011
2010
2009
2008
2007
2006
2005
2004
2003
2002
2001

Wie oft warst du im letzten Jahr aufgrund von Krankheit abwesend?

Hier zählt nicht die Länge, sondern nur wie oft du aufgrund von Krankheit abwesend warst.
Bsp: Das könnten 3 x 1/2 Tag gewesen sein, dann gibst du 3 ein.

Total Anzahl Krankheitstage

Wie lange warst du im letzten Jahr aufgrund von Krankheit total abwesend?

Hier zählt nur die Länge im Total.
Bsp: Das könnten 3 x 1/2 Tag gewesen sein, dann gibst du 1 ganze Tag und 1 Halbtage ein.

ganze Tage Halbtage

9 Schlussfrage

Möchtest du noch zu den Themen Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Motivation oder Absenzen etwas ergänzen?

10 Endseite

Vielen Dank für deine Teilnahme!

Die Resultate meiner Masterarbeit (Interviews und Fragebogen) wirst Du ca. im Herbst 2018 von Alex Marquez (HR) erhalten.

Bei Fragen kannst Du mich jederzeit gerne per Mail kontaktieren.

Freundliche Grüsse
Stefanie Rüesch
stefanie.ruesch@students.fhw.ch

Anhang H Email an MA

Von: Alexandra Marquez <Alexandra.Marquez@digitecgalaxus.ch>
Betreff: Masterarbeit für Digitec Galaxus AG zum Thema BGM
Datum: 9. März 2018 um 14:25:39 MEZ
An:

Hallo Zusammen

Gerne möchten wir vom HR, Stefanie bei ihrer Masterarbeit unterstützen, Sie untersucht für uns das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement bei Digitec Galaxus AG.

Es kostet euch 10 Minuten und es liegt uns am Herzen Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und die möglichen Massnahmen danach umzusetzen.

<https://ww2.unipark.de/uc/Ausbildung/08f1/>

Herzlich Willkommen!

Vielen Dank, dass Du an der Umfrage teilnimmst!

Im Rahmen meiner Masterarbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW, Olten) untersuche ich bei der **Digitec Galaxus AG** den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (Alex Marquez, HR) und werde danach Handlungsempfehlungen ableiten, die allen Mitarbeitenden der Digitec Galaxus AG zugutekommen. Im Fokus stehen die Abteilungen SCM und Engineering, deswegen erhaltet nur ihr den Fragebogen. Ich habe bereits einige Interviews mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (oder Dir selbst) zu den gleichen Themen bei Euch vor Ort geführt. Aufgrund dieser Aussagen und bestehender, wissenschaftlichen Theorien ist nun der für euch massgeschneiderte Fragebogen entstanden.

Die Themen der Befragung sind:

Zusammenhänge von Absenzen, Arbeitsressourcen (Dinge, die einem die Arbeit erleichtern), Arbeitsbelastungen (Dinge, die einem die Arbeit erschweren) und Motivation. Die Befragung wird **maximal 10-15 Minuten** dauern und endet am **Mittwoch den 21. März 2018**. Die Daten werden **vertraulich** behandelt und **anonymisiert** weiterverarbeitet, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Weder für mich noch für Digitec Galaxus AG, ist es ersichtlich, wer welche Aussagen getroffen hat. Bitte antworte möglichst spontan. Wenn Dir die Beantwortung einer Frage schwerfällt, wähle die Antwort, welche am ehesten zutrifft.

<https://ww2.unipark.de/uc/Ausbildung/08f1/>



Ergänzende Hinweise:

- Teilnahme via PC oder Smartphone (via QR-Code) möglich
- Je mehr Mitarbeitende diesen Fragebogen ausfüllen, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse.
- Die Resultate meiner Masterarbeit (Interviews und Fragebogen) wirst Du ca. im Herbst 2018 von Alex Marquez (HR) erhalten.

Bei Fragen und technischen Schwierigkeiten kannst Du mich jederzeit gerne per Mail kontaktieren.

Freundliche Grüsse Stefanie Rüesch stefanie.rueesch@students.fhnw.ch

Alexandra Marquez Specialist Occupational Health

Telefon: +41 44 575 97 86

Digitec Galaxus AG

Pfingstweidstrasse 60, CH-8005 Zürich

alexandra.marquez@digitecgalaxus.ch

digitec.ch galaxus.ch

Anhang I Aushang Wohlen Online-Fragebogen



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Liebe Mitarbeitende der **Digitec Galaxus AG**

Im Rahmen einer Masterarbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW, Olten) wird bei uns eine **Online-Befragung** zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt. Ziel ist es Verbesserungsvorschläge für den Bereich Logistik und die gesamte Digitec zu erhalten!

Themen sind:

Zusammenhänge von Absenzen, Arbeitsressourcen (Dinge, die einem die Arbeit erleichtern) und Arbeitsbelastungen (Dinge, die einem die Arbeit erschweren) und Motivation.



maximal 10-15 Minuten



Mittwoch den 21. März 2018



oder unter: <https://ww2.unipark.de/uc/Ausbildung/08f1/>



Je mehr Mitarbeitende mitmachen, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse.

Vielen Dank!

Alexandra Marquez, HR
Alexandra.Marquez@digitecgalaxus.ch

Stefanie Rüesch
stefanie.ruesch@students.fhnw.ch

Anhang J Deskriptive Statistik Normalverteilung

Item Text	Item_Name	p-value	K-S value	M	Md	SD	Schiefe	Kurtosis	Minimum	Maximum
Org1 Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der Digitec Galaxus AG sachlich und vernünftig ausgetragen.	Org1	.000	0.258	3.727	4	0.936	-0.676	3.488	1	5
Org2 Bei uns gibt es in allen Abteilungen einen sehr grossen Teamgeist unter den Mitarbeitenden.	Org2	.000	0.227	3.545	4	1.005	-0.334	2.487	1	5
Org3 Bei uns setzen sich fast alle Mitarbeitende mit grossem Engagement für die Ziele der Digitec Galaxus AG ein.	Org3	.000	0.228	3.497	4	1.020	-0.470	2.830	1	5
Org4 Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden ist bei der Digitec Galaxus AG sehr hoch.	Org4	.000	0.235	3.259	3	1.124	-0.282	2.163	1	5
Org5 Bei der Digitec Galaxus AG gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich die Organisation weiterentwickeln soll.	Org5	.000	0.197	3.364	3	0.975	-0.322	2.897	1	5
Org6 Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Mitarbeitenden fair und gerecht zugeht.	Org6	.000	0.261	3.469	4	1.086	-0.514	2.516	1	5
Fuh1 Meine Führungsperson anerkennt meine persönlichen Leistungen.	Fuh1	.000	0.290	3.832	4	1.068	-1.054	3.753	1	5
Fuh2 Meine Führungsperson unterstützt mich bei Problemen am Arbeitsplatz.	Fuh2	.000	0.289	4.056	4	1.026	-1.210	3.968	1	5
Fuh3 Meine Führungsperson gibt mir klare Zielvorgaben und Arbeitsanweisungen.	Fuh3	.000	0.227	3.517	4	1.112	-0.506	2.582	1	5
Fuh4 Meine Führungsperson kontrolliert meine Arbeit/Aufgabenerledigung häufig.	Fuh4	.000	0.163	2.839	3	1.167	-0.005	2.106	1	5
Fuh5 Meine Führungsperson hört mir und meinen Belangen aufmerksam zu.	Fuh5	.000	0.262	4.021	4	1.091	-1.153	3.699	1	5
Fuh6 Wenn ich eine Aufgabe gut erledige, dann werden mir weitere interessante Aufgaben übertragen.	Fuh6	.000	0.214	3.434	4	1.242	-0.578	2.471	1	5
Bez1 Wenn nötig, kann ich meine Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen um Hilfe bitten.	Bez1	.000	0.337	4.455	5	0.785	-1.867	7.528	1	5
Bez2 Ich habe Konflikte mit meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen.	Bez2	.000	0.324	1.594	1	0.753	1.316	5.158	1	5
Bez3 Bei meiner Arbeit fühle ich mich von meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen geschätzt.	Bez3	.000	0.288	3.944	4	0.862	-0.951	4.476	1	5
Job1 Ich bestimme selbst, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	Job1	.000	0.280	3.909	4	1.138	-1.117	3.586	1	5
Job2 Ich kann mir die Arbeit selbstständig einteilen.	Job2	.000	0.265	3.720	4	1.391	-0.893	2.506	1	5
Job3 Ich kann selbst bestimmen wie lange ich an einer Sache arbeite.	Job3	.000	0.249	3.252	4	1.402	-0.454	1.896	1	5
Job4 Ich kann meine tägliche Arbeitszeit selber bestimmen.	Job4	.000	0.201	3.112	3	1.662	-0.123	1.354	1	5
Kom1 Ich werde auf dem Laufenden gehalten, was bei der Digitec Galaxus AG gerade geschieht.	Kom1	.000	0.273	3.755	4	0.951	-0.679	3.203	1	5
Kom2 Ich werde angemessen schnell über wichtige Entscheide der Digitec Galaxus informiert.	Kom2	.000	0.263	3.566	4	1.038	-0.727	3.187	1	5
Kom3 Ich weiss jeweils warum die Digitec Galaxus AG einen Entscheid getroffen hat.	Kom3	.000	0.209	3.084	3	1.031	-0.284	2.587	1	5
Kom4 Mir ist klar, an wen ich mich bei spezifischen Problemen innerhalb der Digitec Galaxus AG wenden kann.	Kom4	.000	0.270	3.531	4	1.073	-0.665	2.856	1	5
Reo1 Meine Aufgaben verändern sich im Moment stark.	Reo1	.000	0.199	3.126	3	1.168	-0.193	2.131	1	5
Reo2 Für mich ist es schwierig, mich an die neuen Aufgaben anzupassen.	Reo2	.000	0.282	1.741	2	0.785	0.663	2.473	1	4
Reo3 Für mich gibt es negative Konsequenzen aufgrund der Änderungen in meinen Aufgaben.	Reo3	.000	0.269	1.860	2	0.908	0.674	2.397	1	4
Reo4 Die vorgeschlagenen Änderungen in meinen Aufgaben wurden gut eingeführt.	Reo4	.000	0.213	3.133	3	1.070	-0.474	2.597	1	5
Wor1 Ich muss sehr schnell arbeiten.	Wor1	.000	0.187	3.531	4	1.067	-0.170	2.183	1	5
Wor2 Meine Arbeit ist ungleich verteilt, so dass sie sich auftrümt.	Wor2	.000	0.236	2.490	2	1.027	0.557	2.969	1	5
Wor3 Ich habe nicht genügend Zeit um alle meine Aufgaben zu erledigen.	Wor3	.000	0.215	2.594	2	1.108	0.321	2.322	1	5
Wor4 Ich muss Überstunden machen.	Wor4	.000	0.174	2.580	3	1.159	0.294	2.304	1	5
Emo1 Ich fühle mich müde.	Emo1	.000	0.184	3.098	3	1.153	0.030	2.253	1	5
Emo2 Ich fühle mich körperlich erschöpft.	Emo2	.000	0.195	2.608	2	1.267	0.370	2.110	1	5
Emo3 Ich fühle mich emotional erschöpft.	Emo3	.000	0.165	2.608	3	1.278	0.315	2.079	1	5
Emo4 Ich denke: 'Ich kann nicht mehr'.	Emo4	.000	0.328	1.860	1	1.248	1.335	3.529	1	5
Emo5 Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.	Emo5	.000	0.279	1.951	2	1.183	1.120	3.245	1	5

Kor1 Ich schwitze ohne ersichtlichen Grund.	Kor1	.000	0.322	1.657	1	0.920	1.600	5.502	1	5
Kor2 Ich habe Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen.	Kor2	.000	0.179	2.636	3	1.340	0.350	1.983	1	5
Kor3 Ich habe Magen- oder Verdauungsprobleme.	Kor3	.000	0.310	1.839	1	1.130	1.289	3.768	1	5
Kor4 Ich habe Kopfschmerzen.	Kor4	.000	0.231	2.350	2	1.269	0.672	2.390	1	5
Kor5 Ich habe Kreislaufprobleme (Blutdruck, Puls...).	Kor5	.000	0.388	1.524	1	0.948	2.118	7.137	1	5
Aff1 Ich fühle mich meinem Team eng verbunden.	Aff1	.000	0.250	3.734	4	1.055	-0.684	2.912	1	5
Aff2 Ich fühle mich emotional mit der Digitec Galaxus AG verbunden.	Aff2	.000	0.195	3.294	3	1.174	-0.376	2.386	1	5
Aff3 Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Digitec Galaxus AG passen.	Aff3	.000	0.211	3.476	4	0.999	-0.422	2.933	1	5
Aff4 Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben bei der Digitec Galaxus AG verbringen zu können.	Aff4	.000	0.200	3.622	4	1.168	-0.564	2.555	1	5
Nor1 Ich halte es für wichtig, dass man sich seinem Team gegenüber loyal verhält.	Nor1	.000	0.371	4.538	5	0.625	-1.186	4.115	2	5
Nor2 Ich denke, dass ich meinem Team sehr viel verdanke.	Nor2	.000	0.205	3.510	4	0.999	-0.305	2.646	1	5
Nor3 Ich denke, dass es keinen guten Eindruck macht, häufiger die Organisation zu wechseln.	Nor3	.000	0.189	3.182	3	1.098	-0.140	2.481	1	5
Aus1 für deine Führungspersonen, Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen in der Freizeit erreichbar warst?	Aus1	.000	0.177	2.636	3	1.330	0.219	1.919	1	5
Aus2 zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet hast?	Aus2	.000	0.215	2.329	2	1.310	0.566	2.071	1	5
Aus3 zusätzlich in deiner Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet hast?	Aus3	.000	0.198	2.231	2	1.130	0.596	2.583	1	5
Aus4 während deiner Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet hast?	Aus4	.000	0.186	2.545	2	1.309	0.448	2.133	1	5
Aus5 länger als vertraglich vereinbart gearbeitet hast?	Aus5	.000	0.178	3.021	3	1.247	0.048	2.119	1	5
Pra1 trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen bist?	Pra1	.000	0.211	2.308	2	1.274	0.660	2.343	1	5
Pra2 trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet hast?	Pra2	.000	0.359	1.874	1	1.294	1.253	3.225	1	5
Pra3 trotz Krankheit den vollen Arbeitstag gearbeitet hast?	Pra3	.000	0.274	2.049	2	1.291	1.032	2.860	1	5
Pra4 es dir nach der Arbeit schwer gefallen ist abzuschalten?	Pra4	.000	0.158	2.664	3	1.289	0.228	1.982	1	5
Pra5 du zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit gedacht hast?	Pra5	.000	0.183	2.797	3	1.314	0.154	1.862	1	5
Pra6 du selbst im Urlaub manchmal an Probleme von der Arbeit gedacht hast?	Pra6	.000	0.276	2.091	2	1.221	0.757	2.408	1	5
Vor1 gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen vorgegeben hast, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?	Vor1	.000	0.296	1.776	2	0.922	0.997	3.275	1	5
Vor2 Angaben beschönigt hast (z.B Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?	Vor2	.000	0.414	1.503	1	0.855	1.551	4.265	1	4
Vor3 Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verschwiegen hast?	Vor3	.000	0.343	1.713	1	0.939	1.008	2.787	1	4
Abt (ENG, SCM)	Abt	.000	0.418	1.650	2	0.479	-0.631	1.398	1	2
Anz Eintrittsjahr	Anz	.000	0.240	3.420	2	2.241	1.737	5.794	1	12
Aha Total Anzahl Krankheitstage	Aha	.000	0.334	5.336	2	12.412	5.700	40.183	0	100
Ada1 ganze Tage	Ada1	.000	0.297	5.888	2	11.047	4.455	29.024	0	90
Ada2 Halbtage	Ada2	.000	0.435	0.427	0	1.275	4.968	32.571	0	10

Anmerkungen. Wertebereich der Variablen jeweils 1 (sehr selten/nie) bis 5 (sehr oft): KS: Kolmogorov-Smirnov value, M: Mittelwert, SD: Standardabweichung, N=143

Anhang K Korrelation Konstrukte, KS alle Konstrukte

Konstrukte	<i>M</i>	<i>SD</i>	KS-value	<i>p</i> -value
Arbeitsbelastungen	2.799	0.828	0.097	.002
Arbeitsressourcen	3.636	0.711	0.061	.200
Gesundheitsbeeinträchtigungen	2.213	0.910	0.117	.000
Commitment	3.464	0.994	0.098	.002
Absenzen	5.719	11.377	0.308	.000
Praesentismus	2.086	0.805	0.139	.000

	1	2	3	4	5	6
1 Arbeitsbelastungen						
2 Arbeitsressourcen	-.445**					
3 Gesundheitsbeeinträchtigungen	.554**	-.595**				
4 Commitment	-.332**	.613**	-.465**			
5 Absenzen	.229**	-.265**	.389**	-.214*		
6 Selbstgefährdung	.591**	-.509**	.677**	-.406**	.294**	

Anmerkung. Spearman Korrelation; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N=143$.

Anhang L Qualitative Ergebnisse

Qualitative Ergebnisse

In der Folge werden die Interview-Ergebnisse beschrieben. Um die Gewichtung sichtbar zu machen, werden die Aussagen mehrheitlich mit der Anzahl Nennungen (wie viele Befragte einen Aspekt erwähnt haben) aufgeführt. Es handelt sich um spontane Aussagen der IP. Zur Gewährleistung der Anonymität werden Zitate mit I.1 bis I.7 gekennzeichnet, wobei der Reihenfolge keine Bedeutung zuzuschreiben ist. Die Gliederung dieses Kapitels wurde anhand der Konstrukte des JDRs vorgenommen, einzeln beschrieben und zum Schluss gemeinsam analysiert.

Konstrukt Arbeitsbelastungen

Reorganisation

Die IP identifizierten alle den Lagerstandortwechsel vom Sommer 2017 als Quelle von Arbeitsbelastung für sich oder für andere MA (I.5, Abs. 41: Woher kam dieser Druck? "Ja schon vom Wechsel her."). Aber auch das (teilweise extreme) Wachstum der DIG wird von drei IP erwähnt. I.6, Abs.18: "wir wachsen wirklich noch. Extrem. Eher sogar zu schnell" und I.3, Abs. 26: "wir versuchen, klare Verantwortlichkeiten zu schaffen ähm... und ja und mit dem Wachstum ist es natürlich schwierig, es ändert sich oft, viel, ". Als weitere Herausforderung einer Reorganisation wurde das neue Schichtmodell von zwei IP beschrieben (I.5, Abs. 22: "Das belastet sicher. Zum Beispiel die Arbeitszeiten, grade letztes Jahr haben wir von einem Normalbetrieb auf einen temporären Schichtbetrieb gewechselt"). Vier IP beschrieben Prozesse, Abteilungen oder Personengruppen, die aufgrund der Reorganisation nicht oder noch nicht optimal funktionieren. I.4, Abs. 26: "Ich habe das Gefühl, da sind wir noch etwas in der Findungsphase", I.3, Abs. 26: "Wachstum ist natürlich schwierig, es ändert sich oft, viel, dann hängt das Management da ein bisschen hinterher" oder I.1, Abs. 14: "Die Digitec wächst ja mega schnell, dadurch leiden wir im Lager, in der Logistik, weil wir nicht nachkommen, vieles wird einfach entschieden, ob es uns passt oder nicht").

Workload

Es wurden von den IP drei Quellen für Workload genannt wegen Absenzen von MA (4 IP), wegen zusätzlichen Aufgaben (2 IP) und wegen zu knappen personellen Ressourcen (3 IP). (I.2, Abs.18: "Momentan habe ich sehr viel zu tun, weil einer meiner Mitarbeiter gerade noch ausgefallen ist, momentan. Sein Part übernehme ich, plus sind wir allgemein von den Ressourcen etwas knapp bemessen, momentan. Wir stellen neue Personen ein, das kommt noch hinzu, der ganze Rekrutierungsprozess halt").

Fragte man die IP nach konkreten Zeitpunkten, in denen der Druck hoch war, wurden der Zeitraum um Weihnachten, Tage wie Black Friday, Cyber Monday aber auch Montage benannt. I.6, Abs. 26 erwähnte einen spezifischen Wochentag: "Zum Beispiel Montag ist immer ein stressiger Tag. Alle Bestellungen, die am Wochenende gemacht wurden, jeder Montag ist etwas stressig".

Zusätzlich ergänzte eine IP, dass auch Unvorhergesehenes den Workload erhöhen kann.

Allgemein gab es eine hohe Anzahl Nennungen zur Kategorie Workload. Alle IP verwiesen auf diese Belastung mit total 29 Nennungen.

Als Quelle des Drucks wurden die verschiedenen Firmenziele wie Service Level, Tagesziele oder Quoten von drei IP angesprochen. Die I.2,3 und 6 attribuierten den Druck auf sich selbst, so sagte I.2, Abs. 36 beispielsweise: "Ja, der Druck kommt wahrscheinlich von mir selbst, weil ich es zulasse. Das wäre so die logische Schlussfolgerung".

Mangelnde Prozesse/Struktur

Bezüglich der mangelnden Prozesse wurden zum einen die kürzlich erfolgte Reorganisation des Standortes Wohlen und deren Auswirkungen erwähnt ("Wir haben Mitarbeitende genommen und neu gemischt und geschüttelt und haben diese dann einfach verteilt, das war sicher nicht optimal". I.6, Abs. 20). Zum anderen wurden die bestehenden Prozesse in Hinsicht auf die Menge der Arbeit beschrieben ("Nur es gibt auch Tage an denen man die Leistung nicht erbringen kann, weil es zu wenig Arbeit gibt." I.1, Abs. 36). Es gab auch Kritik am Prozess ("Wir machen teils sehr viel unnötige Arbeit." I.1, Abs. 32). Der Prozess der Hilfsmittelbeschaffung und der Prozess der Lagerung von „Midi“ Produkten wurde ebenfalls als unzureichend beschrieben. „Nach vier Jahren nachdem wir "gestürmt" haben, ist das erst gekommen. Weil sie mussten Offerten und Budget..." einholen (I. 1, Abs. 69).

Ein weiterer induktiver Code war der Code des Unvorhergesehen. Vier IP waren sich einig, dass es immer wieder Arbeitsbelastungen aufgrund von unvorhergesehenen Ereignissen gibt. Diesbezüglich wurden drei Beispiele aus der Vergangenheit aufgeführt (I.7, Abs. 35: "Black Friday war unser System zwei Stunden down. Der "Dedos- Angriff" und ein Produktionsausfall"). Nebst den Arbeitsbelastungen aufgrund von Unvorhergesehenem, gaben fünf IP konkrete Zeitpunkte an, an denen die Arbeitsbelastungen besonders hoch waren. Wie in Abbildung xy ersichtlich, war der Ausfall von MA die meist genannte Arbeitsbelastung.

Gefolgt vom Monat Dezember, welcher das Weihnachtsgeschäft repräsentiert. Zwei IP waren gar der Meinung, dass die Zeit der höchsten Belastung von November bis Januar geht. Es wurden jedoch auch wechselnde Arbeitsschichten und Spezialtage wie Black Friday oder Cyber Monday erwähnt.



Abbildung. Wordle Wortwolke Auswertung der Frage nach konkreten hohen Arbeitsbelastungen, je grösser das Wort desto häufiger wurde es von den IP erwähnt.

Die beiden Codes Mangelnde Prozesse/Struktur und Unvorhergesehenes flossen nicht in die Online-Befragung ein, da sich deren Ergründung besser mittels eines weiteren qualitativen Verfahrens bewerkstelligen liesse.

Konstrukt Arbeitsressourcen

Führungsverhalten

47 Nennungen wurden mittels des Codes Führungsverhalten codiert. Jeder IP erzählte proaktiv während des Interviews etwas, das zu diesem Code zugeordnet wurde. Bei der Frage, welche aktiv nach dem Verhalten der FP bei krank anwesenden MA gestellt wurde, antworteten die IP sehr unterschiedlich (I.4, Abs. 57: "Ich schicke regelmässig Leute nach Hause, bei denen ich sehe, geht nicht." I.5, Abs. 71: "Also ich gehe ja nicht einfach zu einem und sage, du musst jetzt unbedingt heimgehen. Sondern ich bringe es ihm einfach ziemlich nahe, aber die Entscheidung, ob sie nun nach Hause gehen oder nicht, liegt bei ihnen" und I.1, Abs. 63: "Der Vorgesetzte lässt jedem Mitarbeiter die Freiheit." Zwei IP gaben an, dass die FP MA proaktiv und in eigener Entscheidung nach Hause schickt bei Krankheit. Zwei andere hingegen sagten, dass die FP es den MA offeriert, die finale Entscheidung jedoch beim MA liegt. Wieder eine andere IP sagte gar, dass die MA eher proaktiv auf die FP zugehen sollten, wenn sie nicht mehr arbeiten können. FP wurden sowohl als Belastungsquelle (I.1, Abs. 39: "Der Gruppenleiter macht diesen Druck") wie auch als Ressourcenquelle (I.2, Abs. 24: "Und sonst, mit meinem Vorgesetzten und so, sehr offen wenn irgend ein Anliegen da ist.

Das Gespräch kann ich suchen") benannt. Aufgrund der Menge der zugeordneten Aussagen innerhalb dieses Codes und der Diversität der Antworten, wurde das Subkonstrukt Führungsverhalten zum Konstrukt Arbeitsressourcen hinzugefügt.

Beziehungsklima

Der Code Beziehungsklima war der einheitlichste Code. Alle sieben IP gaben an, dass sie sich bei Arbeitsbelastungen gegenseitig unterstützen. So beschrieb I.1, Abs.12: "Sonst, was ich auch sonst oft mache, ist den Kollegen rufen, also bei schweren Sachen, hast du mal ein paar Minuten?" Und auch I.2, Abs. 10 sagte: "wenn ich mal blockiert bin, auch die Flexibilität der Leute, dass man auf jeden zugehen kann, alle sind hilfsbereit, offen für Neues ". Auch I.7, Abs. 35 beschrieb ein spezifisches Ereignis: "Um 07:30 Uhr sind bereits die ersten gekommen: Hey, kannst du da auch noch etwas helfen. Wir versuchen da etwas zu analysieren". Eine IP konkretisierte gar, dass die Unterstützung auch von oben, von der Führungsperson her komme. Konflikte als Grund für eine Arbeitsbelastung wurden lediglich von einer IP angegeben.

Organisationskultur

Das tolle Team und die Möglichkeit, bei der DIG Chancen zu erhalten, wurden gleich häufig mit dem Unternehmen assoziiert, wie das stetige Wachstum. So erwähnte I.5, Abs.36: "Aber diese Freiheit muss man auch erstmals bekommen vom Geschäft und die haben wir auch" und I.6, Abs. 32 ergänzt: "wir ziehen alle am gleichen Strang, haben dieselben Interessen, von dem her, wir helfen einander". Neben den vielen positiven Kulturattributen, welche der DIG zugeschrieben wurden, erwähnte I.4, Abs. 59, dass MA sich teils so sehr dem Unternehmen verpflichtet fühlen, dass sie krank arbeiten gehe: "Weil teils haben sie ein schlechtes Gewissen, wenn sie krank sind...".

Job Control

Bei der Kategorie Job Control unterschieden sich die Antworten zwischen den beiden Abteilungen stark. Die interviewten ENG erwähnten zahlreiche Möglichkeiten, ihre Arbeit oder die Arbeitszeit selbstständig an ihre Bedürfnisse anzupassen. So erwähnte I.7, Abs. 21 beispielsweise die Flexibilität der Arbeitstage: "Also es kann jemand einen Tag vor dem Planing Ferien eingeben. Dann sagen wir, gut, die Kapazität wird tiefer, wir machen nur das und das, daher werden wir da nicht einfach so überbelastet. Wenn es Projekte gibt, bei denen es halt mal vorkommt, dass wir am Samstag oder so an einem Abend einmal arbeiten müssen. Ja, dann ist das nicht die Regel oder so, sondern das bestimmen wir selber...".

Weiter berichtete er noch über vorhandenes Jobenrichtment: "Man hat sogenannte "lab-days" bei uns, bei welchen ein Entwickler sagen kann, ich möchte jetzt mal etwas selbst machen. Das ist vor allem, um seinen Forschungstrieb ausleben zu können und seine Experimentierfreudigkeit..." (Abs.27). Im Gegensatz dazu gaben die IP des SCM weniger konkrete Hinweise auf Job Control. So sagte I.5, Abs. 20 beispielsweise lediglich: "Du kannst mitgestalten. Du wirst auch immer wieder miteinbezogen in die Entscheidung, halt auf deiner Stufe, aber du kannst dich trotzdem dazu äussern".

Kommunikation

Als weitere Arbeitsbelastung wurde von allen IP fehlende, nicht aktuelle oder eingeschränkte Information genannt. "Fehlende Informationen sind sehr sehr mühsam" (I.4, Abs. 20). Dem gegenüber wurde als Arbeitsressource und Motivation gute, offene oder frühe Kommunikation genannt. "dass man auf die Leute zugehen kann. Die Offenheit, die wir hier pflegen" (I.7, Abs. 9). 16 von 24 Nennungen, welche von Kommunikation handeln, beinhalten diese beiden Ausprägungen der negativen sowie positiven Kommunikation. Des Weiteren wurden kurze Kommunikationswege und die Möglichkeit der Visualisierung des Gesprochenen als Arbeitsressource benannt. Die Kommunikation von Information via Mitarbeitermeeting oder durch die direkte FP wurde ebenfalls erwähnt. Aufgrund der zahlreichen Nennungen wurde als zusätzliches Subkonstrukt die Kommunikation unter dem Konstrukt Arbeitsressourcen integriert.

Life-Domain-Balance

Vier IP sprachen im Interview von persönlichen Methoden, um einen Ausgleich vom teilweise stressigen Arbeitsalltag herzustellen. Zwei IP erwähnten sportliche Aktivitäten, zwei andere erwähnten Übungen zur Stärkung der Muskulatur. Aber es gab auch Firmeninternes zur Förderung des Ausgleichs (I.7, Abs. 27: "Also wir haben einmal im Monat ein Friday Bier. Wir haben regelmässige Teamevents, bei denen wir einen Ausgleich haben und bei denen wir uns von einer anderen Seite kennenlernen wollen").

Hilfsmittel

Auf die Frage "Welche Hilfsmittel, Tricks oder Verbündete kennst du?" wurde sehr abteilungsdiffenziert geantwortet. So erwähnten die IP des SCM Dinge wie effiziente Anlage, Palettenrolli, Stapler und „Ameisi“. Zwei IP erwähnten, dass diese Dinge helfen und dass genügend vorhanden sind.

Weiter berichtete er noch über vorhandenes Jobenrichtment: "Man hat sogenannte "lab-days" bei uns, bei welchen ein Entwickler sagen kann, ich möchte jetzt mal etwas selbst machen. Das ist vor allem, um seinen Forschungstrieb ausleben zu können und seine Experimentierfreudigkeit..." (Abs.27). Im Gegensatz dazu gaben die IP des SCM weniger konkrete Hinweise auf Job Control. So sagte I.5, Abs. 20 beispielsweise lediglich: "Du kannst mitgestalten. Du wirst auch immer wieder miteinbezogen in die Entscheidung, halt auf deiner Stufe, aber du kannst dich trotzdem dazu äussern".

Kommunikation

Als weitere Arbeitsbelastung wurde von allen IP fehlende, nicht aktuelle oder eingeschränkte Information genannt. "Fehlende Informationen sind sehr sehr mühsam" (I.4, Abs. 20). Dem gegenüber wurde als Arbeitsressource und Motivation gute, offene oder frühe Kommunikation genannt. "dass man auf die Leute zugehen kann. Die Offenheit, die wir hier pflegen" (I.7, Abs. 9). 16 von 24 Nennungen, welche von Kommunikation handeln, beinhalten diese beiden Ausprägungen der negativen sowie positiven Kommunikation. Des Weiteren wurden kurze Kommunikationswege und die Möglichkeit der Visualisierung des Gesprochenen als Arbeitsressource benannt. Die Kommunikation von Information via Mitarbeitermeeting oder durch die direkte FP wurde ebenfalls erwähnt. Aufgrund der zahlreichen Nennungen wurde als zusätzliches Subkonstrukt die Kommunikation unter dem Konstrukt Arbeitsressourcen integriert.

Life-Domain-Balance

Vier IP sprachen im Interview von persönlichen Methoden, um einen Ausgleich vom teilweise stressigen Arbeitsalltag herzustellen. Zwei IP erwähnten sportliche Aktivitäten, zwei andere erwähnten Übungen zur Stärkung der Muskulatur. Aber es gab auch Firmeninternes zur Förderung des Ausgleichs (I.7, Abs. 27: "Also wir haben einmal im Monat ein Friday Bier. Wir haben regelmässige Teamevents, bei denen wir einen Ausgleich haben und bei denen wir uns von einer anderen Seite kennenlernen wollen").

Hilfsmittel

Auf die Frage "Welche Hilfsmittel, Tricks oder Verbündete kennst du?" wurde sehr abteilungsdiffenziert geantwortet. So erwähnten die IP des SCM Dinge wie effiziente Anlage, Palettenrolli, Stapler und „Ameisi“. Zwei IP erwähnten, dass diese Dinge helfen und dass genügend vorhanden sind.

Weiter wurden das stetige oder partielle „high performen“ bei der Arbeit als erschöpfend berichtet. (I.4, Abs. 24: "Du musst immer aktiv sein, extrem spontan reagieren, machen und tun können. Und ich glaube, das ist das, das was extrem viel Ressourcen braucht, dass man immer auf Trab sein muss"), dies bestätigten auch die Aussagen von drei weiteren IP. Als Stress-Quelle, welche sie jeweils auslauge und sie auch nach der Arbeit noch weiter beschäftigt, gaben drei IPs mit Führungsaufgaben an, dass es sie vor allem belastet, wenn es um Menschen und ihre Schicksale, beispielsweise Kündigungen geht.

Körperliche Beschwerden

Die Frage nach den ihnen oder ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen bekannten Beschwerden wurde mittels eines „wordle“ verfügbar unter <https://bit.ly/1jbOh9K> ausgewertet. Dabei werden häufig genannte Wörter in den Kernaussagen grösser dargestellt als Wörter, die selten genannt werden. Es zeigte sich, dass die beiden meist formulierten Beschwerden die Rücken- und Kopfschmerzen waren. Weiter wurden Symptome wie Grippe und Erkältung ebenfalls von fünf IPs erwähnt. Das Heben von Gewichten, wie auch das Bücken und die monotonen Bewegungen, gaben die IP zudem an (I.5, Abs. 74: "Bei uns sind wirklich die meisten Ausfälle wegen Gewichte heben, monotone Arbeiten, die gleichen Bewegungen, das ist sicherlich das Hauptding.").

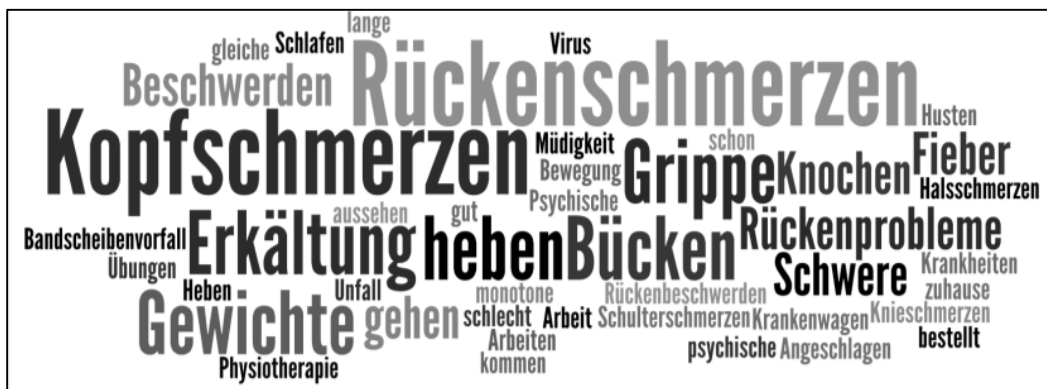


Abbildung. Wordle Wortwolke der Antworten auf die Frage nach den Beschwerden

Eine Person erwähnte, dass der Arbeitsplatz hinsichtlich kurzer Wege noch nicht effizient genug gestaltet sei. Die IP des ENG erwähnten hingegen eher Arbeitsgestaltungsmassnahmen wie Scrum oder ihre eigenen Entwicklungsprozesse, das Internet und einen schnellen PC. Aufgrund der grossen Unterschiede hinsichtlich der Hilfsmittel wurde dieser Code nicht in ein Subkonstrukt umgewandelt, wenngleich solche Hilfsmittel sichtlich ein fester Bestandteil der Arbeitsressourcen der MA der DIG sind.

Auf den Wunsch der DIG hin, die IP auf konkrete bekannte Gegen- und Präventionsmassnahmen gegen ihre Arbeitsbelastungen anzusprechen, antworteten die IPs, dass sie diese entweder nicht kennen, die DIG schon etwas machen würde, sie dies aber nicht spüren würden, oder es gegen ihre Arbeitsbelastungen gar keine Gegenmassnahmen oder Präventionen geben würde. Die einzigen konkreten Antworten waren Teamevents, Friday Bier, Lab-Days, Kaffeemaschine, Früchte, die Offenheit des FP gegenüber Anliegen oder mehr Personal einstellen. I.6, Abs. 36 gab auf die Frage nach Gegenmassnahmen und Prävention an: "da hat es sicherlich noch viel, viel Potential". Auf das Nachfragen ("Hast du bemerkt, dass die DIG in den letzten sechs Monaten etwas verändert hat bezüglich deiner Arbeitsbelastungen? Wenn ja was?") antworteten drei IP, dass sie nichts bemerkt hätten. Zwei erwähnten das neue Lager und wieder zwei die Umstrukturierungen aufgrund des stetigen Wachstums (I.3, Abs. 28: "Ja also eben, wir strukturieren recht viel um. Immer wieder, um mit dem Wachstum mithalten können und dann halt die Aufgaben besser zu verteilen, also das machen wir auf jeden Fall. Ich denke, das ist auch der Hauptangriffspunkt würde ich sagen").

Konstrukt Gesundheitsbeeinträchtigungen

Emotionale Erschöpfung

Vier IP berichteten von Schlafproblemen oder reduzierter Schlaf-Qualität, welche sie bedingt durch den Stress oder die Belastungen bei der Arbeit haben. So berichtet I.3, Abs. 39 beispielsweise: "Ja Schlafproblem, mal so mal so, würd ich sagen". Das "Nachhausenehmen" von Belastungen wurde von drei IP berichtet (I.1, Abs.18: "Und gegen psychische Belastungen? Was soll ich sagen, ich nehme es nach Hause" und I.4, Abs. 39: "Wenn ich viel Stress habe, dann beschäftigt es mich noch auch zu Hause. Teils schon auch noch zu Hause"). Diese emotionalen Irritationen wurden jeweils sehr zeitnahe mit den Auswirkungen des Ausdehnens erwähnt. Daher wurde dieses Subkonstrukt dem Konstrukt Selbstgefährdung, hinzugefügt, welches auch Vortäuschen enthält, So gaben die IPs an, teilweise zu Hause für Arbeitskollegen und -kolleginnen erreichbar zu sein und sich eben auch zu Hause noch mit den Problemen der Arbeit zu beschäftigen.

Konstrukt Commitment

Affektives Commitment

Drei IP gaben als Grund für ihre emotionale Verbindung zur DIG die Arbeitskollegen und -kolleginnen an. Weiter gaben drei IP an, dass das Wachstum der DIG sie sowohl beeindruckt und belastet aber eben auch motiviert (I.5, Abs.20: "Das ist ein extremes Wachstum. Das motiviert schon"). Zwei IP aus dem ENG ergänzten, dass die DIG ein einmaliges, von ihnen selbst entwickeltes ERP System habe und dies in Zürich einmalig sei, kaum ein anderer Arbeitgeber habe einen vergleichbaren Arbeitsbereich.

Normatives Commitment

Drei IP erwähnten, dass sie ein schlechtes Gewissen hätten und ihre Arbeitskollegen nicht im Stich lassen wollten. So auch I.1, Abs. 60: "Ich glaube, man macht es aus Goodwill. Sage ich mal. Solidarität. Ich kann meine Kollegen nicht im Stich lassen".

Continuance Commitment

Ein IP gab an, dass er Unterstellte habe, welche Angst haben, den Job zu verlieren und danach keinen neuen Job mehr zu finden. Dies gab diese IP als vermuteter Grund an, warum diese Unterstellten teilweise krank zur Arbeit erscheinen würden.

Konstrukt Absenzen

Prozess des Krankmeldens

Der Prozess des Abmeldens bei Krankheit wurde verschieden beschrieben und wird unterschiedlich gehandhabt innerhalb der DIG. Es wurden fünf verschiedene Kanäle aufgezählt, wobei jeder von einer Person der erst gewählte war (ausser sms). Uneinigkeit bestand ebenfalls über die zuerst zu informierende Person. Dabei wählten die Hälfte der IP zuerst die FP, wobei die andere Hälfte zuerst die MA der gleichen Hierarchiestufe wählten. Eine IP gab dazu an, dass sie situativ entscheide. "Zuerst informiere ich die, die mit mir arbeiten und dann den Chef, damit er agieren kann" (I.4, Abs. 41). "ja, zuerst meinen Chef und dann den Gruppenleiter, der Frühschicht hat, weil der ist vor mir da, normalerweise. Ich rufe nicht alle Gruppenleiter an, nur einen Gruppenleiter." (I.6, Abs. 63). Lediglich vier IP erwähnten bei der Frage nach den Änderungen des Prozesses bei mehr als drei Tagen Abwesenheit, dass sie ein Arztzeugnis besorgen würden. Zu erwähnen ist jedoch auch, dass nur wenige IP überhaupt jemals mehr als drei Tage aufgrund von Krankheit abwesend waren. "Ich war noch nie drei Tage krank." (I.5, Abs. 52).

Grundsätzlich kann jedoch zusammengefasst werden, dass wenig bis keine Kenntnisse über den von den Vorgesetzten ausgeführten Prozess hinter einer Absenz wegen Krankheit vorhanden waren. "Wenn es mehr als drei Tage sind, macht dein Vorgesetzter etwas Anderes?". "Ich glaube nicht, ich glaube nicht. Er würde vielleicht mal einmal Nachfragen nach drei bis vier Tagen, aber sonst würde er, glaube ich, nichts anders machen." (I.5, Abs. 55). Auffällig ist, dass bei den IP des SCM von allen als erstes Medium das Telefon genannt wurde.

Des Weiteren wurde es von drei IP des SCM ebenfalls als Wunsch-Medium auserkoren. Die IP der ENG hingegen wählen alle als ersten einen schriftlichen Kanal via Whatsapp, Email oder Online-Tool. "WhatsApp-Gruppe, das ist eigentlich rein informativ, damit sie wissen, hey ich bin nicht da. Also du musst nicht schreiben was du genau hast, das ist eigentlich dir überlassen. Sondern einfach: "Hey Jungs, mich hat es in Bett genommen. Ich komme nicht." (I.7, Abs. 46). Das tägliche Melden bei Krankheit wurde von zwei IP als Ablauf bei Krankheit verstanden. Dies wurde sogar als idealer Ablauf aufgeführt. (Einfachnennung). "Aber ich würde mich sowieso täglich melden" (I.6, Abs. 65).

Angaben zu einer konkreten Absenzdauer oder -häufigkeit wurden nur von zwei IP gemacht. "die letzten fünf Jahre vielleicht fünf Krankheitstage" (I.7, Abs. 50.) und "ich war eineinhalb Monate zuhause" (I.1, Abs.3). Die meist genannte (3 IP) Dauer von Absenzen war nie: "Ich bin nie krank, das ist das Problem!" (I.6, Abs. 57). Eine IP erwähnte nebst seiner eigenen Absenzdauer, die eines Arbeitskollegen, wobei die IP nicht wusste, wie lange dieser krankheitsbedingt abwesend war "er sei schon länger weg" (I.7, Abs. 38).

Konstrukt Selbstgefährdung

Insgesamt wurde über 30 Mal der Code Präsentismus vergeben. Alle IP gaben an, zumindest teilweise (eher regelmässig) krank zur Arbeit zu gehen, und dass sie dieses Verhalten auch von anderen MA der DIG kennen würden. Vier IP gaben an, dass sie, wenn sie dann doch einmal zu Hause geblieben wären, für die Arbeitskollegen und -kolleginnen entweder via Email oder Telefon erreichbar wären und sich teils auch proaktiv auf dem aktuellen Stand halten würden (I.6, Abs. 65: "Ich würde proaktiv mich melden und die anderen können auch mich anrufen"). Lediglich bei einem Arztzeugnis würde sich eine IP nicht mehr melden (I.4, Abs. 45: "Ausser ich habe ein Arztzeugnis "von bis". Dann sag ich: "Ich bin bis dann weg.""). Als Grund, trotz Krankheit arbeiten zu gehen, gaben drei

IP an, dass zu diesem Zeitpunkt etwas wichtig war, I.5 Abs. 61: "Weil ich es als nötig empfunden hab". Zwei Andere gaben an, dass sie niemand ersetzen konnte, oder dass sie zumindest für eine gewisse Zeit (reduzierte Anzahl Arbeitsstunden) arbeiten gegangen sind. Drei IP realisierten, dass ihr eigenes Verhalten und das der anderen MA, krank arbeiten zu gehen, sich nicht lohnt, und dass sie es gar als "nicht so toll" ablehnen würden, es aber trotzdem machen.

Eben sobald man sich Medikamente einschmeissen muss, dass du überhaupt arbeiten kannst, also sei es... Also wenn ich ein PretuvalC oder irgendein solches NeoCitran nehme, (...). Wenn du das hier in der Firma nehmen musst, ist das vielleicht schon ein Zeichen, dass man jemanden vielleicht heimschicken muss. Ja, es wäre für mich auch wünschenswert (I.7, Abs. 62).

Leistungsfähigkeit bei Krankheit

Die Frage nach der Leistungsfähigkeit beim Arbeiten unter Krankheit gaben drei von vier IP aus dem SCM an, dass sie nur zur Hälfte oder gar nur minimalst leistungsfähig waren. "Nicht zu 100 %, aber vielleicht zu je nach dem, was ich hatte 50 % oder 30 %" (I.4, Abs. 52). Zwei IP waren jedoch im Gegensatz zu den vorigen, der Meinung, dass ihre Leistungsfähigkeit nur wenig reduziert war, oder dass die IP "sicherlich keinen Spitzentag [habe], aber [es] sollte immer noch reichen, für dass ich arbeite, und dass es etwas bringt" (I.6, Abs. 75).

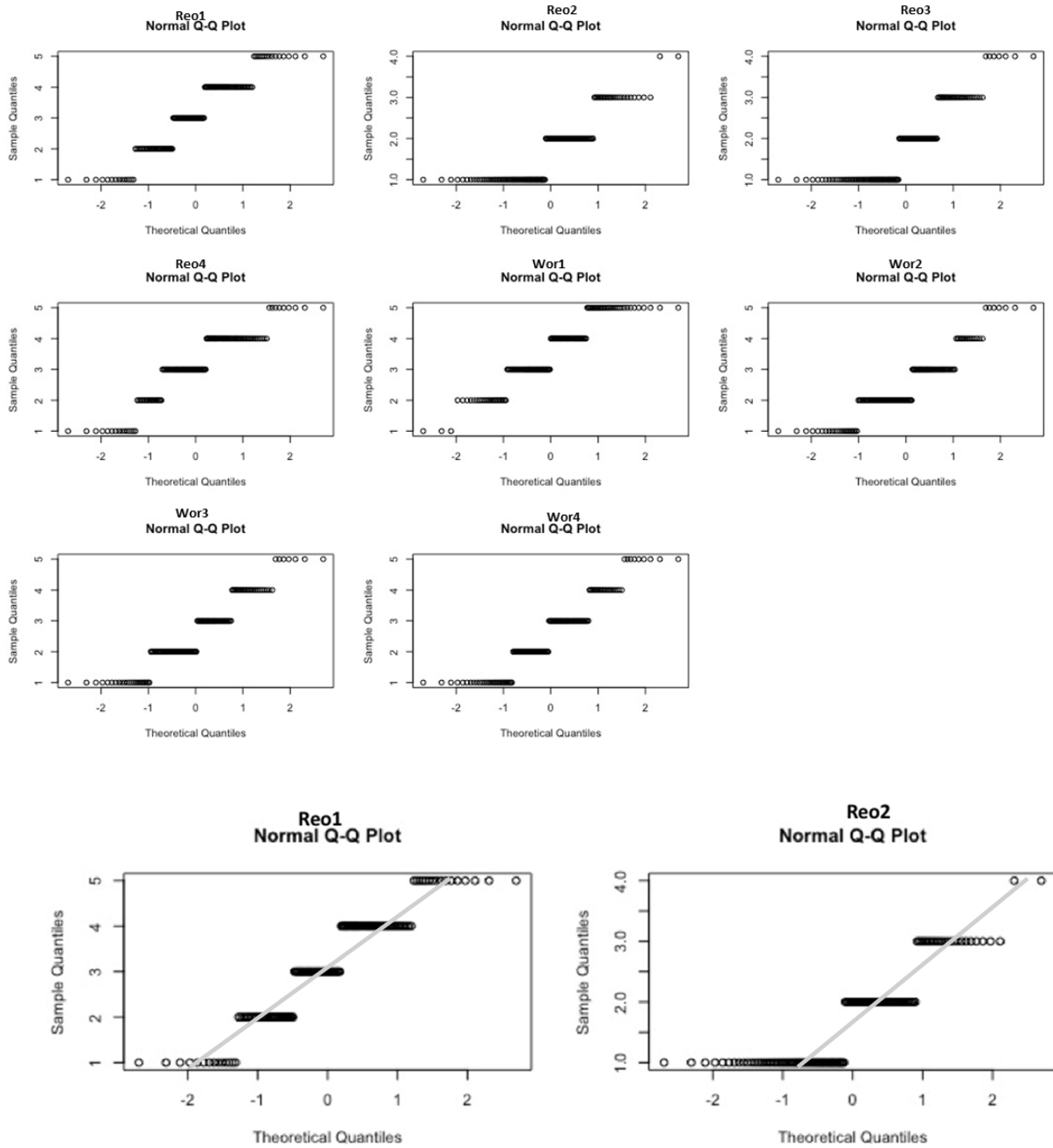
Das Konstrukt Selbstgefährdung wurde um das Subkonstrukt Ausdehnen der Arbeitszeit ergänzt. Ein Hinweis auf dessen Relevanz lieferte unter anderem die Aussage einer IP, die von einem 24 Stunden Einsatz sprach, aufgrund eines unvorhergesehenen Ereignisses. Und die Aussage von I.5, Abs.22, dass man wegen des Wachstums sehr viel leisten müsse: "nicht nur arbeitszeittechnisch sondern man muss auch sehr flexibel sein". Des Weiteren wurde vermutet, dass die Erreichbarkeit nicht nur bei Krankheit, sondern auch beispielsweise in der Freizeit (Aus1 Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass du für deine Führungspersonen, Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen in der Freizeit erreichbar warst?) aufrechterhalten wird.

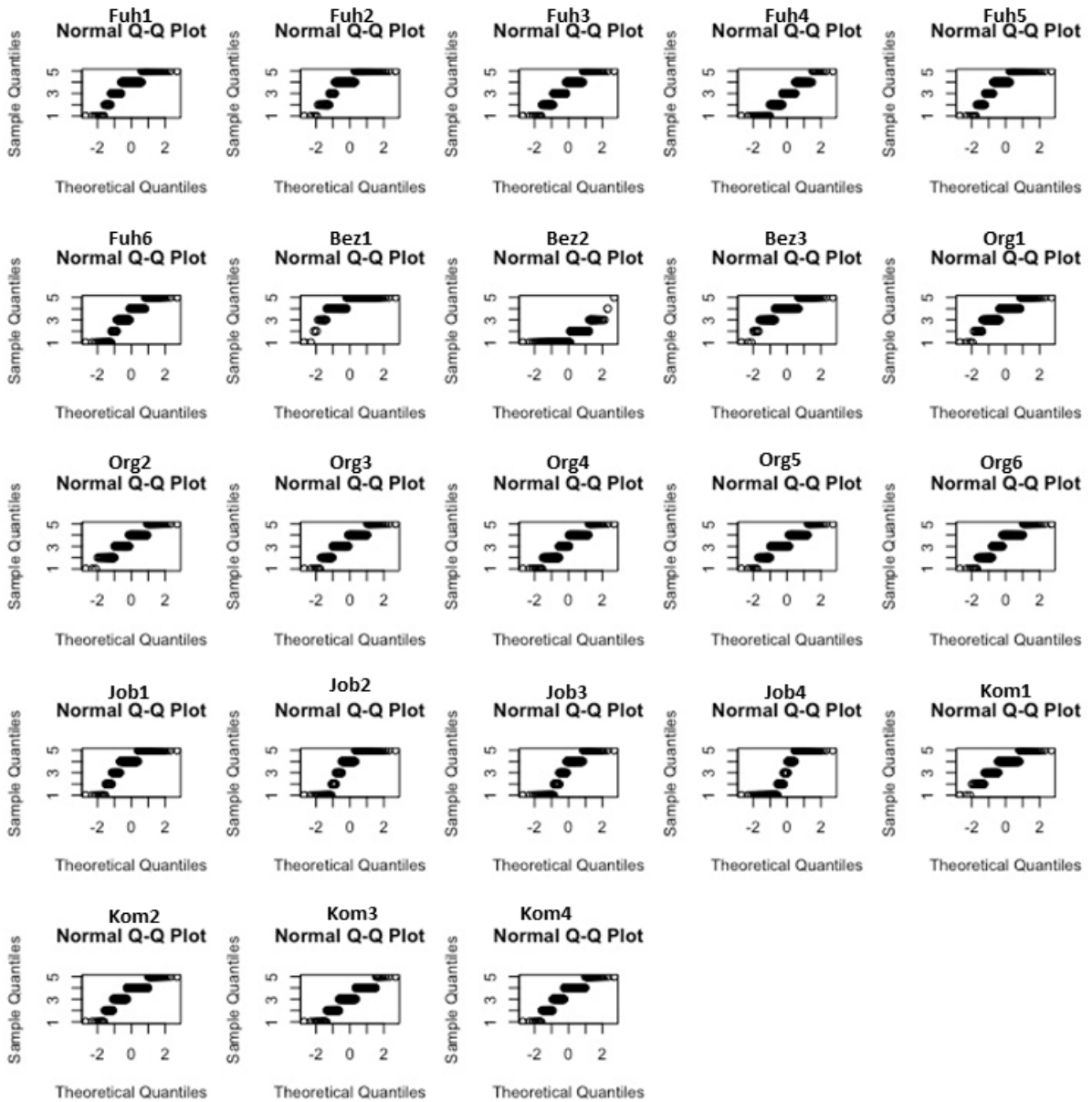
Zudem wurde aufgrund der Menge an Bestätigungen, krank arbeiten gegangen zu sein das Subkonstrukt Vortäuschen mit dem Item Vor3 (Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verschweigen) ergänzt, da drei von vier IPs angaben, nicht vollständig leistungsfähig gewesen zu sein, als sie krank arbeiten gegangen sind.

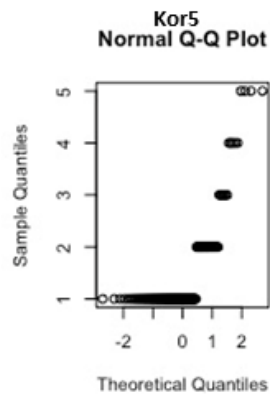
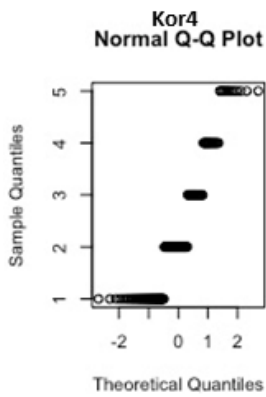
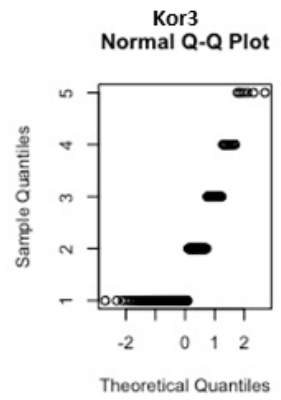
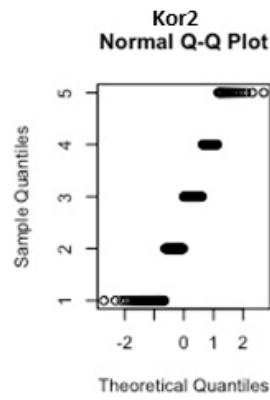
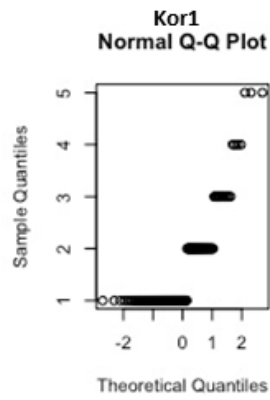
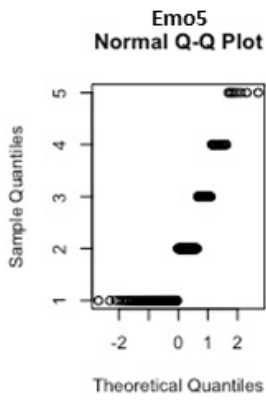
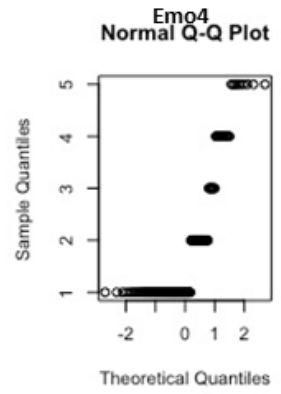
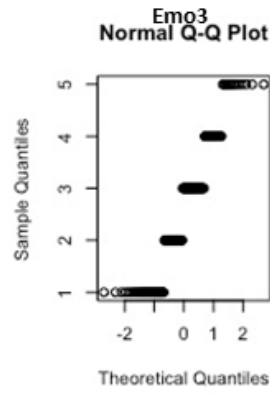
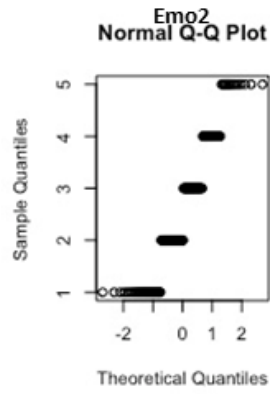
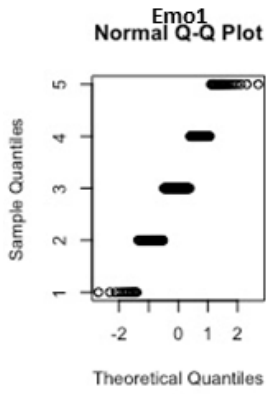
Weitere Resultate und Zusammenfassung

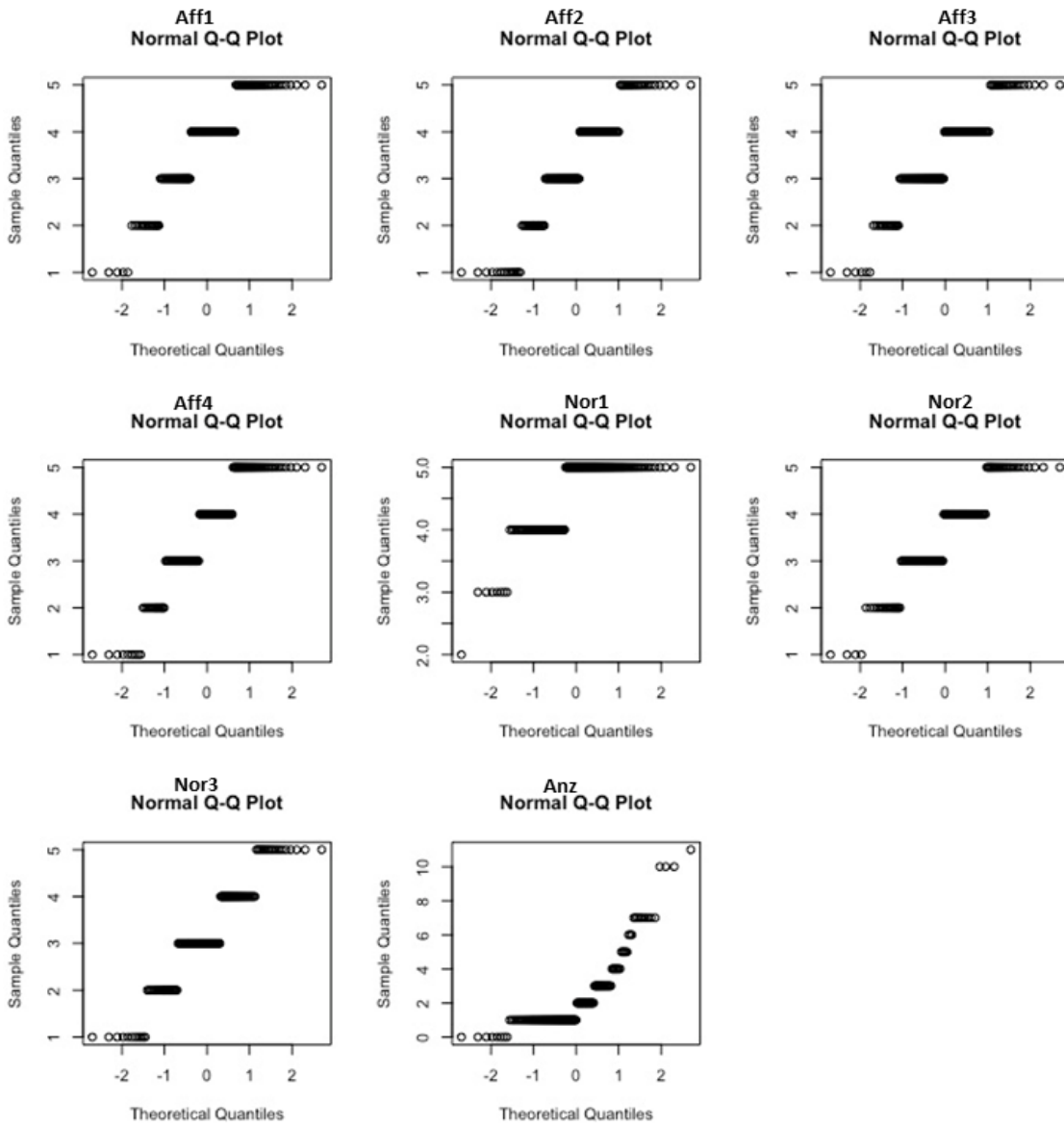
Anderson und Gerbing (1988) beschreiben, dass Aspekte, die inhaltlich nicht eindeutig einem der Konstrukte zugewiesen werden können, aus der weiteren Analyse auszuschließen sind. So wurde beispielsweise der Code „Kompetenz, Selbstreflexion“ nicht in den Fragebogen aufgenommen, da dieser einen zu persönlichen Blickwinkel auf die MA der DIG werfen würde und diese Studie sich auf Arbeits- und organisationale Bedingungen fokussiert. Andere Codes wie Life-Domain-Balance wurden aufgrund des zusätzlich benötigten Zeitaufwandes und des Wunsches der DIG nach einer kurzen Beantwortungsdauer nicht integriert. Die Depersonalisation und die Resignation wurde zwar von zwei IP, jedoch von allen Anderen gar nicht angesprochen, daher wurde dieses Subkonstrukt nicht weiterverfolgt. Diese nicht weiterverfolgten Codes wurden teilweise in den Ergebnissen der Interviews erwähnt, sie sind jedoch im Anhang E mit ihren Kernaussagen ersichtlich.

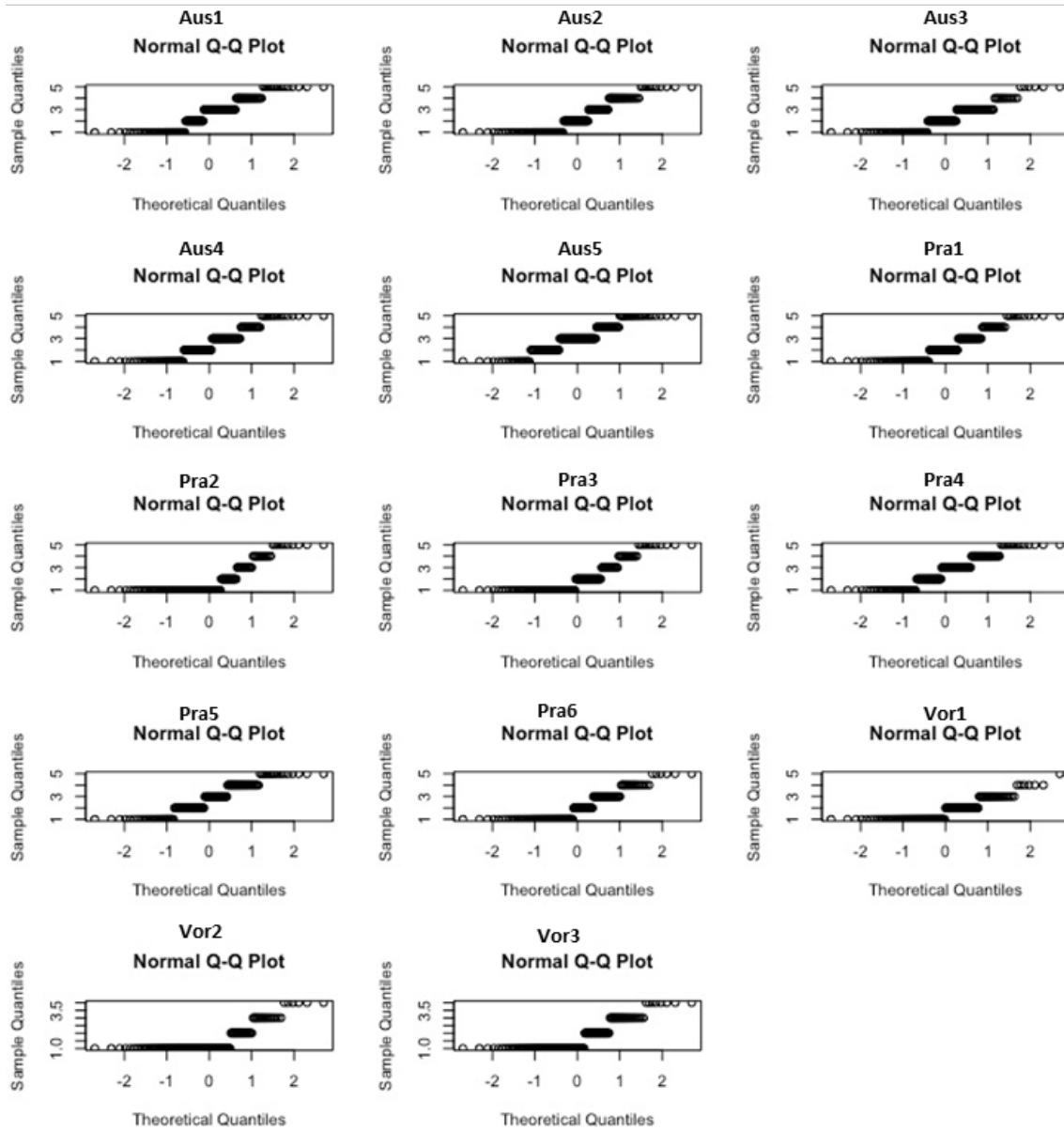
Anhang M Visuelle Überprüfung Normalverteilung











Anhang N Korrelation der Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Subkonstrukte

Konstrukte	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1 Arbeitsbelastungen	2.799	0.828						
2 Arbeitsressourcen	3.636	0.711	-.469**					
3 Gesundheitsbeeinträchtigungen	2.213	0.910	.591**	-.626**				
4 Commitment	3.464	0.994	-.346**	.655**	-.499**			
5 Absenzen	5.719	11.377	.115	-0.163	.211*	-.165*		
6 Selbstgefährdung	2.086	0.805	.605**	-.533**	.721**	-.434**	.160	

Anmerkungen. Wertebereich der Konstrukte jeweils 1 (*sehr selten/nie*) bis 5 (*sehr oft*), ausser Absenzen 0-∞; Pearson Korrelationen; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N=143$.

Subkonstrukte	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Workload	2.799	0.828											
2 Führungsverhalten	3.970	0.971	-.430**										
3 Organisationskultur	3.477	0.780	-.467**	.620**									
4 Job Control	3.627	1.198	-.206*	.335**	.287**								
5 Kommunikation	3.469	0.898	-.340**	.531**	.599**	.135							
6 Emotionale Erschöpfung	2.425	1.053	.573**	-.543**	-.574**	-.301**	-.450**						
7 Körperliche Beschwerden	2.001	0.879	.538**	-.531**	-.532**	-.233**	-.441**	.773**					
8 affektives Commitment	3.464	0.994	-.346**	.555**	.614**	.345**	.483**	-.511**	-.421**				
9 Präsentismus	2.077	1.209	.558**	-.398**	-.472**	-.275**	-.329**	.593**	.590**	-.329**			
10 Irritation	2.518	1.146	.419**	-.408**	-.376**	-.086	-.275**	.507**	.480**	-.318**	.346**		
11 Vortäuschen	1.664	0.770	.396**	-.363**	-.400**	-.210*	-.148	.480**	.445**	-.369**	.454**	.373**	

Anmerkungen. Wertebereich der Variablen jeweils 1 (*sehr selten/nie*) bis 5 (*sehr oft*); Pearson Korrelationen; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N=143$.

Anhang O EFA Korrelationen

Arbeitsbelastungen

	Reo1	Reo3	Wor1	Wor2	Wor3	Wor4
Reo1						
Reo3	.269**					
Wor1	-.082	.215**				
Wor2	.160	.293**	.352**			
Wor3	.143	.279**	.303**	.640**		
Wor4	.065	.332**	.381**	.511**	.431**	

Anmerkung. Pearson Korrelation; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N=143$.

Arbeitsressourcen

	Org1	Org2	Org3	Org4	Org5	Org6	Fuh1	Fuh2	Fuh3	Fuh5	Fuh6	Job1	Job2	Job3	Job4	Kom1	Kom2	Kom3	Kom4
Org1																			
Org2	.459**																		
Org3	.460**	.661**																	
Org4	.509**	.429**	.495**																
Org5	.418**	.292**	.483**	.466**															
Org6	.611**	.448**	.488**	.730**	.430**														
Fuh1	.518**	.276**	.349**	.547**	.356**	.614**													
Fuh2	.463**	.305**	.411**	.451**	.374**	.532**	.728**												
Fuh3	.312**	.130	.244**	.343**	.390**	.369**	.441**	.610**											
Fuh5	.447**	.336**	.453**	.426**	.350**	.515**	.735**	.798**	.519**										
Fuh6	.321**	.215**	.351**	.257**	.206*	.417**	.544**	.605**	.275**	.482**									
Job1	.208*	.130	.154	.305**	.074	.302**	.347**	.276**	.049	.257**	.327**								
Job2	.217**	.145	.203*	.281**	-.008	.325**	.381**	.297**	-.001	.273**	.393**	.802**							
Job3	.214*	.132	.203*	.280**	-.006	.357**	.297**	.201*	-.098	.199*	.406**	.650**	.795**						
Job4	.260**	.284**	.283**	.309**	.049	.415**	.384**	.302**	-.066	.271**	.423**	.545**	.687**	.695**					
Kom1	.288**	.354**	.395**	.396**	.400**	.487**	.417**	.505**	.380**	.433**	.389**	.142	.145	.036	.169*				
Kom2	.370**	.383**	.431**	.411**	.491**	.493**	.404**	.492**	.439**	.437**	.349**	.121	.106	.008	.147	.790**			
Kom3	.367**	.241**	.335**	.455**	.425**	.549**	.390**	.441**	.361**	.387**	.296**	.145	.149	.156	.253**	.610**	.679**		
Kom4	.286**	.134	.169*	.265**	.177*	.419**	.441**	.567**	.387**	.442**	.444**	.149	.124	.107	.156	.418**	.417**	.449**	

Anmerkung. Pearson Korrelation; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N=143$.

Gesundheitsbeeinträchtigungen

	Emo1	Emo2	Emo3	Emo4	Emo5	Kor1	Kor2	Kor3	Kor4	Kor5
Emo1										
Emo2	.759**									
Emo3	.657**	.691**								
Emo4	.641**	.646**	.667**							
Emo5	.665**	.626**	.649**	.720**						
Kor1	.477**	.548**	.586**	.596**	.645**					
Kor2	.547**	.533**	.434**	.521**	.571**	.492**				
Kor3	.466**	.423**	.458**	.488**	.653**	.536**	.431**			
Kor4	.569**	.476**	.541**	.551**	.692**	.580**	.639**	.570**		
Kor5	.333**	.377**	.450**	.521**	.538**	.522**	.406**	.539**	.420**	

Anmerkung. Pearson Korrelation; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N=143$.

Commitment

	Aff1	Aff2	Aff3	Aff4	Nor1	Nor2	Nor3	Anz Eintrittsjahr
Aff1								
Aff2	.638**							
Aff3	.549**	.709**						
Aff4	.358**	.662**	.717**					
Nor1	.208*	.186*	.219**	.059				
Nor2	.584**	.532**	.475**	.372**	.312**			
Nor3	.018	.128	.120	.087	.154	.043		
Anz Eintrittsjahr	.024	.081	.108	.010	.114	.058	-.048	

Anmerkung. Pearson Korrelation; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N=143$.

Selbstgefährdung

	Aus1	Aus2	Aus3	Aus4	Aus5	Pra1	Pra2	Pra3	Pra4	Pra5	Pra6	Vor1	Vor2	Vor3
Aus1														
Aus2	.417**													
Aus3	.272**	.353**												
Aus4	.285**	.461**	.305**											
Aus5	.319**	.474**	.386**	.553**										
Pra1	.183*	.450**	.195*	.486**	.390**									
Pra2	.137	.419**	.169*	.415**	.355**	.780**								
Pra3	.207*	.503**	.296**	.459**	.476**	.851**	.847**							
Pra4	.257**	.496**	.455**	.393**	.390**	.406**	.401**	.450**						
Pra5	.219**	.477**	.397**	.327**	.329**	.210*	.200*	.259**	.696**					
Pra6	.402**	.474**	.439**	.356**	.396**	.217**	.212*	.270**	.650**	.788**				
Vor1	.186*	.370**	.198*	.242**	.231**	.323**	.265**	.281**	.292**	.206*	.243**			
Vor2	.237**	.411**	.112	.294**	.241**	.419**	.395**	.399**	.327**	.267**	.320**	.546**		
Vor3	.175*	.478**	.176*	.266**	.192*	.427**	.399**	.366**	.374**	.249**	.293**	.551**	.655**	

Anmerkung. Pearson Korrelation; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N=143$.

Selbstgefährdung

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test auf Sphärität	Kommunalitäten h^2	MSA value	Faktorenmatrix	Bemerkung
Konstrukt Selbstgefährdung 78% der Varianz mit 3 Faktoren	Pra1	48.166	Präsentismus im Unternehmen	0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.785	0.862	0.830	
	Pra2			0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.769	0.856	0.835	
	Pra3			0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.944	0.776	0.935	neues Subkonstrukt Präsentismus im Unternehmen
	Aus2	17.139	Präsentismus Zuhause	0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.635	0.930	0.447	
	Pra4			0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.635	0.900	0.706	
	Pra5			0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.862	0.761	0.920	
Pra6			0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.730	0.809	0.831	neues Subkonstrukt Irritation	
Vor1	12.752	Vortäusche	0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.449	0.885	0.639		
Vor2			0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.602	0.857	0.713		
Vor3			0.841	$\chi^2=903.824, df = 45; p < .000$	0.722	0.822	0.807		
Aus1-5								Elimination von Aus1 weil $h^2 = .164$; Aus3 weil $h^2 = .274$; Aus4 weil $h^2 = .318$; Aus5 weil $h^2 = .317$	

Commitment

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test	Kommunalitäten h^2	MSA-Werte	Faktorenmatrix	Bemerkung
Konstrukt Commitment 71% der Varianz mit 1 Faktor	Aff1	70.768	Affektives Commitment	0.743	$\chi^2=297.573, df = 6; p <.000$	0.411	0.714	0.641	
	Aff2			0.743	$\chi^2=297.573, df = 6; p <.000$	0.732	0.760	0.855	
	Aff3			0.743	$\chi^2=297.573, df = 6; p <.000$	0.742	0.774	0.862	
	Aff4			0.743	$\chi^2=297.573, df = 6; p <.000$	0.603	0.711	0.777	
	Nor1-3								Elimination: Nor1 weil $h^2=.106$; Nor2 weil $h^2=.365$; Nor3 weil $h^2=.012$ & Korrelation innerhalb Nor $r \leq .154$
	Anz								Elimination weil MSA .412 und Korrelation $r \leq .114$

Gesundheitsbeeinträchtigungen

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test	Kommunalitäten h^2	MSA-Werte	Faktorenmatrix	Bemerkung
Konstrukt Gesundheitsbeeinträchtigungen 69 % der Varianz mit 2 Faktoren	Emo1	9.201	Emotionale Erschöpfung	0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.721	0.896	0.769	
	Emo2			0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.807	0.884	0.854	
	Emo3			0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.632	0.933	0.661	
	Emo4			0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.649	0.943	0.587	
	Emo5			0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.786	0.932	.729; .505	Emo5 korreliert stärker $r = .626-.720$ Emo als mit Kor, Faktorenmatrix auf Emo (.505) & Kor (.729)
	Kor1	60.053	Körperliche Beschwerden	0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.558	0.945	0.626	
	Kor2			0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.453	0.909	0.510	
	Kor3			0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.554	0.92	0.700	
	Kor4			0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.603	0.896	0.684	
	Kor5			0.917	$\chi^2=91.738, df = 45; p <.000$	0.427	0.911	0.615	

Arbeitsressourcen

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test	Kommunalitäten h ²	MSA-Werte	Faktorenmatrix	Bemerkung
Konstrukt Arbeitsressourcen 70% der Varianz mit 4 Faktoren	Org1	8.128	Organisationskultur	0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.496	0.931	0.614	
	Org2			0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.352	0.825	0.538	
	Org3			0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.428	0.852	0.560	
	Org4			0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.649	0.895	0.730	
	Org5			0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.398	0.894	0.492	
	Org6			0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.746	0.915	0.734	
	Fuh1	40.309	Führungsverhalten	0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.689	0.917	0.655	
	Fuh2			0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.894	0.891	0.870	
	Fuh3			0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.470	0.909	0.593	
	Fuh5			0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.720	0.893	0.758	
	Fuh6			0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.455	0.896	0.520	Elimination Fuh4 weil auf 4 von 5 Faktoren laden und h ² = .300
	Job1			15.086	Job Control	0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.666	0.837
	Job2	0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$			0.907	0.783	0.941	
	Job3	0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$			0.741	0.836	0.841	
	Job4	0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$			0.579	0.902	0.713	
	Kom1	6.011	Kommunikation	0.884	$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.711	0.881	0.732	
Kom2	0.884			$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.890	0.869	0.846	wenn gleich inhaltlich wohl aufgrund des Mindsets "bei Problemen gehe ich zu den Vorgesetzten" auf Fuh laden, zeigen die Korrelationen von über r >.400 und .279 Faktorenmatrix, dass es auch zu Kom gehört, daher bei Kom behalten	
Kom3	0.884			$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.550	0.909	0.578		
Kom4	0.884			$\chi^2=1757.696, df = 171; p <.000$	0.373	0.917	.279/.518		
Bez1-3								Elimination weil h ² .162-.335	

Arbeitsbelastungen

Erklärte Gesamtvarianz	Item	% der Varianz	Subkonstrukt	KMO	Bartlett-Test	Kommunalitäten h ²	MSA-Werte	Faktorenmatrix	Bemerkung
Konstrukt Arbeitsbelastungen 62% der Varianz mit 2 Faktoren	Reo1	19.091	Reorganisation	0.740	$\chi^2=185.209, df = 15; p <.000$	0.999	0.539	0.999	Elimination Reo2 weil h ² =.190, Reo4_R weil schlecht mit den anderen Reo korreliert und thematisch nicht zu Wor passt, Reo3 teils schlechte Werte unterstütz jedoch Reo1, welches sehr zentral (h ² =.999)
	Reo3			0.740	$\chi^2=185.209, df = 15; p <.000$	0.201	0.765	0.265	
	Wor1	42.881	Workload	0.740	$\chi^2=185.209, df = 15; p <.000$	0.238	0.787	0.480	
	Wor2			0.740	$\chi^2=185.209, df = 15; p <.000$	0.681	0.711	0.811	
	Wor3			0.740	$\chi^2=185.209, df = 15; p <.000$	0.549	0.734	0.729	
Wor4			0.740	$\chi^2=185.209, df = 15; p <.000$	0.404	0.803	0.633	Wor1 schlechte h ² jedoch unterstütz alle andere Wor	

Anhang P Reliabilitäts-Itemanalyse

Item	Item	Cronbachs Alpha-Koeffizient	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation=Trennschärfe	Minimum	Maximum	M	SD	Schwierigkeit s-index (P)	Schiefe	Kurtosis
Org1	Org1 Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der Digitec Galaxus AG sachlich und vernünftig ausgetragen.		0.830	0.639	1	5	3.730	0.936	68.250	-0.683	0.549
Org2	Org2 Bei uns gibt es in allen Abteilungen einen sehr grossen Teamgeist unter den Mitarbeitenden.		0.839	0.586	1	5	3.550	1.005	63.750	-0.337	-0.488
Org3	Org3 Bei uns setzen sich fast alle Mitarbeitende mit grossem Engagement für die Ziele der Digitec Galaxus AG ein.		0.823	0.675	1	5	3.500	1.020	62.500	-0.475	-0.133
Org4	Org4 Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden ist bei der Digitec Galaxus AG sehr hoch.	0.854	0.819	0.695	1	5	3.260	1.124	56.500	-0.285	-0.824
Org5	Org5 Bei der Digitec Galaxus AG gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich die Organisation weiterentwickeln soll.		0.849	0.530	1	5	3.360	0.975	59.000	-0.325	-0.063
Org6	Org6 Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Mitarbeitenden fair und gerecht zugeht.		0.814	0.719	1	5	3.470	1.086	61.750	-0.520	-0.459
Fuh1	Fuh1 Meine Führungsperson anerkennt meine persönlichen Leistungen.		0.821	0.751	1	5	3.830	1.068	70.750	-1.066	0.823
Fuh2	Fuh2 Meine Führungsperson unterstützt mich bei Problemen am Arbeitsplatz.		0.794	0.866	1	5	4.060	1.026	76.500	-1.223	1.046
Fuh3	Fuh3 Meine Führungsperson gibt mir klare Zielvorgaben und Arbeitsanweisungen.	0.865	0.874	0.530	1	5	3.520	1.112	63.000	-0.512	-0.389
Fuh5	Fuh5 Meine Führungsperson hört mir und meinen Belangen aufmerksam zu.		0.813	0.778	1	5	4.020	1.091	75.500	-1.165	0.768
Fuh6	Fuh6 Wenn ich eine Aufgabe gut erledige, dann werden mir weitere interessante Aufgaben übertragen.		0.874	0.555	1	5	3.430	1.242	60.750	-0.584	-0.505
Job1	Job1 Ich bestimme selbst, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.		0.882	0.730	1	5	3.910	1.138	72.750	-1.129	0.650
Job2	Job2 Ich kann mir die Arbeit selbstständig einteilen.		0.826	0.866	1	5	3.720	1.391	68.000	-0.903	-0.469
Job3	Job3 Ich kann selbst bestimmen wie lange ich an einer Sache arbeite.	0.894	0.847	0.809	1	5	3.250	1.402	56.250	-0.459	-1.101
Job4	Job4 Ich kann meine tägliche Arbeitszeit selber bestimmen.		0.896	0.710	1	5	3.110	1.662	52.750	-0.124	-1.662
Kom1	Kom1 Ich werde auf dem Laufenden gehalten, was bei der Digitec Galaxus AG gerade geschieht.		0.759	0.735	1	5	3.760	0.951	69.000	-0.686	0.253
Kom2	Kom2 Ich werde angemessen schnell über wichtige Entscheide der Digitec Galaxus informiert.		0.741	0.765	1	5	3.570	1.038	64.250	-0.735	0.237
Kom3	Kom3 Ich weiss jeweils warum die Digitec Galaxus AG einen Entscheid getroffen hat.	0.833	0.774	0.694	1	5	3.080	1.031	52.000	-0.287	-0.385
Kom4	Kom4 Mir ist klar, an wen ich mich bei spezifischen Problemen innerhalb der Digitec Galaxus AG wenden kann.		0.870	0.480	1	5	3.530	1.073	63.250	-0.672	-0.106
Reo1	Reo1 Meine Aufgaben verändern sich im Moment stark.		NA	0.305	1	5	3.130	1.168	53.250	-0.195	-0.857
Reo3	Reo3 Für mich gibt es negative Konsequenzen aufgrund der Änderungen in meinen Aufgaben.	0.440	NA	0.305	1	4	1.860	0.908	28.667	0.682	-0.582
Wor1	Wor1 Ich muss sehr schnell arbeiten.		0.766	0.418	1	5	3.530	1.067	63.250	-0.171	-0.803
Wor2	Wor2 Meine Arbeit ist ungleich verteilt, so dass sie sich aufteilt.		0.641	0.659	1	5	2.490	1.027	37.250	0.563	0.011
Wor3	Wor3 Ich habe nicht genügend Zeit um alle meine Aufgaben zu erledigen.	0.754	0.680	0.582	1	5	2.590	1.108	39.750	0.324	-0.659
Wor4	Wor4 Ich muss Überstunden machen.		0.694	0.558	1	5	2.580	1.159	39.500	0.297	-0.678
Emo1	Emo1 Ich fühle mich müde.		0.889	0.786	1	5	3.100	1.153	52.500	0.030	-0.731
Emo2	Emo2 Ich fühle mich körperlich erschöpft.		0.888	0.785	1	5	2.610	1.267	40.250	0.374	-0.878
Emo3	Emo3 Ich fühle mich emotional erschöpft.	0.911	0.892	0.766	1	5	2.610	1.278	40.250	0.319	-0.910
Emo4	Emo4 Ich denke: "Ich kann nicht mehr".		0.892	0.769	1	5	1.860	1.248	21.500	1.349	0.591
Emo5	Emo5 Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.		0.893	0.764	1	5	1.950	1.183	23.750	1.132	0.297
Kor1	Kor1 Ich schwitze ohne ersichtlichen Grund.		0.798	0.670	1	5	1.660	0.920	16.500	1.617	2.635
Kor2	Kor2 Ich habe Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen.		0.811	0.621	1	5	2.640	1.340	41.000	0.353	-1.010
Kor3	Kor3 Ich habe Magen- oder Verdauungsprobleme.	0.834	0.799	0.643	1	5	1.840	1.130	21.000	1.302	0.838
Kor4	Kor4 Ich habe Kopfschmerzen.		0.777	0.716	1	5	2.350	1.269	33.750	0.679	-0.589
Kor5	Kor5 Ich habe Kreislaufprobleme (Blutdruck, Puls...).		0.819	0.573	1	5	1.520	0.948	13.000	2.141	4.329
Aff1	Aff1 Ich fühle mich meinem Team eng verbunden.		0.869	0.575	1	5	3.730	1.055	68.250	-0.691	-0.048
Aff2	Aff2 Ich fühle mich emotional mit der Digitec Galaxus AG verbunden.		0.775	0.804	1	5	3.290	1.174	57.250	-0.380	-0.593
Aff3	Aff3 Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Digitec Galaxus AG passen.	0.858	0.789	0.788	1	5	3.480	0.999	62.000	-0.426	-0.026
Aff4	Aff4 Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben bei der Digitec Galaxus AG verbringen zu können.		0.837	0.666	1	5	3.620	1.168	65.500	-0.570	-0.418
Krankheitsta	Krankheitstage		NA	0.843	0	90.5	6.101	11.290	6.742	4.414	25.688
Aha	Aha Total Anzahl Krankheitstage	0.913	NA	0.843	0	100	5.340	12.412	5.340	5.760	38.559
Irr-Aus2	Aus2 zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet hast?		0.880	0.537	1	5	2.330	1.310	33.250	0.572	-0.919
Irr-Pra4	Pra4 es dir nach der Arbeit schwer gefallen ist abzuschalten?		0.803	0.723	1	5	2.660	1.289	41.500	0.230	-1.011
Irr-Pra5	Pra5 du zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit gedacht hast?	0.854	0.777	0.781	1	5	2.800	1.314	45.000	0.155	-1.136
Irr-Pra6	Pra6 du selbst im Urlaub manchmal an Probleme von der Arbeit gedacht hast?		0.790	0.760	1	5	2.090	1.221	27.250	0.765	-0.570
PraU-Pra1	Pra1 trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen bist?		0.917	0.849	1	5	2.310	1.274	32.750	0.667	-0.638
PraU-Pra2	Pra2 trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet hast?	0.934	0.920	0.846	1	5	1.870	1.294	21.750	1.266	0.277
PraU-Pra3	Pra3 trotz Krankheit den vollen Arbeitstag gearbeitet hast?		0.876	0.900	1	5	2.050	1.291	26.250	1.043	-0.102
Vor1	Vor1 gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen vorgegeben hast, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?		0.789	0.603	1	5	1.780	0.922	19.500	1.007	0.328
Vor2	Vor2 Angaben beschönigt hast (z.B Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?	0.807	0.711	0.682	1	4	1.500	0.855	16.667	1.567	1.353
Vor3	Vor3 Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verschwiegen hast?		0.705	0.684	1	4	1.710	0.939	23.667	1.018	-0.178

Anhang Q Regressionen

Nr.	Hypothese	r ²	p-value	Estimate (β)	t-value	p-value	Effektstärke f nach Cohen (1992)	f ²	F-value	p-value	Breusch- Pagnan-Test	Durbin- Watson value	Aroian test equation value	std. error	p-value	Hypothesen- prüfung	Transformation
VH1	Absenzen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen	0.076	0.001	0.135	3.407	.000	0.287	0.082	11.608	0.001	11.149	2.108				✓	sqrt Absenzen
VH2	Gesundheitsbeeinträchtigungen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen	0.520	0.000	0.637	12.346	.000	1.040	1.081	152.420	0.000	4.616	2.007				✓	keine
VH3	Commitment (UV) hängt mit Selbstgefährdung (AV) zusammen	0.127	0.000	-0.307	-4.537	.000	0.382	0.146	20.582	0.000	1.217	2.023				✓	keine
RH1	Arbeitsbelastungen (UV) hängen positiv mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediiert wird.															✓	vollständige Mediation
direkter Weg	Absenzen ~ Belastung	0.043	0.013	0.185	2.514	0.013	0.212	0.045	6.321	0.013	0.162	2.193					sqrt, sqrt Absenzen
1. Abschnitt	Gesundheit ~ Belastung	0.350	0.000	0.650	8.704	0.000	0.733	0.537	75.762	0.000	5.106	2.284					keine
2. Abschnitt	Absenzen ~ Gesundheit	0.122	0.000	0.285	4.430	0.000	0.373	0.139	19.624	0.000	0.722	2.111					sqrt, sqrt Absenzen
Mediator	Absenzen ~ Belastung + Gesundheit (Absenzen ~ Belastung) < (Absenzen ~ Belastung + Gesundheit)	0.122	0.000	0.001; 0.284	3.556	0.001	0.373	0.139	12.643	0.001	0.760	2.111					sqrt, sqrt Absenzen
Prüfung	~ Belastung + Gesundheit							df=1	12.642	0.001			3.927	0.047	0.000		
RH2	Arbeitsbelastungen (UV) hängen mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediiert wird.															✓	vollständige Mediation
direkter Weg	Absenzen ~ Belastung	0.043	0.013	0.185	2.514	.013	0.212	0.045	6.321	0.013	0.162	2.193					sqrt, sqrt Absenzen
1. Abschnitt	Commitment ~ Belastung	0.071	0.001	-0.301	-3.284	.001	0.277	0.076	10.782	0.001	0.743	1.553					keine
2. Abschnitt	Absenzen ~ Commitment	0.071	0.001	-0.211	-3.280	.001	0.276	0.076	10.761	0.001	0.210	2.286					sqrt, sqrt Absenzen
Mediator	Absenzen ~ Belastung + Commitment (Absenzen ~ Belastung) < (Absenzen ~ Belastung + Commitment)	0.091	0.001	0.131; -0.180	1.753; -2.718	.082; .007	0.316	0.100	6.607; 7.386	0.011; 0.007	0.057	2.270					sqrt, sqrt Absenzen
Prüfung	~ Belastung + Commitment							df=1	7.386	0.007			2.269	0.028	0.023		
RH3	Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediiert wird.															✓	vollständige Mediation
direkter Weg	Absenzen ~ Ressourcen	0.072	0.001	-0.279	-3.302	.001	0.278	0.077	10.906	0.00122	0.838	2.234					sqrt, sqrt Absenzen
1. Abschnitt	Gesundheit ~ Ressourcen	0.386	0.000	-0.793	-9.416	.000	0.793	0.629	88.661	0.000	20.492	2.220					keine
2. Abschnitt	Absenzen ~ Gesundheit	0.122	0.000	0.285	4.43	.000	0.373	0.139	19.624	0.000	0.722	2.111					sqrt, sqrt Absenzen
Mediator	Absenzen ~ Ressourcen + Gesundheit (Absenzen ~ Ressourcen) < (Absenzen ~ Ressourcen + Gesundheit)	0.126	0.000	-0.086; 0.243	2.957	.414; .004	0.380	0.145	11.505; 8.746	0.001; 0.004	0.729	2.134					sqrt, sqrt Absenzen
Prüfung	~ Ressourcen + Gesundheit							df=1	8.746	0.004			-3.990	0.057	0.000		

RH4 Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Absenzen (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediert wird												X	keine Mediation		
direkter Weg	Absenzen ~ Ressourcen	0.072	0.001	-0.279	-3.302	.001	0.278	0.077	10.906	0.001	0.838	2.234		sqrt, sqrt Absenzen	
1. Abschnitt	Commitment ~ Ressourcen	0.394	0.000	0.824	9.571	.000	0.806	0.650	91.611	0.000	2.099	1.735		keine	
2. Abschnitt	Absenzen ~ Commitment	0.071	0.001	-0.211	-3.280	.001	0.276	0.076	10.761	0.001	0.210	2.286		sqrt, sqrt Absenzen	
	Absenzen ~ Ressourcen + Commitment			^-0.173; -	^-1.604; -				11.017; 0.001;						
Mediator	Commitment (Absenzen ~ Ressourcen) > (Absenzen ~ Ressourcen + Commitment)	0.088	0.002	0.128	1.561	.111; .121	0.310	0.096	2.438	0.121	0.817	2.269		sqrt, sqrt Absenzen	
Prüfung								df=1	2.438	0.121			-3.088	0.056	0.002

AH1 Arbeitsbelastungen (UV) hängen positiv mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch die Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediert wird.												✓	partielle Mediation		
direkter Weg	Selbstgefährdung ~ Belastung	0.366	0.000	0.588	9.013	.000	0.759	0.576	81.235	0.000	0.502	2.152		keine	
1. Abschnitt	Gesundheit ~ Belastung	0.350	0.000	0.650	8.704	.000	0.733	0.537	75.762	0.000	5.106	2.284		keine	
2. Abschnitt	Selbstgefährdung ~ Gesundheit	0.520	0.000	0.637	12.346	.000	1.040	1.081	152.420	0.000	4.616	2.007		keine	
	Selbstgefährdung ~ Belastung + Gesundheit				3.986;				118.581; 0.000;						
Mediator	Gesundheit (Selbstgefährdung ~ Belastung) < (Selbstgefährdung ~ Belastung + Gesundheit)	0.560	0.000	0.267; 0.494	8.113	.000; .000	1.129	1.275	65.822	0.000	3.773	2.013		keine	
Prüfung								df=1	65.822	0.000			7.098	0.058	0.000

AH2 Arbeitsbelastungen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediert wird.												✓	partielle Mediation		
direkter Weg	Selbstgefährdung ~ Belastung	0.367	0.000	0.197	9.036	.000	0.761	0.579	81.641	0.000	0.028	2.175		sqrt Selbstgefährdung	
1. Abschnitt	Commitment ~ Belastung	0.071	0.001	-0.301	-3.284	.001	0.277	0.076	10.782	0.001	0.743	1.553		keine	
2. Abschnitt	Selbstgefährdung ~ Commitment	0.132	0.000	-0.104	-4.621	.000	0.389	0.151	21.354	0.000	1.217	2.023		sqrt Selbstgefährdung	
	Selbstgefährdung ~ Belastung + Commitment				8.135; -	.000;			87.056; 0.000;					sqrt Selbstgefährdung	
Mediator	Commitment (Selbstgefährdung ~ Belastung) < (Selbstgefährdung ~ Belastung + Commitment)	0.410	0.000	0.178; -0.063	3.218	.000	0.834	0.695	10.352	0.002	1.590	2.090		sqrt Selbstgefährdung	
Prüfung								df=1	10.352	0.002			2.636	0.012	0.008

AH3 Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch Gesundheitsbeeinträchtigungen (Mediator) mediert wird.												✓	vollständige Mediation		
direkter Weg	Selbstgefährdung ~ Ressourcen	0.278	0.000	-0.082	-7.370	.000	0.621	0.385	54.32	0.000	2.552	1.986		sqrt, sqrt Selbstgefährdung	
1. Abschnitt	Gesundheit ~ Ressourcen	0.386	0.000	-0.793	-9.416	.000	0.793	0.629	88.661	0.000	20.492	2.220		keine	
2. Abschnitt	Selbstgefährdung ~ Gesundheit	0.508	0.000	0.211	12.070	.000	1.017	1.034	145.810	0.000	1.395	2.035		sqrt, sqrt Selbstgefährdung	
	Selbstgefährdung ~ Ressourcen + Gesundheit				^-1.915;				79.684; 0.000;					sqrt, sqrt Selbstgefährdung	
Mediator	Gesundheit (Selbstgefährdung ~ Ressourcen) < (Selbstgefährdung ~ Ressourcen + Gesundheit)	0.511	0.000	-0.023; 0.076	8.176	.058; .000	1.023	1.047	66.839	0.000	0.637	1.992		sqrt, sqrt Selbstgefährdung	
Prüfung								df=1	66.839	0.000			-7.409	0.023	0.000

AH4 Arbeitsressourcen (UV) hängen mit Selbstgefährdung (AV) zusammen, wobei die Beziehung durch das Commitment (Mediator) mediert wird												X	keine Mediation		
direkter Weg	Selbstgefährdung ~ Ressourcen	0.281	0.000	-0.598	-7.420	.000	0.625	0.390	55.049	0.000	8.451	1.951		keine	
1. Abschnitt	Commitment ~ Ressourcen	0.394	0.000	0.824	9.571	.000	0.806	0.650	91.611	0.000	2.099	1.735		keine	
2. Abschnitt	Selbstgefährdung ~ Commitment	0.127	0.000	-0.307	-4.537	.000	0.382	0.146	20.582	0.000	2.374	2.003		keine	
	Selbstgefährdung ~ Ressourcen + Commitment			^-0.570; -	^-5.486; -	.000;			54.733; 0.000;						
Mediator	Commitment (Selbstgefährdung ~ Ressourcen) > (Selbstgefährdung ~ Ressourcen + Commitment)	0.282	0.000	0.035	0.437	.663	0.626	0.392	0.191	0.663	9.526	1.938		keine	
Prüfung								df=1	0.1908	0.663			-4.082	0.062	0.000

Anhang R U-Tests

Item, Subkonstrukt, Konstrukt	Mittlerer RangENG	Mittlerer RangSCM	Mann-Whitney value	p-value	Z-value	effect sizes (r)	M _{ENG}	M _{SCM}	SD _{ENG}	SD _{SCM}
Org1	89.62	62.53	1444.0	0.000	-3.970	0.332	4.140	3.505	0.700	0.974
Org2	93.89	60.23	1230.5	0.000	-4.845	0.405	4.100	3.247	0.863	0.952
Org3	98.19	57.92	1015.5	0.000	-5.815	0.486	4.140	3.151	0.756	0.977
Org4	90.81	61.89	1384.5	0.000	-4.140	0.346	3.800	2.968	0.969	1.098
Org5	81.35	66.97	1857.5	0.037	-2.086	0.174	3.560	3.258	1.033	0.931
Org6	98.60	57.70	995.0	0.000	-5.908	0.494	4.160	3.097	0.817	1.033
Fuh1	87.06	63.90	1572.0	0.001	-3.396	0.284	4.220	3.624	0.887	1.103
Fuh2	88.21	63.28	1514.5	0.000	-3.690	0.309	4.480	3.828	0.707	1.100
Fuh5	85.35	64.82	1657.5	0.003	-3.007	0.251	4.380	3.828	0.855	1.157
Job1	85.54	64.72	1648.0	0.002	-3.035	0.254	4.360	3.667	0.631	1.271
Job2	93.20	60.60	1265.0	0.000	-4.697	0.393	4.480	3.312	0.735	1.489
Job3	94.48	59.91	1201.0	0.000	-4.915	0.411	4.080	2.806	0.724	1.476
Kom1	83.63	65.75	1743.5	0.009	-2.623	0.219	4.020	3.613	0.892	0.956
Kom2	84.93	65.05	1678.5	0.004	-2.897	0.242	3.900	3.387	0.839	1.094
Kom3	85.78	64.59	1636.0	0.002	-3.053	0.255	3.440	2.892	0.993	1.005
Wor1	48.35	84.72	1142.5	0.000	-5.191	0.434	2.920	3.860	0.944	0.985
Wor2	57.86	79.60	1618.0	0.002	-3.146	0.263	2.120	2.688	0.940	1.021
Wor3	61.85	77.46	1817.5	0.026	-2.227	0.186	2.320	2.742	1.019	1.132
Wor4	50.21	83.72	1235.5	0.000	-4.762	0.398	1.960	2.914	1.009	1.100
Emo1	53.83	81.77	1416.5	0.000	-3.975	0.332	2.600	3.366	0.881	1.196
Emo2	48.91	84.41	1170.5	0.000	-5.020	0.420	1.900	2.989	0.995	1.238
Emo3	58.33	79.35	1641.5	0.003	-2.973	0.249	2.160	2.849	1.076	1.318
Emo4	53.19	82.11	1384.5	0.000	-4.449	0.372	1.280	2.172	0.730	1.356
Emo5	56.17	80.51	1533.5	0.000	-3.605	0.301	1.460	2.215	0.788	1.276
Kor1	55.29	80.98	1489.5	0.000	-3.958	0.331	1.300	1.849	0.707	0.966
Kor2	53.08	82.17	1379.0	0.000	-4.106	0.343	2.020	2.968	1.152	1.322
Kor3	63.89	76.36	1919.5	0.060	-1.885	0.158	1.560	1.989	0.861	1.229
Kor4	54.99	81.15	1474.5	0.000	-3.729	0.312	1.800	2.645	0.926	1.332
Kor5	64.41	76.08	1945.5	0.051	-1.950	0.163	1.340	1.624	0.798	1.010
Aff2	89.73	62.47	1438.5	0.000	-3.882	0.325	3.820	3.011	0.983	1.175
Aff3	86.18	64.38	1616.0	0.002	-3.155	0.264	3.820	3.290	0.941	0.984
Aff4	8+E2+B3+B3	66.84	1845.5	0.036	-2.102	0.176	3.940	3.452	0.890	1.264
Pra1	44.45	86.81	947.5	0.000	-6.048	0.506	1.480	2.753	0.814	1.257
Pra2	50.13	83.76	1231.5	0.000	-5.274	0.441	1.160	2.258	0.618	1.398
Pra3	48.78	84.48	1164.0	0.000	-5.262	0.440	1.320	2.441	0.713	1.363
Pra4	66.15	75.15	2032.5	0.205	-1.270	0.106	2.480	2.763	1.233	1.314
Pra5	68.77	73.74	2163.5	0.485	-0.700	0.059	2.680	2.860	1.151	1.396
Pra6	66.44	74.99	2047.0	0.212	-1.250	0.105	1.900	2.194	1.111	1.271
Vor1	65.49	75.50	1999.5	0.135	-1.495	0.125	1.600	1.871	0.782	0.981
Vor2	57.03	80.05	1576.5	0.000	-3.891	0.325	1.160	1.688	0.548	0.932
Vor3	57.94	79.56	1622.0	0.001	-3.319	0.278	1.340	1.914	0.626	1.018
Aha	61.70	77.54	1810.0	0.027	-2.209	0.185	2.380	6.925	3.313	14.988
Krankheitstage	65.57	75.46	2003.5	0.169	-1.376	0.115	4.110	7.172	8.232	12.544
Wor	47.51	85.17	1100.5	0.000	-5.207	0.435	2.330	3.051	0.758	0.754
Fuh	89.60	62.54	1445.0	0.000	-3.788	0.317	4.360	3.760	0.728	1.022
Org	98.52	57.74	907.0	0.000	-6.021	0.504	3.952	3.215	0.660	0.728
Job	94.43	59.94	1203.5	0.000	-4.781	0.400	4.307	3.262	0.567	1.287
Kom	87.85	63.48	1532.5	0.001	-3.385	0.283	3.787	3.297	0.793	0.908
Emo	49.53	84.08	1201.5	0.000	-4.771	0.399	1.880	2.718	0.737	1.083
Kor	51.39	83.08	1294.5	0.000	-4.382	0.366	1.604	2.215	0.727	0.883
Aff	91.12	61.72	1520.0	0.000	-3.428	0.287	3.940	3.265	0.770	0.936
Irr	66.23	75.10	2036.5	0.220	-1.228	0.103	2.353	2.606	1.064	1.184
Pra	43.00	87.59	875.0	0.000	-6.247	0.522	1.320	2.484	0.639	1.250
Vor	56.98	80.08	1574.0	0.001	-3.288	0.275	1.367	1.824	0.564	0.819
Arbeitsbelastung	47.51	85.17	1100.5	0.000	-5.207	0.435	2.330	3.051	0.758	0.754
Arbeitsressourcen	101.55	56.11	816.5	0.000	-6.388	0.534	4.101	3.384	0.567	0.657
Gesundheitsbeeinträchtigt	48.70	84.53	1157.0	0.000	-4.951	0.414	1.742	2.467	0.678	0.921
Commitment	91.12	61.72	1520.0	0.000	-3.428	0.287	3.940	3.265	0.770	0.936
Absenzen	63.59	76.52	1904.5	0.073	-1.798	0.150	3.245	7.048	5.291	13.408
Selbstgefährdung	49.58	84.05	1203.5	0.000	-4.755	0.398	1.680	2.305	0.607	0.816

Anhang S Codebuch

Codebuch (Projekt "Masterarbeit 2017 Rüesch Stefanie")

Anzeigeoptionen

Info: Hier können Sie optional die Anzeigeoptionen verändern.

- Anzeigeoptionen einstellen:
- Filter anzeigen
 - Trigger anzeigen
 - Plausichcks anzeigen
 - Ausblendbedingungen anzeigen
 - Direktlinks zum Editieren anzeigen
 - Ausfüllanweisungen anzeigen
 - Inhaltsverzeichnis anzeigen
 - Bespaltungsinformation (z. B. für Quantum) anzeigen aus Exportvorlage
 - Projekt komplett
 - Spaltenbreiten in Exportvorlage für diesen Exportvorgang an Größe der Daten anpassen (ohne Missing-Werte)
 - Teilnehmervariablen anzeigen
 - Umfragevariablen anzeigen
 - Gruppen und Gruppenzugehörigkeit von Items und Gruppen anzeigen

Einstellungen speichern

Sprache auswählen

Variablenamen bearbeiten

- Variablenamen bearbeiten
- Variablenamen direkt in diesem Formular ändern
 - Variablenamen gemäss gewähltem Algorithmus neu erzeugen ([Algorithmus für Variablenamengenerierung auswählen](#))
 - Variablenamen für externe Bearbeitung exportieren
 - UTF-8
 - Extern bearbeitete Variablenamen importieren
 - Original-Variablenamen wiederherstellen
 - Variablen in dynamischen Antwortblöcken so umbenennen, dass die Verknüpfung zur Originalvariable aus dem Variablenamen ablesbar ist.

Einstellungen speichern

Exportieren

Masterarbeit 2017 Rüesch Stefanie

Projekt-ID	458581
URL der Umfrage	https://ww2.unipark.de/uc/Ausbildung/08f1/
Datum	08.03.2018 12:39:06
Anzahl der Variablen in der Umfragetabelle	120 (Anzahl kann sich durch Generieren verändern)

1 Seite: System (PGID 2777674)**3 Seite: Standardseite (PGID 2777703)****4 Seite: Arbeitsressourcen1 (PGID 2783893)**

Bei der Arbeit gibt es Arbeitsressourcen, das sind Dinge die einem den Arbeitsalltag erleichtern können. (q_5100940 - Typ 311)

Variablenname v_34	Externer Variablenname Org1	int	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden bei der Digitec Galaxus AG sachlich und vernünftig ausgetragen.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_35	Externer Variablenname Org2	int	Bei uns gibt es in allen Abteilungen einen sehr grossen Teamgeist unter den Mitarbeitenden.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_36	Externer Variablenname Org3	int	Bei uns setzen sich fast alle Mitarbeitende mit grossem Engagement für die Ziele der Digitec Galaxus AG ein.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_37	Externer Variablenname Org4	int	Die Wertschätzung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden ist bei der Digitec Galaxus AG sehr hoch.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_38	Externer Variablenname Org5	int	Bei der Digitec Galaxus AG gibt es gemeinsame Visionen bzw. Vorstellungen darüber, wie sich die Organisation weiterentwickeln soll.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft

			5	sehr oft
Variablenname v_39	Externer Variablenname Org6	int	Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es bei uns im Umgang mit den Mitarbeitenden fair und gerecht zugeht.	
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft

(q_5100868 - Typ 311)

Variablenname v_22	Externer Variablenname Fuh1	int	Meine Führungsperson anerkennt meine persönlichen Leistungen.	
			1	nie/ sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft

Variablenname v_23	Externer Variablenname Fuh2	int	Meine Führungsperson unterstützt mich bei Problemen am Arbeitsplatz.	
			1	nie/ sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft

Variablenname v_24	Externer Variablenname Fuh3	int	Meine Führungsperson gibt mir klare Zielvorgaben und Arbeitsanweisungen.	
			1	nie/ sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft

Variablenname v_25	Externer Variablenname Fuh4	int	Meine Führungsperson kontrolliert meine Arbeit/Aufgabenerledigung häufig.	
			1	nie/ sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft

Variablenname v_27	Externer Variablenname Fuh5	int	Meine Führungsperson hört mir und meinen Belangen aufmerksam zu.	
			1	nie/ sehr selten
			2	selten

		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_28	Externer Variablenname Fuh6	int	Wenn ich eine Aufgabe gut erledige, dann werden mir weitere interessante Aufgaben übertragen.
		1	nie/ sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

5 Seite: Arbeitsressourcen2 (PGID 2783925)

Bei der Arbeit gibt es Arbeitsressourcen, das sind Dinge die einem den Arbeitsalltag erleichtern können. (q_5100933 - Typ 311)

Variablenname v_29	Externer Variablenname Bez1	int	Wenn nötig, kann ich meine Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen um Hilfe bitten.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_30	Externer Variablenname Bez2	int	Ich habe Konflikte mit meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_31	Externer Variablenname Bez3	int	Bei meiner Arbeit fühle ich mich von meinen Arbeitskolleginnen / Arbeitskollegen geschätzt.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

(q_5100959 - Typ 311)

Variablenname v_40	Externer Variablenname Job1	int	Ich bestimme selbst, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.
		1	nie / sehr selten
		2	selten

			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_41	Externer Variablenname Job2	int		Ich kann mir die Arbeit selbständig einteilen.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_42	Externer Variablenname Job3	int		Ich kann selbst bestimmen wie lange ich an einer Sache arbeite.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_43	Externer Variablenname Job4	int		Ich kann meine tägliche Arbeitszeit selber bestimmen.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
(q_5100965 - Typ 311)				
Variablenname v_45	Externer Variablenname Kom1	int		Ich werde auf dem Laufenden gehalten, was bei der Digitec Galaxus AG gerade geschieht.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_46	Externer Variablenname Kom2	int		Ich werde angemessen schnell über wichtige Entscheide der Digitec Galaxus informiert.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_47	Externer Variablenname Kom3	int		Ich weiss jeweils warum die Digitec Galaxus AG einen Entscheid getroffen hat.

			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_48	Externer Variablenname Kom4	int		Mir ist klar, an wen ich mich bei spezifischen Problemen innerhalb der Digitec Galaxus AG wenden kann.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft

6 Seite: Arbeitsbelastungen (PGID 2783578)

Bei der Arbeit gibt es Arbeitsbelastungen. Das sind Dinge, welche einem den Arbeitsalltag erschweren können. (q_5100364 - Typ 311)

Variablenname v_2	Externer Variablenname Reo1	int		Meine Aufgaben verändern sich im Moment stark.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_3	Externer Variablenname Reo2	int		Für mich ist es schwierig, mich an die neuen Aufgaben anzupassen.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_4	Externer Variablenname Reo3	int		Für mich gibt es negative Konsequenzen aufgrund der Änderungen in meinen Aufgaben.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_5	Externer Variablenname Reo4	int		Die vorgeschlagenen Änderungen in meinen Aufgaben wurden gut eingeführt.
			1	nie / sehr selten
			2	selten

3 gelegentlich

4 oft

5 sehr oft

(q_5100456 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_8	Wor1		Ich muss sehr schnell arbeiten.

1 nie / sehr selten

2 selten

3 gelegentlich

4 oft

5 sehr oft

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_9	Wor2		Meine Arbeit ist ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt.

1 nie / sehr selten

2 selten

3 gelegentlich

4 oft

5 sehr oft

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_10	Wor3		Ich habe nicht genügend Zeit um alle meine Aufgaben zu erledigen.

1 nie / sehr selten

2 selten

3 gelegentlich

4 oft

5 sehr oft

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_11	Wor4		Ich muss Überstunden machen.

1 nie / sehr selten

2 selten

3 gelegentlich

4 oft

5 sehr oft

7 Seite: Gesundheitsliche Beeinträchtigungen (PGID 2783943)

Arbeitsbelastungen können zu körperlichen oder psychischen Beschwerden bzw. zu Krankheiten führen. (q_5100991 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_50	Emo1		Ich fühle mich müde.

1 nie / sehr selten

2 selten

3 gelegentlich

			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_51	Externer Variablenname Emo2	int		Ich fühle mich körperlich erschöpft.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_52	Externer Variablenname Emo3	int		Ich fühle mich emotional erschöpft.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_53	Externer Variablenname Emo4	int		Ich denke: „Ich kann nicht mehr“ .
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_54	Externer Variablenname Emo5	int		Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
(q_5101062 - Typ 311)				
Variablenname v_55	Externer Variablenname Kor1	int		Ich schwitze ohne ersichtlichen Grund.
			1	nie / sehr selten
			2	selten
			3	gelegentlich
			4	oft
			5	sehr oft
Variablenname v_56	Externer Variablenname Kor2	int		Ich habe Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen.
			1	nie / sehr selten

		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_57	Externer Variablenname Kor3	int	Ich habe Magen- oder Verdauungsprobleme.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_58	Externer Variablenname Kor4	int	Ich habe Kopfschmerzen.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_59	Externer Variablenname Kor5	int	Ich habe Kreislaufprobleme (Blutdruck, Puls...).
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

8 Seite: Commitment (PGID 2783997)

(q_5101121 - Typ 311)

Variablenname v_60	Externer Variablenname Aff1	int	Ich fühle mich meinem Team eng verbunden.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_61	Externer Variablenname Aff2	int	Ich fühle mich emotional mit der Digitec Galaxus AG verbunden.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft

		5	sehr oft
Variablenname v_62	Externer Variablenname Aff3	int	Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Digitec Galaxus AG passen.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Variablenname v_63	Externer Variablenname Aff4	int	Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben bei der Digitec Galaxus AG verbringen zu können.
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

(q_5112855 - Typ 311)

Variablenname v_83	Externer Variablenname Nor1	int	Ich halte es für wichtig, dass man sich seinem Team gegenüber loyal verhält.
		1	nie/ sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Variablenname v_84	Externer Variablenname Nor2	int	Ich denke, dass ich meinem Team sehr viel verdanke.
		1	nie/ sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Variablenname v_85	Externer Variablenname Nor3	int	Ich denke, dass es keinen guten Eindruck macht, häufiger die Organisation zu wechseln.
		1	nie/ sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

9 Seite: Präsentismus Ausprägung (PGID 2784013)

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du... (q_5101137)

- Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname	int	für deine Führungspersonen, Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen in der Freizeit erreichbar warst?
v_65	Aus1		
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Variablenname	Externer Variablenname	int	zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet hast?
v_66	Aus2		
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Variablenname	Externer Variablenname	int	zusätzlich in deiner Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet hast?
v_67	Aus3		
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Variablenname	Externer Variablenname	int	während deiner Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet hast?
v_68	Aus4		
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Variablenname	Externer Variablenname	int	länger als vertraglich vereinbart gearbeitet hast?
v_69	Aus5		
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du... (q_5101152 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname	int	trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen bist?
v_70	Pra1		
		1	nie / sehr selten

		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_71	Externer Variablenname Pra2	int	trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet hast?
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_72	Externer Variablenname Pra3	int	trotz Krankheit den vollen Arbeitstag gearbeitet hast?
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_73	Externer Variablenname Pra4	int	es dir nach der Arbeit schwer gefallen ist abzuschalten?
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_74	Externer Variablenname Pra5	int	du zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit gedacht hast?
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Variablenname v_75	Externer Variablenname Pra6	int	du selbst im Urlaub manchmal an Probleme von der Arbeit gedacht hast?
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft
Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass du... (q_5101182 - Typ 311)			

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_76	Vor1		gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen vorgegeben hast, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_77	Vor2		Angaben beschönigt hast (z.B Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_78	Vor3		Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Führungspersonen und/oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verschwiegen hast?
		1	nie / sehr selten
		2	selten
		3	gelegentlich
		4	oft
		5	sehr oft

10 Seite: Demographie (PGID 2783567)

In welcher Abteilung der Digitec Galaxus AG arbeitest du? (q_5100354 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_1	Abt		Einfachauswahl (Mobil optimiert)
		1	Engineering
		2	Logistik

Seit wann arbeitest du bei der Digitec Galaxus AG (Eintrittsjahr)? (q_5100737 - Typ 131)

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_13	Anz		Eintrittsjahr
		1	2018
		2	2017
		3	2016
		4	2015
		5	2014

6	2013
7	2012
8	2011
9	2010
10	2009
11	2008
12	2007
13	2006
14	2005
15	2004
16	2003
17	2002
18	2001

Wie oft warst du im letzten Jahr aufgrund von Krankheit abwesend? (q_5100754 - Typ 144)

Variablenname	Externer Variablenname	varchar (mit Typencheck: Ganzzahl)	Total Anzahl Krankheitstage
v_14	Aha		

Wie lange warst du im letzten Jahr aufgrund von Krankheit total abwesend? (q_5100772 - Typ 144)

Variablenname	Externer Variablenname	varchar (mit Typencheck: Ganzzahl)	ganze Tage
v_18	Ada1		
Variablenname	Externer Variablenname	varchar (mit Typencheck: Ganzzahl)	Halbtag
v_21	Ada2		

11 Seite: Schlussfrage (PGID 2784071)

Möchtest du noch zu den Themen Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Motivation oder Absenzen etwas ergänzen? (q_5101278 - Typ 142)

Variablenname	Externer Variablenname	blob	Ergänzungen
v_81	Abschlussfrage		