



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Selbstsorge in einer sich wandelnden Arbeitswelt

MASTERARBEIT

2019

Autorin

Andrea Corina Sommer

Betreuung

Dr. Maida Mustafić

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

Danksagung

Die vielfältige Unterstützung von zahlreichen Personen hat zum Gelingen der vorliegenden Arbeit beigetragen. Frau Maida Mustafić danke ich vielmals für die wissenschaftliche Betreuung und die konstruktive Unterstützung bei der Entstehung dieser Arbeit. Durch ihre wertvollen Inputs und nützlichen Tipps hat sie mich bei der Erstellung der Arbeit maßgeblich unterstützt.

Ein besonderer Dank gilt meiner Familie, meinen Freunden und meinem Freund für die immerwährende Unterstützung. Sie haben während des Studiums stets an mich geglaubt, standen mir mit Rat zur Seite und begegneten mir auch in strengen Phasen mit viel Geduld und Verständnis.

Meinen Mitstudierenden danke ich für den wertvollen Austausch und die nützlichen Anregungen für meine Masterarbeit sowie für eine unvergessliche gemeinsame Studienzeit.

Abstract

In addition to opportunities, new forms of management also entail risks for employees. The aim of this study is to determine the dimensions of self-care. It also examines the relationship between autonomy and self-care, and whether resilience plays a moderating role. Furthermore, the influence of self-care on exhaustion will be investigated. Data from 186 employed persons were collected by means of questionnaires. The results show a six-factor structure. All scales show acceptable to excellent reliability. The self-care dimensions regenerating ($r = .2, p = .006$), distraction reduction and work focus ($r = .15, p = .022$) and conscious separation between work and private life ($r = .17, p = .006$) are related to autonomy. The connection between autonomy and distraction reduction and work focus is moderated by resilience ($\beta = .20, p = .0314$). Three self-care dimensions have an influence on exhaustion. The dimension regenerate has the highest influence on exhaustion ($\beta = .21$). Following the results, the work concludes with implications for research and practice.

Key words: self-care, proactive behavior, job crafting, boundary crafting, recovery crafting, autonomy, resilience, exhaustion

Number of characters: 181'129 characters incl. spaces (excl. attachment)

Zusammenfassung

Neue Steuerungsformen bringen nicht nur Chancen, sondern auch Risiken für die Beschäftigten. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Dimensionen der Selbstsorge zu eruieren. Zudem wird überprüft, wie sich der Zusammenhang zwischen Autonomie und Selbstsorge gestaltet und ob Resilienz dabei eine moderierende Rolle einnimmt. Weiter wird untersucht, welchen Einfluss Selbstsorge auf Erschöpfung aufweist. Mittels Fragebogen wurden Daten von 186 Erwerbstätigen erhoben. Die Ergebnisse zeigen eine sechsfaktorielle Struktur. Alle Skalen weisen akzeptable bis exzellente Reliabilitäten auf. Die Selbstsorge-Dimensionen Regenerieren ($r = .2, p = .006$), Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus ($r = .15, p = .022$) und bewusste Trennung zwischen Arbeit und Privatleben ($r = .17, p = .006$) weisen einen Zusammenhang zur Autonomie auf. Dabei wird der Zusammenhang zwischen Autonomie und Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus durch Resilienz moderiert ($\beta = .20, p = .0314$). Drei Selbstsorge-Dimensionen weisen einen Einfluss auf Erschöpfung auf. Den höchsten Einfluss auf Erschöpfung verfügt die Dimension Regenerieren ($\beta = .21$). Nachfolgend an die Ergebnisse schliesst die Arbeit mit Implikationen für Forschung und Praxis.

Schlüsselwörter: Selbstsorge, proaktives Verhalten, Job Crafting, Boundary Crafting, Recovery Crafting, Autonomie, Resilienz, Erschöpfung

Anzahl Zeichen: 181'129 Zeichen inkl. Leerzeichen (ohne Anhang)

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Einleitung</i>	1
1.1	Zielsetzung und Abgrenzung	5
1.2	Aufbau der Arbeit	6
2	<i>Theoretische Grundlagen</i>	7
2.1	Wandel der Arbeitswelt – von der direkten zur indirekten Steuerung	7
2.1.1	Neue Steuerungsformen	8
2.1.2	Kernmerkmale indirekter Steuerung	9
2.1.3	Qualität der indirekten Steuerung und Gesundheit	9
2.2	Job Demand-Resources Model	11
2.2.1	Kritik am Job Demand-Resources Model	14
2.3	Interessierte Selbstgefährdung	17
2.4	Selbstsorge	20
2.4.1	Proaktives Verhalten	21
2.4.2	Verwandte Konzepte	22
2.4.3	Selbstsorge	32
2.5	Autonomie	34
2.6	Resilienz	36
2.7	Erschöpfung	40
2.8	Zusammenfassung	42
3	<i>Fragestellungen und Hypothesen</i>	44
4	<i>Methodisches Vorgehen</i>	46
4.1	Untersuchungsdesign	46
4.2	Begründung und Legitimation der Methodenwahl	47

4.3	Erhebungsinstrument	47
4.4	Pretest und Ablauf der Datenerhebung.....	49
4.5	Stichprobe	51
4.6	Datenanalyse	54
4.6.1	Itemanalyse.....	54
4.6.2	Explorative Faktorenanalyse.....	56
4.6.3	Reliabilitätsanalyse	58
4.6.4	Pearson-Korrelation	58
4.6.5	Moderatoranalyse	59
4.6.6	Multiple lineare Regression.....	60
5	<i>Ergebnisse</i>	64
5.1	Datenbereinigung	64
5.2	Itemanalyse	65
5.3	Explorative Faktorenanalyse.....	66
5.4	Reliabilitätsanalysen	69
5.5	Pearson-Korrelationen.....	70
5.6	Moderatoranalysen.....	71
5.7	Multiple lineare Regression.....	72
6	<i>Diskussion</i>	76
6.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	76
6.2	Implikationen für Forschung und Praxis.....	84
6.3	Limitationen und kritische Würdigung.....	86
7	<i>Literaturverzeichnis</i>	88
8	<i>Abbildungsverzeichnis</i>	106

9	Tabellenverzeichnis	107
10	Anhang	108

1 Einleitung

In den letzten Jahrzehnten sind Arbeit und Leben von tiefgreifenden Veränderungen geprägt. Die klaren Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen verschwimmen zunehmend. Die ehemals festen Strukturen geraten in Bewegung und lösen sich scheinbar auf (Voss, 2001). Dies führt dazu, dass Beschäftigte dieser Entgrenzung mit Kompensationsleistungen, dem proaktiven Handeln, begegnen müssen (Weiss, 2012). Mit Entgrenzung ist ein Veränderungsprozess der Erwerbstätigkeit gemeint. Dabei bezieht sich das Entgrenzen der Arbeit auf die Veränderungen in sämtlichen sozialen Ebenen, welche das Arbeitsverhältnis betreffen (Voss, 2001).

Auch Soucek, Ziegler, Schlett und Pauls (2016) betonen den Wandel in der Arbeitswelt. Erkennbar ist eine Entwicklung weg von der Produktionswirtschaft zu einer stärker dienstleistungsorientierten Wirtschaft, welche durch den zunehmenden Einsatz von modernen Technologien, flexiblen Arbeitsmethoden aber auch Wettbewerbsdruck und höherer Geschwindigkeit unterstützt wird (Bredehöft, Dettmers, Hoppe & Janneck, 2015; Demerouti & Bakker, 2014). Diese Entwicklung wird durch neue Führungspraktiken, wie Projektarbeit und Führung durch Ziele begleitet (Höge, 2011). Folglich erhalten Mitarbeitende mehr Eigenverantwortung bei der Ausführung ihrer Arbeit (Voss, 2001), welche von einer hohen Verantwortung begleitet wird (Bredehöft et al., 2015). Zudem sind Mitarbeitende mit zunehmender Arbeitsautonomie und höheren Lernanforderungen konfrontiert (Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015). Dieser Wandel ist geprägt von hohen und wechselnden Anforderungen, welche die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet (Soucek et al., 2016).

Dass Belastungen am Arbeitsplatz zunehmen, zeigt eine Vielzahl von Studien. Beispielweise macht der Job-Stress-Index 2016 deutlich, dass jede vierte erwerbstätige Person über mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz verfügt und somit unter Stress leidet (Gesundheitsförderung Schweiz, 2016). Die neuen Zahlen des Job-Stress-Index 2018 zeigen, dass der Anteil der Beschäftigten mit mehr Belastungen als Ressourcen leicht gestiegen ist; von 25,4% (2016) auf 27,1% (2018) (Gesundheitsförderung Schweiz, 2018). Gemäss einer anderen Studie stehen 34% der Schweizer Erwerbstätigen dauerhaft unter Stress (Grebner, Berlowitz, Alvarado & Krieger, 2010). Daher ist es nicht verwunderlich, dass 25.4% der Erwerbstätigen angeben, erschöpft zu sein (Gesundheitsförderung Schweiz, 2016). Auch Schüpbach (2011) spricht von einer Zunahme von Stress, Erschöpfung sowie psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit in der heutigen Arbeitswelt. Dies kann in Zusammenhang mit der zunehmenden Verbreitung der indirekten Steuerung gebracht werden (Schüpbach, 2011).

Die indirekte Steuerung gehört zu den verschiedenen Entwicklungstendenzen in den letzten Jahrzehnten, welche mit dem Überbegriff der neuen Steuerungsformen zusammengefasst werden können (Kratzer, Birken, Dunkel & Menz, 2012). Gemäss Peters (2011) findet in Unternehmen ein Paradigmenwechsel bei der Organisation von Arbeit sowie Leistungssteuerung statt. Dabei werden direkte (command-and-control) durch indirekte ergebnisorientierte Steuerungsformen ersetzt. Indirekte Steuerungsformen kennzeichnen sich durch die Führung durch Ziele (Management by Objectives) bei gleichzeitiger Konfrontation der Mitarbeitenden mit den unternehmerischen Herausforderungen und Rahmenbedingungen des Marktes (Krause & Dorsemagen, 2017; Krause, Dorsemagen & Peters, 2013). Die Leistungsdynamik von selbständigen Unternehmern wird durch diese neue Steuerungsform auf abhängig Beschäftigte reproduziert (Peters, 2011). Dadurch

entsteht für Mitarbeitende eine Doppelrolle. Einerseits müssen diese ihre Arbeit weiterhin qualitativ hochstehend erledigen und andererseits muss neu berücksichtigt werden, ob die eigene Arbeit für das Unternehmen rentiert (Krause et al., 2013). Es wird demnach von den Mitarbeitenden erwartet, dass sie Erfolge vorweisen (Peters, 2011). Auf der einen Seite führt die indirekte Steuerung zu einer Erhöhung der Autonomie, bei welcher es sich um eine der bedeutendsten Arbeitsressourcen handelt (Bakker & Demerouti, 2007). Auf der anderen Seite erhöhen sich die Ansprüche an die Selbstregulation der Mitarbeitenden (Krause & Dorsemagen, 2017), also jenen bewussten und unbewussten psychischen Vorgängen, mit denen Individuen ihre Aufmerksamkeit, Impulse, Emotionen sowie Handlungen steuern (Grossart-Maticek, 2002).

Gemäss Krause und Dorsemagen (2017) ist je nach konkreter Ausgestaltung der indirekten Steuerung im Unternehmen, welche durch psychische Mechanismen und Verhaltensweisen vermittelt werden, mit unterschiedlichen und/oder ambivalenten Auswirkungen auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu rechnen. Die indirekte Leistungssteuerung birgt demnach gesundheitsrelevante Risiken wie auch Chancen. Gemäss Krause, Berset und Dorsemagen (2016) können bei der indirekten Steuerung maladaptive sowie adaptive Bewältigungsverhalten auftreten. Bei einer schlechten Ausgestaltung der indirekten Steuerung reagieren Mitarbeitende mit maladaptiven Strategien, der sogenannten interessierten Selbstgefährdung. Darunter wird die Gefährdung der eigenen Gesundheit von Mitarbeitenden verstanden, um Erfolg bei der Arbeit sicherzustellen oder Misserfolg vermeiden zu können (Krause & Dorsemagen, 2017). Liegt hingegen eine positive Ausgestaltung vor, wird ein adaptives Verhalten, die Selbstsorge, angewendet (Krause et al., 2016). Dieses Verhalten ist davon gekennzeichnet, dass Mitarbeitende die Gestaltung der Arbeitsbedingungen aktiv angehen und ihr

Verhalten langfristig an der Sicherstellung ihrer Leistungsfähigkeit und Gesundheit ausrichten (Zäch, 2018). Die Selbstsorge bezeichnet ein selbstinitiiertes arbeitsbezogenes Verhalten, welches darauf abzielt, die individuellen gesundheitlich wirksamen Ressourcen langfristig aufzubauen und aufrecht zu erhalten sowie die Fehlbelastungen am Arbeitsplatz zu verringern (Krause et al., 2018). Nach dieser Definition handelt es sich bei der Selbstsorge um ein proaktives Verhalten. Dieses wird nach Bindl und Parker (2011) als selbstinitiiertes und zukunftsorientiertes Verhalten in Organisationen definiert. Dabei zielt das Verhalten auf das Herbeiführen von Veränderungen, wobei es auf eine Veränderung der Situation bzw. des Arbeitsprozesses oder auf die Veränderung des eigenen Verhaltens ausgerichtet sein kann. Hartog und Belschak (2012) konnten zeigen, dass proaktives Verhalten mit Autonomie interagiert. Gemäss aktuellen Studien wird angenommen, dass es sich bei der interessierten Selbstgefährdung um den Gegenpol von Selbstsorge handelt (Knecht, Meier & Krause, 2017; Krause et al., 2018). Gemäss dem aktuellen Forschungsstand besteht noch keine validierte Skala zur Erfassung von Selbstsorge. Somit ergibt sich die Frage nach messbaren Verhaltensweisen, welche als Selbstsorge verstanden werden können. Es wird angenommen, dass es sich bei Job Crafting, Boundary Crafting und Recovery Crafting um verwandte Konstrukte der Selbstsorge handelt (Krause et al., 2018). Dabei bezeichnet Job Crafting die proaktive Gestaltung von Arbeitsbedingungen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Hingegen wird als Boundary-Crafting die proaktive Gestaltung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verstanden (Hall & Richter, 1988; Jenni, 2017) und Recovery-Crafting meint die Sicherstellung der Erholung in der Freizeit (Sonnentag & Fritz, 2007). In einer vorangegangenen Untersuchung zeigte sich, dass sich diese nicht zu einem Selbstsorge-Konstrukt zusammenfassen lassen (Zäch, 2018).

1.1 Zielsetzung und Abgrenzung

Aufgrund der möglichen Verwandtschaft der obengenannten Konstrukte und der Annahme, dass es sich bei der Selbstsorge um den Gegenpol zur interessierten Selbstgefährdung handelt, wurden vom Institut für Menschen in komplexen Systemen der Fachhochschule Nordwestschweiz darauf basierend neue Items zur Operationalisierung der Selbstsorge entworfen. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird mittels einer explorativen Faktorenanalyse überprüft, welche Dimensionen Selbstsorge enthält.

Der Wandel der Arbeitswelt hat, wie bereits erwähnt, auch Einfluss auf die Autonomie der Beschäftigten (Krause & Dorsemagen, 2017; Kubicek et al., 2015). Hartog und Belschak (2012) konnten zeigen, dass proaktives Verhalten mit Autonomie interagiert. Zudem handelt es sich dabei um eine der bedeutendsten Arbeitsressourcen (Bakker & Demerouti, 2007). Aufgrund dessen stellt sich für die vorliegende Arbeit die Frage, wie sich der Zusammenhang zwischen Autonomie und der Selbstsorge gestaltet. Weiter ist an dieser Stelle von Interesse, welche Rolle die Resilienz spielt. Sie wird als die Fähigkeit von Individuen, erfolgreich mit belastenden Lebensumständen wie Unglücken, Misserfolgen oder traumatischen Erfahrungen und den negativen Folgen von Stress umzugehen, verstanden (Rutter, 2001). Gemäss Henninger (2016) verfügen resiliente Personen über einen höheren Schutz gegenüber Belastungen und deren Beanspruchung. Da die Autonomie auch Herausforderungen wie höherer Aufwand (Bredehöft et al., 2015; Kubicek et al., 2015) mit sich bringt, interessiert sich die Autorin für die moderierende Rolle der Resilienz.

Studien zu verwandten Konstrukten der Selbstsorge wie Job Crafting, Boundary Crafting und Recovery Crafting zeigen, dass diese mit zahlreichen Outcomes wie

beispielsweise Erschöpfung zusammenhängen. Aufgrund dessen wird in dieser Arbeit überprüft, welchen Einfluss Selbstsorge auf die Erschöpfung hat.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden einerseits bereits bestehende Skalen verwendet und andererseits bereits formulierte Items zur Operationalisierung von Selbstsorge. Folglich werden in der vorliegenden Arbeit selbst keine neuen Items formuliert.

1.2 Aufbau der Arbeit

Im nachfolgenden Kapitel werden für die vorliegende Arbeit bedeutende theoretische Grundlagen erläutert. Im Anschluss werden in Kapitel 3 die Fragestellungen und Hypothesen dieser Arbeit vorgestellt. Im Kapitel 4 wird auf das methodische Vorgehen eingegangen. Dabei wird zunächst das Untersuchungsdesign erläutert. Anschliessend folgt die Begründung und Legitimation der Methodenwahl und danach wird das Erhebungsinstrument vorgestellt. Dann wird auf den Pretest und den Ablauf der Datenerhebung sowie die Stichprobe eingegangen. Im Anschluss werden die unterschiedlichen Methoden der Datenanalyse erläutert.

Im Kapitel 5 folgt die Darstellung der wichtigsten Ergebnisse. Diese werden im Kapitel 6 zusammengefasst und interpretiert. Darauf folgen die Limitation, die kritische Würdigung der Arbeit und die Formulierung von Implikationen.

2 Theoretische Grundlagen

In diesem Kapitel wird auf den theoretischen Hintergrund der Arbeit eingegangen. Zunächst wird die indirekte Steuerung fokussiert, um die Veränderung der Leistungssteuerung deutlich zu machen. Da das Job Demand-Resources Model dafür geeignet ist, die laufenden Veränderungen der Arbeitseigenschaften in einen Rahmen zu bringen, wird anschliessend auf dieses eingegangen. Dadurch wird die Überleitung zur interessierten Selbstgefährdung und der Selbstsorge ermöglicht. Die interessierte Selbstgefährdung wird als Gegenpol zur Selbstsorge betrachtet (Krause et al., 2018). Da die interessierte Selbstgefährdung in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht erhoben wird, soll lediglich eine Übersicht dazu gegeben werden.

Anschliessend wird auf die Selbstsorge eingegangen. Da es sich dabei um ein proaktives Verhalten handelt (Krause et al., 2018), wird zunächst dieses Konzept vorgestellt. Im Anschluss werden die Konzepte des Job Craftings, des Boundary Craftings sowie des Recovery Craftings als verwandte Konstrukte der Selbstsorge vorgestellt. Dies, da zur Selbstsorge nach dem Verständnis der vorliegenden Arbeit bis anhin nur wenig Forschung betrieben wurde. Abschliessend wird auf die Autonomie, die Resilienz sowie die Erschöpfung eingegangen, da auch diese Konstrukte für die vorliegende Arbeit zentral sind.

2.1 Wandel der Arbeitswelt – von der direkten zur indirekten

Steuerung

Im folgenden Kapitel wird zu einem besseren Verständnis der Thematik auf den Wandel von der direkten zur indirekten Leistungssteuerung eingegangen. Dabei soll lediglich eine Übersicht geboten und auf eine detaillierte Beschreibung verzichtet werden.

2.1.1 Neue Steuerungsformen

Gemäss Peters (2011) ist in Unternehmen ein Übergang von der direkten zur indirekten Steuerung zu beobachten. Bei direkter Leistungssteuerung (command-and-control) bearbeiten Mitarbeitende Arbeitsaufträge, sind weisungsgebunden und die Entlohnung richtet sich nach der geleisteten Zeit sowie Anstrengung der Mitarbeitenden (VBG, 2018). Durch Belohnungen oder Lob wie Beförderungen, Gehaltszulagen, grosse Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie positive Rückmeldungen von vorgesetzten Personen, wird die Arbeitsmotivation gefördert. Werden Arbeitsanweisungen nicht oder unzureichend befolgt, so drohen Sanktionen wie Abmahnungen, ausbleibende Beförderungen oder Kündigung (Krause, Dorsemagen, Stadlinger & Baeriswyl, 2012). Die traditionelle Erwartungshaltung in solch abhängigen Beschäftigungsverhältnissen ist, dass die Mitarbeitenden fleissig sind, eine fachlich einwandfreie Arbeit zeigen und insgesamt eine gute Leistung abliefern (Krause et al., 2012).

Bei der indirekten Steuerungsform tritt der Erfolg an die Stelle der Leistung (Krause & Dorsemagen, 2017). Indirekte Steuerungsmechanismen setzen auf das unternehmerische Potential der Mitarbeitenden. Es sind eigenständiges und ziel- sowie erfolgsorientiertes Arbeiten mit ökonomischem Blick auf die Tätigkeit gefragt (Krause & Dorsemagen, 2017). Demnach wird der Erfolg der investierten Arbeit und nicht die Anstrengung an sich entlohnt (VBG, 2018). Der konkrete Arbeitsauftrag entfällt. Jedoch werden Ziele definiert, auf dessen Erreichung die Mitarbeitenden hinarbeiten (VBG, 2018). Die indirekte Steuerung führt so einerseits zu einer Erhöhung der Autonomie, andererseits steigen die Ansprüche an die Selbstregulation der Mitarbeitenden (Krause & Dorsemagen, 2017).

Somit scheint die indirekte Steuerung ein geeigneter Oberbegriff für unterschiedliche Bezeichnungen von Managementkonzepten wie Management by

Objectives, Key Performance-Indikatoren oder auch Abrechnung nach Fallgruppen/-pauschalen in Krankenhäusern und Productivity Measurement zu sein (Krause & Dorsemagen, 2017).

2.1.2 Kernmerkmale indirekter Steuerung

Gemäss Peters (2011, S. 108) wird von indirekter Steuerung gesprochen, wenn "abhängig Beschäftigte sich zu ihrer Rechtfertigung nicht mehr allein auf ihre tatsächlich geleistete Arbeit (...) berufen können, sondern in erster Linie Erfolge vorweisen müssen, die in der Regel betriebswirtschaftlich (...) definiert sind." Krause und Dorsemagen (2017) nennen vier Kriterien zur Identifikation von indirekten Steuerungsmechanismen in Organisationen bzw. an einem Arbeitsplatz:

- Führen über Ziele
- Übertragung der Verantwortung für Zielerreichung auf Beschäftigte aller Hierarchien
- Ziele sind quantifizierbare Kennzahlen, die den unternehmerischen Erfolg widerspiegeln
- Systematisches Überprüfen und Rückmelden des Zielerreichungsgrades

2.1.3 Qualität der indirekten Steuerung und Gesundheit

Gemäss Krause und Dorsemagen (2017) ist je nach konkreter Ausgestaltung der indirekten Steuerungsmechanismen im Unternehmen, welche durch psychische Mechanismen und Verhaltensweisen vermittelt werden, mit unterschiedlichen und/oder ambivalenten Auswirkungen auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu rechnen. Obwohl in Fallstudien negative Zusammenhänge zwischen indirekter Steuerung und Gesundheit gefunden wurden (Krause et al., 2012), konnten in quantitativen Studien eher geringe oder ambivalente Zusammenhänge festgestellt werden (Schraner, 2014). Folglich scheint die Qualität

der Umsetzung von indirekter Steuerung von Bedeutung zu sein, um gesundheitliche Auswirkungen prognostizieren zu können (Krause & Dorsemagen, 2017).

Krause und Dorsemagen (2017) unterscheiden zwischen mit der indirekten Steuerung potentiell verbundene Stressoren, welche eine geringe Umsetzungsqualität der indirekten Steuerung anzeigen, sowie Ressourcen, welche für eine gute Umsetzungsqualität der indirekten Steuerung stehen. Beispiele für wichtige Ressourcen sind gemäss Krause et al. (2012) Autonomie bzw. Entscheidungsspielraum oder auch realistisch erreichbare und anpassbare Ziele. Bedeutsame Stressoren hingegen sind unter anderem Zielspiralen und ein engmaschiges Controlling. Diese Stressoren und Ressourcen sind für die Qualität der Umsetzung indirekte Steuerung von Bedeutung (Krause et al., 2012). Beispielsweise spricht es für eine geringe Umsetzungsqualität, wenn von Jahr zu Jahr eine automatische Erhöhung der Ziele stattfindet und im Team eine hohe Konkurrenz besteht. Hingegen spricht für eine hohe Umsetzungsqualität, wenn die Aushandlung von Zielen ermöglicht wird und die indirekte Steuerung mit grösseren Spielräumen einhergeht (Krause et al., 2018).

Durch neue Steuerungsformen wird die Leistungsdynamik von Selbstständigen auf abhängig Beschäftigte reproduziert (Peters, 2011). Diese arbeiten oft ohne Rücksicht auf die eigene Gesundheit (Krause, Berset & Peters, 2015). Peters (2011) nennt ein solches gesundheitsgefährdendes Verhalten, welches vom unternehmerischen Interesse einer Person ausgeht, interessierte Selbstgefährdung. Darunter wird die Gefährdung der eigenen Gesundheit von Mitarbeitenden verstanden, um Erfolg bei der Arbeit sicherzustellen oder Misserfolg vermeiden zu können (Peters, 2011). Unter interessierter Selbstgefährdung verstehen Krause und Dorsemagen (2017) Handlungen von Beschäftigten, welche das Ziel haben, arbeitsbezogene Stressoren zu bewältigen und gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit

von Erkrankungen erhöhen und/oder das notwendige Regenerieren verhindern. Bei der interessierten Selbstgefährdung handelt es sich um ein maladaptives Bewältigungsverfahren von Beschäftigten, welches bei einer schlechten Ausgestaltung der indirekten Steuerung auftritt und mit schlechterer Gesundheit einhergeht (Krause et al., 2016). Dabei kann der interessierten Selbstgefährdung als maladaptives Bewältigungsverhalten, die Selbstsorge als adaptives Bewältigungsverhalten gegenübergestellt werden (Knecht et al., 2017).

Um die Reaktionen eines Individuums auf Arbeitsbelastungen und –ressourcen sowie deren Auswirkungen auf unterschiedliche Konstrukte darzustellen, wird im folgenden Kapitel auf das Job Demand-Resources Model eingegangen.

2.2 Job Demand-Resources Model

Beim Job Demand – Resources Model (JD-R Model) handelt es sich um eines der populärsten Stressmodelle, welches auf Grundlage unterschiedlicher Stress- und Motivationsmodellen entstanden ist (Bakker & Demerouti, 2014; Schaufeli & Taris, 2014). Das JD-R Model geht davon aus, dass jede Belastung und jede Ressource die Gesundheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden beeinflusst (Schaufeli & Taris, 2014).

In zahlreichen Studien wurde das JD-R Model verwendet, um Burnout, organisationales Commitment, Arbeitsfreude, Zusammenhalt sowie Arbeitsengagement vorherzusagen (Demerouti & Bakker, 2014). Überdies wurde das Modell verwendet, um deren Einfluss auf Job Performance sowie krankheitsbedingte Abwesenheit vorherzusagen (Bakker & Demerouti, 2014). Das JD-R Model wurde in zahlreichen Studien bestätigt und bietet demnach einen geeigneten Rahmen, um die Ausgestaltung der indirekten Steuerung einzubetten (Bakker & Demerouti, 2007).

Bakker und Demerouti (2007) gehen von drei Grundannahmen aus, auf welche nachfolgend eingegangen wird:

Arbeitsbelastungen und -ressourcen

Gemäss Bakker und Demerouti (2007) geht das JD-R Model auf berufsspezifische Charakteristika ein, indem diese in zwei Kategorien eingeteilt werden können: Arbeitsbelastungen (job demands) und Arbeitsressourcen (job resources).

Dabei beziehen sich Arbeitsbelastungen auf physische, psychische, soziale oder organisationale Tätigkeitsaspekte, welche physische oder psychologische (kognitive oder emotionale) Anstrengung erfordert und dadurch mit physischen und/oder psychischen Kosten assoziiert werden. Hoher Arbeitsdruck sowie emotional belastende Interaktionen mit Kundinnen und Kunden sind Beispiele dafür (Bakker & Demerouti, 2007).

Die Arbeitsressourcen beziehen sich hingegen auf physische, psychologische, soziale und organisationale Tätigkeitsaspekte, welche für das Erreichen von Tätigkeitszielen funktional sind. Zudem sind diese in der Lage, Arbeitsbelastungen und die damit verbundenen physischen und psychischen Kosten zu reduzieren und können persönliches Wachstum bzw. Lernen und Entwickeln stimulieren. Beispiele für Ressourcen sind Arbeitsautonomie oder soziale Unterstützung (Bakker & Demerouti, 2007).

Zwei grundlegende Prozesse

Das JD-R Model geht davon aus, dass jede Arbeitstätigkeit eigene Charakteristika bewahrt, welche beim Individuum Reaktionen hervorrufen. Diese Reaktionen können in zwei grundlegende Prozesse eingeteilt werden. Dabei stossen Arbeitsressourcen als auch die Arbeitsbelastungen jeweils einen eigenen Prozess an (Bakker & Demerouti, 2014).

Die Arbeitsbelastungen wirken belastend, wenn die Bewältigung von Anforderungen grosse Anstrengungen bedarf und sich Mitarbeitende nicht mehr ausreichend davon erholen können. Sie stossen den Prozess der Gesundheitsbeeinträchtigung (health impairment process) an. Folglich sind die Arbeitsbelastungen ein wichtiger Prädiktor für Erschöpfung, psychosomatische Gesundheitsbeschwerden und chronischen Beschwerden durch einseitige Belastungen (Bakker & Demerouti, 2014). Beispiele für Belastungen sind Arbeitsüberlastung, schweres Tragen, interpersonelle Konflikte und Arbeitsunsicherheit (Schaufeli & Taris, 2014).

Die Arbeitsressourcen stossen hingegen einen motivationalen Prozess (motivational process) an. Das JD-R Model geht davon aus, dass die Ressourcen ein Potential beinhalten, welches zu hohem Arbeitsengagement, geringem Zynismus und hoher Job Performance führt (Bakker & Demerouti, 2007). Gemäss Bakker und Demerouti (2007) können Arbeitsressourcen sowohl die intrinsische Motivation, da sie das Lernen und die Entwicklung von Beschäftigten fördern, als auch extrinsische Motivation fördern, weil sie förderlich für die Erreichung von Arbeitszielen sind. Beispiele für Ressourcen sind Feedback, Autonomie, soziale Unterstützung sowie Arbeitskontrolle (Schaufeli & Taris, 2014).

Der Prozess der Gesundheitsbeeinträchtigung als auch der motivationale Prozess konnten in Quer- und Längsschnittstudien nachgewiesen werden (Schaufeli & Taris, 2014).

Interaktion zwischen Arbeitsbelastungen- und -ressourcen

Gemäss dem JD-R Model ist die Interaktion zwischen Arbeitsbelastungen und -ressourcen für die Entwicklung von Beanspruchungen und Motivation von Bedeutung. Genauer gesagt können Arbeitsressourcen den Einfluss von

Arbeitsbelastungen auf Arbeitsbeanspruchungen verringern (Bakker & Demerouti, 2007). Zudem beeinflussen Arbeitsressourcen die Motivation oder Arbeitsengagement, sofern die Arbeitsbelastung hoch ist (Bakker & Demerouti, 2007). Beispielsweise konnte gezeigt werden, dass Arbeitsressourcen den negativen Effekt von Belastungen auf Erschöpfung lindern (Schaufeli & Taris, 2014).

Zur schematischen Darstellung des JD-R Modell wird Abbildung 1 verwendet:

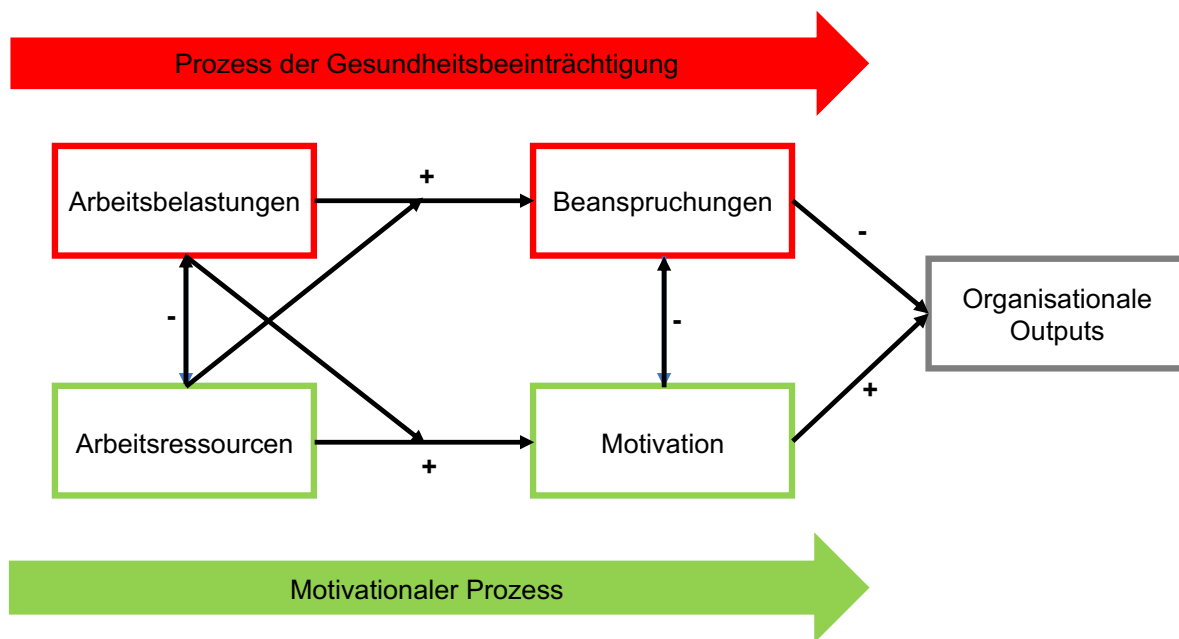


Abbildung 1. Job Demand-Resources Model in Anlehnung an Bakker und Demerouti (2007)

2.2.1 Kritik am Job Demand-Resources Model

Beim JD-R Model handelt es sich um ein offenes, heuristisches Modell. In früheren Studien wurden unterschiedliche Arten von Belastungen, Ressourcen und Outcomes in das Modell integriert. Dies stellt sowohl eine Stärke als auch eine Schwäche des JD-R Model dar. Aufgrund dieser hohen Flexibilität kann das Modell in den unterschiedlichsten Kontexten verwendet werden. Die hohe Flexibilität geht jedoch mit einer geringen Generalisierbarkeit einher. Daher wird jeweils ein theoretischer Rahmen benötigt, um zu begründen weshalb bestimmte

Zusammenhänge erwartet werden (Schaufeli & Taris, 2014). Gemäss Schaufeli und Taris (2014) spezifiziert das JD-R Model, welche Arbeits- und Personalcharakteristika zu welchen psychischen Zuständen und Outcomes führen. Jedoch gibt das Modell keine Erklärung über die Gründe an (Schaufeli & Taris, 2014).

Eine weitere Kritik am JD-R Model betrifft die Unterscheidung zwischen den Arbeitsbelastungen und -ressourcen (Schaufeli & Taris, 2014). Die konzeptionelle Unterscheidung zwischen den beiden ist nicht so klar, wie sie zunächst scheint. Ein Mitarbeiter, welcher ein Mangel an Ressourcen erfährt, würde gemäss dem JD-R Model seine Anstrengungen erhöhen, um seine Ziele zu erreichen. Diese Anstrengungen würden gemäss dem Modell jedoch eine Belastung darstellen. Dies führt zu der paradoxen Schlussfolgerung, dass ein Mangel an Ressourcen als Arbeitsbelastung angeschaut wird. Es stellt sich die Frage, weshalb Arbeitsbelastungen und -ressourcen in zwei unterschiedliche Kategorien eingeteilt werden (Schaufeli & Taris, 2014). Ein möglicher Grund könnte die Definition von Ressourcen sein, welche gemäss Hobfoll (2002, zitiert nach Schaufeli & Taris, 2014) als Dinge definiert werden, welche von Menschen bewertet werden. Dies verlangt nach einer neuen Definition beider Konzepte. Gemäss Schaufeli und Taris (2014, S. 56) sind unter Arbeitsbelastungen "negatively valued physical, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical or psychological effort and are therefore associated with certain physiological and psychological costs" zu verstehen. Arbeitsressourcen hingegen "are positively valued physical, social, or organizational aspects of the job that are functional in achieving work goals, reduce job demands, or stimulate personal growth and development" (Schaufeli & Taris, 2014, S. 56). Diese Definitionen lösen das Problem, dass nicht alle Arbeitsbelastungen im JD-R gleich zu sein scheinen.

Es ist eine empirische Tatsache, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Engagement häufig nicht signifikant ist, aber es dennoch gelegentlich vorkommt, dass dieser positiv oder negativ ausfällt (Schaufeli & Taris, 2014). Crawford, Lepine und Rich (2010) erklären dies, indem sie zwischen Herausforderungen (challenges) und Hindernissen (hindrances), welche von den Mitarbeitenden jeweils als positiv oder negativ bewertet werden, unterscheiden. Gemäss einer Metaanalyse von Crawford et al. (2010) zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen Hindernissen und Engagement, wohingegen die Herausforderungen einen positiven Zusammenhang zeigen. Gemäss der überarbeiteten Definition von Schaufeli und Taris (2014) werden Herausforderungen positiv bewertet und müssen als Arbeitsressourcen verstanden werden. Da die Hindernisse als negativ bewertet werden, müssen sie als Arbeitsbelastung eingeordnet werden (Schaufeli & Taris, 2014). Folglich würde das JD-R Model Gültigkeit bewahren, da Arbeitsressourcen, welche nun auch die herausfordernden Belastungen beinhalten, positiv mit Arbeitsengagement und negativ mit Burnout zusammenhängen (Schaufeli & Taris, 2014).

Gemäss dem JD-R Model bestehen zwei unabhängige Prozesse: der motivationale Prozess und der Prozess der Gesundheitsbeeinträchtigung (Bakker & Demerouti, 2007). Jedoch besteht die Möglichkeit, dass diese die beiden Seiten einer Medaille zeigen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Gesundheit oder das Wohlbefinden sinkt und die Motivation steigt oder umgekehrt. Daher wird von Schaufeli und Taris (2014) gefordert, in zukünftigen Studien beide Prozesse zu berücksichtigen.

Obwohl das JD-R Model direkte Zusammenhänge zwischen Belastungen, Ressourcen und Outcomes aufzeigt, zeigen Längsschnittstudien, dass insbesondere beim motivationalen Prozess wechselseitige Zusammenhänge bestehen (Schaufeli &

Taris, 2014). Aus diesem Grund wird angenommen, dass sich Engagement und tätigkeits- sowie personenbezogene Ressourcen gegenseitig beeinflussen. Daher wird für zukünftige Forschung empfohlen, sich auf dynamische Beziehung zwischen den Konzepten zu fokussieren (Schaufeli & Taris, 2014).

Obwohl das JD-R Model im Grunde genommen ein Ansatz auf individueller Ebene darstellt, wurde es bereits auf höheren Ebenen, wie beispielsweise auf der Teamebene, angewendet. Dabei muss darauf geachtet werden, dass sämtliche Variablen auf derselben Ebene festgelegt werden.

Trotz der erwähnten Kritik am JD-R Modell eignet es sich, um die Reaktionen von Individuen auf Arbeitsbelastungen und –ressourcen aber auch deren Auswirkungen zu erläutern. Im nachfolgenden Kapitel soll auf die interessierte Selbstgefährdung eingegangen werden, bei welchem es sich um ein Bewältigungsverfahren handelt, das bei einer schlecht ausgestalteten indirekten Steuerung auftritt (Krause et al., 2016).

2.3 Interessierte Selbstgefährdung

Eine Vielzahl von Unternehmen steuern ihre Beschäftigten indirekt (Krause & Dorsemagen, 2017). Neben positiven Effekten wie eine höhere Autonomie, kann dieser Steuerungsmechanismus auch negative Folgen für die Gesundheit der Mitarbeitenden haben (Krause & Dorsemagen, 2017). Dies, da die neuen Steuerungsformen dazu führen können, dass Beschäftigte ihre eigene Gesundheit gefährden, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen, Erfolg zu haben und Misserfolg zu vermeiden. Beispielsweise arbeiten Beschäftigte trotz Krankheit oder Ferien oder lassen Pausen ausfallen (Krause & Dorsemagen, 2017).

Peters (2011, S. 4) schlägt vor, in solchen Fällen von interessierter Selbstgefährdung zu sprechen, "womit eine Gefährdung der eigenen Gesundheit gemeint sein soll, die von einem eigenen unternehmerischen Interesse desjenigen

getragen wird, der sich selbst gefährdet.“ Unter interessierter Selbstgefährdung verstehen Krause und Dorsemagen (2017) Handlungen von Beschäftigten, welche das Ziel haben, arbeitsbezogene Stressoren zu bewältigen und gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit von Erkrankungen erhöhen und/oder das notwendige Regenerieren verhindern. Es handelt sich demnach um eine Bewältigungsstrategie (Krause & Dorsemagen, 2017).

Facetten der interessierten Selbstgefährdung

Es konnten aus Fallstudien acht Facetten der interessierten Selbstgefährdung ermittelt werden (Krause et al., 2015). Nachfolgend werden die acht Facetten kurz erläutert.

- **Ausdehnen der Arbeitszeit**

Zeitliche sowie örtliche Entgrenzung der Arbeit. Reduzieren der Erholung sowie der privaten und familiären Zeit zugunsten der Arbeitszeit. Die Erreichbarkeit in der Freizeit gehört hier dazu.

- **Intensivieren der Arbeitszeit**

Erhöhen der Intensität und Geschwindigkeit der eigenen Arbeit. Z.B. Verzicht auf gegenseitige Unterstützung und Austausch mit Mitarbeitenden oder Rückzug im Arbeitsalltag.

- **Einnahme von Substanzen zum Erholen**

Strategien zum Entspannen, zum Abschalten und Erleichtern des Ein- und Durchschlafens im Hinblick auf die Arbeitsanforderungen am Folgetag.

- **Einnahme von stimulierenden Substanzen zum Erhalt und zur Steigerung der kognitiven Leistungsfähigkeit**

Einnahme von Medikamenten und/oder Aufputschmitteln als Gehirndoping oder Neuroenhancement (Krause et al., 2015). Beim Neuroenhancement wird

durch die Einnahme von psychoaktiver Substanzen versucht, die geistige Leistungsfähigkeit von Individuen zu steigern (Kowalski, 2013).

– **Präsentismus**

Arbeiten oder Verzicht auf Regeneration bei Krankheit.

– **Vortäuschen**

Bewusstes Bereitstellen falscher Informationen sowie Verschweigung und Zurückhaltung von Informationen (z.B. Suggestion einer hohen Leistungsfähigkeit bei bestehender Arbeitsüberlastung, Verschweigung von Schwächen und Ängsten, falsche Darstellung eines Projektstands etc.).

– **Senken der Arbeitsqualität**

Arbeitshandel, bei welchem eine Reduzierung der Arbeitsqualität erfolgt oder der Verzicht auf die Erledigung wichtiger Sekundäraufgaben, welche langfristig für eine qualitativ hochwertige Arbeit notwendig sind.

– **Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards**

Fehlende Einhaltung von formellen und informellen Regeln zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Interessierte Selbstgefährdung und Gesundheit

Bei der interessierten Selbstgefährdung handelt es sich um ein Bewältigungsverfahren von Beschäftigten, welches bei einer schlechten Ausgestaltung der indirekten Steuerung auftritt und mit schlechterer Gesundheit einhergeht (Krause et al., 2016).

In einer Tagebuchstudie zeigte sich ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen interessierter Selbstgefährdung und Wohlbefinden (Arnold, Folie, Löpfe, Ryser & Sommer, 2018). Gemäss Krause et al. (2016) konnte durch eine Vielzahl an Studien gezeigt werden, dass die indirekte Steuerung nur vereinzelt mit der

interessierten Selbstgefährdung sowie Wohlbefinden zusammenhängt. Jedoch konnte ein Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung der indirekten Steuerung mit Selbstgefährdung und Wohlbefinden aufgezeigt werden (Krause et al., 2016). Insbesondere weisen Variablen der Ausgestaltung der Ziele solche Zusammenhänge mit auf. Darunter fällt beispielsweise die Anpassbarkeit der Ziele sowie Zielspiralen (Krause et al., 2016). In einer Studie von Knecht, Meier und Krause (2017) konnten Mediationseffekte von selbstgefährdenden Bewältigungsstrategien auf die Erschöpfung von Beschäftigten festgestellt werden. Aufgrund dessen kommen Knecht et al. (2017, S. 194) zu folgendem Schluss: "Das Konzept der interessierten Selbstgefährdung als Bewältigungsstrategie bei hoher Arbeitsbelastung liefert eine mögliche Erklärung für die negativen Zusammenhänge zwischen hohen Arbeitsbelastungen einerseits und subjektivem Wohlbefinden und Gesundheit andererseits".

Nachdem die interessierte Selbstgefährdung als maladaptives Bewältigungsverfahren vorgestellt wurde, soll nun auf die Selbstsorge als adaptives Bewältigungsverhalten eingegangen werden.

2.4 Selbstsorge

Zur Erläuterung des Konstrukts der Selbstsorge wird im folgenden Kapitel zunächst auf das proaktive Verhalten eingegangen, da die Selbstsorge als solches verstanden werden kann (Krause et al., 2016). Aufgrund dessen, dass zur Selbstsorge als adaptives Bewältigungsverhalten und Gegenpol der interessierten Selbstgefährdung erst wenig Forschung betrieben wurde, werden zudem mögliche verwandte Konzepte vorgestellt. Abschliessend wird das Verständnis von Selbstsorge für die vorliegende Arbeit erläutert.

2.4.1 Proaktives Verhalten

Beim proaktiven Verhalten geht es um die Kontrolle über eine Situation, indem vorausschauend gehandelt wird und Veränderungen initiiert werden (Bindl & Parker, 2011). Bindl und Parker (2011) definieren proaktives Verhalten als selbstinitiiertes und zukunftsorientiertes Verhalten in Organisationen. Dabei zielt das Verhalten auf das Herbeiführen von Veränderungen, wobei es auf eine Veränderung der Situation bzw. des Arbeitsprozesses oder auf die Veränderung des eigenen Verhaltens ausgerichtet sein kann (Bindl & Parker, 2011).

Folglich wird von drei bedeutenden Charakteristika des proaktiven Verhaltens gesprochen (Parker, Bindl & Strauss, 2010; Vough, Bindl & Parker, 2017):

- **Selbstinitiiierung**

Ein Individuum initiiert selber ein bestimmtes Verhalten. Dies häufig aufgrund des eigenen Interesses oder Engagements.

- **Veränderungsorientierung**

Es sollen Veränderungen herbeigeführt werden.

- **Zukunftsorientierung**

Es wird über die längerfristige Zukunft nachgedacht.

Gemäss Griffin, Neal und Parker (2007) kann proaktives Verhalten auf drei verschiedenen Ebenen unterschieden werden: Individuum, Team sowie Organisation. Die Individuums-Proaktivität zielt auf die eigene Arbeit ab (z.B. Verbesserung der individuellen Arbeitsausführung). Die Team-Proaktivität zielt durch die Entwicklung neuer Vorgehensweisen oder Methoden auf die Unterstützung des Teams oder der Teammitgliedern ab (z.B. Verbesserungen der Art und Weise wie das Team zusammenarbeitet). Auf der Organisationsebene wird auf die

Verbesserung von übergeordneten Prozessen oder Strategien abgezielt (z.B. Wissensmanagement in der Organisation verbessern).

In einer sich stetig verändernden Arbeitswelt, welche von Anstellungen mit hoher räumlicher sowie zeitlicher Flexibilität und Entgrenzung geprägt ist, gewinnt das proaktive Verhalten von Mitarbeitenden für deren Gesundheit zunehmend an Bedeutung (Vough et al., 2017). Es konnte gezeigt werden, dass Tätigkeiten mit breiten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, Merkmale des transformationalen Führungsverhaltens, ein positives Klima, soziale Unterstützung im Team aber auch Stressoren im Arbeitskontext, wie Zeitdruck, förderliche kontextuelle Einflussfaktoren für proaktives Verhalten darstellen (Parker et al., 2010). Auch Hartog und Belschak (2012) konnten zeigen, dass proaktives Verhalten mit Faktoren wie Autonomie und transformationaler Führung interagiert.

Krause et al. (2018) gehen davon aus, dass proaktives Verhalten durch eine gute Umsetzungsqualität der indirekten Steuerung, beispielsweise durch Autonomie, begünstigt wird. Was wiederum zu positiven Konsequenzen wie Engagement, Produktivität und psychischer Gesundheit führt.

Nachgewiesenermaßen hat proaktives Verhalten einen positiven Einfluss auf die Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit sowie auf das Commitment der Mitarbeitenden gegenüber einer Unternehmung (Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010).

2.4.2 Verwandte Konzepte

Nach einer kurzen Erläuterung des proaktiven Verhaltens, sollen nun verwandte Konzepte der Selbstsorge vorgestellt werden.

Job Crafting

Beim Job Crafting handelt es sich um eine Form des proaktiven Verhaltens und stellt ein verwandtes Konstrukt der Selbstsorge dar (Krause et al., 2018). Sind

Beschäftigte unzufrieden oder fühlen sich über- oder unterfordert, werden diese oft selber aktiv. Arbeitsinhalte und -bedingungen werden soweit als möglich selbst gestaltet (Doden et al., 2004). Dieses Verhalten wird in der Fachliteratur als Job Crafting definiert. Doden et al. (2004, S. 7) verstehen unter Job Crafting "alle Massnahmen, die Beschäftigte ergreifen, um ihre persönliche Arbeitssituation zu verbessern." Wrzesniewski und Dutton (2001) bezeichnen Job Crafting als proaktive Veränderung der Arbeitsgestaltung durch die Beschäftigten selbst.

Um die laufenden Veränderungen in den Arbeitseigenschaften, welche von den Mitarbeitenden vorgenommen werden, in einen theoretischen Rahmen zu bringen, wird von vielen Forschenden das JD-R Model (vgl. Kapitel 2.2) herangezogen (Demerouti & Bakker, 2014). Folglich wird Job Crafting von Tims und Bakker (2010) als die Veränderungen definiert, welche Mitarbeitende vornehmen können, um ihre Arbeitsplatzanforderungen und -ressourcen mit ihren persönlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen in Einklang zu bringen. Das Ziel dahinter ist eine bessere Passung von Person und Aufgabe sowie das Verhindern von negativen Folgen für die Gesundheit (Tims & Bakker, 2010).

Somit muss Job Crafting von Arbeitsgestaltungscompetenz abgegrenzt werden. Dettmers und Claus (2018) verstehen unter arbeitsgestalterischer Kompetenz das Wissen um die gute Gestaltung der Arbeitsbedingungen, welche ein effektives Bewältigen der eigenen Arbeit ermöglicht. Des Weiteren soll dies zu einer Erhöhung der Motivation und Reduzierung von Belastungen führen. Die Arbeitsgestaltungscompetenz basiert auf den eigenen Erfahrungen und bezieht Fertigkeiten und Strategien ein, wie die eigene Arbeitstätigkeit unter den gegebenen Rahmenbedingungen gestaltet werden kann. Zudem sind sich Individuen mit hoher arbeitsgestalterischer Kompetenz über die Gestaltungsspielräume, welche ihnen in ihrer Arbeitstätigkeit gegeben sind, bewusst (Dettmers & Claus, 2018).

Job Crafting unterstützt die Verbesserung des eigenen Arbeitserlebens. Die Arbeitszufriedenheit soll, durch die Reduktion der als negativ empfundenen Anforderungen oder Langeweile, erhöht werden (Doden et al., 2004). Folglich handelt es sich beim Job Crafting um einen wichtigen Einflussfaktor auf die Arbeitsqualität und das Arbeitserleben, aber auch um eine Reaktion auf das Arbeitsleben (Doden et al., 2004). In Studien konnte gezeigt werden, dass Job Crafting positiv mit Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit (Slemp, Kern & Brodrick, 2015), sowie Engagement (De Beer, Tims & Bakker, 2016) und Motivation (Lichtenthaler & Fischbach, 2016) und negativ mit emotionaler Erschöpfung (Lichtenthaler & Fischbach, 2016) zusammenhängt.

Job Crafting wird durch die vom Arbeitgeber vorgegebenen Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume angeregt bzw. gehemmt. Demnach handelt es sich beim Arbeitserleben um das Ergebnis des Zusammenspiels zwischen betrieblicher Arbeitsgestaltung und individuellem Job Crafting (Doden et al., 2004).

Beim Job Crafting können unterschiedliche Strategien eingesetzt werden:

– **Suchen nach Herausforderungen**

Hiermit verfolgen Mitarbeitende das Ziel, ihre Arbeitsanforderungen zu erhöhen. Dies ist der Fall, wenn Mitarbeitende ihre Aufgaben routiniert erledigen und sie daher unterfordert sind. Das Suchen neuer Herausforderungen und Verantwortlichkeiten sowie das Ausprobieren von Neuerungen fallen in diese Kategorie (Doden et al., 2004).

– **Erschliessung von Ressourcen**

Ressourcen sind wichtig für das positive Arbeitserleben und unterstützen die Ausführung der Arbeit. Sie erhöhen die Arbeitsleistung und -zufriedenheit und sind ein bedeutender Puffer gegen Belastungen und Monotonie bei der Arbeit.

Als Ressource kann die Besprechung von Arbeitsproblemen oder das Einholen von Ratschlägen mit Arbeitskollegen verstanden werden. Des Weiteren können auch die eigenen fachlichen Fähigkeiten wichtige Ressourcen darstellen. Diese können durch das Suchen neuer Lernmöglichkeiten bei der Arbeit erhöht werden (Doden et al., 2004).

– **Reduktion von Arbeitsanforderungen**

Mitarbeitende reduzieren die Arbeitsanforderungen, sofern sie mit Anforderungen konfrontiert werden, welche ihre Fähigkeiten übersteigen. Dies mit dem Ziel, dass die Tätigkeit emotional, mental sowie körperlich weniger belastend ist (Doden et al., 2004).

Gemäss einer Untersuchung bemühen sich 80% der Beschäftigten oft oder immer um das Erschliessen von Ressourcen wie soziale Unterstützung und Lernmöglichkeiten. Das Suchen nach neuen Herausforderungen verfolgen 62% regelmässig, während 32% der Befragten angeben, sich regelmässig um die Reduktion emotionaler, mentaler oder körperlichen Belastungen zu bemühen (Doden et al., 2004).

Die Arbeitsgestaltung kann neben dem reinen top-down Prozess auch durch die Mitarbeitenden selber erfolgen. Mittels Job Crafting können sie ihre Arbeitstätigkeit verändern und gestalten. Job Crafting ist aber nicht als Ersatz für ungenügende betriebliche Arbeitsgestaltung zu verstehen, vielmehr sind diese komplementär (Doden et al., 2004).

Eine Studie von Tims, Bakker und Derks (2013) konnte einen positiven Zusammenhang von Autonomie und Job Crafting nachweisen. Auch Scheibe und Van Yperen (2015) konnten zeigen, dass Beschäftigte mit einer geringen Autonomie weniger Job Crafting betreiben als jene, welche über viel Autonomie verfügen.

Gemäss Staw und Boettger (1990) wird die Autonomie in der Literatur zu Job Crafting als eine der wichtigsten Kräfte angesehen, welche die Beschäftigten ermutigt, die Grenzen des Arbeitsleben zu ändern.

Boundary Crafting

Die tiefgreifenden Veränderungen, welcher der Wandel der Arbeitswelt mit sich bringt, führen zu zunehmend verschwommenen Grenzen zwischen den Lebensbereichen (Voss, 2001). Täglich müssen Individuen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben aushandeln, wenn sie an tagtäglichen Aktivitäten teilnehmen (Kreiner, 2006). Boundary Management beschreibt Strategien, welche Individuen verwenden, um Arbeits- und Privatleben sowie die Rollen, welche sie in diesen Bereichen inne halten, voneinander zu trennen (Allen, Cho & Meier, 2014). Die proaktive Gestaltung dieser Grenzen wird als Boundary Crafting bezeichnet (Jenni, 2017). Dadurch unterscheidet es sich zum eher reaktiven Boundary Management (Hall & Richter, 1988). Gemäss Hall und Richter (1988) können die Grenzen von Arbeit und Privatleben in zwei Dimensionen operationalisiert werden: Flexibilität und Durchlässigkeit. Flexibilität meint den Grad, in dem die räumlichen und zeitlichen Grenzen nachgiebig sind. Flexible Grenzen ermöglichen Rollen oder Funktionen in einer Vielzahl an Situationen und zu unterschiedlichen Zeiten einzunehmen. Grenzen, welche jedoch wenig flexibel sind, schränken die Auswahl, wo und wann eine Rolle eingenommen werden kann, ein. Die Durchlässigkeit beschreibt hingegen das Ausmass, in dem eine Person, welche sich physisch in einem Bereich befindet, psychologisch oder verhaltensmäßig mit einem anderen Bereich verbunden sein kann. Beispielsweise hat ein Mitarbeiter, der während der Arbeit Anrufe von seiner Ehefrau entgegennimmt, eine durchlässige Grenze (Hall & Richter, 1988). Allen et al. (2014) fügen hinzu, dass Grenzen zudem symmetrisch oder asymmetrisch in Bezug

auf die Bewegungsrichtung sein können. Das heisst, dass eine Domäne durchlässiger als die andere sein kann. Eine Mitarbeiterin kann beispielsweise während der Arbeit private Telefonanrufe entgegennehmen aber während ihrer Freizeit keine geschäftlichen Anrufe beantworten. Studien konnten zeigen, dass eine höhere Durchlässigkeit des einen Bereichs (z.B. Arbeit) mit mehr Konflikten zum anderen Bereich (z.B. Privatleben) einhergeht (Bulger, Matthews & Hoffman, 2007). Die Dimension der Flexibilität kann nach Bulger et al. (2007) und Matthews, Barnes-Farrell und Bulger (2010) in Flexibilitätsbereitschaft und -fähigkeit unterteilt werden. Die Flexibilitätsfähigkeit ist die wahrgenommene Fähigkeit, die Grenzen zu überschreiten oder zu erweitern (z.B. ein Mitarbeitender kann selbstbestimmt die eigene Arbeit beginnen oder beenden, um familiäre Verpflichtungen wahrzunehmen). Hingegen wird die Flexibilitätsbereitschaft als die Motivation, sich in den beiden Bereichen Arbeit und Privatleben flexibel zu bewegen, definiert (z.B. ein Mitarbeitender verschiebt private Aktivitäten, um bei einem geschäftlichen Termin teilzunehmen) (Matthews et al., 2010).

Bei Segmentation und Integration handelt es sich um Schlüsselkonzepte des Boundary Managements (Kreiner, 2006). Es handelt sich dabei um Begriffe, welche verwendet werden, um zu beschreiben, wie wir die Bereiche Arbeit und Familie auseinanderhalten. Kreiner (2006) definiert Segmentierung als den Grad, in dem Aspekte wie Gedanken oder Bedenken eines Bereichs (Arbeit oder Privatleben) vom anderen Bereich getrennt gehalten werden. Bei der Integration handelt es sich hingegen um das Zusammenführen und Vermischen von verschiedenen Aspekten der beiden Domänen (Arbeit und Privatleben) (Kreiner, 2006). Segmentierung und Integration sind als Pole eines Kontinuums zu verstehen. Bei hoher Segmentierung fällt die Grenze zwischen Privatleben und Arbeit undurchlässig und unflexibel aus. Folglich sind die beiden Domänen strikt voneinander getrennt und die Entstehung

von physischen, zeitlichen oder konzeptionellen Überschneidungen von Rollen und Funktionen ist nicht gegeben (Kreiner, 2006). Die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben fällt flexibel und durchlässig aus, sofern eine hohe Integration vorhanden ist. Demnach können sich die Funktionen und Rollen gegenseitig beeinflussen und somit kaum zwischen Arbeit und Privatleben unterschieden werden (Kreiner, 2006). Nippert-Eng (1996) konnte zeigen, dass Individuen über unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich Segmentation verfügen, welche das tatsächliche Ausmass der Trennung der Lebensbereiche beeinflussen. Weitere Studien konnten zeigen, dass Arbeit-Familien-Konflikte mit schlechter Gesundheit einhergehen. Beispielsweise konnte gezeigt werden, dass Arbeit-Familien-Konflikte die emotionale Erschöpfung verschlimmert (Karatepe & Uludag, 2007). Die Studie von Leineweber, Baltzer, Magnusson und Westerlund (2013) zeigte, dass Arbeit-Familien-Konflikt mit emotionaler Erschöpfung und Burnout einhergeht. In der Arbeit von Rexroth-Strassner (2015) konnte ein Zusammenhang zwischen Segmentation und Erschöpfung gezeigt werden. Dabei sagt die Segmentation der Lebensbereiche die emotionale Erschöpfung vorher. Gemäss Rexroth-Strassner (2015) kann angenommen werden, dass fehlendes Segmentieren der Lebensbereiche zu einer höheren Erschöpfung führt. Greenhaus, Allen und Spector (2006) konnten nachweisen, dass positive Zusammenhänge zwischen Arbeit-Familie-Konflikte und Depression, Angst, Frustration sowie Wut bestehen. Studienergebnisse zu Arbeits-, Ehe- und Lebenszufriedenheit sind jedoch widersprüchlich. Während Zhao, Qu und Ghiselli (2011) sowie Greenhaus, Allen und Spector (2006) einen negativen Effekt von Arbeit-Familien-Konflikt auf Lebenszufriedenheit festgestellt haben, konnten Karatepe und Bekteshi (2008) keinen Einfluss feststellen. Bezüglich der Ehezufriedenheit konnten Karatepe und Uludag (2007) einen negativen Zusammenhang feststellen. Die Vielzahl an Forschenden ist sich einig, dass Arbeit-

Familien-Konflikte einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben (Greenhaus et al., 2006; Karatepe & Uludag, 2007). Kossek, Lautsch und Eaton (2010) konnten in ihrer Studie zeigen, dass in Bezug auf Arbeits-Familien-Konflikte konflikthafte Aspekte durch Autonomie verringert werden.

Recovery Crafting

Auch Prozesse im Zusammenhang mit der Erholung und Entspannung von Stressoren am Arbeitsplatz können für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung relevant sein (de Croon, Sluiter & Blonk, 2004). Wie bereits dargestellt werden konnte, verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zunehmend (Voss, 2001). Daher sind auch klassische Strukturen mit Mittagspause, Feierabend und Wochenende nicht mehr fest gegeben (Weiss, 2012). Beschäftigte müssen diese in der heutigen Zeit verstärkt eigenständig planen und einhalten. Diese zusätzlichen Anforderungen gehen einerseits mit zunehmender Autonomie als auch der Anforderungen der eigenverantwortlichen Alltagsgestaltung einher (Clauss, Hoppe, Schachler & Dettmers, 2016). Dazu gehört auch die Gestaltung der Erholungszeit, um bewusst Phasen der Erholung zu haben und so verbrauchte Ressourcen rechtzeitig aufzufüllen (Bredehöft et al., 2015).

In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff der Erholung im Sinne von Recovery nach Sonnentag und Fritz (2007) verwendet. Demnach wird unter Recovery die Erholung während der Freizeit von der Arbeit mit den damit verbundenen Belastungen verstanden (Sonnentag & Fritz, 2007).

Um ein Verständnis für erfolgreiche Erholungserfahrungen zu entwickeln, stützen sich Sonnentag und Fritz (2007) auf das Effort-Recovery Model (Meijman & Mulder, 1998). Gemäss dem Effort-Recovery Model nach Meijman und Mulder (1998) sind Menschen auf regelmässige Phasen der Erholung angewiesen. Erlebt ein Individuum

Beanspruchung während eines Arbeitstages, so kann es diese dadurch regulieren, indem die Person in ihrer Freizeit nicht mehr mit den entsprechenden Anforderungen konfrontiert wird (Meijman & Mulder, 1998). Folglich sind psychische Reaktionen, welche aufgrund von Beanspruchungen auftreten können, wie beispielweise Stress, reversibel, wenn das Individuum diesen Beanspruchungen nicht mehr ausgesetzt ist. Dadurch wird die Wiederherstellung psychischer Ressourcen ermöglicht und in den Ausgangszustand versetzt (Meijman & Mulder, 1998). Hat ein Individuum jedoch nicht ausreichend Zeit sich zu erholen, wird es kontinuierlich mit Anforderungen konfrontiert, was wiederum zu einer Kumulation der Beanspruchungsreaktionen führt. Demnach besteht die Möglichkeit einer negativen Spirale, wenn durch immer weitere Belastungen, immer mehr Zeit für Erholung benötigt wird, welche jedoch nicht erfolgt (Meijman & Mulder, 1998). Negative Belastungsreaktionen können dadurch zu länger anhaltenden und stark beeinträchtigenden Gesundheitsschäden wie dauerhafter Erschöpfung, Schlafbeschwerden und anderen psychosomatischen Beschwerden führen (Meijman & Mulder, 1998). Aufgrund dessen sollen Personen in ihrer Freizeit sich mit Dingen beschäftigen, welche andere Ressourcen beanspruchen wie in ihrer Arbeit (Zäch, 2018). Hobfoll (1998) betont in seiner Conservation of Resources Theory die Wichtigkeit darüber, dass Individuen sich Ressourcen verschaffen und diese erhalten sowie schützen. Die Gestaltung der eigenen Freizeitaktivitäten, welche die optimale Erholung von der Arbeit verfolgt, wird von Jenni (2017) als proaktives Verhalten betrachtet.

Sonnentag und Fritz (2007) unterscheiden in ihrem Recovery Experience Questionnaire verschiedene Erfahrungen von Erholung: Abschalten von der Arbeit, Entspannung, Mastery und Kontrolle.

Nach Sonnentag und Fritz (2007) ist das Abschalten von der Arbeit ein entscheidender Aspekt für jeden Erholungsprozess. Es bedeutet, dass eine Person

nicht mit arbeitsbezogenen Aufgaben beschäftigt ist. Zum Beispiel mit dem Empfangen und Beantworten von beruflichen Telefonaten zu Hause oder der aktiven Ausübung berufsbezogener Tätigkeiten. Das Abschalten von der Arbeit beinhaltet gemäss Sonnentag und Fritz (2007), sich mental von der Arbeit zu lösen und nicht mehr über die eigene Arbeit und berufsbedingte Probleme oder Möglichkeiten nachzudenken. Die Distanzierung von der Arbeit geht über die rein körperliche Abwesenheit vom Arbeitsplatz in der Freizeit und den Verzicht auf arbeitsbezogene Aufgaben hinaus. Es bedeutet, den Arbeitsplatz psychologisch hinter sich zu lassen (Sonnentag & Bayer, 2005).

Entspannung ist ein Prozess, welcher häufig mit Freizeitaktivitäten verbunden ist und sich durch einen Zustand geringer Aktivierung und erhöhtem positiven Affekt auszeichnet (Stone, Kennedy-Moore & Neale, 1995). Bewusst gewählte Aktivitäten können zur Entspannung von Körper und Geist führen. Dazu gehören progressive Muskelentspannung oder Meditation (Grossman, Niemann, Schmidt & Walach, 2004). Aber auch andere Aktivitäten wie ein leichter Spaziergang oder Musikhören können zur Entspannung beitragen (Hartig, Evans, Jamner, Davis & Gärling, 2003).

Mastery bezeichnet Aktivitäten in der Freizeit, welche von der Arbeit ablenken, indem sie herausfordernde Erfahrungen und Lernmöglichkeiten in anderen Bereichen bieten. Das Erlernen von Sprachen oder neuen Hobbys wie Bergsteigen stellen typische Beispiele für Mastery dar (Fritz & Sonnentag, 2006). Aber auch ehrenamtliche Tätigkeiten, bei welchen Individuen ihre Kompetenzen unter Beweis stellen können, gehören zu Mastery (Ruderman, Ohlott, Panzer & King, 2002).

Kontrolle kann als die Fähigkeit einer Person verstanden werden, zwischen zwei oder mehreren Optionen eine Wahl zu treffen. Sonnentag und Fritz (2007) verstehen hier unter Kontrolle, inwieweit eine Person entscheiden kann, welche Tätigkeit sie wann und wie in der Freizeit ausüben möchte. Es handelt sich dabei um eine

externale Ressource, welche einen positiven Einfluss auf die Selbstwirksamkeit hat und somit die Erholung fördert (Sonnentag & Fritz, 2007).

Arbeitsbedingte Stressoren wie Zeitdruck oder behindernde Prozessvorgaben sind negative Prädiktoren für Freizeitaktivitäten mit den genannten positiven erholungsbezogenen Eigenschaften (Sonnentag & Fritz, 2007).

Erholungserfahrungen konnte in der Studie von Sonnentag und Fritz (2007) mit Wohlbefinden in Verbindung gebracht werden. Das Abschalten von der Arbeit zeigte den stärksten Zusammenhang mit der Beeinträchtigung des Wohlbefindens.

Alle vier Erholungserfahrungen zeigten einen positiven Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit. Zudem konnten negative Zusammenhänge mit Gesundheitsbeschwerden, emotionaler Erschöpfung, depressiven Symptome sowie Schlafproblemen gefunden werden (Sonnentag & Fritz, 2007). Dies zeigt die Bedeutung der Erholung von der Arbeit während der Freizeit für das Wohlbefinden.

2.4.3 Selbstsorge

Durch die tiefgreifenden Veränderungen in den vergangenen Jahren kommt dem Handeln im Rahmen einer Sorge um sich selbst zunehmend eine besondere Bedeutung zu. Beschäftigte müssen zunehmend strukturbildende Funktionen selbst übernehmen (Weiss, 2012). Beispielsweise müssen Mitarbeitende sich im Fall von Vertrauensarbeitszeit selbst überwachen und regulieren. Durch Pendeln, Aussendienst oder Teleheimarbeit müssen Beschäftigte die räumliche Varianz, organisatorisch wie auch praktisch, bewältigen. Überdies kann Projektarbeit, in welchen es zu wechselnden Teams kommt, eine Entgrenzung auf sozialer Ebene stattfinden. Die Beschäftigten begegnen diesen Entwicklungen mit individuellen Kompensationsleistungen. Durch proaktives Handeln können die auflösenden Strukturen geschlossen werden (Weiss, 2012).

Unter den geschilderten Bedingungen verbleiben zunehmend mehr Aufgaben beim Subjekt. In diesem Zusammenhang wird nach Weiss (2012) einer als Selbstfürsorge bezeichneten persönlichen Ressource eine grosse Bedeutung zugeschrieben. Bei Brentrup (2002) wird von Self-Care oder Selbstsorge gesprochen. Dabei wird ein sorgsamer, pfleglicher Umgang mit sich selbst verstanden.

Bei der Sorge um sich selbst handelt es sich um eine persönliche Leistung im Alltag, welche unabhängig von Erwerbsbereich erbracht werden muss (Weiss, 2012). Zunehmend geht es auch bei der Arbeit um den Einsatz von persönlichen Ressourcen und um die Instrumentalisierung von Kulturen der Sorge um sich selbst. Weiss (2012) versteht unter Selbstsorge jene alltagspraktischen Tätigkeiten und Orientierungen, welche den konkreten Bemühungen zuzuordnen sind, sich gesund zu erhalten und sich zu erholen. Gemäss Weiss (2012) zählen darunter Rituale der Entspannung, Bewegung sowie Ernährung, für welche Zeit und Raum im Alltag geschaffen werden muss.

Die Selbstsorge wird in dieser Arbeit als ein verwandtes Konstrukt von Job Crafting, Boundary Crafting und Recovery Crafting verstanden (Krause et al., 2018). Für die vorliegende Arbeit wird die Sicht von Knecht et al. (2017) vertreten, nach welcher die Selbstsorge als adaptives Verhalten der interessierten Selbstgefährdung, bei welcher es sich um ein maladaptives Bewältigungsverhalten handelt, gegenübergestellt werden kann. Im Gegensatz zur interessierten Selbstgefährdung zeichnet sich die Selbstsorge dadurch aus, dass ein gesundheitsorientierter Umgang mit der indirekten Steuerung besteht. Sie kann gemäss Krause et al. (2016) als ein proaktives Verhalten verstanden werden, welches erlernbar ist (Krause et al., 2018). Krause et al. (2018) betrachten Selbstsorge als ein Verhalten, welches darauf

abzielt, eine Situation unter Berücksichtigung der eigenen Bedürfnissen und Werte zu ändern.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit soll ein gesundheitsorientiertes, arbeitsbezogenes Verhalten betrachtet werden. Aus diesem Grund wird Selbstsorge als selbstinitiiertes arbeitsbezogenes Verhalten verstanden, welches darauf abzielt, die individuellen gesundheitlich wirksamen Ressourcen langfristig aufzubauen und aufrecht zu erhalten sowie die Fehlbelastungen am Arbeitsplatz zu verringern (Krause et al., 2018).

Da Job Crafting gemäss dem JD-R Model zurück auf die Arbeitsressourcen wirkt, wird von Krause et al. (2018) bezüglich der Selbstsorge vermutet, dass diese zumindest teilweise erklärt, wie es zu positiven Konsequenzen kommen kann. Des Weiteren werden unter indirekter Steuerung Interaktionseffekte wie im JD-R Model erwartet. Demnach wird vermutet, dass eine gute Umsetzungsqualität indirekter Steuerung interessierte Selbstgefährdung reduzieren kann.

2.5 Autonomie

Zahlreiche Theorien wie das Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976), die Action Theory (Frese & Zapf, 1994) aber auch das Job Demand – Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) postulieren, dass es sich bei der Autonomie um eine der bedeutendsten Arbeitsressourcen handelt. Die Autonomie ist eines der meist erforschten Konstrukte der motivationalen Ansätze der Arbeitsgestaltung (Hackman & Oldham, 1976). Hackman und Oldham (1975) definierten Autonomie als das Ausmass an Freiheit und Unabhängigkeit, über welches ein Individuum zur Arbeitserfüllung verfügt. Dieses Autonomieverständnis wurde aufgrund weiterführender Forschung durch weitere Aspekte ergänzt. Autonomie umfasst demnach neben dem Ausmass an Freiheit und Unabhängigkeit auch die Entscheidungshoheit über die Arbeitsplanung und die Methodenwahl

(Breugh, 1985; Wall, Jackson & Mullarkey, 1995). Jacobs und Gerson (2004) konnten zeigen, dass Beschäftigte mit einem höheren Bildungsniveau sowie einem höheren Einkommen tendenziell über eine höhere Autonomie verfügen als andere Beschäftigte.

Es konnte zudem gezeigt werden, dass Autonomie von grosser Bedeutung für zahlreiche Outcomes auf individueller sowie organisationaler Ebene ist. Zahlreiche Studien konnten den positiven Effekt von Autonomie auf verhaltens- und gesundheitsbezogene Outcomes zeigen. Darunter gehören Leistung (Bakker & Demerouti, 2007; Hackman & Oldham, 1976), Motivation (Adler & Kwon, 2002; Hackman & Oldham, 1976), Arbeitszufriedenheit (Hackman & Oldham, 1976; Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007; de Jonge & Schaufeli, 1998; Kubicek et al., 2015), Engagement (Bakker, Demerouti, Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014), Erschöpfung (Bakker & Demerouti, 2014; Bakker, Demerouti & Euwema, 2005; Humphrey et al., 2007; de Jonge & Schaufeli, 1998; Kubicek et al., 2015), Burnout (Bakker et al., 2005; Humphrey et al., 2007) und Wohlbefinden (Bakker & Demerouti, 2007; Myers, 1999; Thompson & Prottas, 2006).

Doden et al. (2004) empfehlen Arbeitgebenden zur Initiierung und Aufrechterhaltung der positiven Effekte, Job Crafting durch das Bereitstellen von Handlungsspielräumen für die Mitarbeitenden in Form von Autonomie aber auch Partizipationsmöglichkeiten und Aufgabenvielfalt zu ermöglichen. Gemäss Wrzesniewski und Dutton (2001) handelt es sich bei der Autonomie um eine wichtige Voraussetzung für Crafting.

Eine hohe Autonomie bringt jedoch auch Nachteile mit sich. Gemäss Kubicek et al. (2015) gibt eine hohe Autonomie Mitarbeitenden einerseits die Möglichkeit Entscheidungen zu treffen, andererseits werden Mitarbeitende dadurch auch zum Entscheiden gezwungen. Folglich bedeutet dies einen zusätzlichen Aufwand zu der

eigentlichen Erledigung der Arbeitsaufgaben. Dazu argumentieren Bredehöft et al. (2015), dass eine hohe Autonomie dazu führen kann, dass Individuen die eigene Arbeit selbst gestalten müssen, was mit einem erhöhten Aufwand über die Ausführung von regulären Arbeitsaufgaben hinaus einhergeht.

Smith (2002) konnte zeigen, dass eine hohe Arbeitsautonomie ein höheres Mass an Involvierung und Verantwortung für organisatorische Outcomes erfordert. Es wird ein immenses zeitliches Engagement und eine starke emotionale Loyalität zur eigenen Firma oder Karriere verlangt. Die Autonomie kann auch als eine Belastung angesehen werden, welche zur Verwischung von Arbeit und Privatleben führt und die Work-Life-Balance beeinträchtigt (Schieman & Glavin, 2008; Smith, 2002). Dies trifft vor allem auf Berufe mit einer höheren Statusposition zu. Schieman und Galvin (2008) konnten in ihrer Studie zudem einen positiven Zusammenhang zwischen Autonomie und dem Nachhausenehmen von Arbeit zeigen.

Aufgrund des Job Demand-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) und den erwähnten Studienergebnisse wird in der vorliegenden Arbeit davon ausgegangen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie und Selbstsorge besteht.

2.6 Resilienz

Die Arbeitswelt befindet sich im stetigen Wandel. Sie wird geprägt von der Digitalisierung, der Globalisierung aber auch dem demographischen Wandel und institutionellen Veränderungen (Voss, 2001). Dies bringt jedoch auch Krisen, neue Herausforderungen, Risiken und Belastungen für Mitarbeitende mit sich (Eichhorst & Buhlmann, 2015; Franken, 2016). In solchen Zeiten wird der Resilienz eine bedeutende Rolle zugesprochen.

Der Begriff Resilienz kommt vom lateinischen Wort "resiliere", was zu Deutsch abprallen oder zurückspringen heisst. Im Deutschen wird Resilienz als Synonym zu

Widerstandsfähigkeit oder Belastbarkeit verwendet (Wellensiek, 2011). Der Begriff stammt ursprünglich aus der Naturwissenschaft und beschreibt die Dehnbarkeit und Belastbarkeit von Werkstoffen, welche es ermöglichen, dass ein Werkstoff nach einer Verformung durch Druck oder Zug wieder in die ursprüngliche Form zurückfindet (Degenkolb-Weyers, 2016). Resilienz findet seinen Ursprung als Beschreibung von Menschen, welche unterschiedlich auf herausfordernde Lebensumstände, Krisen oder Risiken reagieren. Manche Menschen sind in Krisensituationen äusserst anfällig für psychische Auffälligkeiten oder Krankheiten, während anderen die Überwindung solcher Situationen sehr leicht fällt (Henninger, 2016). Rutter (2001) definiert Resilienz als die Fähigkeit von Individuen, erfolgreich mit belastenden Lebensumständen wie Unglücken, Misserfolgen oder traumatischen Erfahrungen und den negativen Folgen von Stress umzugehen. Gemäss Schwab und Fingerle (2011) stellt Resilienz das positive Pendant zur Vulnerabilität dar. Diese wird auch als Verletzlichkeit bezeichnet und ist eine Personeneigenschaft, bei welcher Belastungen schlechter verarbeitet werden können. Je höher die Vulnerabilität, umso grösser ist das Risiko, eine psychische Krankheit bei auftretenden Risiken zu entwickeln (Schwab & Fingerle, 2011). Dabei wird jedoch keine absolute Invulnerabilität gemeint, sondern vielmehr eine Widerstandsfähigkeit gegenüber pathogenen Ereignissen und Situationen, welche über die Zeit hinweg variieren können (Schwab & Fingerle, 2011). Folglich bezieht sich Resilienz auf eine flexible, den jeweiligen Situationsanforderungen angemessene Widerstandsfähigkeit (Bender & Lösel, 1998).

Mit dem Konzept der Resilienz sind eine Reihe von methodischen und theoretischen Problemen verbunden (Kaplan, 1999; Schumacher, Leppert, Gunzelmann, Strauss & Brähler, 2005). Dabei stellt die Begriffsdefinition der Resilienz ein Problem dar. Während einige Autoren Resilienz als eine relativ stabile

Persönlichkeitseigenschaft verstehen (Block & Block, 1980), betonen andere den relationalen Charakter von Resilienz (Jessor, 1993). Des Weiteren wird Resilienz als ein Prozess der biopsychosozialen Anpassung an widrige Umstände oder dessen Resultat beschrieben (Kumpfer, 1999). Wird Resilienz als Persönlichkeitsmerkmal im Sinne einer personalen Ressource, welche psychische Widerstandskraft gegenüber Belastungen sowie gesundheitsgefährdenden Lebensumständen charakterisiert, so erheben sich Abgrenzungsprobleme mit anderen verwandten Konzepten (Schumacher et al., 2005). Es handelt sich dabei um Konzepte wie das Kohärenzgefühl von Antonovsky (1987) oder die Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura, 1997). Beispielsweise wird eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung häufig als eine wichtige Voraussetzung von Resilienz verstanden (Bandura, 1997). Folglich liegt hier eine Konfundierung der beiden Konzepte vor (Schumacher et al., 2005). Im Laufe der Zeit setzte sich innerhalb der Forschung durch, dass es sich bei der Resilienz um kein genetisch festgelegtes Persönlichkeitsmerkmal handelt, sondern ein dynamischer Interaktionsprozess zwischen Individuum und Umwelt (Ungericht & Wiesner, 2011).

Neben der Begriffsdefinition ergeben sich auch bei der diagnostischen Erfassung von Resilienz Probleme. Dies, da Resilienz in Studien häufig nicht direkt, sondern über Indikatoren erfasst wurde, welche die Person selbst, aber auch ihre soziale Umwelt betreffen (Kaplan, 1999; Schumacher et al., 2005). Erhebungsinstrumente, welche die Resilienz direkt erfassen, liegen nur wenige vor (Schumacher et al., 2005).

In der vorliegenden Arbeit wird die Auffassung von vielen Forschenden vertreten, dass es sich bei der Resilienz um einen Prozess des Lernens und Veränderns handelt (Rutter, 2001; Ungericht & Wiesner, 2011). Resilienz ist demnach ein dynamischer Interaktionsprozess zwischen Individuum und Umwelt. Nach dem

heutigen Forschungsstand bedeutet Resilienz keine stabile Immunität gegenüber belastenden Lebensereignissen sowie psychischen Konstrukten. Es handelt sich vielmehr um ein Konstrukt, welches sich über Zeit und Situationen hinweg verändern kann (Rutter, 2001).

Personale Ressourcen werden als zentrale Einflussfaktoren von Resilienz angesehen. Diese bezeichnen Eigenschaften, welche die Gesundheit schützen und eine schnelle Wiederherstellung nach Beeinträchtigungen ermöglichen (Pauls, Schlett, Soucek, Ziegler & Frank, 2016). In der Vergangenheit wurde eine Vielzahl von personalen Ressourcen wie Selbstwirksamkeit, Hoffnung, Optimismus, emotionale Stabilität oder Impulskontrolle und Achtsamkeit, und ihre Auswirkungen auf die psychische Gesundheit sowie Arbeit untersucht (Pauls et al., 2016). Bei der Achtsamkeit handelt es sich um eine personale Ressource, welche im Zusammenhang mit Resilienz häufig untersucht wurde und welche für deren Entwicklung von zentraler Bedeutung ist. (Pauls et al., 2016).

In einer Studie konnte gezeigt werden, dass Resilienz mit einer geringeren emotionalen Erschöpfung einhergeht und so ein Nachweis für die gesundheitsförderliche Wirkung darstellt (Pauls et al., 2016). Auch die Studie von Leppert, Gunzelmann, Schumacher, Strauss und Brähler (2005) konnte zeigen, dass zwischen Resilienz und subjektiven Körperbeschwerden (Erschöpfung, Magen-, Gelenk- sowie Herzbeschwerden und gesamter Beschwerdedruck) signifikant negative Korrelationen bestehen. Fryer, Leach und Robinson (2014) konnten die Resilienz in Verbindung mit Autonomie und Job Crafting, ein verwandtes Konstrukt der Selbstsorge (Krause et al., 2018), bringen. Sie zeigen, dass Mitarbeitende mit hoher Resilienz wahrscheinlicher Job Crafting betreiben und dieser Effekt umso stärker ist, wenn Mitarbeitende ein hohes Mass an Autonomie verfügen. Diese Ergebnisse weckten das Interesse der Autorin, weshalb die Hypothese aufgestellt

wurde, dass der Zusammenhang von Autonomie und Selbstsorge durch Resilienz moderiert wird.

2.7 Erschöpfung

Studien bestätigen, dass die Mitarbeitergesundheit mit zahlreichen Determinanten zusammenhängt (Boudrias et al., 2011). Wie im JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2007) dargestellt wurde, können die Einflussfaktoren in Belastungen und Ressourcen eingeteilt werden und auf die Motivation sowie Gesundheit von Menschen wirken (Bakker & Demerouti, 2007). Fröhlich (2010, S. 311) definiert Erschöpfung als ein „durch übermässige körperliche Anstrengung oder mentale Beanspruchung hervorgerufener Zustand extremer Ermüdung und Herabsetzung beziehungsweise Erliegen der Reaktions- und Leistungsfähigkeit“. Dabei wird Ermüdung als eine reversible Minderung der psychophysischen Leistungsfähigkeit eines Organs oder des Gesamtorganismus betrachtet, die im Anschluss an eine Tätigkeit auftritt (Fröhlich, 2010). In der Literatur wird Erschöpfung häufig in Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung gebracht (Kunz Heim & Nido, 2008). Sonnentag und Zijlstra (2007) verstehen Erschöpfung als ein kurzfristiger Indikator für Wohlbefinden. Sie fanden in ihrer Studie Zusammenhänge zwischen Erschöpfung und einem erhöhten Erholungsbedürfnis, welches wiederum ein Indikator für mögliche langfristige Folgen wie beispielsweise Burnout sein kann. Gemäss Maslach (2001) setzt sich Burnout aus den Aspekten der emotionalen Erschöpfung, (reduzierte) persönliche Leistungsfähigkeit sowie Depersonalisierung zusammen. Die emotionale Erschöpfung ist durch anhaltende Gefühle wie Überforderung, Antriebsschwäche aber auch Anspannung und Reizbarkeit gekennzeichnet. Menschen haben demnach das Gefühl, durch den Kontakt mit anderen Menschen ausgelaugt zu sein. Auf andere Personen gefühlskalt und abgestumpft zu reagieren, welche normalerweise Partner oder Kunden sind, wird mit der Depersonalisierung

beschrieben. Die reduzierte Leistungsfähigkeit bezieht sich auf eine Reduktion des eigenen Kompetenzgefühls und der erfolgreichen Arbeitsausführung (Maslach & Jackson, 1984). Die vorliegende Arbeit orientiert sich an der Definition von Rösing (2003), welche Burnout als ein Zustand der emotionalen Erschöpfung im Beruf betrachtet. Dieser Zustand geht mit negativen Einstellungen zum Beruf einher. Sprich, zu den Mitteln oder Inhalten des Berufs (Zynismus) oder zu den Kunden oder Partnern im Beruf (Depersonalisierung). In Bezug auf die Leistungsfähigkeit kommt ein erheblich reduziertes Selbstwertgefühl hinzu. Beim Burnout handelt es sich gemäss Rösing (2003) um ein Belastungssyndrom, welches sich langsam entwickelt und nicht selten aufgrund der kreisförmigen, gegenseitigen Verstärkung der einzelnen Komponenten (emotionale Erschöpfung führt zu einem reduzierten Selbstwertgefühl, was wiederum mit erhöhter emotionaler Erschöpfung einhergeht) zur Chronifizierung neigt (Rösing, 2003).

Bakker et al. (2005) konnten in ihrer Studie nachweisen, dass Arbeitsressourcen, wie Autonomie oder Feedback, einen puffernden Effekt auf die emotionale Erschöpfung haben. Die Studie von Lichtenthaler und Fischbach (2016) konnte einen positiven Zusammenhang von Job Crafting mit emotionaler Erschöpfung zeigen.

Die hohe Relevanz dieser Thematik wird auch bewusst, wenn Burnout als Zustand der emotionalen Erschöpfung betrachtet wird. Steinke und Badura (2011) konnten zeigen, dass Menschen, welche Burnout gefährdet sind, mit einer sechs Mal höheren Wahrscheinlichkeit an einer Depression erkranken als Mitarbeitende, die dieser Belastung nicht ausgesetzt sind.

Auf dieser Basis wird in vorliegender Arbeit davon ausgegangen, dass ein negativer Einfluss von Selbstsorge auf Erschöpfung vorliegt.

2.8 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde zunächst auf den Übergang von der direkten zur indirekten Leistungssteuerung eingegangen. Es wurde deutlich, dass die indirekte Steuerung auf das unternehmerische Potential ihrer Mitarbeitenden setzt (Krause & Dorsemagen, 2017). Es wird eigenständiges sowie ziel- und ergebnisorientiertes Arbeiten mit einem ökonomischen Blick auf die Tätigkeit gefragt. Durch die Formulierung von Zielen entfällt der konkrete Arbeitsauftrag und die Autonomie sowie die Ansprüche an die Selbstregulation der Mitarbeitenden erhöht sich (Krause & Dorsemagen, 2017). Es zeigte sich, dass die Qualität der Umsetzung der indirekten Steuerung von grosser Bedeutung ist. Dies, da Studien zeigen konnten, dass je nach Qualität der Ausgestaltung indirekter Steuerung mit unterschiedlichen Auswirkungen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu rechnen ist (Krause & Dorsemagen, 2017).

Da sich das JD-R Model eignet, um die Ausgestaltung der indirekten Steuerung einzubetten, wurde dieses im Anschluss vorgestellt (Bakker & Demerouti, 2007). Es wurde deutlich, dass mit Hilfe des Modells die Arbeitscharakteristika in Arbeitsbelastungen und -ressourcen eingeteilt werden können. Zudem wurde erläutert, dass die Arbeitscharakteristika bei Individuen zwei Prozesse hervorrufen können: den Prozess der Gesundheitsbeeinträchtigung und den motivationalen Prozess (Bakker & Demerouti, 2007). Des Weiteren wurde dargestellt, dass eine Interaktion zwischen den beiden Prozessen besteht. Demnach können Arbeitsressourcen den Einfluss von Arbeitsbelastungen auf die Beanspruchungen verringern und beeinflussen die Motivation oder das Arbeitsengagement, sofern die Arbeitsbelastungen hoch sind (Bakker & Demerouti, 2007).

Im Anschluss an das JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2007) wurde ein kurzer Überblick zur interessierten Selbstgefährdung gegeben. Dies, da es sich gemäss

Krause et al (2018) um den Gegenpol der Selbstsorge handelt und ein Bewältigungsverfahren von Beschäftigten ist, welches bei einer schlechten Ausgestaltung der indirekten Steuerung auftritt und mit schlechterer Gesundheit einhergeht. Weiter wurde auf die acht Facetten der interessierten Selbstgefährdung und die Studienergebnisse zum Zusammenhang von interessierter Selbstgefährdung und Gesundheit eingegangen (Krause et al., 2016).

Im Kapitel zur Selbstsorge wurde zunächst auf das proaktive Verhalten und den verwandten Konzepten der Selbstsorge eingegangen. Dabei wurden das Job Crafting, das Boundary Craftings und das Recovery Crafting vorgestellt, definiert und mittels Studienergebnissen deren Zusammenhang mit Gesundheit hervorgehoben. Im Anschluss wurde Selbstsorge für die vorliegende Arbeit als selbstinitiiertes, arbeitsbezogenes Verhalten definiert, welches darauf abzielt, die individuellen gesundheitlich wirksamen Ressourcen langfristig aufzubauen und aufrecht zu erhalten sowie die Fehlbelastungen am Arbeitsplatz zu verringern (Krause et al., 2018). Es wurde festgehalten, dass es sich um ein adaptives Bewältigungsverhalten handelt, welches der interessierten Selbstgefährdung als maladaptives Bewältigungsverhalten gegenübergestellt werden kann (Krause et al., 2018).

Abschliessend wurde auf die Konstrukte der Autonomie, Resilienz und Erschöpfung eingegangen und mittels Studienergebnissen deren Relevanz für die vorliegende Arbeit erläutert.

Aufgrund der im vorliegenden Kapitel erläuterten Theorien und Forschungsstände wird im nachfolgenden Kapitel auf die formulierten Fragestellungen und Hypothesen eingegangen.

3 Fragestellungen und Hypothesen

Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der vorliegenden Arbeit sowie der vorgestellten Theorie und Empirie, wurden für die vorliegende Arbeit mehrere Fragestellungen und Hypothesen aufgestellt.

Gemäss dem aktuellen Forschungsstand besteht noch keine validierte Skala zur Erfassung von Selbstsorge. Es ergibt sich nun die Frage nach messbaren Verhaltensweisen, welche als Selbstsorge verstanden werden können. Daher soll zunächst untersucht werden, aus welchen Dimensionen die Selbstsorge besteht. Aus diesem Grund wurde folgende Fragestellung, welche in Abbildung 2 dargestellt ist, formuliert:

Fragestellung 1: Welche Dimensionen enthält Selbstsorge?

Selbstsorge

Abbildung 2. Visualisierung der Fragestellung 1 (eigene Darstellung)

Aufgrund der Wichtigkeit von Autonomie als Arbeitsressource und ihre Interaktion mit proaktivem Verhalten ist für die vorliegende Arbeit von Interesse, wie sich der Zusammenhang von Autonomie und Selbstsorge gestaltet. Daher wurde folgende Fragestellung und Hypothese aufgestellt, welche in Abbildung 3 dargestellt ist:

Fragestellung 2: Wie ist der Zusammenhang von Autonomie und Selbstsorge?
Hypothese 2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie und Selbstsorge.

Autonomie $\xrightarrow{+}$ Selbstsorge

Abbildung 3. Visualisierung der Fragestellung 2 und Hypothese 2 (eigene Darstellung)

Dabei stellt sich die Frage, ob Resilienz diesen Zusammenhang beeinflusst. Deshalb lauten die Fragestellung und Hypothese dazu wie folgt:

Fragestellung 3: Wie beeinflusst Resilienz den Zusammenhang von Autonomie und Selbstsorge?

Hypothese 3: Der Zusammenhang zwischen Autonomie und Selbstsorge wird durch Resilienz moderiert.

Dies wird in Abbildung 4 dargestellt.

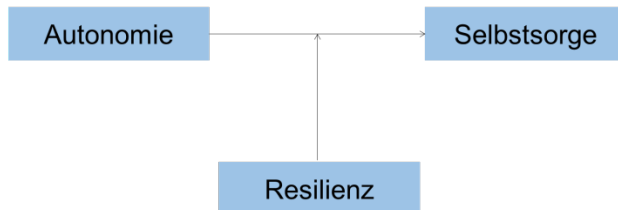


Abbildung 4. Visualisierung der Fragestellung 3 und Hypothese 3 (eigene Darstellung)

Abschliessend ist von Interesse wie sich der Einfluss der Selbstsorge auf die Erschöpfung gestaltet, weshalb folgende Fragestellung und Hypothese aufgestellt und in Abbildung 5 visualisiert werden:

Fragestellung 4: Welchen Einfluss hat Selbstsorge auf Erschöpfung?

Hypothese 4: Es besteht ein negativer Einfluss von Selbstsorge auf Erschöpfung.

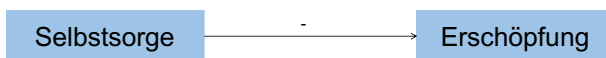


Abbildung 5. Visualisierung der Fragestellung 4 und Hypothese 4 (eigene Darstellung)

Mit welchem methodischen Vorgehen die vorgestellten Fragestellungen und Hypothesen beantwortet werden, wird im nachfolgenden Kapitel erläutert.

4 Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird zunächst das Untersuchungsdesign vorgestellt. Anschliessend folgt die Begründung und Legitimation der Methodenwahl. Dann wird auf das Erhebungsinstrument mit dessen Skalen sowie auf den Pretest und den Ablauf der Datenerhebung eingegangen. Im Anschluss werden die Stichprobe und im Unterkapitel der Datenanalyse die verschiedenen Auswertungsmethoden, welche in der vorliegenden Arbeit verwendet wurden, vorgestellt.

4.1 Untersuchungsdesign

Für die Beantwortung der Fragestellungen und die Überprüfung der Hypothesen wurde ein quantitatives Vorgehen gewählt. Die Abbildung 6 zeigt den groben Prozess der Untersuchung.

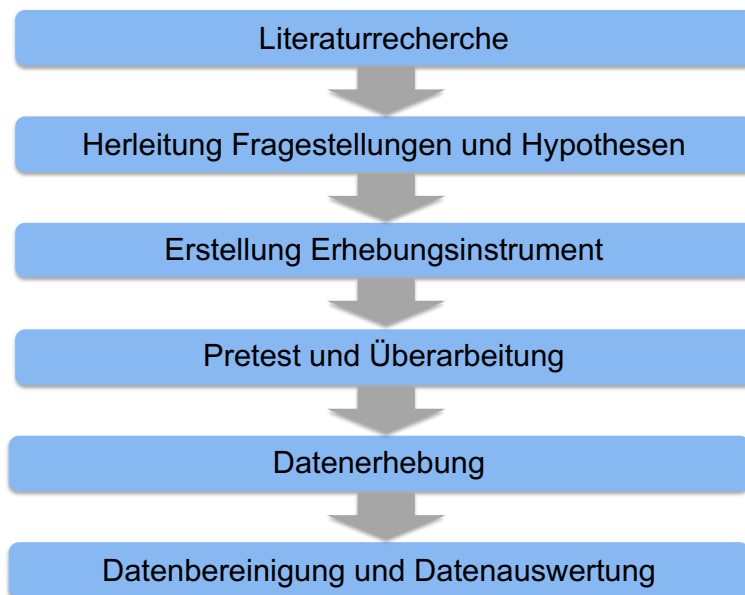


Abbildung 6. Untersuchungsdesign (eigene Darstellung)

Ausgehend von der Literaturrecherche wurden zentrale Theorien und Modelle identifiziert sowie der aktuelle Forschungsstand eruiert. Auf dessen Grundlage wurden in einem nächsten Schritt Fragestellungen und Hypothesen hergeleitet (Kapitel 3). Danach wurde das Erhebungsinstrument vorbereitet und zwei Pretests zur Überprüfung durchgeführt. Daraufhin folgte die Datenerhebung mithilfe eines

Online-Fragebogens. Die Fragebogenerhebung wandte sich an erwerbstätige Personen, welche nicht selbstständigerwerbend sind. Nach der Datenerhebung folgte die Datenbereinigung und -auswertung.

4.2 Begründung und Legitimation der Methodenwahl

Für die Untersuchung und Beantwortung der Fragestellungen und Hypothesen der vorliegenden Arbeit wurde ein quantitatives Vorgehen gewählt. Gemäss Bortz und Döring (2005) stützt sich die quantitative Vorgehensweise bei der Untersuchung von Phänomenen und Konstrukten auf bereits bestehende Theorien und Modelle. Die deduktive Bildung und anschliessende Prüfung von Hypothesen wird durch dieses Verfahren ermöglicht. Jedoch werden operationalisierte, messbare Indikatoren vorausgesetzt (Bortz & Döring, 2005). Gemäss Kromrey, Roose und Strübing (2009) ermöglicht das strukturierte Vorgehen der quantitativen Methoden das Replizieren von Arbeiten. Des Weiteren wird durch quantitative Methoden wie der Fragebogenerhebung ermöglicht, eine grosse Anzahl von Personen zu befragen und auch schwache Ausprägungen genau darzustellen. Gemäss Bortz und Döring (2006) können vor allem mittels Online-Umfragen auf ökonomische Weise grosse Stichproben erreicht werden. Für diese Arbeit liegen bereits definierte Konstrukte und für die Mehrheit bereits validierte Skalen vor. Folglich eignet sich ein quantitatives Verfahren für die vorliegende Arbeit.

4.3 Erhebungsinstrument

Zur Durchführung der Datenerhebung wurde ein Online-Fragebogen zusammengestellt und eingesetzt. Das Messinstrument bestand einerseits aus validierten Skalen sowie Items zur Operationalisierung der Selbstsorge. Die Tabelle 1 gibt einen Überblick über die verwendeten Skalen. Die einzelnen Items dieser

Skalen sind im Anhang A zu entnehmen. Dabei sind die Itemcodes sowie die Frage und die Antwortmöglichkeiten dargestellt.

Tabelle 1
Überblick der verwendeten Skalen

Konstrukt	Skala	Quelle	Beispielitem
Selbstsorge	Eigenkonstruktion FHNW	FHNW (Praxispartnerin)	Bei zu hoher Arbeitslast vereinbare ich mit den Beteiligten, was dafür liegenbleiben kann.
Autonomie	Work Design Questionnaire	Stegman et al. (2010)	Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.
Resilienz	Connor-Davidson Resilience Scale	Sarubin et al. (2015)	Ich neige dazu, mich nach Krankheit, Verletzungen oder anderen Missgeschicken wieder gut zu erholen.
Erschöpfung	Personal Burnout	Nübling et al. (2005)	Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?

Die Startseite des Online-Fragebogens beinhaltete allgemeine Informationen zur Arbeit und Hinweise zum Datenschutz. Anschliessend folgte eine Filterfrage, welche sicherstellte, dass nur Personen, welche sich in einem Angestelltenverhältnis befanden, an der Befragung teilnahmen. Selbstständigerwerbende Personen oder Personen, welche sich in keinem Arbeitsverhältnis befanden, wurden durch diese Filterfrage ausgeschlossen.

Dann wurde mittels drei Items die indirekte Steuerung operationalisiert. Da diese von Seiten der Praxispartnerin eingebracht wurden und nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit sind, wird nicht näher darauf eingegangen.

Die Items zur Erfassung der Selbstsorge wurden von der Fachhochschule Nordwestschweiz entwickelt. Sie teilten sich in die Subskalen Begrenzen der Arbeitszeit, Aktives Erholungsverhalten/Ausgleich und Erholung in der privaten Zeit, Entschleunigen und Fokussieren, Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen), Offenheit beim Umgang mit Schwierigkeiten und

Schwächen und Aushandeln bei unrealistischen Zielen bzw. bei Widerständen.

Insgesamt handelt es sich um 63 Items zur Selbstsorge. Diese Items würden während der Online-Befragung randomisiert dargestellt.

Zur Messung der Autonomie wurden 6 Items des Work Design Questionnaire von Stegmann et al. (2010) zur Hand genommen.

Zur Operationalisierung der Resilienz wurde die deutsche Version der Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) von Sarubin et al. (2015), welche aus 10 Items besteht, verwendet.

Die Erschöpfung wurde mittels der Skala Personal Burnout von Nübling et al. (2005) erfasst. Es handelt sich dabei um insgesamt 6 Items.

Der Vollständigkeit halber soll erwähnt werden, dass für die Praxispartnerin zudem 9 Items zu unterschiedlichen Outcomes im Fragebogen enthalten waren. Diese sind jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit und es soll daher nicht genauer darauf eingegangen werden. Abschliessend wurden die soziodemografischen Daten der Teilnehmenden abgefragt.

Screenshots des kompletten Online-Fragebogens mit allen Items befinden sich im Anhang B.

4.4 Pretest und Ablauf der Datenerhebung

Im Rahmen einer Voruntersuchung wurde das Erhebungsinstrument zwei Pretests unterzogen. Damit soll gemäss Häder (2015) die Tauglichkeit eines Fragebogens überprüft werden. Ein Pretest liefert eine zuverlässige Aussage über die Qualität eines Instruments (Häder, 2015). Mithilfe eines Pretests soll einerseits überprüft werden, ob die Fragen verständlich sind und andererseits, ob der Fragebogen übersichtlich gestaltet ist. Des Weiteren sollen Unklarheiten und Schwierigkeiten, welche bei der Bearbeitung des Fragebogens auftreten, ermittelt und eliminiert werden. Zudem dient der Pretest zur Evaluierung der

Bearbeitungsdauer des Fragebogens. Die gewonnenen Befunde dienen im Anschluss der Überarbeitung des Instruments (Häder, 2015). Der verwendete Fragebogen beim ersten Pretest enthielt zum einen die entwickelten Items zur Selbstsorge und zum anderen Items für die interessierte Selbstgefährdung. Es muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass lediglich die Items zur Selbstsorge für die vorliegende Arbeit von Bedeutung sind und im weiteren Vorgehen verwendet wurden. Bei den Items zur interessierten Selbstgefährdung handelte es sich um von der FHNW überarbeitete Items, welche mittels Pretests überprüft werden sollten. In der vorliegenden Arbeit wurde der erste Pretest mit insgesamt fünf Personen durchgeführt. Dafür wurden die Fragebogen ausgedruckt. Drei Personen füllten den Fragebogen aus, welcher mit den Fragen zur Selbstsorge begann und zwei Personen starteten mit den Fragen zur interessierten Selbstgefährdung. Während des Ausfüllens des Fragebogens wurde darauf geachtet, ob bei den Probanden Schwierigkeiten oder Unklarheiten auftraten und wie lange die Bearbeitungsdauer betrug. Die Ergebnisse des Pretests wurden der Fachhochschule Nordwestschweiz zurückgemeldet. Nach der Itemüberarbeitung durch die Fachhochschule Nordwestschweiz führte die Autorin mit drei Personen eine Prüfung des endgültigen Online-Fragebogens durch. Dadurch konnte geprüft werden, ob das Befragungstool funktionierte, die Seitenlängen als angenehm empfunden wurden und wie lange die Bearbeitungsdauer ungefähr dauerte.

Der Fragebogen wurde zwischen 1. Dezember und 31. Dezember 2018 zur Erhebung aufgeschaltet und mittels Unipark von Questback durchgeführt. Da die Daten einmalig erhoben wurden, handelt es sich um eine Querschnittsuntersuchung (Bortz & Döring, 2006). Die Befragung wurde unabhängig von einem Unternehmen durchgeführt und sollte möglichst breit gestreut werden. Um eine möglichst grosse Stichprobe zu erzielen, wurde der Link zur Befragung auf LinkedIn, Xing, Facebook

sowie im persönlichen und beruflichen Netzwerk der Autorin gestreut. Zusätzlich konnte der Link an Verbände wie Schweizer Berufsverband für Angewandte Psychologie, Luzerner Lehrerinnen und Lehrerverband, Berufsverband für Augenoptik und Optometrie oder fmpo gesendet werden, welche diesen an ihre Mitglieder versandten oder auf ihrer Homepage veröffentlichten. Überdies wurden die Studierenden der Hochschule Angewandte Psychologie mittels Mail über die Arbeit informiert.

Während der Fragebogenerhebung kam es bei wenigen Teilnehmenden zu Schwierigkeiten mit dem Umfragelink. Der Autorin sind insgesamt drei Personen bekannt, bei welchem die Schwierigkeit aufgetreten ist. Die Autorin wendete sich an die Supportstelle der FHNW, welche Unipark betreut und an ihre Betreuungsperson. Leider konnte die Ursache nicht eindeutig geklärt werden. Es wird jedoch vermutet, dass es aufgrund der Verwendung des Browsers Internet Explorer zu Störungen kam. Die betroffenen Teilnehmenden wurden darauf aufmerksam gemacht und gebeten einen anderen Browser zu verwenden. Alle, der Autorin bekannten Personen, welche Schwierigkeiten mit dem Link hatten, konnten im Anschluss die Umfrage starten. Es ist nicht auszuschliessen, dass andere betroffene Personen die Autorin nicht kontaktierten und daher nicht an der Befragung teilgenommen haben. Ansonsten verlief die Datenerhebung störungsfrei.

4.5 Stichprobe

Von insgesamt 916 Personen, welche den Umfragelink angewählt haben, beendeten 354 Personen die Umfrage. 313 davon befanden sich in einem Arbeitsverhältnis und waren nicht selbstständigerwerbend. Nach der Bereinigung ergab sich eine Stichprobe von 186 Personen. Die Stichprobe setzt sich, wie in Tabelle 2 ersichtlich ist, aus 122 Frauen (65.6%) und 64 Männer (34.4%) zusammen. Das Alter weist folgende Verteilung auf: 1 Person (0.5%) ist bis 17 Jahre alt, 21

Personen (11.3%) sind 18 – 24 Jahre alt, 86 Personen (46.2%) sind 25 – 39 Jahre alt, 53 Personen (28.5%) sind 40 – 54 Jahre alt und 25 Personen (13.4%) gaben an, über 55 Jahre alt zu sein ($M = 38.25$, $SD = 12.36$).

Bezüglich der höchsten Ausbildungsstufe gaben 117 Personen (62.9%) einen Abschluss auf Höhe Universität, ETH, FH, PH oder Höhere Berufsausbildung, 18 Personen (9.7%) eine Maturität oder ein Lehrerseminar, 1 Person (0.5%) eine Vollzeitberufsschule, 46 Personen (24.7%) eine Berufslehre, 3 Personen (1.6%) eine Diplommittelschule oder allgemeinbildende Berufe und 1 Person (0.5%) die obligatorische Schule an.

Tabelle 2
Soziodemografische Daten

Merkmal	Ausprägung	Häufigkeit	Prozent
Geschlecht	weiblich	122	65.6
	männlich	64	34.4
Alter	bis 17 Jahre	1	0.5
	18 - 24 Jahre	21	11.3
	25 - 39 Jahre	86	46.2
	40 - 54 Jahre	53	28.5
	55 + Jahre	25	13.4
Ausbildungsstufe	Universität, ETH, FH, PH, Höhere Berufsausbildung	117	62.9
	Maturität, Lehrerseminar	18	9.7
	Vollzeitberufsschule	1	0.5
	Berufslehre	46	24.7
	Diplommittelschule, allgemeinbildende Berufe	3	1.6
	Obligatorische Schule	1	0.5
Berufsgruppe	Führungskräfte	46	24.7
	Akademische Berufe	32	17.2
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	6	3.2
	Bürokräfte und verwandte Berufe	50	26.9
	Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen	25	13.4
	Handwerks- und verwandte Berufe	2	1.1
	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	1	0.5
	Hilfsarbeitskräfte	1	0.5
	Andere	15	8.1
	Keine Angaben (Weiss ich nicht)	8	4.3
Pensum	90 - 100%	97	52.2
	70 - 89%	29	15.6
	50 - 69%	31	16.7
	20 - 49%	27	14.5
	bis zu 19%	2	1.1

Anmerkung. N = 186

Die Einteilung in Berufsgruppen zeigt folgende Verteilung: 46 Personen (24.7%) sind Führungskräfte, 32 Personen (17.2%) führen einen akademischen Beruf aus, 6 Personen (3.2%) sind TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe, 50 Personen (26.9%) sind Bürokräfte und verwandte Berufe, 25 Personen (13.4%) sind in Dienstleistungsberufen oder als VerkäuferInnen tätig, 2 Personen (1.1%) gaben Handwerks- und verwandte Berufe an, 1 Person (0.5%) ist Anlagen- und MaschinenbedienerIn oder MontiererIn, 1 Person (0.5%) arbeitet als Hilfskraft, 15 Personen (8.1%) sind in anderen Berufsgruppen tätig und 8 Personen (4.3%)

machten keine Angaben. Zudem arbeiten 2 Personen (1.1%) bis zu 19 Prozent, 27 Personen (14.5%) 20 – 49 Prozent, 31 Personen (16.7%) 50 – 69 Prozent, 29 Personen (15.6%) 70 – 89 Prozent und 97 Personen (52.2%) 90 – 100 Prozent.

4.6 Datenanalyse

Die querschnittlich erhobenen Daten wurden für die Beantwortung der Fragestellungen und Überprüfung der Hypothesen anhand verschiedener Methoden ausgewertet. Im folgenden Unterkapitel wird auf die Itemanalyse, die explorative Faktorenanalyse, Reliabilitätsanalyse sowie Pearson-Korrelation und Moderatoranalyse eingegangen. Die Berechnungen wurden mithilfe von SPSS Statistics 23 durchgeführt.

4.6.1 Itemanalyse

Im Anschluss an die Datenbereinigung wird eine Itemanalyse durchgeführt. Gemäss Bühner (2011) verschafft die Itemanalyse einen Überblick, wie schwer den Personen die Bearbeitung der Items fällt und wie gut die Items das angestrebte Konstrukt messen. Die Verteilung der Items sollte mittels Minimum, Maximum, Mittelwert, Standardabweichung sowie der Schiefe und der Kurtosis (Exzess) beschrieben werden. Bei der Schiefe handelt es sich gemäss Bühner (2011) um ein Mass für die Breit- oder Schmalgipfeligkeit einer Verteilung. Die Schiefe ist wie folgt zu interpretieren: Handelt es sich um eine Schiefe grösser Null, entspricht dies einer linkssteilen Verteilung. Ist die Schiefe hingegen kleiner Null, handelt es sich um eine rechtssteile Verteilung und bei einer Schiefe von Null besteht eine symmetrische Verteilung (Bühner, 2011). Ein Kurtosis-Wert von 0 würde eine Normalverteilung bedeuten. Handelt es sich um einen positiven Kurtosis-Wert, entspricht dies einer Verteilung mit einer höheren Konzentration der Dichte um den Mittelwert. Ein

negativer Kurtosis-Wert entspricht hingegen einer Verteilung mit gleichmässig verteilter Dichte (Bühner, 2011).

Des Weiteren wird die Itemschwierigkeit betrachtet. Darunter wird von Bühner (2011, S. 219) die "Zustimmung zu einem Item in Schlüsselrichtung der Skala" verstanden. Es handelt sich um ein leichtes Item, wenn viele Personen diesem Item zustimmen. Ein hoher Itemschwierigkeitsindex liegt gemäss Bortz und Döring (2006) bei $<.20$, ein mittlerer liegt bei $.20 - .80$ und ein niedriger bei $>.80$. Obwohl mittelschwere Items erstrebenswert sind, sind leichte und schwere Items nützlich, um in Bereichen niedriger und hoher Merkmalsausprägung eine differenzierte Messung zu ermöglichen (Bortz & Döring, 2006).

Des Weiteren werden die Trennschärfen der Items berechnet. Nach Zöfel (2003) gelten diese zu den wichtigsten Kennwerten zur Beurteilung der Eignung von Items. Items, welche eine zu geringe Trennschärfe aufweisen, sollten eliminiert werden. Wohingegen Items, welche eine hohe Trennschärfe aufweisen, die Reliabilität der Skala begünstigen. Bühner (2011) und Yousfi (2005) postulieren jedoch, dass die Trennschärfe kein optimales Instrument darstellt, um ungeeignete Items aus einem Test auszuschliessen und auch inhaltliche Überlegungen vorgenommen werden müssen. Zur Interpretation der Trennschärfen wird sich an den Werten von Bühner (2011) orientiert. Dabei gilt: Trennschärfen: $<.30$ niedrig; $.30 - .50$ mittel; $>.50$ hoch.

Unter zur Hilfenahme von Histogrammen wird die Häufigkeitsverteilung jedes Items betrachtet. Gemäss Hartmann und Reinecke (2013) sollte eine Prüfung auf Normalverteilung erfolgen. Daher wird der Kolmogorov-Smirnov-Test während der Itemanalyse zur Überprüfung der Normalverteilung eingesetzt (Hartmann & Reinecke, 2013). Bühner (2011) fügt jedoch an, dass eine Prüfung, ob die Items näherungsweise normalverteilt sind, inhaltlich nicht sinnvoll ist. Dies aufgrund dessen, da Items eines Tests per Definition nicht normalverteilt sein können, weil sie

diskrete Antwortkategorien verwenden. Zudem äussert Hirsig (2003), dass Daten als annähernd normalverteilt betrachtet werden, da gemeinhin Stichproben > 50 als annähernd normalverteilt gelten.

4.6.2 Explorative Faktorenanalyse

Um die Fragestellung 1 beantworten zu können, wird in einem ersten Schritt eine explorative Faktorenanalyse (EFA) durchgeführt. Gemäss Werner (2014) handelt es sich bei der explorativen Faktorenanalyse um ein Verfahren zum Auffinden einer möglicherweise existierenden Faktorenstruktur in den Daten. In erster Linie dient die EFA somit der Datenstrukturierung und -reduktion (Bühner, 2011). In der vorliegenden Arbeit kommt die Hauptkomponentenanalyse zur Anwendung. Es handelt sich dabei um eine Methode, welche das Ziel der Datenreduktion verfolgt. Um möglichst viele Informationen aus den ursprünglichen Daten durch zusammengefasste Komponenten zu beschreiben, werden die Items dabei zusammengefasst (Bühner, 2011).

Um zu überprüfen, ob die Daten für eine Faktorenanalyse geeignet sind, können der Kaiser-Meyer-Olkin-Wert (KMO) und Bartlett-Test herangezogen werden (Bühner, 2011). Dabei sollte der KMO-Wert der Items mindestens einen Wert von ≥ 0.6 aufweisen. Ein Wert von ≥ 0.7 gilt als ziemlich gut, ≥ 0.8 als verdienstvoll und ≥ 0.9 als erstaunlich (Bühner, 2011). Die Nullhypothese beim Bartlett-Test sollte abgelehnt werden, da diese davon ausgeht, dass die Variablen aus einer unkorrelierten Grundgesamtheit stammen. Dieser Test setzt jedoch normalverteilte Daten voraus (Bühner, 2011).

Eine genügend hohe Reliabilität ist eine weitere Voraussetzung für die Durchführung einer EFA. Die Kommunalität (h^2) kann als Mindestschätzung der Reliabilität verwendet werden (Bühner, 2011). Bühner (2011) empfiehlt idealerweise

einen Wert von $h^2 > .60$. Jedoch wird dies in der Praxis selten erreicht und daher ein Wert von $h^2 \approx .50$ bei einer Stichprobe von 100 bis 200 Probanden angestrebt.

Gemäss Bühner (2011) geben Kommunalitäten an, wie gut Unterschiede (Varianz) in der Itembeantwortung durch Unterschiede in der Ausprägung der Personen auf den extrahierten Faktoren erklärt werden können.

Um zu bestimmen, welche Faktoren bedeutsam sind, muss bedacht werden, dass es kein allgemein anerkanntes Abbruchkriterium für die Faktorenextraktion gibt. Es gilt mehrere Kriterien zu berücksichtigen, um darauf basierend eine begründete Anzahl von Faktoren postulieren zu können (Bühner, 2011). Gemäss Bühner (2011) sind alle Items bedeutend, bei welchen der Eigenwert grösser als eins ausfällt (Kaiser-Guttman-Kriterium). Dieser gibt an, wie viel der Gesamtvarianz der Variablen durch den Faktor erklärt werden. Zusätzlich kann der Scree-Test nach Cattell angewendet werden. Bei diesem werden die Eigenwerte in einem Scree-Plot dargestellt, um einen bedeutsamen Eigenwertabfall abzubilden. Im Scree-Plot wird von links nach rechts ein Knick gesucht. Dabei sollen nur die Eigenwerte mitgezählt werden, welche sich vor dem Knick befinden (Bühner, 2011).

Für die schlussendliche Interpretation der Faktoren können die Faktorenladungen aus der rotierten Komponentenmatrix betrachtet werden (Bühner, 2011). Dabei wird die Varimax-Rotation verwendet, bei welcher es sich um die am meisten angewandte orthogonale Rotationstechnik handelt (Bühner, 2011). Die Faktorenladung gibt an, wie eng eine Variable mit dem Faktor verbunden ist. Gemäss Bühner (2011) sollten Faktorenladungen $\pm .20$ nicht berücksichtigt werden. Des Weiteren gelten Faktorenladungen zwischen $\pm .20$ und $\pm .40$ als minimal akzeptabel. Weisen mindestens vier Variablen eine Ladung von $\pm .60$ oder mehr auf, oder 10 Variablen eine Ladung von $\pm .40$ oder mehr, so kann ein Faktor gemäss Bühner (2011)

interpretiert werden. Faktoren mit ausschliesslich geringen Ladungen sollten bei einem $n < 300$ nicht verwendet werden (Bühner, 2011).

4.6.3 Reliabilitätsanalyse

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Anhand des Reliabilitätskoeffizienten Cronbachs-Alpha werden die Reliabilitäten (interne Konsistenz) der Skalen geprüft. Es handelt sich dabei um die Standardmethode zur Schätzung der internen Konsistenz (Zöfel, 2003). Cronbachs-Alpha ist ein kombinierter Index, welcher die Höhe der Itemkorrelationen sowie die Itemanzahl berücksichtigt (Bühner, 2011). Der Wert von Cronbachs-Alpha liegt immer zwischen 0 und 1 (Zöfel, 2003). Als Interpretationshilfe werden folgende Richtlinien von Zöfel (2003) verwendet: $\alpha > .9$ exzellent; $\alpha > .8$ gut; $\alpha > .7$ akzeptabel; $\alpha > .6$ fragwürdig; $\alpha > .5$ schlecht; $\alpha < .5$ inakzeptabel.

4.6.4 Pearson-Korrelation

Um die Fragestellung 2 beantworten zu können, werden Korrelationen nach Pearson berechnet. Die Korrelation nach Pearson berechnet den linearen Zusammenhang von zwei intervallskalierten Variablen (Schäfer, 2010). Dabei wird auch von einem bivariaten Zusammenhang gesprochen. Es wird der ungerichtete lineare Zusammenhang zweier Variablen untersucht. Dies bedeutet, dass nicht von einer abhängigen und einer unabhängigen Variablen gesprochen wird und demnach keine kausalen Aussagen gemacht werden (Bühner, 2011). Als Voraussetzung für die Berechnung der Pearson-Korrelation müssen die Daten neben einem Intervallniveau und einem linearen Zusammenhang auch eine Normalverteilung aufweisen (Schäfer, 2010). Der Pearson-Korrelationskoeffizient kann Werte zwischen +1 und -1 annehmen, wobei +1 einen perfekten positiven Zusammenhang beschreibt, -1 einen perfekten negativen Zusammenhang und 0 unkorrelierten

Variablen entspricht (Schäfer, 2010). Eine positive Korrelation bedeutet, dass eine hohe (tiefe) Ausprägung der einen Variablen mit einer hohen (tiefen) Ausprägung der anderen Variablen einhergeht. Wohingegen eine negative Korrelation bedeutet, dass hohe Werte der einen Variablen mit tiefen Werten der anderen einhergehen (Schäfer, 2010). Um den gefundenen Zusammenhang zu beurteilen, kann sich an der Konvention nach Cohen (1988) orientiert werden:

$r = .10$ entspricht einem schwachen Effekt

$r = .30$ entspricht einem mittleren Effekt

$r = .50$ entspricht einem starken Effekt

4.6.5 Moderatoranalyse

Um die Fragestellung 3 zu beantworten, werden mithilfe von SPSS Macros Process von Hayes (2012) Moderatoranalysen durchgeführt. Ein Moderator greift in den Zusammenhang einer unabhängigen Variablen (UV) und einer abhängigen Variablen (AV) ein (Bühl, 2012). In der vorliegenden Arbeit soll überprüft werden, ob Resilienz den Zusammenhang zwischen Autonomie und Selbstsorge moderiert.

Gemäss Bühl (2012) werden für eine lineare Regression intervallskalierte Daten vorausgesetzt. Daten gelten auch dann als intervallskaliert, wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Befragten jeweils gleich grosse Abstände zwischen den Antwortmöglichkeiten wahrnehmen. In der Praxis wird diese Vereinfachung oft angenommen. Dies, obwohl aus der Empirie hervorgeht, dass darüber immer wieder kontrovers diskutiert wird, ob ordinalskalierte Variablen wie intervallskalierte Variablen behandelt werden dürfen (Bühl, 2012). Für die vorliegende Arbeit werden ordinalskalierte Variablen zur Moderatoranalyse wie intervallskalierte Daten behandelt.

4.6.6 Multiple lineare Regression

Um die Fragestellung 4 beantworten zu können, wird eine multiple lineare Regression berechnet. Gemäss Zöfel (2003) wird von einer multiplen linearen Regression gesprochen, wenn die Abhängigkeit einer abhängigen Variablen von mehreren unabhängigen Variablen analysiert wird. Folglich hilft diese Analyse zu verstehen, wie sich der Wert der abhängigen Variablen verändert, wenn sich der Wert der unabhängigen Variablen verändert (Zöfel, 2003).

Eine multiple Regressionsanalyse setzt voraus, dass die unabhängigen Variablen mindestens nominalskaliert sind und die abhängige Variable intervallskaliert (Zöfel, 2003). Des Weiteren muss die Linearität des Zusammenhangs gegeben sein. Dies kann mithilfe eines Streudiagramms überprüft werden (Zöfel, 2003). Eine weitere Voraussetzung zur Berechnung der multiplen linearen Regression sind keine Ausreisser. Diese können beispielsweise mittels studentisierten ausgeschlossenen Residuen oder der Cook-Distanzen identifiziert werden (Field, 2009). Der höchste und niedrigste Wert der studentisierten ausgeschlossenen Residuen sollte innerhalb des Bereichs von -3 bis +3 liegen (Field, 2009). Bei den Cook-Distanzen gelten Werte grösser als 1 als Ausreisser (Zöfel, 2003). Es soll zudem keine Multikollinearität vorliegen. Dies bedeutet, dass die unabhängigen Variablen nicht zu stark miteinander korrelieren dürfen (Field, 2009). Dabei sollten gemäss Field (2009) die Korrelationen nach Pearson nicht grösser als .7 ausfallen. Überdies sollten die Toleranzwerte nicht unter 0.1 und die Werte des Variance Inflation Factor (VIF) nicht über 10 liegen (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2018).

Als weitere Voraussetzung darf keine Autokorrelation bestehen, was bedeutet, dass die Fehlerwerte nicht voneinander abhängen (Field, 2009). Das Vorliegen einer Autokorrelation kann mittels Durbin-Watson-Test geprüft werden. Dabei kann die Durbin-Watson-Statistik Werte von 0 bis 4 annehmen (Zöfel, 2003). Es besteht keine

Autokorrelation, sofern der Durbin-Watson-Wert einen Wert von 2 aufweist (Zöfel, 2003). Bei Werten nahe 2 kann davon ausgegangen werden, dass keine Autokorrelation vorliegt (Zöfel, 2003). Weiter muss eine Homoskedastizität der Residuen vorliegen. Es handelt sich um eine wichtige Voraussetzung für Regressionsmodelle, da davon ausgegangen wird, dass ein Modell gleich gute Vorhersagen über alle Werte hinweg machen sollte (Field, 2009). Zudem muss eine Normalverteilung des Fehlerwertes vorliegen, welche mittels Histogrammen und einem P-P-Plot überprüft werden kann (Field, 2009).

Der multiple Korrelationskoeffizient kann wie der einfache Korrelationskoeffizient von Pearson interpretiert werden (vgl. Kapitel 4.6.4 Pearson-Korrelationen). Es handelt sich dabei um die Korrelation zwischen den vorhergesagten Werten des Modells und den tatsächlichen Werten des Kriteriums (Field, 2009).

Beim multiplen Determinationskoeffizienten (auch Bestimmtheitsmass) R^2 handelt es sich um das Quadrat des multiplen Korrelationskoeffizienten. Er gibt Aufschluss über die aufgeklärte Varianz eines Modells (Zöfel, 2003). Gemäss Cohen (1988) können folgende Interpretationsregeln verwendet werden:

$R^2 = .02$ entspricht einer geringen Varianzaufklärung

$R^2 = .13$ entspricht einer mittleren Varianzaufklärung

$R^2 = .26$ entspricht einer hohen Varianzaufklärung

Da das einfache R^2 den Nachteil aufweist, dass es immer einen positiven Bias hat und so die aufgeklärte Varianz überschätzt, wird das korrigierte R^2 , welches diesen Bias versucht zu beseitigen, betrachtet (Field, 2009). Für die Interpretation gelten dieselben Richtlinien wie für das unkorrigierte R^2 (Field, 2009).

Nach Field (2009) kann für die Beurteilung der Ergebnisse die Effektstärke berechnet werden. Dabei handelt es sich um einen Indikator für die Bedeutsamkeit von Untersuchungsergebnissen (Bortz & Döring, 2005; Cohen, 1988). Meistens werden Wahrscheinlichkeitstests zur statistischen Prüfung von Untersuchungshypothesen eingesetzt (Bortz & Döring, 2005). Dadurch wird überprüft, ob sich der beobachtete Zusammenhang in der Stichprobe oder der Mittelwertsunterschied gegenüber dem Zufall absichern und generalisieren lässt. Die Absicherung gegen den Zufall ist von der Existenz und der Stärke des Effekts als auch von der Stichprobengrösse, dem Signifikanzniveau und der Power des Tests abhängig (Bortz & Döring, 2005). Dadurch kann gemäss Bortz und Döring (2005) die statistische Signifikanz, beispielsweise durch eine grosse Stichprobe, immer herbeigeführt werden. Somit sagt die statistische Signifikanz lediglich etwas über die Existenz eines Effektes, nicht aber über dessen Bedeutsamkeit aus (Bortz & Döring, 2005). Cohens f^2 (Cohen, 1988) ist für die Berechnung der Effektstärke innerhalb eines multiplen Regressionsmodell geeignet. Dabei wird das R-Quadrat in eine Effektstärke f^2 nach Cohen (1992) mit folgender Formel umgerechnet:

$$f^2 = \frac{R^2}{1 - R^2}$$

Es können f^2 -Werte zwischen 0 und unendlich bestehen. Für die Beurteilung der Stärke des Effekts wird die Einteilung nach Cohen (1992) verwendet:

$f^2 = .02$ entspricht einem schwachen Effekt

$f^2 = .15$ entspricht einem mittleren Effekt

$f^2 = .35$ entspricht einem starken Effekt

Gemäss Bortz und Döring (2005) ist die Berechnung der Effektstärke auch für die Planung zukünftiger Studien hilfreich. So kann diese verwendet werden, um die Stichprobengrösse zu bestimmen. Überdies kann damit die Stärke des Effektes über

mehrere Studien hinweg verglichen werden. Zudem ist die Effektstärke für Metaanalysen, bei welchen die Resultate von verschiedenen Untersuchungen integriert werden, bedeutend (Bortz & Döring, 2005).

5 Ergebnisse

Im Anschluss an die Datenerhebung wurden die Datenbereinigung sowie verschiedene statistische Auswertungen durchgeführt, auf welche in diesem Kapitel eingegangen wird.

5.1 Datenbereinigung

Im Anschluss an die Datenerhebung wurden die Daten bereinigt. Dafür erfolgte ein Export der Daten aus dem Befragungstool Unipark. Insgesamt haben 354 Personen den Fragebogen beendet. Als erster Schritt wurden jene Personen ausgeschlossen, welche angaben, selbstständig (31 Personen) zu sein oder keiner Arbeitstätigkeit (10 Personen) nachzugehen.

In einem nächsten Schritt wurde der Datensatz nach fehlenden und unmöglichen Werten überprüft. Es mussten keine Personen aufgrund von fehlenden Werten aber zwei Fälle aufgrund unmöglicher Angaben ausgeschlossen werden.

Wie in Tabelle 3 ersichtlich ist, wurden 119 Fälle aufgrund der Bearbeitungsdauer ausgeschlossen. Dazu wurde der Median der Bearbeitungsdauer pro Seite ausgerechnet und mittels eines Grenzwerts von 1.75 abweichende Fälle identifiziert und ausgeschlossen. Dieser Grenzwert wurde in Abstimmung mit der Praxispartnerin bestimmt.

Die Antworten der Probanden wurden zudem visuell betrachtet, um mögliche Auffälligkeiten im Antwortverhalten zu entdecken. Dadurch konnten sechs Teilnehmende identifiziert werden, welche gemäss Leiner (2013) ein auffälliges Verhalten aufwiesen. Es handelt sich dabei um sogenannte straightliners (Leiner, 2013). Dabei wählen die Teilnehmenden jeweils geradlinig dieselbe Antwortmöglichkeit (Leiner, 2013).

Tabelle 3
Datenbereinigung

Ausschlussgrund	Anzahl Fälle
Selbstständigkeit	31
Keine Arbeitstätigkeit	10
Unmöglicher Wert	2
Bearbeitungsdauer	119
Antwortverhalten	6
Total Ausschlüsse	168

Wie in der Tabelle 3 dargestellt, mussten insgesamt 168 Fälle ausgeschlossen werden. Daraus resultiert eine Endstichprobe von 186 Fällen.

Im Anschluss wurde das Item BA7 umcodiert und unter dem Itemcode BA7_rec abgespeichert.

5.2 Itemanalyse

Im vorliegenden Kapitel wird auf die Verteilung der Items sowie verschiedene Itemkennwerte eingegangen. Im Anhang C ist die Tabelle zur Deskriptivstatistik der Items zur Erhebung der Selbstsorge dargestellt.

Es zeigt sich, dass die Mittelwerte in einem Bereich von $M = 1.55$ (R43) und $M = 3.40$ (ENF31) liegen. Die Standardabweichungen liegen zwischen $SD = 0.64$ (ENF31) und $SD = 1.27$ (BA1). Zudem überschreitet keines der Items die von West, Curan und Finch (1996) empfohlenen Grenzwerte von zwei bei der Schiefe und sieben bei der Kurtosis. Eine Überschreitung dieser Werte würde eine substantielle Abweichung der Normalverteilung bedeuten (Bühner, 2011).

Bezüglich den Minimum- und Maximumwerten fällt auf, dass bei den Items AE16, AE18, AE21, ENF31 sowie ENF38 die Breite der Antwortkategorien nicht ausgenutzt wurde. Dies ist gemäss Bühner (2011) problematisch. Das Antwortformat könnte für

die Zielpopulation zu differenziert sein. Es ist jedoch auch denkbar, dass das Item psychometrisch zu schwer oder leicht ist. Eine Umformulierung dieser Items könnte hier in Betracht gezogen werden.

Überdies unterschreiten die folgenden Items den definierten Grenzwert von Bühner (2011) von .30 bei der Trennschärfe: BA3, BA4, BA7_rec, AE12, AE17, AE18, ENF30, ENF32, ENF37 und ENF38. Gemäss Zöfel (2003) müssten diese Items eliminiert werden. Jedoch postulieren Bühner (2011) als auch Yousfi (2005), dass die Trennschärfe kein optimales Instrument darstellt, um ungeeignete Items aus einem Test auszuschliessen. Die Eliminierung soll gemäss Bühner (2011) nicht erfolgen, wenn die Items inhaltlich bedeutsam sind. Dies auch dann, wenn sich über deren Ausschluss die Reliabilität der Skala oder das nachweisbare Skalenniveau erhöhen liesse.

Des Weiteren zeigt der Schwierigkeitsindex, dass drei Items (AE18, AE21 und ENF31) einen Wert von $>.80$ aufweisen und so nach Bortz und Döring (2006) einen niedrigen Index haben. Die restlichen Items weisen Werte von $.20 - .80$ auf und verfügen nach Bortz und Döring (2006) über einen mittleren Schwierigkeitsindex. Dass die Mehrheit der berechneten Schwierigkeitsindex im mittleren Bereich liegen, ist gemäss Bortz und Döring (2006) erstrebenswert. Die wenigen Items mit einem niedrigen Index können zudem beibehalten werden, da diese die Differenzierung im unteren Merkmalsbereich ermöglichen (Bühner, 2011). Es muss jedoch bedacht werden, dass Items mit extrem niedrigen oder hohen Schwierigkeiten nur noch eine eingeschränkte Varianz aufweisen.

5.3 Explorative Faktorenanalyse

Die Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse weisen einen Kaiser-Meyer-Olkin-Wert (KMO) von $.71$ auf. Dieser gibt an, ob die partiellen Korrelationen zwischen den Variablen klein sind (Field, 2009). Gemäss Bühner (2011) handelt es

sich dabei um einen ziemlich guten Wert. Des Weiteren zeigt der Bartlett-Test auf Sphärizität Signifikanz. Demnach muss die Nullhypothese zurückgewiesen werden. Dies bedeutet, dass die Variablen nicht vollständig unkorreliert sind (Bühner, 2011). Der KMO-Wert sowie der Bartlett-Test zeigen, dass eine faktorenanalytische Eignung der Variablen vorliegt (Bühner, 2011).

Wie dem Anhang D entnommen werden kann, wiesen nach der Durchführung der explorativen Faktorenanalyse 17 Faktoren einen Eigenwert >1 auf. Die Betrachtung des Screeplots könnte auf eine sechsfaktorielle Lösung hinweisen. Nach Rücksprache mit der Praxispartnerin wurden zudem die aufgeklärten Varianzen der Items berücksichtigt. Darauf basierend entschied sich die Autorin für eine sechsfaktorielle-Lösung.

Für die schlussendliche Interpretation der Faktoren wurden die Faktorenladungen aus der rotierten Komponentenmatrix betrachtet. Gemäss Bühner (2011) sollten Faktorenladungen $\pm .20$ nicht berücksichtigt werden. Des Weiteren gelten Faktorenladungen zwischen $\pm .20$ und $\pm .40$ als minimal akzeptabel. Mit der Praxispartnerin wurde vereinbart, dass Variablen mit einer Faktorenladung von $>.40$ eingeschlossen werden.

Nach genauer Betrachtung der rotierten Komponentenmatrix sowie inhaltlichen Überlegungen wurden die sechs Dimensionen der Selbstsorge mit passenden Namen versehen. In der Tabelle 4 sind die Zuordnungen der Variablen zu den Faktoren sowie die Namen der Dimensionen ersichtlich.

Ergebnisse

Tabelle 4
Zuordnung der Variablen zu den Faktoren (rotierte Lösung)

Item	Offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen	Bewusstes Abschalten/Ablenken von der Arbeit	Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/ Beeinträchtigungen)	Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit	Bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben	Arbeitsfokus und Ablenkungsreduktion
OSS50	.78					
AUS62	.78					
OSS44	.77					
AUS61	.76					
OSS47	.76					
OSS46	.75					
AUS54	.72					
AUS60	.71					
OSS45	.71					
OSS49	.71					
OSS48	.66					
AUS55	.65					
AUS57	.64					
AUS59	.64					
AUS56	.61					
AUS58	.6					
AUS53	.55					
OSS51	.48					
AUS63	.47					
AE13		.83				
AE20		.81				
AE15		.78				
AE17		.7				
R40			.84			
R41			.7			
R42			.67			
R39			.67			
R43			.58			
AE12				.77		
AE21				.71		
AE11				.64		
AE19				.47		
BA4					.77	
BA1					.71	
BA6					.55	
AE8					.55	
ENF25						.82
ENF24						.7
ENF38						.59
ENF37						.51

Die dargestellten Ergebnisse der EFA zeigen eine sechsfaktorielle Faktorenlösung.

5.4 Reliabilitätsanalysen

Um die Güte der eingesetzten Messinstrumente zu überprüfen, wurde der Reliabilitätskoeffizient Cronbachs-Alpha als Mass für die interne Konsistenz der Skalen berechnet.

Tabelle 5
Cronbachs Alpha (α) und die Anzahl Items der eingesetzten Skalen

Skala	Anzahl Items	α
Offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen	19	.94
Bewusstes Abschalten/Ablenken von der Arbeit	4	.84
Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen)	5	.85
Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit	4	.7
Bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben	4	.73
Arbeitsfokus und Ablenkungsreduktion	4	.72
Autonomie	6	.89
Resilienz	10	.84
Erschöpfung	6	.89

Anmerkung. α = Cronbachs Alpha

Wie in Tabelle 5 dargestellt, weisen die Skalen ein Cronbachs Alpha von .7 bis .94 auf. Nach Zöfel (2003) weisen die Skalen Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit, bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben und Arbeitsfokus und Ablenkungsreduktion akzeptable Werte auf. Die Skalen bewusstes Abschalten/Ablenken von der Arbeit, Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen) sowie Autonomie, Resilienz und Erschöpfung besitzen nach Zöfel (2003) über gute Werte der internen Konsistenz. Die Dimension offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen weist mit einem Cronbachs Alpha von .94 nach Zöfel (2003) sogar einen exzellenten Wert auf. Im Anhang E ist zudem für jedes Item Cronbachs Alpha sowie Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen ersichtlich.

5.5 Pearson-Korrelationen

Mittels Pearson-Korrelationen wurden die Zusammenhänge zwischen den Selbstsorge-Dimensionen und Autonomie untersucht. Die Ergebnisse der Pearson-Korrelationen sind in Tabelle 6 dargestellt.

Zur Ergänzung wurden auf Wunsch der Praxispartnerin zusätzlich die Korrelationen zwischen den Selbstsorge-Dimensionen und Resilienz berechnet und auch in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6
Ergebnisse der Pearson-Korrelationen

Selbstsorge-Dimension		Autonomie	Resilienz
Offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen	Korrelation nach Pearson	.06	.31**
	Signifikanz	.450	.000
	N	186	186
Bewusstes Abschalten/Ablenken von der Arbeit	Korrelation nach Pearson	-0.09	.07
	Signifikanz	.244	.365
	N	186	186
Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen)	Korrelation nach Pearson	.20**	.16*
	Signifikanz	.006	.028
	N	186	186
Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit	Korrelation nach Pearson	-0.03	.10
	Signifikanz	.650	.184
	N	186	186
Bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben	Korrelation nach Pearson	-.17*	.16*
	Signifikanz	.022	.035
	N	186	186
Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus	Korrelation nach Pearson	.152*	.210**
	Signifikanz	.039	.004
	N	186	186

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Wie in Tabelle 6 dargestellt, lässt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Autonomie und offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen ($r = .06$, $p = .450$, $n = 186$), bewusstes Abschalten/Ablenken von der Arbeit ($r = -0.09$,

$p = .244$, $n = 186$), Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit finden ($r = -0.03$, $p = .650$, $n = 186$).

Jedoch besteht ein hochsignifikanter schwach bis mittlerer Zusammenhang zwischen Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen) und Autonomie ($r = .2$, $p = .006$, $n = 186$). Zwischen Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus und Autonomie besteht ein signifikant schwach positiver Zusammenhang ($r = .15$, $p = .022$, $n = 186$).

Weiter gibt es einen signifikanten schwach negativen Zusammenhang zwischen Autonomie und der bewussten Trennung von Arbeits- und Privatleben und Autonomie ($r = -.17$, $p = .022$, $n = 186$).

5.6 Moderatoranalysen

In der vorliegenden Arbeit soll geprüft werden, wie Resilienz den Zusammenhang von Autonomie und Selbstsorge beeinflusst. Um diese Frage zu beantworten, wurden Moderatoranalysen mittels SPSS Macros PROCESS (Hayes, 2012) durchgeführt. Von allen berechneten Moderationen wurden vier Gesamtmodelle signifikant. Davon wurde jedoch nur eine Interaktion signifikant. Bei Bedarf können die SPSS-Outputs im Anhang F eingesehen werden. Im Folgenden wird lediglich auf die Moderatoranalyse mit der signifikanten Interaktion eingegangen.

Die Moderatoranalyse zur Prüfung, ob der Zusammenhang zwischen Autonomie und der Selbstsorge-Dimension Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus durch Resilienz moderiert wird, zeigt folgende Ergebnisse. Das Gesamtmodell fällt signifikant aus ($p = .0023$). Es weist ein R^2 von .08 auf und klärt somit 8% Varianz auf. Die Interaktion weist ein signifikantes Ergebnis auf ($\beta = .2$, $p = .0314$). Diese Ergebnisse zeigen, dass Resilienz den Zusammenhang von Autonomie und Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus signifikant moderiert.

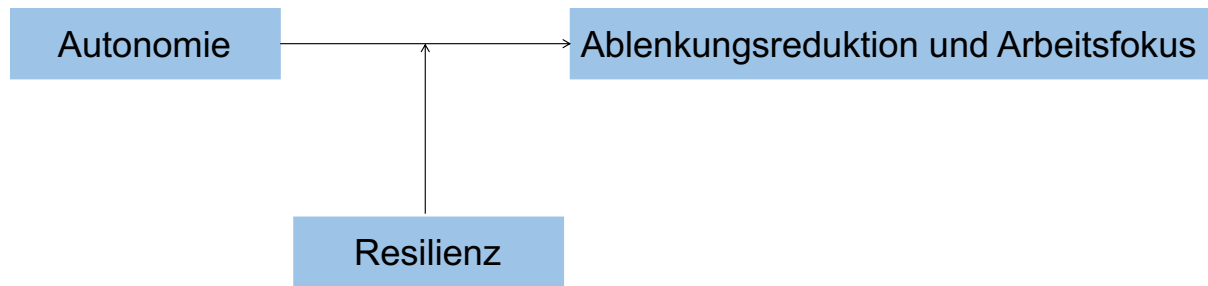


Abbildung 7. Darstellung der Moderation mit der Selbstsorge-Dimension Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus (eigene Darstellung)

Wird die Interaktion betrachtet, so wird ersichtlich, dass es für Personen mit geringer Resilienz keinen signifikanten Zusammenhang ($p = .726$) zwischen Autonomie und Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus gibt. Für Personen mit relativ hoher Resilienz gibt es einen signifikanten Zusammenhang ($\beta = .2, p = .016$) zwischen Autonomie und Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus.

5.7 Multiple lineare Regression

Um herauszufinden, welchen Einfluss die Selbstsorge auf Erschöpfung hat, wurde in der vorliegenden Arbeit eine multiple lineare Regression berechnet. Im Folgenden ist das Ergebnis der Regressionsanalyse dargestellt. Der SPSS-Output kann in Anhang G eingesehen werden.

Die im Kapitel 4.6.6 genannten Voraussetzungen für eine multiple lineare Regression wurden zunächst geprüft. Dabei wurden sämtliche Voraussetzungen erfüllt. Die lineare Beziehung zwischen den Variablen konnte durch ein Streudiagramm aufgezeigt werden. Aufgrund der studentisierten ausgeschlossenen Residuen sowie der Cook-Distanzen wurden keine Ausreisser ausgeschlossen. Die Durbin-Watson-Statistik hatte einen Wert von 2.03, wonach keine Autokorrelation in den Residuen vorlag (Zöfel, 2003). Des Weiteren lagen die Korrelationen nach Pearson unter einem Wert von .7 (Field, 2009). Demnach lag keine Multikollinearität vor. Des Weiteren lagen die Werte für Toleranz alle über .1 und die der VIF-Werte

unter 10 (Backhaus et al., 2018). Die Homoskedastizität der Residuen konnte mittels Streudiagramm und die Normalverteilung der Residuen mittels Histogramm der standardisierten Residuen sowie mit einem P-P-Plot dargestellt werden.

Die multiple lineare Regression wurde unter Anwendung der Einschussmethode Schrittweise (stepwise) durchgeführt. Dies, da die Prädiktorvariablen untereinander korrelieren (siehe Anhang G, Tabelle zu Korrelationen). Bei der verwendeten Einschussmethode werden die unabhängigen Variablen einzeln nacheinander in die Regressionsgleichung miteinbezogen, wobei jeweils jene Variable ausgewählt wird, welche ein bestimmtes Gütekriterium maximiert. Zunächst wird eine einfache Regression mit jener Variablen durchgeführt, welche die höchste Korrelation mit der abhängigen Variablen aufweist. Anschliessend wird jeweils die Variable mit der höchsten partiellen Korrelation hinzugefügt (Backhaus et al., 2018).

Die ANOVA-Tabelle zeigt einen F-Wert, welcher von 0 abweicht und somit einen Einfluss des Modells auf die abhängige Variable (Erschöpfung) zeigt (Field, 2009). In Tabelle 7 sind die Ergebnisse der schrittweisen multiplen linearen Regression dargestellt. Beim ersten Schritt (Modell 1) wurde die Selbstsorge-Dimension Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit aufgenommen. Dies, da diese Variable den höchsten Korrelationskoeffizienten und somit das höchste R^2 aufwies. In einem zweiten Schritt (Modell 2) wurde die Variable Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen) hinzugefügt, weil sie das R^2 am stärksten erhöht. In einem dritten Schritt (Modell 3) wurde zusätzlich die Variable bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben hinzugefügt. Die anderen Variablen wurde nicht aufgenommen, da sie die Aufnahmekriterien (Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme $< .05$, Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluss $> .1$) nicht erfüllten.

Wird das Modell 3 in Tabelle 7 betrachtet, so fällt auf, dass Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen) $\beta = -0.21$ und $p = .003$ den höchsten Erklärungsbeitrag, gefolgt von Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit mit $\beta = -0.19$ und $p = .012$ und bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben $\beta = -0.15$ und $p = .048$ liefert.

Tabelle 7
Ergebnisse der schrittweisen multiplen linearen Regression

	<i>B</i>	<i>SE(B)</i>	β	<i>p</i>	R^2	ΔR^2	<i>F</i>
Modell 1					.09	.09, $p < .001$	$F(1, 184) = 18.31$
Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit	-0.31	0.07	-0.3	.000			
Modell 2					.13	.05, $p < .05$	$F(2, 183) = 14.62$
Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit	-0.26	0.07	-0.25	.001			
Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen)	-0.19	0.06	-0.23	.002			
Modell 3					.14	.02, $p < .05$	$F(3, 182) = 11.22$
Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit	-0.2	0.08	-0.19	.012			
Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen)	-0.18	0.06	-0.21	.003			
Bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben	-0.12	0.06	-0.15	.048			

Anmerkungen. *B* = unstandardisierte geschätzte Regressionsparameter, *SE(B)* die Standardfehler der geschätzten Regressionsparameter, β = standardisierte geschätzte Regressionsparameter, *p* = Signifikanzniveau, R^2 = korrigiertes R-Quadrat, ΔR^2 = Änderung in R-Quadrat, *F* = Freiheitsgerade

Die Ergebnisse zeigen, dass R^2 beim Modell 1 .09 beträgt, beim Modell 2 ist $R^2 = .13$ und schliesslich beim Modell 3 bis auf .14 ansteigt. Somit erklärt das Modell 3 14% der Varianz und dies entspricht nach Cohen (1988) einer mittleren Varianzaufklärung. Wird das korrigierte R^2 von .14 betrachtet, so zeigt sich auch da eine mittlere Anpassungsgüte nach Cohen (1988). Anhand der vorliegenden Daten

lässt sich eine Effektgrösse von $f^2 = .38$ berechnen, welches nach Cohen (1992) einen starken Effekt entspricht.

Die Änderung im R^2 zeigt, dass durch die Hinzunahme des Prädiktors Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen) das R^2 um .05 steigt und somit einen weiteren Beitrag zur Erklärung liefert. Durch die Variable bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben erfolgt ein weiterer Zuwachs des R^2 von .02 und kann somit auch zur Erklärung des Modells beitragen.

Steigt Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit um einen Skalenpunkt, so sinkt die Erschöpfung um .2. Steigt Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen) um einen Skalenpunkt, so sinkt die Erschöpfung um .18 und bei einer Erhöhung von bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben um einen Skalenpunkt sinkt Erschöpfung um .12.

6 Diskussion

Im folgenden Kapitel werden die aufgestellten Fragestellungen und Hypothesen durch die Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse beantwortet. Anschliessend folgen mögliche Implikationen für zukünftige Forschungsarbeiten und die Praxis sowie die Limitationen und kritische Würdigung der vorliegenden Arbeit.

6.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Die vorliegende Arbeit hatte zum Ziel, die Dimensionen der Selbstsorge aufzudecken. Des Weiteren wurde untersucht, wie sich der Zusammenhang zwischen Autonomie und Selbstsorge sowie der Selbstsorge und Erschöpfung gestaltet. Überdies wurde betrachtet, ob Resilienz den Zusammenhang zwischen Autonomie und Selbstsorge moderiert. Im Folgenden wird auf die Ergebnisse und deren Interpretation eingegangen.

Fragestellung 1: Welche Dimensionen enthält Selbstsorge?

Mittels der explorativen Faktorenanalyse konnten sechs Dimensionen der Selbstsorge identifiziert werden. Es handelt sich um die Dimensionen offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen, bewusstes Abschalten/Ablenken von der Arbeit, Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen), Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit, bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben sowie die Dimension Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus. Die im Anschluss durchgeführte Reliabilitätsanalysen zu den eingesetzten Skalen ergaben akzeptable bis exzellente Werte (Zöfel, 2003). Dabei weist die Dimension Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit nur sehr knapp akzeptable Werte auf.

Wie bereits erwähnt, stellen Krause et al. (2018) die Vermutung auf, dass es sich bei der Selbstsorge um den Gegenpol der interessierten Selbstgefährdung handelt. Werden die Dimensionen der Selbstsorge, welche durch die explorative Faktorenanalyse deutlich wurden, mit den Facetten der interessierten Selbstgefährdung verglichen, so fällt auf, dass es sich bei der Dimension Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen) möglicherweise um das Pendant zur Facette Präsentismus der interessierten Selbstgefährdung handeln könnte. Dies, da zur Messung von Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen) Items wie "Ich bleibe entschieden zu Hause, wenn ich krank bin" verwendet werden.

Die Dimension bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben wird unter anderem mit dem Item "Ich schalte nach Feierabend zugunsten meines Privatlebens bewusst von der Arbeit ab (z.B. Verzicht auf geschäftliche E-Mails/Anrufe)" operationalisiert. Dies deutet daraufhin, dass es sich bei dieser Selbstsorge-Dimension um den Gegenpol zur Facette Ausdehnen der Arbeitszeit der interessierten Selbstgefährdung handeln könnte. Dies, da die Ausdehnung der Arbeitszeit auch die Erreichbarkeit in der Freizeit beinhaltet (Krause et al., 2015).

Das Item "Ich Sorge gezielt dafür, dass ich ungestört arbeiten kann" sowie "Ich minimiere Ablenkungen an meinem Arbeitsplatz" werden neben anderen Items zur Erhebung der Selbstsorge-Dimension Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus verwendet. Die Facette Intensivieren der Arbeitszeit der interessierten Selbstgefährdung wird von Krause et al. (2015) durch den Rückzug im Arbeitsalltag als auch mit dem Verzicht auf gegenseitige Unterstützung und Austausch mit Arbeitskollegen und -kolleginnen beschrieben. Ein Rückzug im Arbeitsalltag (interessierte Selbstgefährdung) und der Verzicht auf den Austausch mit Arbeitskollegen (interessierte Selbstgefährdung) können die Minimierung von

Ablenkungen (Selbstsorge) und das Sicherstellen von gezielten ungestörten Arbeiten (Selbstsorge) ermöglichen. Beispielsweise kann sich ein Mitarbeitender, welcher in einem Grossraumbüro arbeitet, in ein Sitzungszimmer zurückziehen. So verzichtet er auf den Austausch mit Arbeitskollegen. Dies würde für ein Verhalten nach der interessierten Selbstgefährdung sprechen. Jedoch ermöglicht dieses Verhalten auch ungestörtes Arbeiten ohne Unterbrechungen. Dies würde hingegen auf ein Verhalten nach der Selbstsorge deuten. Es erweckt daher den Eindruck, als ob es sich bei diesen Kategorien nicht um Gegenpole handeln könnte.

Die Facette Reduktion der Arbeitsqualität der interessierten Selbstgefährdung wird durch das Senken der Arbeitsqualität und den Verzicht wichtiger Sekundäraufgaben beschrieben. Die Selbstsorge-Items zur Operationalisierung von offenem Umgang mit beruflichen Herausforderungen sind beispielsweise "Bei hoher Auslastung lehne ich neue Aufgaben bzw. Aufträge ab" oder "Wenn ich phasenweise weniger leistungsfähig bin, spreche ich das an, um mich zu entlasten". Diese Items sprechen eher dafür, dass Mitarbeitende frühzeitig reagieren, sodass negative Konsequenzen erst recht gar nicht entstehen. Überdies zielt das Item "Bei zu hoher Arbeitslast vereinbare ich mit den Beteiligten, was dafür liegenbleiben kann" eher auf ein vorübergehendes Stilllegen einer Aufgabe als auf den vollständigen Verzicht (interessierte Selbstgefährdung). Daher kann vermutet werden, dass es sich bei den Dimensionen Reduktion der Arbeitsqualität und offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen um Gegenpole handeln könnte.

An dieser Stelle soll zudem auf die Auffälligkeit hingewiesen werden, dass das einzige Item der Kategorien OSS und AUS im vorbereiteten Fragebogen der FHNW, welches auf etwas Privates abzielte, nicht auf den Faktor offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen lud. Aufgrund dessen wurde bei der

Kategorienbenennung darauf geachtet, dass der berufliche Bezug deutlich wird. Des Weiteren beinhaltet diese Dimension die höchste Anzahl an Items.

Obwohl die Dimensionen Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit sowie bewusstes Abschalten und Ablenken von der Arbeit von der FHNW im vorbereiteten Fragebogen unter derselben Kategorie (Aktives Erholungsverhalten/Ausgleich und Erholung in der privaten Zeit) zusammengefasst wurden, konnte durch die explorative Faktorenanalyse festgestellt werden, dass die beiden Dimensionen unterschiedliche Dinge messen. Ein Gegenpol zu diesen Dimensionen wird bei der interessierten Selbstgefährdung zum jetzigen Zeitpunkt nicht deutlich.

Fragestellung 2: Wie ist der Zusammenhang von Autonomie und Selbstsorge?
Hypothese 2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie und Selbstsorge.

Die Ergebnisse der Pearson-Korrelationen zeigen, dass Autonomie mit Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen) sowie mit Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus ein schwach positiver Zusammenhang aufweist. Dieses Ergebnis stützt die Vermutung von Krause (2018), dass Autonomie, als ein Merkmal guter Ausgestaltung indirekter Steuerung (Krause et al., 2018) und wichtige Arbeitsressource gemäss dem JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2014), Selbstsorge als proaktives Verhalten fördert. Jedoch konnte nicht bei allen Selbstsorge-Dimensionen ein positiver Zusammenhang gefunden werden. Der Zusammenhang zwischen Autonomie und offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen sowie bewusstes Abschalten/Ablenken von der Arbeit war nicht signifikant. Dies bedeutet jedoch nicht, dass kein Zusammenhang besteht. Möglichweise wird eine grössere Stichprobe benötigt.

Der Zusammenhang zwischen Autonomie und der bewussten Trennung von Arbeit und Privatleben fiel schwach negativ aus. Dies bedeutet, je mehr Autonomie

die Befragten haben, umso weniger nehmen diese die bewusste Trennung der beiden Lebensbereiche vor. Es stellt sich nun die Frage nach dem Warum. Obwohl die Autonomie gemäss dem JD-R Model als eine der wichtigsten Arbeitsressourcen (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014) gilt, konnten Studien zeigen, dass es daran auch negative Aspekte gibt. Schieman und Galvin (2008) konnten zeigen, dass eine hohe Autonomie das Verschwimmen der Schnittstellen zwischen Arbeit und Privatleben fördern kann. Was wiederum bedeutet, dass die bewusste Trennung der Lebensbereiche beeinträchtigt werden kann. Zudem sind flexible Arbeitszeitmodelle heutzutage weit verbreitet. Diese können gemäss Janke et al. (2014) viele Vorteile wie eine hohe wahrgenommene Autonomie oder organisationale Unterstützung in Form von flexiblen Arbeitszeiten mit sich bringen. Dem stehen jedoch Risiken wie ständige Erreichbarkeit und Arbeitsintensivierung sowie Überstunden gegenüber, welche die Gesundheit der Beschäftigten gefährden können. Bei der Vertrauensarbeitszeit, welche als eine besonders flexible Arbeitsform gilt, wird wiederholt vor dem Verschwimmen der Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen gewarnt (Janke et al., 2014). Janke et al. (2014) konnten nachweisen, dass der Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit und einer geringen Trennung von Arbeit und Privatleben durch individuelle Segmentationspräferenzen und Normen entsteht. Demnach spielen Arbeitszeitmodelle der Beschäftigten als auch die individuellen Segmentationspräferenzen eine Rolle bei der Trennung von Lebensbereichen. Die Erreichbarkeit wird auch bei Pangert, Pauls, Schlett und Menz (2017) thematisiert. Gemäss ihnen hat die betriebliche Erreichbarkeitskultur einen wesentlichen Einfluss auf die Segmentation von Lebensbereichen. Fortschritte der Informations- und Kommunikationstechnologien erhöhen die Erwartung ständiger Erreichbarkeit, was die Trennung der Lebensbereiche erschwert. Betreffend den

Segmentationspräferenzen postulieren Schieman und Glavin (2008), dass diese die Durchlässigkeit der Grenze zwischen Arbeit und Privatleben beeinflusst. Verfügt jemand über eine hohe Segmentierungspräferenz, so möchte diese Person klare Grenzen zwischen den Lebensbereichen ziehen. Eine geringe Segmentierungspräferenz zeugt hingegen vom Wunsch nach Integration der Lebensbereiche (Schieman & Glavin, 2008).

Die Ergebnisse zeigen, dass die Autonomie im Sinne des JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2014) nicht nur als Arbeitsressource betrachtet werden darf, welche positive Auswirkungen hat. Es scheint, als hätten Arbeitszeitmodelle, betriebliche Begebenheiten als auch die individuellen Präferenzen einen Einfluss auf die Auswirkungen von Autonomie.

Fragestellung 3: Wie beeinflusst Resilienz den Zusammenhang von Autonomie und Selbstsorge?
Hypothese 3: Der Zusammenhang zwischen Autonomie und Selbstsorge wird durch Resilienz moderiert.

Mittels Moderatoranalysen wurde untersucht, wie Resilienz den Zusammenhang von Autonomie und Selbstsorge beeinflusst. Die Ergebnisse der Moderatoranalysen zeigen, dass lediglich ein Interaktionsterm signifikant wurde. Gemäss den Ergebnissen wird der Einfluss von Autonomie auf die Selbstsorge-Dimension Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus durch Resilienz moderiert. Dies ist vor allem bei Personen mit einer hohen Ausprägung der Resilienz der Fall. In der Literatur sind Hinweise zu finden, welchen diesen Zusammenhang stützen. Gemäss Pauls et al. (2017) sind resiliente Individuen fähig, ihre Aufmerksamkeit zu lenken und sich auf die aktuelle Situation zu konzentrieren. Auch Campbell et al. (2007) postulieren, dass resiliente Personen unter Druck fokussiert bleiben können. Nach Murlane (2013)

sind resiliente Personen dazu fähig, sich auf Aufgaben zu konzentrieren und sich nicht ablenken zu lassen.

Bei Menschen mit hoher Resilienz sind die Resilienzfaktoren besonders stark ausgeprägt (Schnelli, 2017). Es handelt sich dabei um insgesamt sieben Faktoren (Schnelli, 2017). Dabei beschreiben die Items der Selbstsorge-Dimension Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus Fähigkeiten, welche auf den Resilienzfaktor Impulskontrolle zutreffen. Dies wird beispielsweise durch das Item „Ich fokussiere mich während der Arbeitszeit auf meine Arbeit“ (ENF38) deutlich. Gemäss Schnelli (2017) lassen sich Personen mit hoher Resilienz nicht von ersten Impulsen verführen, sondern können sich gut konzentrieren und lassen sich nicht ständig ablenken. Personen, mit einer geringen Ausprägung gelingt dies weniger (Schnelli, 2017).

Neben der Impulskontrolle könnte auch die Achtsamkeit, welche als wichtige Ressource der Resilienz gilt, ein Grund für die Moderation darstellen. Dies, da die Achtsamkeit gemäss Dane (2011) die Konzentration fördert und dazu beiträgt, sich von aktuellen Vorhaben weniger ablenken zu lassen. Wie die Ergebnisse zeigen, moderiert die Resilienz den Zusammenhang von Autonomie und Selbstsorge nicht bei allen Dimensionen. Dennoch scheint sie vor allem rund um die Aufmerksamkeit und die Ablenkungsreduktion eine wichtige Rolle zu spielen.

Fragestellung 4: Welchen Einfluss hat Selbstsorge auf Erschöpfung?
Hypothese 4: Es besteht ein negativer Einfluss von Selbstsorge auf Erschöpfung.

Mittels der multiplen linearen Regression wurde der Einfluss der Selbstsorge-Dimensionen auf die Erschöpfung geprüft. Wie das berechnete Modell aufzeigt, bestehen drei signifikante Prädiktoren. Es handelt sich dabei um die Selbstsorge-Dimensionen Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit, Regenerieren (Erholen bei

Erkrankungen/Beeinträchtigungen) sowie bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben. Demnach haben diese Selbstsorge-Dimensionen einen negativen Einfluss auf die Erschöpfung. Je mehr eine Person diese drei Dimensionen als Selbstsorge anwendet, umso geringer fällt demnach die Erschöpfung aus.

Die anderen Selbstsorge-Dimensionen offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen, Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus sowie bewusstes Abschalten/Ablenken von der Arbeit wurden nicht ins Modell eingeschlossen. Dies, da sie nicht signifikant waren. Dies könnte ein Indiz darstellen, dass die Variablen nur einen geringen Einfluss auf Erschöpfung haben und sich damit auch nur schlecht zur Vorhersage eignen.

Der negative Einfluss der Selbstsorge-Dimension Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit stützt die Studienergebnisse von Sonnentag und Fritz (2007). Demnach weisen Erholungserfahrungen, wie beispielsweise das Ausführen von Aktivitäten zur Entspannung oder Freizeitaktivitäten, welche durch ihre herausfordernde Eigenschaft von der Arbeit ablenken, einen negativen Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung auf.

Demerouti et al. (2009) als auch Bruhn (2014) konnten zeigen, dass Präsentismus zu emotionaler Erschöpfung führt. Wird nun angenommen, dass es sich bei Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigung) um das Pendant zum Präsentismus handelt, scheint der entdeckte Einfluss in der vorliegenden Arbeit als begründet.

Der negative Einfluss der bewussten Trennung von Arbeit und Privatleben auf Erschöpfung könnte durch die Segmentierung der Lebensbereiche und den dadurch geringeren Einfluss auf Erschöpfung erklärt werden. Dies wird durch die Arbeit von Janke et al. (2014) gestützt, welche in ihrer Studie zeigen konnten, dass das Segmentieren einen negativen Einfluss auf emotionale Erschöpfung aufweist. Auch

Rexroth-Strassner (2015) konnte einen Zusammenhang zwischen der Segmentation der Lebensbereiche und Erschöpfung aufzeigen (vgl. Kapitel 2.6.2).

Demnach können die in der vorliegenden Arbeit gefundenen Einflüsse auf die Erschöpfung durch bereits bestehende Forschungsergebnisse begründet werden und scheinen plausibel.

6.2 Implikationen für Forschung und Praxis

In zukünftigen Forschungsarbeiten gilt es, das Konstrukt der Selbstsorge weiter zu schärfen. Zu beachten ist, dass nicht alle aktuellen Skalen zur Selbstsorge über jeden Zweifel erhaben sind. Während die Selbstsorge-Dimension offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen im Vergleich zu den anderen Dimensionen eine grosse Anzahl von Items beinhaltet, verfügen andere Skalen über knapp akzeptable oder akzeptable Reliabilitäten. Daher sollte eine weitere Überarbeitung der Items erfolgen. Die entdeckte Struktur der Selbstsorge muss überdies im Rahmen weiterer Arbeiten mittels konfirmatorischer Analysen bestätigt werden.

Die vorliegende Arbeit verwendete ein querschnittliches Studiendesign. Um auch Aussagen über Kausalitäten zwischen Selbstsorge und Erschöpfung machen zu können, müssten zudem Längsschnittstudien durchgeführt werden.

Die Ergebnisse zum Zusammenhang von Autonomie und den Selbstsorge-Dimensionen zeigen keine einheitlichen Ergebnisse. Der negative Zusammenhang zwischen Autonomie und der bewussten Trennung von Arbeit und Privatleben könnte in zukünftigen Arbeiten genauer betrachtet werden. Unter Berücksichtigung von Studienergebnissen könnten dabei unterschiedliche Arbeitszeitmodelle oder die individuellen Segmentationspräferenzen eine wichtige Rolle spielen.

Aufgrund dessen, dass der Zusammenhang zwischen Autonomie und Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus durch Resilienz moderiert wird und mögliche

Erklärungen dafür in den Facetten der Resilienz oder der Ressourcen der Resilienz, wie Achtsamkeit, liegen könnte, sollte dies genauer betrachtet werden.

Die vorliegende Arbeit konnte mehrere Prädiktoren für die Erschöpfung identifizieren. Im Rahmen von Workshops oder Impulsvorträgen könnte die Relevanz der Selbstsorge und die Zusammenhänge zur Erschöpfung aufgezeigt werden. Es gilt, Arbeitgebende zu sensibilisieren, dass den Beschäftigten Raum für Tätigkeiten zum Ausgleich geschaffen werden soll. Möglicherweise können Vergünstigungen oder Angebote bei externen Anbietern für Sportangebote, Meditation oder Achtsamkeitstrainings angeboten werden. Durch mobil flexibles Arbeiten könnte zudem Raum für solche Tätigkeiten geschaffen werden. Weiter sollte darauf geachtet werden, dass Personen, welche gesundheitlich angeschlagen sind, sich erholen und nicht zur Arbeit erscheinen. Unternehmen müssen Führungskräfte und Mitarbeitenden zu Präsentismus sensibilisieren und die Wichtigkeit von Erholung verdeutlichen. Auch im Bereich der Autonomie gilt es, dass Führungsverhalten angewendet wird, welches Mitarbeitende im Umgang mit Autonomie unterstützt und die Arbeitsbedingungen passend gestaltet werden. Die damit einhergehenden Herausforderungen können zur Mehrbelastung führen. Aufgrund des zunehmenden Verschwimmens der Grenzen der Lebensbereiche sind auch hier Vorgesetzte gefragt, um Mitarbeitenden beim Abgrenzen zu unterstützen. Vorgesetzten sollen Instrumente an die Hand gegeben werden (Checklisten oder Leitfäden zur Selbstsorge) sowie über ihre Vorbildfunktion als Vorgesetzte aufgeklärt werden. Um die Trennung der Lebensbereiche zusätzlich unterstützen zu können, wären interne Regelungen möglich. Beispielsweise, dass Mails innerhalb von 24 Stunden und ausschliesslich an Werktagen beantwortet werden. Die Mitarbeitenden sollten dazu angehalten werden, dass Sie die Mails nicht jederzeit auf dem Smartphone abrufen.

Es wird deutlich, dass neben den Mitarbeitenden auch die Führungskräfte angegangen werden müssen.

6.3 Limitationen und kritische Würdigung

Wie andere Masterarbeiten unterliegt auch die vorliegende Arbeit gewissen Limitationen und Einschränkungen. In diesem Kapitel werden diese beschrieben, reflektiert und kritisch gewürdigt.

In der vorliegenden Arbeit wurde eine explorative Faktorenanalyse als struktorentdeckendes Verfahren angewendet, wodurch sechs Dimensionen der Selbstsorge festgestellt wurden. Es wurden erste Vermutungen zu den Gegenpolen zur interessierten Selbstgefährdung geäußert. Jedoch gilt es, diese Ergebnisse mit Vorsicht zu genießen. Es braucht diesbezüglich weitere Untersuchungen. In weiterführenden Arbeiten sollte die Struktur der Selbstsorge mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse geprüft werden.

Bei den verwendeten Skalen zur Autonomie, Resilienz und Erschöpfung handelt es sich um bereits validierte Skalen, welche über gute Reliabilitäten verfügen. Deren Einsatz ist demnach als geeignet zu bewerten. Jedoch müssen einige Reliabilitäten der Selbstsorge-Dimensionen berücksichtigt werden. Die sehr knappe akzeptable Reliabilität der Selbstsorge-Dimension Tätigkeit zum Ausgleich zur Arbeit sowie akzeptablen Reliabilitäten der Dimensionen Arbeitsfokus und Ablenkungsreduktion sowie Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit müssen bedacht werden. Die Skalen sind noch nicht ausgereift und deshalb nur eingeschränkt für die Erfassung der jeweiligen Dimension geeignet.

Die vorliegende Arbeit untersuchte lediglich den Einfluss auf Ebene der Erschöpfung. Weiterführende Arbeiten könnten sich zudem mit arbeitsbezogenen Ebenen wie beispielsweise Produktivität (auch über einen längeren Zeitraum) beschäftigen.

Es muss zudem bedacht werden, dass das Querschnittsdesign keine kausalen Interpretationen zulässt und die Ergebnisse demnach relativiert werden müssen. Um Kausalitäten feststellen zu können, wären Längsschnittstudien nötig.

Zudem muss berücksichtigt werden, dass die vorhandene Stichprobe ($N=186$) relativ gering ausfällt. Überdies sollte bedacht werden, dass die Stichprobe nicht der Verteilung der abhängig Beschäftigten in der Schweiz entspricht und der Datensatz daher mit Vorsicht zu geniessen ist. Dennoch kann gesagt werden, dass es sich um eine zufriedenstellende Stichprobe handelt, welche für die vorliegende Arbeit als ausreichend einzustufen ist.

Für die vorliegende Arbeit kann nicht ausgeschlossen werden, dass eine Methodenverzerrung (Common Method Bias) vorliegt. Aufgrund des vorliegenden Designs einer Querschnittsstudie kann ein Einfluss nicht ausgeschlossen werden (Posakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Eine Methodenverzerrung kann entstehen, wenn die Befragten die einzige Quelle für die erfragten Variablen darstellen und keine anderen Datenquellen hinzugezogen werden (Weiber & Mühlhaus, 2014). Gemäss Chang, van Witteloostuijn und Eden (2010) kann durch die Zusicherung von Anonymität der Methodenverzerrung entgegengewirkt werden. In der vorliegenden Arbeit wurde den Befragten in der Fragebogenkonstruktion Anonymität zugesichert. Das gewählte Forschungsdesign zur Beantwortung der Forschungsfragen kann in Bezug auf den Rahmen einer Masterarbeit als angemessen, geeignet beschrieben werden.

7 Literaturverzeichnis

Adler, P. S. & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept.

Academy of Management Review, 27 (1), 17–40.

doi:10.5465/AMR.2002.5922314

Allen, T., Cho, E. & Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual*

Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 99–121.

doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330

Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.

Arnold, D., Folie, A., Löpfe, J., Ryser, L. & Sommer, A. (2018). *Tagebuchstudie zur*

interessierten Selbstgefährdung - Zusammenhang von Workload,

Copingstrategien und Wohlbefinden im Arbeitsalltag. Olten: Fachhochschule

Nordwestschweiz.

Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2018). *Multivariate*

Analysemethoden: Eine Anwendungsorientierte Einführung (15. Auflage). Berlin

Heidelberg: Springer Verlag. doi:10.1007/978-3-662-56655-8

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. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Work and*

Wellbeing: A Complete Reference Guide, 3 (February), 1–28.

doi:10.1002/9781118539415.wbwell019

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the

impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*,

10 (2), 170–180. doi:10.1037/1076-8998.10.2.170

Bakker, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014).

- Burnout and Work Engagement : The JD-R Approach Burnout and Work Engagement : The JD – R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- De Beer, L. T., Tims, M. & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19 (3), 400. doi:10.4102/sajems.v19i3.1481
- Bender, D. & Lösel, F. (1998). Protektive Faktoren der psychisch gesunden Entwicklung junger Menschen: Ein Beitrag zur Kontroverse um saluto- und pathogenetische Ansätze. In J. Margraf, J. Siegrist & S. Neumer (Hrsg.), *Gesundheits- oder Krankheitstheorie? Saluto- vs. pathogenetische Ansätze im Gesundheitswesen* (S. 117–145). Berlin: Springer.
- Bindl, U. K. & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Hrsg.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*. (Band 2, S. 567–598). doi:10.1037/12170-019
- Block, J. H. & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resilience in the organization of behavior. In W.A. Collings (Hrsg.), *Development of cognition, affect and social relations* (S. 39–101). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bortz, J. & Döring, N. (2005). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.

- Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L. & Savoie, A. (2011). Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18 (4), 372–395.
doi:10.1037/a0025353
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38, 551–570.
- Bredehöft, F., Dettmers, J., Hoppe, A. & Janneck, M. (2015). Individual work design as a job demand: The double-edged sword of autonomy 1. *Journal of Everyday Activity*, 8 (01), 13–26.
- Brentrup, M. (2002). Selbstsorge und Self-Care. Über den Zusammenhang zwischen Helfen, Gesundheit und Wirksamkeit von PsychotherapeutInnen. *Systema*, 1, 50–64.
- Bruhn, C. (2014). Präsentismus: Arbeiten trotz Krankheit. *Klinische Monatsblätter für Augenheilkunde*, 34–35.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A. & Hoffman, M. E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (4), 365–375. doi:10.1037/1076-8998.12.4.365
- Campbell-Sills, L. & Stein, M. B. (2007). Psychometric Analysis and Refinement of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience. *Journal of traumatic stress*, 20 (1), 1019–1028.
doi:10.1002/jts.
- Chang, S.-J., van Witteloostuijn, A. & Eden, L. (2010). Common method variance in

- international business research. *Journal of International Business Studies*, 41, 178–184.
- Clauss, E., Hoppe, A., Schachler, V. & Dettmers, J. (2016). Erholungskompetenz bei Berufstätigen mit hoher Autonomie und Flexibilität. *PERSONALquaterly*, (2), 22–27.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analyse for the bahavorial sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Quant. Meth. Psychol.*, 112, 155–159.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95 (5), 834–848.
doi:10.1037/a0019364
- de Croon, E. M., Sluiter, J. K. & Blonk, R. W. B. (2004). Stressful work, psychological job strain, and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 89, 442–454.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37, 593–600.
- Degenkolb-Weyers, S. (2016). *Resilienz in therapeutischen Gesundheitsberufen - Entwicklung eines Konzeptes zur Resilienzförderung*. Wiesbaden: Springer.
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2014). Job Crafting. In M.C.W. Peeters, J. de Jonge & T.W. Taris (Hrsg.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (S. 414–433). St. Malden: Wiley-Blackwell. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009
- 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*, 1, 50–68.
- Dettmers, J. & Clauss, E. (2018). Arbeitsgestaltungskompetenzen für flexible und selbstgestaltete Arbeitsbedingungen. In M. Janneck & A. Hoppe (Hrsg.), (S. 13–

- 25). Heidelberg: Springer. doi:10.1007/978-3-662-54950-6
- Doden, W., Morf, M., Arnold, A., Feierabend, A., Grote, G. & Staffelbach, B. (2004). *Schweizer HR-Barometer 2014: Arbeitserleben und Job Crafting*. doi:10.5167/uzh-104343
- Eichhorst, W. & Buhlmann, F. (2015). Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt. *IZA Standpunkte - Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit*, 77 (77), 1–18.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE Publications Ltd.
- Franken, S. (2016). *Führen in der Arbeitswelt der Zukunft. Instrumente, Techniken und Best-Practice-Beispiele*. Wiesbaden: Springer.
- Frese, M. & Zapf, D. (1994). Action as the Core of Work Psychology: A German Approach. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette & L.M. Hough (Hrsg.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (S. 271–340). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2006). Recovery, Well-Being and Performance Related Outcomes - The Role of Workload and Vacation Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), 936–945. doi:10.1037/0021-9010.91.4.936
- Fröhlich, W. D. (2010). *Wörterbuch Psychologie* (27. Aufl.). Wien: Deutscher Taschenbuchverlag.
- Fryer, N., Leach, D. & Robinson, M. (2014). *Job crafting - How resilience, autonomy and trust predicts crafting and leads to improved promotion prospects*. Leeds: University of Leeds.
- Gesundheitsförderung Schweiz. (2016). Job-Stress-Index 2016. Verfügbar unter: https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/faktenblaetter/Faktenblatt_017_GFCH_2016-08_-_Job-Stress-Index_2016.pdf

- Gesundheitsförderung Schweiz. (2018). Job-Stress-Index 2018. Verfügbar unter:
https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/faktenblaetter/Faktenblatt_034_GFCH_2018-10_-_Job-Stress-Index_2018.pdf
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V. & Krieger, R. (2010). *Stressstudie 2010 - Stress bei Schweizer Erwerbstätigen und Gesundheit: Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D. & Spector, P. E. (2006). Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 5 (March), 61–98. doi:10.1016/S1479-3555(05)05002-X
- Griffin, M. A. & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: positive behavior and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50 (2), 327–347.
- Grossart-Maticsek, R. (2002). *Selbstregulation, Autonomie und Gesundheit. Krankheitsfaktoren und soziale Gesundheitsressourcen im sozio-psychobiologischen System*. Berlin: De Gruyter.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S. & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57 (1), 35–43. doi:10.1016/S0022-3999(03)00573-7
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159–170. doi:10.1037/h0076546
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7

- Häder, M. (2015). *Empirische Sozialforschung - Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer. doi:10.1007/978-3-531-19675-6
- Hall, D. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *Acad. Manag. Exec.*, 3, 213–223.
- Hartig, T., Evans, G. W., Jamner, L. D., Davis, D. S. & Gärling, T. (2003). Tracking restoration in natural and urban field settings. *Journal of Environmental Psychology*, 23 (2), 109–123. doi:10.1016/S0272-4944(02)00109-3
- Hartmann, T. & Reinecke, L. (2013). Skalenkonstruktion in der Kommunikationswissenschaft. *Handbuch standardisierte Erhebungsmethoden der Kommunikationswissenschaft* (S. 41–60). Wiesbaden: Springer. doi:10.1007/978-3-531-18776-1
- Hartog, D. N. & Belschak, F. D. (2012). When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breath self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 97 (1), 194–202.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. *White paper*, 1–39. doi:978-1-60918-230-4
- Henninger, M. (2016). Resilienz. In D. Frey (Hrsg.), *Psychologie der Werte. Von Achtsamkeit bis Zivilcourage - Basiswissen aus Psychologie und Philosophie*. (S. 157–165). Berlin Heidelberg: Springer.
- Hirsig, R. (2003). *Statistische Methoden in den Sozialwissenschaften. Eine Einführung im Hinblick auf computergestützte Datenanalyse mit SPSS*. Zürich: Seismo.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. New York: Plenum Press.
- Höge, T. (2011). Perceived flexibility requirements at work and the entreployee-work-

- orientation: Concept and measurement. *Psychologie des Alltagshandelns*, 4 (1), 3–21.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1332–1356. doi:10.1037/0021-9010.92.5.1332
- Jacobs, J. & Gerson, K. (2004). *The Time Divide: Work Family and Gender Inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Janke, I., Stamov-Rossnagel, C. & Scheibe, S. (2014). Verschwimmen die Grenzen? Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit auf die Schnittstelle von Arbeit und Privatleben. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaften*, 2, 97–105.
- Jenni, A. (2017). *Individuelle Strategien im Umgang mit den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt: Crafting-Verhalten zur Erhöhung des arbeitsbezogenen Wohlbefindens*. Universität Zürich.
- Jessor, R. (1993). Successful adolescent development among youth in high-risk settings. *American Psychologist*, 48 (2), 117–126. doi:10.1037/0003-066X.48.2.117
- de Jonge, J. & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (September 1996), 387–407. doi:10.1002/(sici)1099-1379(199807)19:4<387::aid-job851>3.0.co;2-9
- Kaplan, H. B. (1999). Toward an understanding of resilience: A critical review of definitions and models. In M.D. Glantz & J.L. Johnson (Hrsg.), *Resilience and development: Positive life adaptations* (S. 17–83). New York: Kluwer/Plenum.
- Karatepe, O. M. & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees.

International Journal of Hospitality Management, 27 (4), 517–528.

doi:10.1016/j.ijhm.2007.09.004

Karatepe, O. M. & Uludag, O. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 26 (3), 645–665. doi:10.1016/j.ijhm.2006.05.006

Knecht, M., Meier, G. & Krause, A. (2017). Endangering one's health to improve performance? *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 48 (3), 193–201. doi:10.1007/s11612-017-0377-3

Kossek, E. E., Lautsch, B. A. & Eaton, S. C. (2010). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347–367.

Kowalski, H. (2013). Neuroenhancement - Gehirndoping am Arbeitsplatz. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2013* (S. 27–34). Berlin Heidelberg.

Kratzer, N., Birken, T., Dunkel, W. & Menz, W. (2012). Partizipation bei neuen Steuerungsformen von Arbeit. In R. Rolf & H. Susanne (Hrsg.), *Handbuch Partizipation und Gesundheit* (S. 142–153). Bern: Hans Huber Verlag.

Krause, A., Berset, M. & Dorsemagen, C. (2016). *Grundlage einer Handlungshilfe für Betriebe im Umgang mit indirekter Steuerung und interessierter Selbstgefährdung zur Förderung organisationaler Resilienz und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit*. Olten.

Krause, A., Berset, M. & Peters, K. (2015). Interessierte Selbstgefährdung - von der direkten zur indirekten Steuerung. *ASU - Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 3, 164–170.

Krause, A., Deufel, A., Dorsemagen, C., Knecht, M., Mumenthaler, J., Mustafić, M. et

- al. (2018). Betriebliche Interventionen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung indirekter Steuerung. *BGM - Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen: Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen* (S. 34–57).
- Krause, A. & Dorsemagen, C. (2017). Neue Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. *Lehrbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement*, (March), 153–164.
- Krause, A., Dorsemagen, C. & Peters, K. (2013). Interessierte Selbstgefährdung - Die unerwünschten Nebenwirkungen moderner Steuerungsformen. *Hernsteiner*, 14–15.
- 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. Schörder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012*. Berlin: Springer. doi:10.1007/978-3-642-29201-9
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (4), 485–507. doi:10.1002/job.386
- Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (6), 898–913. Routledge.
doi:10.1080/1359432X.2014.979160
- Kumpfer, K. L. (1999). Factors and processes contributing to resilience: The resilience framework. In M.D. Glantz & J.L. Johnson (Hrsg.), *Resilience and development: Positive life adaptations* (S. 179–224). New York: Kluwer/Plenum.

doi:10.1007/b108350

Kunz Heim, D. & Nido, M. (2008). Burnout im Lehrberuf. Verfügbar unter:

http://web.fhnw.ch/plattformen/ressourcenplus/themen/KommentierteBibliographie_BurnoutimLehrberuf.pdf

Leiner, D. J. (2013). Too Fast, Too Straight, Too Weird: Post Hoc Identification of Meaningless Data in Internet Surveys. *SSRN Electronic Journal*, (November 2013). doi:10.2139/ssrn.2361661

Leineweber, C., Baltzer, M., Hanson, L. L. & Westerlund, H. (2013). Work-family conflict and health in Swedish working women and men: A 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *European Journal of Public Health*, 23 (4), 710–716. doi:10.1093/eurpub/cks064

Lichtenthaler, P. W. & Fischbach, A. (2016). The conceptualization and measurement of job crafting: Validation of a German version of the job crafting scale. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60 (4), 173–186. doi:10.1026/0932-4089/a000219

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1984). Patterns of Burnout Among a National Sample of Public Contact Workers. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7 (2), 189–212. doi:10.2307/25780192

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397

Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L. & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), 447–460. Elsevier Inc. doi:10.1016/j.jvb.2010.05.008

Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H. Thierry & C.J. De Wolff (Hrsg.), *Handbook of Industrial and*

- Organizational Psychology* (S. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Mourlane, D. (2013). *Resilienz - Die unentdeckte Fähigkeit der wirklich Erfolgreichen*. Göttingen: Business Village.
- Myers, D. G. (1999). Close relationships and quality of life. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Hrsg.), *Well-Being: The foundations of hedonic psychology* (S. 377–393). New York: Russel Sage Foundation.
doi:10.1037/0022-3514.70.2.283
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and Work: Negotiating the boundaries of Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitmedizin*. Verfügbar unter:
<http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/693950/publicationFile/46910/Fb1058.pdf>
- Pangert, B., Pauls, N., Schlett, C. & Menz, W. (2017). *Ständige Erreichbarkeit - Ursachen, Auswirkungen, Gestaltungsansätze: Ergebnisse aus dem Projekt MASTER - Management ständiger Erreichbarkeit*. Freiburg: Albert-Ludwigs-Universität.
- Parker, S. K., Bindl, U. K. & Strauss, K. (2010). Making things happen: a model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36 (4), 827–856.
- Pauls, N., Krogoll, T., Schlett, C. & Soucek, R. (2017). Interventionen zur Stärkung von Resilienz im Arbeitskontext. In M. Janneck & A. Hoppe (Hrsg.), *Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten* (S. 71–85). Berlin: Springer Verlag.
- Pauls, N., Schlett, C., Soucek, R., Ziegler, M. & Frank, N. (2016). Resilienz durch Training personaler Ressourcen stärken: Evaluation einer web-basierten

- Achtsamkeitsintervention. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 47 (2), 105–117. doi:10.1007/s11612-016-0315-9
- Peters, K. (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. *Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*, 105–122.
- Posakoff, 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, 879–903.
- Rexroth-Strassner, M. (2015). *Abgrenzung der Lebensbereiche – Auswirkungen und Erlernbarkeit von Boundary Management*. Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.
- Rösing, I. (2003). *Ist die Burnout Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung*. Kröning: Asanger Verlag.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45 (2), 369–386. doi:10.2307/3069352
- Rutter, M. (2001). Psychosocial adversity: Risk, resilience and recovery. *The context of youth violence: resilience, risk, and protection*. (S. 65–97). Westport: Praeger Publishers.
- Sarubin, N., Gutt, D., Giegling, I., Bühner, M., Hilbert, S., Krähemann, O. et al. (2015). Erste Analyse der psychometrischen Eigenschaften und Struktur der deutschsprachigen 10- und 25-Item Version der Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 23, 112–122.
- Schäfer, T. (2010). *Statistik I - Deskriptive und Explorative Daten. Deskriptive und*

Explorative Datenanalyse. doi:10.1007/978-3-531-92446-5

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: A Transdisciplinary Approach* (S. 43–68). Dordrecht: Springer. doi:10.1007/978-94-007-5640-3

Scheibe, S. & Yperen, N. W. Van. (2015). Job Crafting in Aging Employees. In D. Moghimi (Hrsg.), *Encyclopedia of Geropsychology* (S. 2480–2488). Singapore: Springer Science & Business Media. doi:10.1007/978-981-287-082-7

Schieman, S. & Glavin, P. (2008). Trouble at the Border? Gender, Flexibility at Work, and the Work-Home Interface. *Social Problems*, 55, 690–611.
doi:10.1525/sp.2008.55.4.590

Schnelli, S. (2017). *HRM-Dossier: Resilienz - Die Kraft, die psychisch widerstandsfähig macht* (SPEKTRamed.). Zürich.

Schraner, S. (2014). *Indirekte Steuerung. Entwicklung eines Instruments und Überprüfung von Zusammenhängen mit Beanspruchungsfolgen (Master Thesis)*.

Schumacher, J., Leppert, K., Gunzelmann, T., Strauss, B. & Brähler, E. (2005). Die Resilienzskala - Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personmerkmal. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie*, 53, 16–92.

Schüpbach, H. (2011). Partizipatives Gesundheitsmanagement. Eine arbeits- und organisationspsychologische Perspektive. In N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker & S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement* (S. 77–87). Berlin: Sigma.

Schwab, S. & Fingerle, M. (2011). Resilienz, Ressourcenorientierung und Inklusion. *Theorien, Konzepte und Anwendungsfelder der inklusiven Pädagogik*, (July),

97–108.

Slemp, G. R., Kern, M. L. & Brodrick, D. A. V. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy. *Psychology of Well-Being*, 5 (7), 1–17.

Springer Berlin Heidelberg. doi:10.1186/s13612-015-0034-y

Smith, R. (2002). Race, Gender, and Authority in the Workplace: Theory and Research. *Review of Sociology*, 28, 509–542.

Sonnentag, S. & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 393–414. doi:10.1037/1076-8998.10.4.393

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 204–221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204

Soucek, R., Ziegler, M., Schlett, C. & Pauls, N. (2016). Resilienz im Arbeitsleben – Eine inhaltliche Differenzierung von Resilienz auf den Ebenen von Individuen, Teams und Organisationen. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 47 (2), 131–137. doi:10.1007/s11612-016-0314-x

Staw, B. M. & Boettger, R. D. (1990). Task revision: a neglected form of work performance. *Academy of Management Journal*, 33, 534–559.

Stegmann, S., Dick, R. Van, Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B. & Egold, N. (2010). Der Work Design Questionnaire Vorstellung und erste Validierung einer deutschen Version, 54, 1–28. doi:10.1026/0942-4089/a000002

Steinke, M. & Badura, B. (2011). *Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*. Verfügbar

unter:

http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd60.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Stone, A. A., Kennedy-Moore, E. & Neale, J. M. (1995). Association Between Daily Coping and End-of-Day Mood. *Health Psychology, 14* (4), 341–349.

doi:10.1037/0278-6133.14.4.341

Thomas, J. P., Whitman, D. S. & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 275–300.

Thompson, C. A. & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 11* (1), 100–118. doi:10.1037/1076-

8998.10.4.100

Tims, M. & Bakker, A. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology, 36*, 1–9. doi:10.4102/sajip.v36i2.841

Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2013). De Job Demands-Resources benadering van job crafting. *Gedrag en Organisatie, 26*, 16–31.

Ungericht, B. & Wiesner, M. (2011). Resilienz - Zur Widerstandskraft von Individuen und Organisationen. *ZFO - Zeitschrift Führung und Organisation, 2011*, 188–194.

VBG. (2018). Führen durch Ziele. Chancen und Risiken indirekter Steuerung.

Verfügbar unter: http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Gesundheit_im_Betrieb/Fachwissen_Fuehren_durch_Ziele.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Voss, G. (2001). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft - Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In B. Koller & H. Gruber

- (Hrsg.), *Mitteilungen aus der Arbeits- und Berufsforschung* (S. 473–487).
Nürnberg: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH.
- Vough, H. C., Bindl, U. K. & Parker, S. K. (2017). Proactivity routines: The role of social processes in how employees self-initiate change. *Human Relations*, 70 (10), 1191–1216. doi:10.1177/0018726716686819
- Wall, T. D., Jackson, P. R. & Mullarkey, S. (1995). Further evidence on some new measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 431–455.
- Weiber, R. & Mühlhaus, D. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung*. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.
- Weiss, C. (2012). Subjektivierete Selbstsorge als Bewältigungsstrategie. *Fehlzeiten-Report 2012* (S. 203–209). Berlin Heidelberg: Springer Verlag.
- Wellensiek, S. K. (2011). *Handbuch Resilienz-Training - Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Werner, C. (2014). *Explorative Faktorenanalyse: Einführung und Analyse mit R*. Universität Zürich.
- West, S. G., Finch, J. F. & Curran, P. J. (1996). The Robustness of Test Statistics to Nonnormality and Specification Error in Confirmatory Factor Analysis. *Psychological Methods*, 1 (1), 16–29. doi:10.1037/1082-989X.1.1.16
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26 (2), 179–201. doi:10.5465/AMR.2001.4378011
- Yousfi, S. (2005). Mythen und Paradoxien der klassischen Testtheorie (II): Trennschärfe und Gütekriterien. *Diagnostica*, 51, 55–66.
- Zäch, S. (2018). *Proaktives Verhalten als Selbstsorge in einer entgrenzten Arbeitswelt*. FHNW - Hochschule Angewandte Psychologie.

Zhao, X. R., Qu, H. & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (1), 46–54. Elsevier Ltd.

doi:10.1016/j.ijhm.2010.04.010

Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen - Im Klartext*. München: Pearson.

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Job Demand-Resources Model in Anlehnung an Bakker und Demerouti (2007).....	14
Abbildung 2. Visualisierung der Fragestellung 1 (eigene Darstellung).....	44
Abbildung 3. Visualisierung der Fragestellung 2 und Hypothese 2 (eigene Darstellung).....	44
Abbildung 4. Visualisierung der Fragestellung 3 und Hypothese 3 (eigene Darstellung).....	45
Abbildung 5. Visualisierung der Fragestellung 4 und Hypothese 4 (eigene Darstellung).....	45
Abbildung 6. Untersuchungsdesign (eigene Darstellung)	46
Abbildung 7. Darstellung der Moderation mit der Selbstsorge-Dimension Ablenkungsreduktion und Arbeitsfokus (eigene Darstellung)	72

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Überblick der verwendeten Skalen	48
Tabelle 2 Soziodemografische Daten.....	53
Tabelle 3 Datenbereinigung	65
Tabelle 4 Zuordnung der Variablen zu den Faktoren (rotierte Lösung).....	68
Tabelle 5 Cronbachs Alpha (α) und die Anzahl Items der eingesetzten Skalen.....	69
Tabelle 6 Ergebnisse der Pearson-Korrelationen.....	70
Tabelle 7 Ergebnisse der schrittweisen multiplen linearen Regression	74
Tabelle 8 Indirekte Steuerung	108
Tabelle 9 Selbstsorge – Begrenzen der Arbeitszeit	108
Tabelle 10 Selbstsorge – Aktives Erholungsverhalten/Ausgleich und Erholung in der privaten Zeit	109
Tabelle 11 Selbstsorge – Entschleunigen und Fokussieren.....	110
Tabelle 12 Selbstsorge – Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen).....	110
Tabelle 13 Selbstsorge – Offenheit beim Umgang mit Schwierigkeiten und Schwächen.....	111
Tabelle 14 Selbstsorge – Aushandeln bei unrealistischen Zielen bzw. bei Widerständen	111
Tabelle 15 Outcomes	112
Tabelle 16 Autonomie.....	112
Tabelle 17 Resilienz	113
Tabelle 18 Erschöpfung.....	113

10 Anhang

Anhang A

Skalen und Itemcodes

Untenstehend sind die einzelnen Skalen des Erhebungsinstrumentes ersichtlich.

Bei jeder Frage ist zudem der Itemcode ersichtlich.

Tabelle 8
Indirekte Steuerung

Code	Item
STANDIS	Im Arbeitsalltag werde ich durch standardisierte Prozesse bzw. Arbeitsabläufe gelenkt.
KENN	Im Arbeitsalltag werde ich durch zu erfüllende Kennzahlen gelenkt
BEL	Meine Arbeitsbelastung ist hoch.
<i>Anmerkungen.</i> Skala: 0 trifft überhaupt nicht zu, 1, 2, 3, 4 trifft völlig zu, kann ich nicht beurteilen	

Tabelle 9
Selbstsorge – Begrenzen der Arbeitszeit

Code	Item
BA1	Ich schalte nach Feierabend zugunsten meines Privatlebens bewusst von der Arbeit ab (z.B. Verzicht auf geschäftliche E-Mails/Anrufe).
BA2	Ich mache pünktlich Feierabend, um mich ausreichend zu erholen.
BA3	Ich arbeite so viel wie vertraglich vereinbart.
BA4	Ich arbeite bewusst nicht in meiner Freizeit.
BA5	Ich arbeite nur so lange, wie ich es mir zu Beginn des Arbeitstages vorgenommen habe.
BA6	Ich gestalte den Übergang von der Arbeit zur Freizeit ganz bewusst.
BA7	Ich mache Überstunden. (musste umcodiert werden)
BA7_rec	
<i>Anmerkungen.</i> Skala: 0 trifft überhaupt nicht zu, 1, 2, 3, 4 trifft völlig zu, kann ich nicht beurteilen	

Tabelle 10

Selbstsorge – Aktives Erholungsverhalten/Ausgleich und Erholung in der privaten Zeit

Code	Item
AE8	Meine Freizeit nutze ich ausschliesslich für meine privaten Interessen und Verpflichtungen.
AE9	Ich Sorge dafür, dass ich ausreichend schlafe.
AE10	Ich Sorge dafür, dass ich mich von der Arbeit ausreichend erholen kann.
AE11	Ich bewege mich zum Ausgleich zur Arbeit (z.B. lange Spaziergänge).
AE12	Ich treibe Sport als Ausgleich zur Arbeit.
AE13	Meine Freizeit gestalte ich bewusst mit Tätigkeiten, bei denen ich von der Arbeit abschalten kann.
AE14	Ich gehe Hobbys nach, bei denen ich mich vom Arbeitsalltag entspannen kann.
AE15	In der Freizeit unternehme ich Dinge, die mich von meiner Arbeit ablenken.
AE16	In der Freizeit unternehme ich Dinge, die mich ganz anders fordern als die Arbeit.
AE17	Meine Freizeitaktivitäten sind bewusst ein klarer Kontrast zur Arbeitstätigkeit.
AE18	Meine Freizeit verbringe ich mit mir nahestehenden Personen (Freunden/Familienangehörigen).
AE19	Ich nehme mir in meiner Freizeit, Zeit für mich selbst.
AE20	Ich richte meine Freizeit bewusst auf Abschalten und Erholung von der Arbeit aus.
AE21	Ich mache in der Freizeit Dinge, die mir Spass machen.

Anmerkungen. Skala: 0 trifft überhaupt nicht zu, 1, 2, 3, 4 trifft völlig zu, kann ich nicht beurteilen

Tabelle 11
Selbstsorge – Entschleunigen und Fokussieren

Code	Item
ENF22	Ich erledige Arbeitsaufgaben bewusst nacheinander.
ENF23	Ich arbeite in meinem eigenen Tempo.
ENF24	Ich Sorge gezielt dafür, dass ich ungestört arbeiten kann.
ENF25	Ich minimiere Ablenkungen an meinem Arbeitsplatz.
ENF26	Ich wende Zeitmanagementtechniken bei der Arbeit an.
ENF27	Ich plane die Erledigung meiner Arbeitsaufgaben langfristig.
ENF28	Ich teile mir meine Arbeitsaufgaben vorausschauend ein.
ENF29	Ich schliesse die aktuell wichtigste Aufgabe ab, bevor ich eine neue Aufgabe starte.
ENF30	Ich arbeite in gleichbleibender Geschwindigkeit.
ENF31	Ich setze bei meiner Arbeit Prioritäten.
ENF32	Ich lasse konsequent Aufgaben weg, die nicht wichtig sind.
ENF33	Nach einer intensiven Arbeitseinheit mache ich eine kurze Pause zum Ausgleich.
ENF34	Ich mache Kurzpausen, um mich zu erholen.
ENF35	Nach arbeitsintensiven Phasen nehme ich bewusst eine Auszeit (längere Pause, Ferien).
ENF36	Nach arbeitsintensiven Phasen arbeite ich bewusst weniger.
ENF37	Ich widme meine Aufmerksamkeit während der Arbeit ausschliesslich meinen Arbeitsaufgaben.
ENF38	Ich fokussiere mich während der Arbeitszeit auf meine Arbeit.

Anmerkungen. Skala: 0 trifft überhaupt nicht zu, 1, 2, 3, 4 trifft völlig zu, kann ich nicht beurteilen

Tabelle 12
Selbstsorge – Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen)

Code	Item
R39	Ich bleibe entschieden zu Hause, wenn ich krank bin.
R40	Wenn ich gesundheitlich angeschlagen bin, arbeite ich nicht.
R41	Wenn es mir schlecht geht, arbeite ich weniger, um mich erholen zu können.
R42	Nach einer Erkrankung arbeite ich erst wieder, wenn ich voll belastbar bin.
R43	Sobald ich Symptome von Stress oder Erschöpfung bemerke, pausiere ich bewusst.

Anmerkungen. Skala: 0 trifft überhaupt nicht zu, 1, 2, 3, 4 trifft völlig zu, kann ich nicht beurteilen

Tabelle 13
Selbstsorge – Offenheit beim Umgang mit Schwierigkeiten und Schwächen

Code	Item
OUSS44	Ich kommuniziere rechtzeitig, wenn ich die vorgesehene Arbeitsmenge nicht schaffen kann.
OUSS45	Ich spreche entschieden an, wenn Arbeitsaufgaben mich überfordern.
OUSS46	Ich suche Unterstützung, wenn die Erreichung meiner Arbeitsziele bedroht ist.
OUSS47	Ich lege bewusst offen dar, wenn ich Arbeitsziele nicht erreichen kann.
OUSS48	Ich gebe Fehler bei der Arbeit unmittelbar zu, um mich zu entlasten.
OUSS49	Ich gehe offen mit meinen arbeitsbezogenen Schwächen um, um mich nicht zu überfordern.
OUSS50	Ich kommuniziere offen, wenn ich Arbeitsaufgaben nicht wie ursprünglich vorgenommen schaffe.
OUSS51	Wenn ich phasenweise weniger leistungsfähig bin, spreche ich das an, um mich zu entlasten.
OUSS52	Wenn sich private Schwierigkeiten auf die Arbeit auswirken, spreche ich das bei der Arbeit an.

Anmerkungen. Skala: 0 trifft überhaupt nicht zu, 1, 2, 3, 4 trifft völlig zu, kann ich nicht beurteilen

Tabelle 14
Selbstsorge – Aushandeln bei unrealistischen Zielen bzw. bei Widerständen

Code	Item
AUS53	Bei hoher Auslastung lehne ich neue Aufgaben bzw. Aufträge ab.
AUS54	Wenn bei voller Auslastung neue Aufgaben hinzukommen, handle ich aus, was dafür entfallen kann.
AUS55	Ich handle Arbeitsziele, die nicht mehr erreichbar sind, neu aus.
AUS56	Bei unrealistischen Erwartungen an meine Arbeitsleistung, versuche ich diese zu korrigieren.
AUS57	Ich setze bei unerreichbaren Zielen zusammen mit der vorgesetzten Person Prioritäten.
AUS58	Ich zeige den Entscheidungsträgern die Konsequenzen von unerreichbaren Zielen auf (z.B. verschwendete Zeit, Motivationsverluste).
AUS59	Wenn es zeitlich eng wird, verschiebe ich Fristen in Rücksprache mit der zuständigen Person.
AUS60	Ich zeige auf, wie schnell welche Arbeitsaufgabe realistisch bearbeitet werden kann.
AUS61	Bei unerwarteten Schwierigkeiten setze ich mich für eine neue Prioritätensetzung ein.
AUS62	Bei zu hoher Arbeitslast vereinbare ich mit den Beteiligten, was dafür liegenbleiben kann.
AUS63	Bei der Übernahme neuer Aufgaben handle ich einen zeitlichen Puffer aus (z.B. für Unvorhergesehenes, für das Einarbeiten).

Anmerkungen. Skala: 0 trifft überhaupt nicht zu, 1, 2, 3, 4 trifft völlig zu, kann ich nicht beurteilen

Tabelle 15
Outcomes

Code	Item
B	Meine derzeitige Arbeit hat eine grosse persönliche Bedeutung für mich.
LRS1	Eine für mich interessante und anregende Tätigkeit/Karriere zu haben, ist das wichtigste Ziel in meinem Leben.
LRS2	Ich würde so viele Einschränkungen wie nötig auf mich nehmen, um in meiner Arbeit/Karriere voran zu kommen.
S	Ich finde, dass meine Arbeit Bedeutung und Sinn hat.
ENG1	Ich bin von meiner Arbeit begeistert.
ENG2	Ich fühle mich bei der Arbeit voller Energie.
ENG3	Die Zeit verfliegt, wenn ich arbeite.
AZ	Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.
GES	Ich schätze meinen allgemeinen Gesundheitszustand als sehr gut ein.

Anmerkungen. Skala: 0 trifft überhaupt nicht zu, 1, 2, 3, 4 trifft völlig zu, keine Angabe

Tabelle 16
Autonomie

Code	Item
A1	Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.
A2	Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.
A3	Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.
A4	Meine Arbeit gewährt mir einen grossen Entscheidungsspielraum.
A5	Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen
A6	Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.

Anmerkungen. Skala: stimme gar nicht zu, stimme nicht zu, stimme weder zu noch nicht zu, stimme zu, stimme völlig zu

Tabelle 17
Resilienz

Code	Item
Res1	Ich bin fähig, mich anzupassen, wenn sich etwas verändert.
Res2	Ich komme mit allem klar, was sich mit in den Weg stellt.
Res3	Wenn ich mit Problemen konfrontiert bin, versuche ich dies mit Humor zu sehen.
Res4	Der Umgang mit Stress kann mich stärken
Res5	Ich neige dazu, mich nach Krankheit, Verletzungen oder anderen Missgeschicken wieder gut zu erholen.
Res6	Auch wenn es Hindernisse gibt, glaube ich meine Ziele erreichen zu können.
Res7	Wenn ich unter Druck stehe, bleibe ich fokussiert und denke klar.
Res8	Wenn ich versage, lass ich mich nicht leicht entmutigen.
Res9	Wenn es um den Umgang mit Herausforderungen des Lebens und allgemeinen Schwierigkeiten geht, schätze ich mich als starke Person ein.
Res10	Ich bin fähig, mit unerfreulichen oder schmerzhaften Gefühlen wie Traurigkeit, Angst und Wut umzugehen.

Anmerkungen. Skala: überhaupt nicht wahr, selten wahr, manchmal wahr, oft wahr, fast immer wahr

Tabelle 18
Erschöpfung

Code	Item
E1	Wie häufig fühlen Sie sich müde?
E2	Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?
E3	Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?
E4	Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr?"
E5	Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?
E6	Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?

Anmerkungen. Skala: nie/fast nie, selten, manchmal, oft, immer

Anhang B

Screenshots des Online-Fragebogens



Sehr geehrte Teilnehmende

Im Rahmen meiner Masterarbeit findet eine Online-Befragung statt. Es wird untersucht, wie Menschen mit individuellen Arbeitsbedingungen umgehen. Daher richtet sich diese Befragung ausschliesslich an berufstätige Personen, welche nicht selbstständigerwerbend sind. Einige Items werden ähnlich lauten, da die Arbeit dazu dient, einen Fragebogen zu entwickeln.

Insgesamt dauert die Befragung ungefähr 10-15 Minuten. Achten Sie auf eine störungsfreie Umgebung.

Hinweise zum Datenschutz:

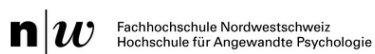
Die erhobenen Daten werden anonymisiert und ausschliesslich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Aus den Daten können keinesfalls Schlüsse auf Sie als Person gezogen werden. Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Teilnahme an dieser Studie ist freiwillig und kann selbstverständlich jederzeit abgebrochen werden.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Freundliche Grüsse

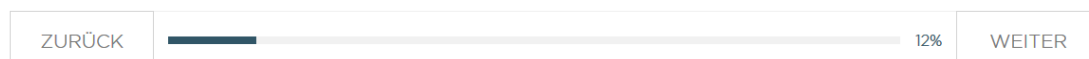
Andrea Sommer

Masterstudierende der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
andrea.sommer@students.fhnw.ch



In welchem Arbeitsverhältnis befinden Sie sich?

- Angestellt
- Selbstständig
- Ich befinde mich in keinem Arbeitsverhältnis

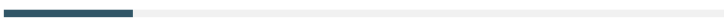


Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:

	trifft überhaupt nicht zu 0	1	2	3	trifft völlig zu 4	kann ich nicht beurteilen
Im Arbeitsalltag werde ich durch standardisierte Prozesse bzw. Arbeitsabläufe gelenkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Arbeitsalltag werde ich durch zu erfüllende Kennzahlen gelenkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeitsbelastung ist hoch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Geben Sie an, wie häufig Sie das angegebene Verhalten zeigen.

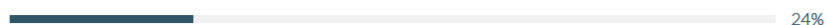
	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Ich gestalte den Übergang von der Arbeit zur Freizeit ganz bewusst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache Überstunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite nur so lange, wie ich es mir zu Beginn des Arbeitstages vorgenommen habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite bewusst nicht in meiner Freizeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite so viel wie vertraglich vereinbart.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schalte nach Feierabend zugunsten meines Privatlebens bewusst von der Arbeit ab (z.B. Verzicht auf geschäftliche E-Mails/Anrufe).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache pünktlich Feierabend, um mich ausreichend zu erholen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK  18% WEITER

Geben Sie an, wie häufig Sie das angegebene Verhalten zeigen.

	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
In der Freizeit unternehme ich Dinge, die mich ganz anders fordern als die Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache in der Freizeit Dinge, die mir Spass machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bewege mich zum Ausgleich zur Arbeit (z.B. lange Spaziergänge).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich richte meine Freizeit bewusst auf Abschalten und Erholung von der Arbeit aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme mir in meiner Freizeit, Zeit für mich selbst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Ich Sorge dafür, dass ich mich von der Arbeit ausreichend erholen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Freizeit gestalte ich bewusst mit Tätigkeiten, bei denen ich von der Arbeit abschalten kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Freizeit verbringe ich mit mir nahestehenden Personen (Freunden/Familienangehörigen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge dafür, dass ich ausreichend schlafe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich treibe Sport als Ausgleich zur Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
In der Freizeit unternehme ich Dinge, die mich von meiner Arbeit ablenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Freizeit nutze ich ausschliesslich für meine privaten Interessen und Verpflichtungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Freizeitaktivitäten sind bewusst ein klarer Kontrast zur Arbeitstätigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gehe Hobbys nach, bei denen ich mich vom Arbeitsalltag entspannen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK



24%

WEITER

Geben Sie an, wie häufig Sie das angegebene Verhalten zeigen.

	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Ich wende Zeitmanagementtechniken bei der Arbeit an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite in meinem eigenen Tempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich teile mir meine Arbeitsaufgaben vorausschauend ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lasse konsequent Aufgaben weg, die nicht wichtig sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schliesse die aktuell wichtigste Aufgabe ab, bevor ich eine neue Aufgabe starte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Ich fokussiere mich während der Arbeitszeit auf meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach einer intensiven Arbeitseinheit mache ich eine kurze Pause zum Ausgleich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erledige Arbeitsaufgaben bewusst nacheinander.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache Kurzpausen, um mich zu erholen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach arbeitsintensiven Phasen arbeite ich bewusst weniger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Ich plane die Erledigung meiner Arbeitsaufgaben langfristig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze bei meiner Arbeit Prioritäten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach arbeitsintensiven Phasen nehme ich bewusst eine Auszeit (längere Pause, Ferien).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge gezielt dafür, dass ich ungestört arbeiten kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich minimiere Ablenkungen an meinem Arbeitsplatz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Ich widme meine Aufmerksamkeit während der Arbeit ausschliesslich meinen Arbeitsaufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite in gleichbleibender Geschwindigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


ZURÜCK

29%

WEITER

Geben Sie an, wie häufig Sie das angegebene Verhalten zeigen.

	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Wenn es mir schlecht geht, arbeite ich weniger, um mich erholen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sobald ich Symptome von Stress oder Erschöpfung bemerke, pausiere ich bewusst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich gesundheitlich angeschlagen bin, arbeite ich nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach einer Erkrankung arbeite ich erst wieder, wenn ich voll belastbar bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bleibe entschieden zu Hause, wenn ich krank bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK  35% WEITER

Geben Sie an, wie häufig Sie das angegebene Verhalten zeigen.

	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Ich gebe Fehler bei der Arbeit unmittelbar zu, um mich zu entlasten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gehe offen mit meinen arbeitsbezogenen Schwächen um, um mich nicht zu überfordern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lege bewusst offen dar, wenn ich Arbeitsziele nicht erreichen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kommuniziere offen, wenn ich Arbeitsaufgaben nicht wie ursprünglich vorgenommen schaffe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich spreche entschieden an, wenn Arbeitsaufgaben mich überfordern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Ich kommuniziere rechtzeitig, wenn ich die vorgesehene Arbeitsmenge nicht schaffen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich phasenweise weniger leistungsfähig bin, spreche ich das an, um mich zu entlasten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn sich private Schwierigkeiten auf die Arbeit auswirken, spreche ich das bei der Arbeit an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich suche Unterstützung, wenn die Erreichung meiner Arbeitsziele bedroht ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

41%

WEITER

Geben Sie an, wie häufig Sie das angegebene Verhalten zeigen.

	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Bei hoher Auslastung lehne ich neue Aufgaben bzw. Aufträge ab.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn bei voller Auslastung neue Aufgaben hinzukommen, handle ich aus, was dafür entfallen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich zeige auf, wie schnell welche Arbeitsaufgabe realistisch bearbeitet werden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei zu hoher Arbeitslast vereinbare ich mit den Beteiligten, was dafür liegenbleiben kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze bei unerreichbaren Zielen zusammen mit der vorgesetzten Person Prioritäten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Bei unrealistischen Erwartungen an meine Arbeitsleistung, versuche ich diese zu korrigieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn es zeitlich eng wird, verschiebe ich Fristen in Rücksprache mit der zuständigen Person.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei unerwarteten Schwierigkeiten setze ich mich für eine neue Prioritätensetzung ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich handle Arbeitsziele, die nicht mehr erreichbar sind, neu aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Übernahme neuer Aufgaben handle ich einen zeitlichen Puffer aus (z.B. für Unvorhergesehenes, für das Einarbeiten).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	nie 0	1	2	3	immer 4	kann ich nicht beurteilen
Ich zeige den Entscheidungsträgern die Konsequenzen von unerreichbaren Zielen auf (z.B. verschwendete Zeit, Motivationsverluste).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

47%

WEITER

Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	trifft überhaupt nicht zu 0	1	2	3	trifft völlig zu 4	keine Angabe
Meine derzeitige Arbeit hat eine grosse persönliche Bedeutung für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine für mich interessante und anregende Tätigkeit/Karriere zu haben, ist das wichtigste Ziel in meinem Leben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde so viele Einschränkungen wie nötig auf mich nehmen, um in meiner Arbeit/Karriere voran zu kommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde, dass meine Arbeit Bedeutung und Sinn hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	trifft überhaupt nicht zu 0	1	2	3	trifft völlig zu 4	keine Angabe
Ich fühle mich bei der Arbeit voller Energie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zeit verfliegt, wenn ich arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schätze meinen allgemeinen Gesundheitszustand als sehr gut ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK  53% WEITER

Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeitstätigkeit zutreffen.

	stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme weder zu noch nicht zu	stimme zu	stimme völlig zu
Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit gewährt mir einen grossen Entscheidungsspielraum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

59%

WEITER

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie wahr ist.

	überhaupt nicht wahr	selten wahr	manchmal wahr	oft wahr	fast immer wahr
Ich bin fähig, mich anzupassen, wenn sich etwas verändert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich komme mit allem klar, was sich mit in den Weg stellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mit Problemen konfrontiert bin, versuche ich dies mit Humor zu sehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Umgang mit Stress kann mich stärken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neige dazu, mich nach Krankheit, Verletzungen oder anderen Missgeschicken wieder gut zu erholen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	überhaupt nicht wahr	selten wahr	manchmal wahr	oft wahr	fast immer wahr
Auch wenn es Hindernisse gibt, glaube ich meine Ziele erreichen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich unter Druck stehe, bleibe ich fokussiert und denke klar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich versage, lass ich mich nicht leicht entmutigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn es um den Umgang mit Herausforderungen des Lebens und allgemeinen Schwierigkeiten geht, schätze ich mich als starke Person ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin fähig, mit unerfreulichen oder schmerzhaften Gefühlen wie Traurigkeit, Angst und Wut umzugehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

65%

WEITER

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	nie/fast nie	selten	manchmal	oft	immer
Wie häufig fühlen Sie sich müde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr?"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

71%

WEITER

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

	nie/fast nie	selten	manchmal	oft	immer
Wie häufig fühlen Sie sich müde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr?"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

71%

WEITER

Ihr Geschlecht:

- Weiblich
- Männlich
- Anderes

Ihr Alter?

- Jahre

Wie sind Ihre deutschen Sprachkenntnisse?

- Fortgeschrittene Sprachanwendung/Muttersprachige Sprachbeherrschung (C1/C2)
- Selbständige Sprachanwendung/Höhere selbständige Sprachanwendung (B1/B2)
- Elementare Sprachanwendung/Höhere elementare Grundstufe (A1/A2)
- Anfängerstufe

Ihre höchste Ausbildungsstufe:

- Universität, ETH, FH, PH, Höhere Berufsausbildung
- Maturität, Lehrerseminar
- Vollzeitberufsschule
- Berufslehre
- Diplommittelschule, allgemeinbildende Berufe
- Anlehre
- Haushaltslehrgang, Handelsschule 1-2 Jahre
- Obligatorische Schule
- Keine Angabe/Weiss ich nicht

Was ist Ihre aktuelle Berufsbezeichnung?

In welcher Branche arbeiten Sie?

Berufe in Land- und Forstwirtschaft

Berufe in Industrie und Gewerbe (ohne Bau)

Technische Berufe/Informatikberufe

Berufe in Bau/Ausbaugewerbe und Bergbau

Handels- und Verkehrsberufe

Berufe in Gastgewerbe/pers. Dienstleistungen

Manager, Administration, Bankberufe, Juristen

Gesundheit-, Lehrberufe, Wissenschaftler

Andere, und zwar

Keine Angabe/Weiss ich nicht

Wie lange arbeiten Sie schon für Ihre Organisation?

Jahre

Monate

Zu wie vielen Prozent sind Sie angestellt?

90-100%

70-89%

50-69%

20-49%

Bis zu 19%

Wie viele Mitarbeitende arbeiten in Ihrer Organisation (alle Standorte)?

250 und mehr

50-249

10-49

Bis zu 9

ZURÜCK

76%

WEITER

Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Falls Sie noch Hinweise oder Kommentare haben, können Sie diese gerne im Textfeld hinterlassen.

ZURÜCK  82% WEITER

Auf welchem Gerät haben Sie die Studie bearbeitet?

- Computer/Laptop mit externem Bildschirm, Tastatur und Maus/Trackpad
- Laptop ohne Maus
- Tablet
- Smartphone

ZURÜCK  88% WEITER

Die Befragung ist nun beendet.
Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.
Sie können nun das Fenster schliessen.
Freundliche Grüsse
Andrea Sommer

 100%

Anhang C

Deskriptivstatistik der Selbstsorge-Items

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	Schiefe	Kurtosis	Min.	Max.	$r_{i(x-i)}$	<i>P</i>
BA1	2.73	1.265	-0.601	-0.843	0	4	0.503	68.24
BA2	2.07	1.040	-0.054	-0.543	0	4	0.470	51.77
BA3	1.90	1.214	-0.015	-1.041	0	4	0.209	47.54
BA4	2.50	1.230	-0.171	-1.304	0	4	0.281	62.43
BA5	1.64	0.961	0.216	-0.500	0	4	0.409	40.98
BA6	2.31	1.222	-0.195	-0.904	0	4	0.401	57.74
BA7 rec	2.33	0.935	0.304	-0.389	0	4	0.185	58.24
AE8	2.80	0.952	-0.390	-0.588	0	4	0.504	70.03
AE9	2.60	1.005	-0.317	-0.710	0	4	0.390	64.92
AE10	2.61	0.846	-0.180	-0.267	0	4	0.497	65.19
AE11	2.65	1.004	-0.534	-0.165	0	4	0.397	66.13
AE12	2.54	1.177	-0.363	-0.818	0	4	0.272	63.44
AE13	2.61	0.989	-0.517	-0.123	0	4	0.347	65.27
AE14	2.84	0.945	-0.773	0.479	0	4	0.364	71.08
AE15	2.60	1.071	-0.582	-0.227	0	4	0.332	65.08
AE16	2.82	0.840	-0.309	-0.464	1	4	0.414	70.41
AE17	2.53	1.069	-0.348	-0.579	0	4	0.297	63.24
AE18	3.22	0.801	-0.808	0.104	1	4	0.243	80.54
AE19	2.77	0.926	-0.486	-0.347	0	4	0.484	69.35
AE20	2.42	0.935	-0.197	-0.254	0	4	0.306	60.41
AE21	3.23	0.717	-0.641	0.122	1	4	0.309	80.78
ENF22	2.35	0.939	-0.239	-0.414	0	4	0.319	58.78
ENF23	2.96	0.852	-1.088	1.966	0	4	0.425	73.92
ENF24	2.00	0.978	-0.071	-0.478	0	4	0.437	50.00
ENF25	2.20	0.954	-0.185	-0.170	0	4	0.308	55.05
ENF26	2.06	1.230	-0.254	-0.993	0	4	0.373	51.40
ENF27	2.39	1.028	-0.132	-0.739	0	4	0.369	59.75
ENF28	2.76	0.908	-0.613	0.284	0	4	0.440	69.05
ENF29	2.60	1.026	-0.477	-0.359	0	4	0.339	65.05
ENF30	1.98	1.008	-0.132	-0.357	0	4	0.255	49.58
ENF31	3.40	0.636	-0.588	-0.597	2	4	0.401	85.08
ENF32	2.03	1.091	-0.091	-0.597	0	4	0.226	50.82
ENF33	2.04	1.184	0.026	-0.842	0	4	0.444	50.95
ENF34	2.02	1.238	0.046	-0.974	0	4	0.535	50.54
ENF35	1.64	0.991	0.113	-0.598	0	4	0.497	41.07
ENF36	1.70	1.083	0.114	-0.788	0	4	0.450	42.50
ENF37	2.71	0.902	-0.837	0.895	0	4	0.236	67.84
ENF38	3.14	0.714	-0.571	0.302	1	4	0.248	78.49
R39	2.29	1.263	-0.064	-1.193	0	4	0.597	57.20
R40	1.61	1.109	0.461	-0.471	0	4	0.454	40.16
R41	1.70	1.090	0.182	-0.709	0	4	0.529	42.57
R42	1.57	1.133	0.449	-0.538	0	4	0.634	39.27
R43	1.55	1.077	0.444	-0.525	0	4	0.497	38.67
OUSS44	2.81	0.979	-0.674	0.117	0	4	0.571	70.22
OUSS45	2.48	1.051	-0.300	-0.643	0	4	0.591	62.01
OUSS46	2.79	1.034	-0.866	0.400	0	4	0.484	69.86
OUSS47	2.87	0.974	-0.642	-0.194	0	4	0.488	71.69
OUSS48	3.07	0.875	-1.178	1.780	0	4	0.342	76.77
OUSS49	2.46	0.993	-0.464	0.015	0	4	0.582	61.39
OUSS50	2.92	0.920	-0.741	0.249	0	4	0.513	73.10
OUSS51	1.93	1.117	-0.125	-0.889	0	4	0.495	48.18
OUSS52	1.83	1.223	0.084	-1.010	0	4	0.385	45.79

AUS53	2.07	1.124	-0.167	-0.776	0	4	0.553	51.81
AUS54	2.24	1.196	-0.384	-0.828	0	4	0.666	55.89
AUS55	2.36	1.137	-0.386	-0.483	0	4	0.566	58.94
AUS56	2.71	0.925	-0.643	0.366	0	4	0.585	67.66
AUS57	2.61	1.015	-0.581	-0.190	0	4	0.513	65.32
AUS58	2.27	1.087	-0.338	-0.573	0	4	0.468	56.85
AUS59	2.66	1.107	-0.771	-0.051	0	4	0.456	66.53
AUS60	2.58	0.982	-0.646	0.258	0	4	0.518	64.49
AUS61	2.83	0.899	-0.492	-0.206	0	4	0.591	70.78
AUS62	2.47	1.032	-0.557	-0.064	0	4	0.650	61.71
AUS63	2.40	1.057	-0.599	-0.336	0	4	0.555	60.03

Anmerkungen. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Min. = kleinster gewählter Wert der Skala, Max. = grösster gewählter Wert der Skala, $ri_{(x-i)}$ = Trennschärfe, P = Schwierigkeitsindex

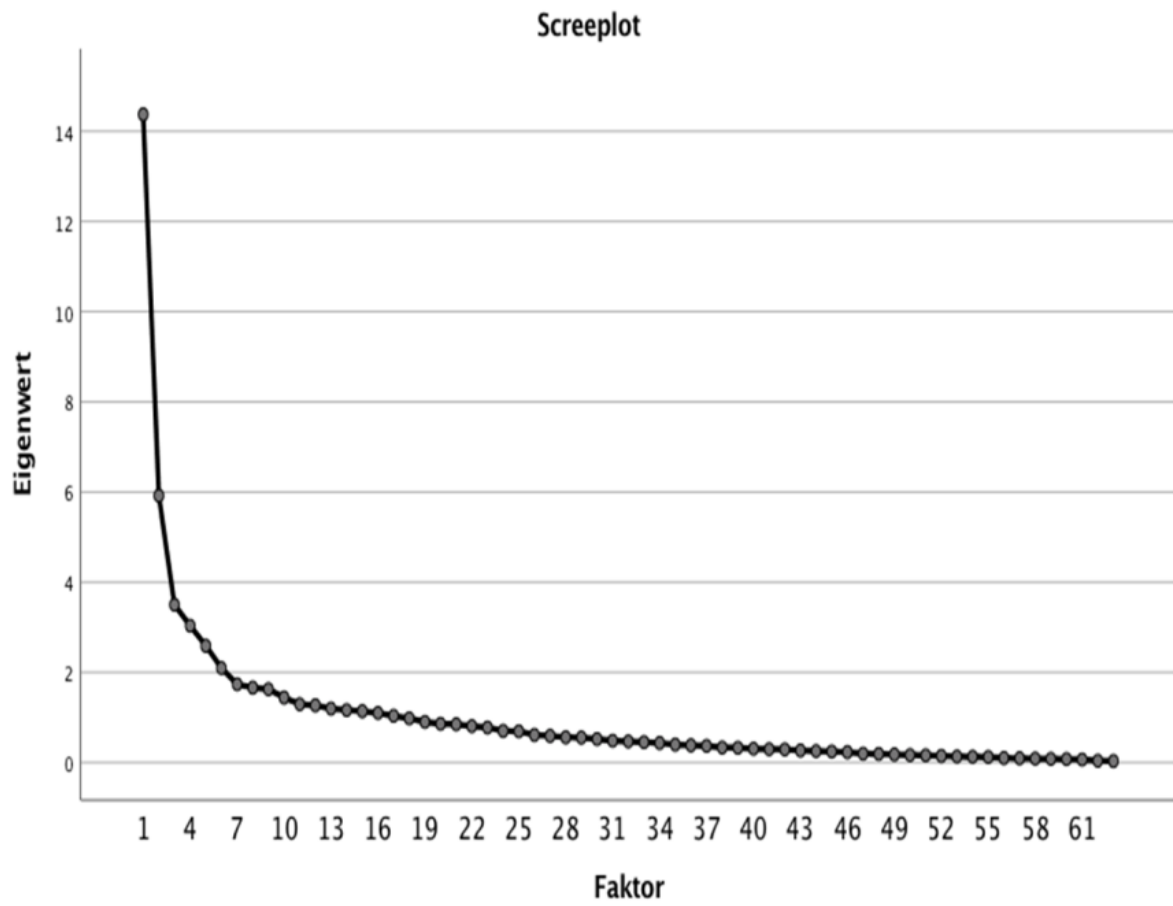
KMO- und Bartlett-Test		
Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		0.713
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	4678.894
	df	1953
	Signifikanz nach Bartlett	0.000

Kommunalitäten		
	Anfänglich	Extraktion
BA1	1.000	0.729
BA2	1.000	0.828
BA3	1.000	0.650
BA4	1.000	0.708
BA5	1.000	0.736
BA6	1.000	0.558
BA7_rec	1.000	0.694
AE8	1.000	0.738
AE9	1.000	0.797
AE10	1.000	0.648
AE11	1.000	0.734
AE12	1.000	0.755
AE13	1.000	0.821
AE14	1.000	0.713
AE15	1.000	0.736
AE16	1.000	0.627
AE17	1.000	0.813
AE18	1.000	0.635
AE19	1.000	0.734
AE20	1.000	0.767
AE21	1.000	0.762
ENF22	1.000	0.794
ENF23	1.000	0.665
ENF24	1.000	0.769
ENF25	1.000	0.787
ENF26	1.000	0.793
ENF27	1.000	0.847
ENF28	1.000	0.717
ENF29	1.000	0.730
ENF30	1.000	0.652
ENF31	1.000	0.743

ENF32	1.000	0.732
ENF33	1.000	0.798
ENF34	1.000	0.761
ENF35	1.000	0.577
ENF36	1.000	0.729
ENF37	1.000	0.758
ENF38	1.000	0.742
R39	1.000	0.781
R40	1.000	0.787
R41	1.000	0.760
R42	1.000	0.795
R43	1.000	0.686
OSS44	1.000	0.787
OSS45	1.000	0.700
OSS46	1.000	0.760
OSS47	1.000	0.768
OSS48	1.000	0.657
OSS49	1.000	0.767
OSS50	1.000	0.800
OSS51	1.000	0.638
OSS52	1.000	0.799
AUS53	1.000	0.760
AUS54	1.000	0.774
AUS55	1.000	0.633
AUS56	1.000	0.674
AUS57	1.000	0.782
AUS58	1.000	0.674
AUS59	1.000	0.793
AUS60	1.000	0.692
AUS61	1.000	0.742
AUS62	1.000	0.736
AUS63	1.000	0.627
Extraktionsmethode:		

Erklärte Gesamtvarianz									
Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten			Rotierte Summe der quadrierten		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	14.376	22.819	22.819	14.376	22.819	22.819	10.069	15.983	15.983
2	5.919	9.396	32.215	5.919	9.396	32.215	3.644	5.784	21.767
3	3.499	5.553	37.768	3.499	5.553	37.768	3.630	5.762	27.528
4	3.034	4.815	42.584	3.034	4.815	42.584	2.868	4.553	32.081
5	2.588	4.108	46.692	2.588	4.108	46.692	2.721	4.319	36.400
6	2.093	3.322	50.014	2.093	3.322	50.014	2.655	4.214	40.615
7	1.736	2.755	52.769	1.736	2.755	52.769	2.598	4.124	44.739
8	1.659	2.633	55.402	1.659	2.633	55.402	2.445	3.881	48.620
9	1.624	2.579	57.981	1.624	2.579	57.981	2.235	3.548	52.168
10	1.440	2.285	60.266	1.440	2.285	60.266	2.108	3.346	55.513
11	1.291	2.050	62.315	1.291	2.050	62.315	1.746	2.772	58.285
12	1.267	2.012	64.327	1.267	2.012	64.327	1.720	2.730	61.015
13	1.194	1.895	66.222	1.194	1.895	66.222	1.666	2.645	63.660
14	1.162	1.844	68.066	1.162	1.844	68.066	1.632	2.591	66.251
15	1.137	1.805	69.871	1.137	1.805	69.871	1.574	2.499	68.749
16	1.098	1.742	71.613	1.098	1.742	71.613	1.567	2.487	71.237
17	1.033	1.640	73.253	1.033	1.640	73.253	1.270	2.017	73.253
18	0.977	1.550	74.804						
19	0.900	1.428	76.232						
20	0.856	1.359	77.591						
21	0.846	1.343	78.934						
22	0.807	1.280	80.214						
23	0.775	1.230	81.444						
24	0.699	1.110	82.554						
25	0.692	1.099	83.653						
26	0.610	0.968	84.620						
27	0.590	0.936	85.556						
28	0.557	0.884	86.440						
29	0.552	0.876	87.316						
30	0.519	0.824	88.140						
31	0.481	0.764	88.904						
32	0.467	0.742	89.646						
33	0.449	0.713	90.359						
34	0.432	0.686	91.044						
35	0.396	0.629	91.673						
36	0.380	0.603	92.276						
37	0.367	0.582	92.859						
38	0.332	0.526	93.385						
39	0.326	0.518	93.903						
40	0.305	0.485	94.387						
41	0.293	0.465	94.852						
42	0.290	0.461	95.313						
43	0.265	0.421	95.734						
44	0.252	0.399	96.134						
45	0.242	0.385	96.518						
46	0.229	0.363	96.881						
47	0.194	0.309	97.190						
48	0.190	0.302	97.491						
49	0.176	0.279	97.770						
50	0.164	0.260	98.030						
51	0.157	0.249	98.279						
52	0.146	0.231	98.510						
53	0.131	0.208	98.718						
54	0.126	0.200	98.917						
55	0.121	0.191	99.109						
56	0.097	0.155	99.263						
57	0.093	0.147	99.411						
58	0.084	0.133	99.544						
59	0.079	0.125	99.669						
60	0.074	0.118	99.787						
61	0.064	0.101	99.888						
62	0.039	0.062	99.951						
63	0.031	0.049	100.000						

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.



Anhang E

SPSS-Outputs Reliabilitätsanalysen

Selbstsorge-Dimension: Offener Umgang mit beruflichen Herausforderungen

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	137	73.7
	Ausgeschlossen ^a	49	26.3
	Gesamt	186	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.940	19

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
OSS50	2.90	.949	137
OSS44	2.79	.973	137
OSS47	2.90	.910	137
OSS46	2.82	.957	137
OSS45	2.51	1.001	137
AUS62	2.50	1.001	137
AUS61	2.80	.892	137
AUS54	2.34	1.120	137
AUS60	2.60	.911	137
OSS49	2.53	.963	137
OSS48	3.04	.865	137
AUS55	2.38	1.079	137
AUS57	2.58	.997	137
AUS59	2.74	.947	137
AUS56	2.69	.904	137
AUS58	2.37	1.050	137
OSS51	2.03	1.057	137
AUS63	2.41	1.019	137
AUS53	2.19	1.054	137

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
OSS50	46.22	151.319	.676	.936
OSS44	46.33	149.928	.719	.936
OSS47	46.22	152.731	.643	.937
OSS46	46.30	151.005	.685	.936
OSS45	46.61	149.579	.712	.936
AUS62	46.62	148.296	.768	.935
AUS61	46.32	150.690	.755	.935
AUS54	46.78	147.099	.724	.935
AUS60	46.52	151.796	.685	.936
OSS49	46.58	149.936	.727	.935
OSS48	46.07	155.701	.536	.939
AUS55	46.74	149.960	.639	.937
AUS57	46.53	151.692	.624	.937
AUS59	46.37	153.074	.599	.938
AUS56	46.42	152.378	.664	.937

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Std.-Abweichung	Anzahl der Items
49.12	168.016	12.962	19

Selbstsorge-Dimension: Bewusstes Abschalten/Ablenken von der Arbeit**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

		N	%
Fälle	Gültig	182	97.8
	Ausgeschlossen ^a	4	2.2
	Gesamt	186	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.841	4

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
AE13	2.62	.989	182
AE20	2.43	.919	182
AE15	2.62	1.059	182
AE17	2.53	1.065	182

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
AE13	7.58	6.443	.723	.778
AE20	7.76	7.121	.630	.819
AE15	7.58	6.267	.691	.792
AE17	7.66	6.357	.664	.805

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Std.- Abweichung	Anzahl der Items
10.20	11.055	3.325	4

Selbstsorge-Dimension: Regenerieren (Erholen bei Erkrankungen/Beeinträchtigungen)

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	176	94.6
	Ausgeschlossen ^a	10	5.4
	Gesamt	186	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.849	5

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
R39	2.30	1.271	176
R40	1.62	1.115	176
R41	1.68	1.064	176
R42	1.57	1.139	176
R43	1.55	1.073	176

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
R39	6.43	12.680	.639	.826
R40	7.10	12.835	.751	.794
R41	7.04	13.936	.630	.826
R42	7.15	12.915	.716	.802
R43	7.17	14.302	.569	.840

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Std.- Abweichung	Anzahl der Items
8.72	20.076	4.481	5

Selbstsorge-Dimension: Tätigkeiten zum Ausgleich zur Arbeit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	186	100.0
	Ausgeschlossen ^a	0	.0
	Gesamt	186	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.703	4

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
AE12	2.54	1.177	186
AE11	2.65	1.004	186
AE19	2.77	.926	186
AE21	3.23	.717	186

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
AE12	8.65	3.872	.583	.578
AE11	8.54	4.606	.544	.603
AE19	8.41	5.109	.476	.646
AE21	7.96	6.095	.381	.700

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Std.- Abweichung	Anzahl der Items
11.19	7.959	2.821	4

Selbstsorge-Dimension: Bewusste Trennung von Arbeit und Privatleben

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	182	97.8
	Ausgeschlossen ^a	4	2.2
	Gesamt	186	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.728	4

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
BA4	2.49	1.216	182
BA1	2.74	1.256	182
BA6	2.31	1.219	182
AE8	2.79	.958	182

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
BA4	7.84	7.033	.543	.651
BA1	7.59	6.342	.647	.582
BA6	8.02	7.646	.428	.721
AE8	7.54	8.460	.473	.695

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Std.- Abweichung	Anzahl der Items
10.33	12.012	3.466	4

Selbstsorge-Dimension: Arbeitsfokus und Ablenkungsreduktion**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

		N	%
Fälle	Gültig	181	97.3
	Ausgeschlossen ^a	5	2.7
	Gesamt	186	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.719	4

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
ENF24	2.02	.969	181
ENF25	2.22	.950	181
ENF37	2.71	.910	181
ENF38	3.13	.710	181

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
ENF24	8.06	4.035	.493	.669
ENF25	7.86	3.820	.584	.608
ENF37	7.36	4.244	.486	.671
ENF38	6.94	4.864	.487	.677

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Std.- Abweichung	Anzahl der Items
10.08	6.894	2.626	4

Skala: Autonomie**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

		N	%
Fälle	Gültig	186	100.0
	Ausgeschlossen ^a	0	.0
	Gesamt	186	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.887	6

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
A1	2.51	1.209	186
A2	2.52	1.135	186
A3	2.62	1.055	186
A4	2.57	1.099	186
A5	2.77	1.037	186
A6	2.75	1.010	186

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
A1	13.23	19.365	.621	.882
A2	13.22	19.262	.691	.868
A3	13.11	19.657	.713	.865
A4	13.16	19.163	.734	.861
A5	12.96	19.658	.729	.863

Skala: Resilienz**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

		N	%
Fälle	Gültig	186	100.0
	Ausgeschlossen ^a	0	.0
	Gesamt	186	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.843	10

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
Res1	3.28	.705	186
Res2	2.84	.737	186
Res3	2.66	.900	186
Res4	2.47	.965	186
Res5	2.98	.876	186
Res6	3.21	.636	186
Res7	2.96	.784	186
Res8	2.49	.954	186
Res9	2.95	.940	186
Res10	2.82	.906	186

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Res1	25.38	25.706	.499	.832
Res2	25.82	25.058	.565	.827
Res3	26.01	24.016	.560	.826
Res4	26.19	22.737	.663	.816
Res5	25.68	25.418	.406	.841
Res6	25.45	26.433	.449	.836
Res7	25.70	24.934	.540	.829

Skala: Erschöpfung**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

		N	%
Fälle	Gültig	186	100.0
	Ausgeschlossen ^a	0	.0
	Gesamt	186	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.885	6

Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
E1	2.22	.810	186
E2	1.72	.868	186
E3	1.60	.982	186
E4	.85	.975	186
E5	1.37	.995	186
E6	1.05	.896	186

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
E1	6.59	15.120	.588	.881
E2	7.08	13.902	.745	.858
E3	7.20	13.166	.750	.856
E4	7.95	13.549	.694	.865
E5	7.44	12.907	.781	.850
E6	7.75	14.393	.630	.875

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Std.- Abweichung	Anzahl der Items
------------	---------	---------------------	------------------

Anhang F

SPSS-Output Moderatorenanalyse

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : F1
X : Autonomi
W : Resilien

Sample
Size: 186

OUTCOME VARIABLE:
F1

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3102	,0962	,4248	6,4569	3,0000	182,0000	,0004

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,8526	,7102	2,6085	,0098	,4513	3,2539
Autonomi	-,1730	,2731	-,6336	,5272	-,7118	,3658
Resilien	,2730	,2578	1,0591	,2910	-,2356	,7816
Int_1	,0494	,0953	,5181	,6050	-,1387	,2375

Product terms key:

Int_1: Autonomi x Resilien

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0013	,2684	1,0000	182,0000	,6050

Focal predict: Autonomi (X)
Mod var: Resilien (W)

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

DATA LIST FREE/

```
Autonomi Resilien F1 .
BEGIN DATA.
  1,7488  2,3205  2,3840
  2,6219  2,3205  2,3330
  3,4949  2,3205  2,2820
  1,7488  2,8661  2,5800
  2,6219  2,8661  2,5526
  3,4949  2,8661  2,5251
  1,7488  3,4118  2,7761
  2,6219  3,4118  2,7722
  3,4949  3,4118  2,7682
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
Autonomi WITH F1 BY Resilien .
```

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

```
Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000
```

```
NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.
Shorter variable names are recommended.
```

```
----- END MATRIX -----
```

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : F2
X : Autonomi
W : Resilien

Sample
Size: 186

OUTCOME VARIABLE:
F2

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1411	,0199	,7025	1,2323	3,0000	182,0000	,2994

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,7704	,9133	1,9386	,0541	-,0315	3,5724
Autonomi	,1314	,3512	,3743	,7086	-,5614	,8243
Resilien	,3816	,3315	1,1512	,2511	-,2724	1,0357
Int_1	-,0877	,1226	-,7155	,4752	-,3296	,1542

Product terms key:

Int_1: Autonomi x Resilien

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0028	,5119	1,0000	182,0000	,4752

Focal predict: Autonomi (X)
Mod var: Resilien (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Autonomi Resilien F2 .

BEGIN DATA.

1,7488	2,3205	2,5300
2,6219	2,3205	2,4670
3,4949	2,3205	2,4041
1,7488	2,8661	2,6545

2,6219	2,8661	2,5498
3,4949	2,8661	2,4451
1,7488	3,4118	2,7790
2,6219	3,4118	2,6326
3,4949	3,4118	2,4861

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Autonomi WITH F2 BY Resilien .

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.
Shorter variable names are recommended.

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

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : F3
X : Autonomi
W : Resilien

Sample
Size: 186

OUTCOME VARIABLE:
F3

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2288	,0523	,7721	3,3513	3,0000	182,0000	,0202

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,1854	,9575	1,2380	,2173	-,7038	3,0746
Autonomi	,0092	,3682	,0249	,9802	-,7173	,7356
Resilien	,0314	,3475	,0903	,9282	-,6543	,7171
Int_1	,0581	,1285	,4521	,6517	-,1955	,3117

Product terms key:

Int_1 : Autonomi x Resilien

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0011	,2044	1,0000	182,0000	,6517

Focal predict: Autonomi (X)
Mod var: Resilien (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Autonomi Resilien F3 .

BEGIN DATA.

1,7488	2,3205	1,5100
2,6219	2,3205	1,6357
3,4949	2,3205	1,7614
1,7488	2,8661	1,5826

2,6219	2,8661	1,7360
3,4949	2,8661	1,8894
1,7488	3,4118	1,6551
2,6219	3,4118	1,8362
3,4949	3,4118	2,0173

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Autonomi WITH F3 BY Resilien .

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.
Shorter variable names are recommended.

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

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : F4
X : Autonomi
W : Resilien

Sample
Size: 186

OUTCOME VARIABLE:
F4

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1330	,0177	,4967	1,0924	3,0000	182,0000	,3537

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,9274	,7680	2,5098	,0130	,4122	3,4426
Autonomi	,1753	,2953	,5935	,5536	-,4074	,7579
Resilien	,3655	,2787	1,3112	,1914	-,1845	,9155
Int_1	-,0832	,1031	-,8069	,4208	-,2865	,1202

Product terms key:

Int_1: Autonomi x Resilien

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0035	,6511	1,0000	182,0000	,4208

Focal predict: Autonomi (X)
Mod var: Resilien (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Autonomi Resilien F4 .

BEGIN DATA.

1,7488	2,3205	2,7445
2,6219	2,3205	2,7290
3,4949	2,3205	2,7135
1,7488	2,8661	2,8645

2,6219	2,8661	2,8094
3,4949	2,8661	2,7543
1,7488	3,4118	2,9846
2,6219	3,4118	2,8899
3,4949	3,4118	2,7951

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Autonomi WITH F4 BY Resilien .

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.
Shorter variable names are recommended.

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

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : F5
X : Autonomi
W : Resilien

Sample
Size: 186

OUTCOME VARIABLE:
F5

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2916	,0850	,7120	5,6386	3,0000	182,0000	,0010

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,0210	,9195	1,1104	,2683	-,7932	2,8352
Autonomie	,2203	,3536	,6232	,5339	-,4772	,9179
Resilien	,7852	,3337	2,3527	,0197	,1267	1,4437
Int_1	-,1648	,1234	-1,3357	,1833	-,4083	,0787

Product terms key:

Int_1: Autonomi x Resilien

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
	,0090	1,7840	1,0000	182,0000	,1833

Focal predict: Autonomi (X)
Mod var: Resilien (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
Autonomi Resilien F5 .
BEGIN DATA.
  1,7488  2,3205  2,5595
  2,6219  2,3205  2,4179
  3,4949  2,3205  2,2764
```

1,7488	2,8661	2,8307
2,6219	2,8661	2,6106
3,4949	2,8661	2,3905
1,7488	3,4118	3,1018
2,6219	3,4118	2,8032
3,4949	3,4118	2,5046

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Autonomi WITH F5 BY Resilien .

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.

Shorter variable names are recommended.

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

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : F6
X : Autonomi
W : Resilien

Sample
Size: 186

OUTCOME VARIABLE:
F6

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2762	,0763	,4143	5,0109	3,0000	182,0000	,0023

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1117	,7014	4,4364	,0000	1,7278	4,4956
Autonomi	-,4994	,2697	-1,8519	,0657	-1,0316	,0327
Resilien	-,2957	,2546	-1,1616	,2469	-,7980	,2066
Int_1	,2042	,0941	2,1693	,0314	,0185	,3900

Product terms key:

Int_1: Autonomi x Resilien

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

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0239	4,7058	1,0000	182,0000	,0314

Focal predict: Autonomi (X)
Mod var: Resilien (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

Resilien	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
2,3205	-,0255	,0728	-,3510	,7260	-,1691	,1181
2,8661	,0859	,0574	1,4952	,1366	-,0275	,1992
3,4118	,1973	,0811	2,4326	,0160	,0373	,3573

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  Autonomi Resilien F6 .
BEGIN DATA.
  1,7488 2,3205 2,3808
  2,6219 2,3205 2,3585
  3,4949 2,3205 2,3362
  1,7488 2,8661 2,4143
  2,6219 2,8661 2,4893
  3,4949 2,8661 2,5643
  1,7488 3,4118 2,4478
  2,6219 3,4118 2,6201
  3,4949 3,4118 2,7924
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
Autonomi WITH F6 BY Resilien .
```

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

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.
Shorter variable names are recommended.

```
----- END MATRIX -----
```

Anhang G

SPSS-Output Lineare multiple Regression

Deskriptive Statistiken			
	Mittelwert	Std.-Abweichung	N
Erschöpfung	1.4668	0.73559	186
F1	2.5599	0.68000	186
F2	2.5367	0.83970	186
F3	1.7446	0.89529	186
F4	2.7970	0.70529	186
F5	2.5860	0.87499	186
F6	2.5197	0.66429	186

Korrelationen								
		Erschöpfung	F1	F2	F3	F4	F5	F6
Korrelation nach Pearson	Erschöpfung	1.000	-0.242	-0.134	-0.286	-0.301	-0.256	-0.065
	F1	-0.242	1.000	0.129	0.464	0.158	0.272	0.237
	F2	-0.134	0.129	1.000	0.209	0.419	0.279	0.193
	F3	-0.286	0.464	0.209	1.000	0.251	0.170	0.270
	F4	-0.301	0.158	0.419	0.251	1.000	0.380	0.205
	F5	-0.256	0.272	0.279	0.170	0.380	1.000	0.016
	F6	-0.065	0.237	0.193	0.270	0.205	0.016	1.000
Sig. (1-seitig)	Erschöpfung		0.000	0.035	0.000	0.000	0.000	0.190
	F1	0.000		0.040	0.000	0.016	0.000	0.001
	F2	0.035	0.040		0.002	0.000	0.000	0.004
	F3	0.000	0.000	0.002		0.000	0.010	0.000
	F4	0.000	0.016	0.000	0.000		0.000	0.003
	F5	0.000	0.000	0.000	0.010	0.000		0.413
	F6	0.190	0.001	0.004	0.000	0.003	0.413	
N	Erschöpfung	186	186	186	186	186	186	186
	F1	186	186	186	186	186	186	186
	F2	186	186	186	186	186	186	186
	F3	186	186	186	186	186	186	186
	F4	186	186	186	186	186	186	186
	F5	186	186	186	186	186	186	186
	F6	186	186	186	186	186	186	186

Aufgenommene/Entfernte Variablen ^a			
Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	F4		Schrittweise Selektion (Kriterien: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme $\leq .050$, Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq .100$).
2	F3		Schrittweise Selektion (Kriterien: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme $\leq .050$, Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq .100$).
3	F5		Schrittweise Selektion (Kriterien: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme $\leq .050$, Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß $\geq .100$).

a. Abhängige Variable: Erschöpfung

Modellzusammenfassung ^d											
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Statistikwerte ändern					Durbin-Watson-Statistik	
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Sig. Änderung in F		
1	.301 ^a	0.091	0.086	0.70341	0.091	18.313	1	184	0.000		
2	.371 ^b	0.138	0.128	0.68876	0.047	10.031	1	183	0.002		
3	.395 ^c	0.156	0.142	0.68128	0.018	3.954	1	182	0.048	2.026	

a. Einflußvariablen : (Konstante), F4
b. Einflußvariablen : (Konstante), F4, F3
c. Einflußvariablen : (Konstante), F4, F3, F5
d. Abhängige Variable: Erschöpfung

Anhang

ANOVA ^a							
Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	
1	Regression	9.061	1	9.061	18.313	.000 ^b	
	Nicht standardisierte Residuen	91.040	184	0.495			
	Gesamt	100.101	185				
2	Regression	13.792	2	6.896	14.622	.000 ^c	
	Nicht standardisierte Residuen	86.309	183	0.472			
	Gesamt	100.101	185				
3	Regression	15.627	3	5.209	11.223	.000 ^d	
	Nicht standardisierte Residuen	84.474	182	0.464			
	Gesamt	100.101	185				

a. Abhängige Variable: Erschöpfung
b. Einflussvariablen : (Konstante), F4
c. Einflussvariablen : (Konstante), F4, F3
d. Einflussvariablen : (Konstante), F4, F3, F5

Koeffizienten ^a														
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten			Standardisierte Koeffizienten		95.0% Konfidenzintervalle für B				Korrelationen		Kollinearitätsstatistik	
		Regressionskoeffizient	Std.-Fehler	Beta	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze	Nullter Ordnung	Partiell	Teil	Toleranz	VIF	
1	(Konstante)	2.345	0.211		11.086	0.000	1.927	2.782						
	F4	-0.314	0.073	-0.301	-4.279	0.000	-0.458	-0.169	-0.301	-0.301	-0.301	1.000	1.000	
	(Konstante)	2.502	0.212		11.781	0.000	2.083	2.921						
2	F4	-0.255	0.074	-0.245	-3.449	0.001	-0.401	-0.109	-0.301	-0.247	-0.237	0.937	1.067	
	F3	-0.185	0.058	-0.225	-3.167	0.002	-0.299	-0.070	-0.286	-0.228	-0.217	0.937	1.067	
	(Konstante)	2.650	0.224		11.858	0.000	2.209	3.092						
3	F4	-0.200	0.078	-0.192	-2.550	0.012	-0.355	-0.045	-0.301	-0.186	-0.174	0.820	1.219	
	F3	-0.175	0.058	-0.213	-3.015	0.003	-0.289	-0.060	-0.286	-0.218	-0.205	0.931	1.075	
	F5	-0.123	0.062	-0.147	-1.988	0.048	-0.246	-0.001	-0.256	-0.146	-0.135	0.850	1.177	

a. Abhängige Variable: Erschöpfung

Ausgeschlossene Variablen ^a										
Modell		Beta In	T	Sig.	Partielle Korrelation	Kollinearitätsstatistik				
						Toleranz	VIF	Minimale Toleranz	Toleranz	
1	F1	-.199 ^b	-2.854	0.005	-0.206	0.975	1.025	0.975	0.975	0.975
	F2	-.009 ^b	-0.116	0.908	-0.009	0.824	1.213	0.824	0.824	0.824
	F3	-.225 ^b	-3.167	0.002	-0.228	0.937	1.067	0.937	0.937	0.937
	F5	-.166 ^b	-2.201	0.029	-0.161	0.856	1.168	0.856	0.856	0.856
	F6	-.003 ^b	-0.045	0.964	-0.003	0.958	1.044	0.958	0.958	0.958
	2	F1	-.127 ^c	-1.639	0.103	-0.121	0.783	1.277	0.752	0.752
F2		.020 ^c	0.257	0.798	0.019	0.813	1.230	0.796	0.796	0.796
F5		-.147 ^c	-1.988	0.048	-0.146	0.850	1.177	0.820	0.820	0.820
F6		.051 ^c	0.702	0.484	0.052	0.907	1.102	0.887	0.887	0.887
3	F1	-.098 ^d	-1.241	0.216	-0.092	0.745	1.341	0.745	0.745	0.745
	F2	.040 ^d	0.529	0.597	0.039	0.798	1.253	0.731	0.731	0.731
	F6	.038 ^d	0.531	0.596	0.039	0.900	1.111	0.797	0.797	0.797

a. Abhängige Variable: Erschöpfung
b. Einflussvariablen im Modell: (Konstante), F4
c. Einflussvariablen im Modell: (Konstante), F4, F3
d. Einflussvariablen im Modell: (Konstante), F4, F3, F5

Anhang

Kollinearitätsdiagnose ^a							
Modell		Eigenwert	Konditionsindex	Varianzanteile			
				(Konstante)	F4	F3	F5
1	1	1.970	1.000	0.02	0.02		
	2	0.030	8.077	0.98	0.98		
2	1	2.835	1.000	0.01	0.01	0.02	
	2	0.135	4.579	0.07	0.06	0.98	
	3	0.030	9.689	0.93	0.93	0.00	
3	1	3.759	1.000	0.00	0.00	0.01	0.01
	2	0.153	4.956	0.02	0.02	0.95	0.08
	3	0.058	8.058	0.18	0.15	0.04	0.91
	4	0.030	11.160	0.80	0.83	0.00	0.00

a. Abhängige Variable: Erschöpfung

Fallweise Diagnose ^a				
Fallnummer	Standardisierte Residuen	Erschöpfung	Nicht standardisierter vorhergesagter Wert	Nicht standardisierte Residuen
108	3.243	3.83	1.6239	2.20945

a. Abhängige Variable: Erschöpfung

Residuenstatistik ^a					
	Minimum	Maximum	Mittelwert	Std.-Abweichung	N
Nicht standardisierter vorhergesagter Wert	0.6573	2.3221	1.4668	0.29064	186
Standardisierter vorhergesagter Wert	-2.785	2.943	0.000	1.000	186
Standardfehler des Vorhersagewerts	0.053	0.175	0.097	0.025	186
Korrigierter Vorhersagewert	0.6657	2.2627	1.4669	0.28984	186
Nicht standardisierte Residuen	-1.55394	2.20945	0.00000	0.67573	186
Standardisierte Residuen	-2.281	3.243	0.000	0.992	186
Stud. nicht standardisierte Residuen	-2.291	3.256	0.000	1.003	186
Gelöschtes Residuum	-1.56921	2.22721	-0.00006	0.69090	186
Stud. gelöschtes Residuum	-2.319	3.346	0.001	1.009	186
Mahalanobis-Abstand	0.144	11.177	2.984	2.091	186
Cook-Distanz	0.000	0.081	0.006	0.010	186
Zentrierter Hebelwert	0.001	0.060	0.016	0.011	186

a. Abhängige Variable: Erschöpfung

Diagramme

