



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Interessierte Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext

Weiterentwicklung eines Erhebungsinstruments

MASTERARBEIT

2015/16

Autorin:

Cindy Berger

Betreuung:

Prof. Dr. Andreas Krause

Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und nur mit den angegebenen Quellen, Hilfsmitteln und Hilfeleistungen erstellt habe und dass Zitate kenntlich gemacht sind.

Ort, Datum

Unterschrift Cindy Berger

Abstract

The recent organizational shift to a more indirect performance control resulted in the increase of interested-self-endangerment behaviors. To assess interested-self-endangerment, six of the eight determined constructs were defined and assessment items developed. The aim of this study is to complete the development of this instrument by (1) developing definitions and measuring scales for the two remaining constructs quality reduction and bypassing security policies and (2) to validate the resulting instrument. A literature analysis was used to define the two constructs and online data acquisition (N=228) was used to validate the instrument. Reliability analyses showed significant results for accuracy of measurement ($\alpha > .80$). The factor analyses showed that quality reduction can be split into two factors: Quality reduction and renunciation of secondary tasks. Criteria validation showed acceptable results. The questionnaire is thus an adequate instrument to assess interested-self-endangerment. This thesis provides an important basis to cope with the increasing health-relevant phenomenon of interested-self-endangerment behavior.

Key words: Interested-self-endangerment, health, performance control, quality reduction, bypassing security policies

Zusammenfassung

Der Paradigmenwechsel der Organisationsstruktur zu einer indirekten, zielorientierten Leistungssteuerung führte zu einer Erhöhung des gesundheitsrelevanten Verhaltens der interessierten Selbstgefährdung. Bereits sechs der acht Faktoren interessierter Selbstgefährdung wurden definiert und Items für einen Fragebogen wurden erstellt. Das Ziel dieser Arbeit ist die Entwicklung dieses Fragebogens abzuschliessen indem (1) Konstruktdefinitionen und Fragebogenitems für die zwei noch übrigen Faktoren Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards erstellt und (2) validiert werden. Eine Literaturanalyse wurde verwendet, um die Konstrukte und Fragebogenitems zu definieren und eine Onlineerhebung (N=228) ermöglichte die Validierung des Fragebogens. Die Reliabilitätsanalyse ergab signifikante Ergebnisse ($\alpha > .80$). Die Konstruktvalidierung durch eine Faktorenanalyse ergab eine Aufteilung des Faktors Qualitätssenkung in zwei Faktoren: Qualitätssenkung und Verzicht auf Sekundäraufgaben. Die Kriteriumsvalidierung zeigte ausreichende Ergebnisse. Es zeigt sich, dass der Fragebogen ein adäquates Instrument zur Erhebung von interessierter Selbstgefährdung darstellt. Die vorliegende Arbeit bietet eine wichtige Basis für den Umgang mit dem immer häufiger auftretenden gesundheitsrelevanten Verhalten der interessierten Selbstgefährdung.

Schlüsselwörter: Interessierte Selbstgefährdung, Gesundheit, Leistungssteuerung, Qualitätssenkung, Umgehen von Sicherheitsstandards

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1. Relevanz.....	1
1.2. Einbettung des Themas in den aktuellen Stand der Forschung.....	5
1.3. Zielsetzung und Fragestellung	6
1.4. Abgrenzung	8
1.5. Aufbau der Arbeit	8
2. Theoretische Grundlagen	9
2.1. Leistungssteuerung.....	9
2.1.1. Paradigmenwechsel von der direkten zur indirekten Leistungssteuerung	9
2.1.2. Definition indirekte Leistungssteuerung	10
2.1.3. Folgen der indirekten Leistungssteuerung.....	10
2.1.4. Indirekte Leistungssteuerung und interessierte Selbstgefährdung	11
2.2. Stress	12
2.2.1. Entstehung von Stress	14
2.2.1.1. <i>Job Demands-Resources Modell</i>	14
2.2.1.2. <i>Transaktionales Stressmodell</i>	15
2.2.1.3. <i>Arbeitspsychologisches Stressmodell</i>	16
2.2.2. Stressbewältigung.....	16
2.2.2.1. <i>Konzepte der Stressbewältigung</i>	16
2.2.2.2. <i>Selbstgefährdung und interessierte Selbstgefährdung</i>	18

2.2.2.3. <i>Kosten von Bewältigungsstrategien</i>	19
2.3. Gesundheit	20
2.3.1. Begriffsdefinition	20
2.3.2. Anstrengungs-Erholungsmodell	20
2.3.3. Gesundheit und Interessierte Selbstgefährdung	21
3. Fragebogen Interessierte Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext	23
4. Studie 1 – Methodik	26
4.1. Recherche	26
4.2. Fragebogenkonstruktion	26
4.2.1. Basisentscheide	27
4.2.2. Operationalisierung der Faktoren	28
4.2.3. Itemformat	28
4.3. Programmierung des Fragebogens	30
4.4. Pretest	31
5. Studie 1 – Ergebnisse	32
5.1. Recherche	32
5.1.1. Qualitätssenkung	32
5.1.2. Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards	33
5.2. Fragebogenkonstruktion	34
5.2.1. Itemformat	34
5.2.2. Operationalisierung der Faktoren	34

5.2.2.1. <i>Qualitätssenkung</i>	35
5.2.2.2. <i>Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards</i>	36
5.2.2.3. <i>Indirekte Leistungssteuerung</i>	38
5.2.2.4. <i>Gesundheit</i>	41
5.3. Pretest.....	42
6. Studie 2 – Methodik	43
6.1. Datenerhebung und Stichprobe	43
6.1.1. Datenerhebung.....	43
6.1.2. Stichprobe der Befragung.....	44
6.2. Datenimport und -bereinigung	45
6.2.1. Fallausschluss	45
6.2.2. Item-Umcodierung	45
6.2.3. Codierung der Antwortstufen	46
6.3. Deskriptive Statistik	46
6.4. Testgütekriterien	47
6.4.1. Objektivität.....	47
6.4.1.1. <i>Durchführungsobjektivität</i>	48
6.4.1.2. <i>Auswertungsobjektivität</i>	48
6.4.1.3. <i>Interpretationsobjektivität</i>	48
6.4.2. Reliabilität	48
6.4.2.1. <i>Trennschärfe</i>	49

6.4.2.2. <i>Voraussetzungen der Reliabilität</i>	50
6.4.2.3. <i>Messfehler</i>	50
6.4.3. Validität	51
6.4.3.1. <i>Inhaltsvalidität</i>	51
6.4.3.2. <i>Augenscheinvalidität</i>	51
6.4.3.3. <i>Konstruktvalidität</i>	52
6.4.3.4. <i>Kriteriumsvalidität</i>	54
6.4.4. Skalierung.....	55
6.4.5. Normierung	56
6.4.6. Testökonomie	56
6.4.7. Nützlichkeit	56
6.4.8. Zumutbarkeit	56
6.4.9. Unverfälschbarkeit	57
6.4.10. Fairness.....	57
6.5. Revision des Tests.....	57
7. Studie 2 – Ergebnisse	58
7.1. Stichprobe	58
7.2. Ergebnis der Missing-Analyse	61
7.3. Antwortverhalten.....	61
7.4. Deskriptive Statistik.....	61
7.5. Reliabilitätsanalyse	63

7.5.1. Prüfung der Voraussetzungen.....	64
7.5.2. Ergebnis der Reliabilitätsanalyse	64
7.5.3. Ergebnis der Trennschärfenanalyse.....	65
7.6. Validität.....	66
7.6.1. Konstruktvalidität.....	66
7.6.1.1. Prüfung der Voraussetzungen	66
7.6.1.2. Ergebnis der explorativen Faktorenanalyse ohne Rotation.....	66
7.6.1.3. Ergebnis der rotierten explorativen Faktorenanalyse	68
7.6.2. Kriteriumsvalidität.....	72
7.6.2.1. Prüfung der Voraussetzungen der Korrelationsberechnungen.....	72
7.6.2.2. Ergebnisse der Korrelationsberechnung	73
7.7. Revision des Tests.....	75
8. Diskussion.....	77
8.1. Beantwortung der Fragestellungen	77
8.1.1. Fragestellung 1a: Definition Qualitätssenkung	77
8.1.2. Fragestellung 1b: Definition Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards	77
8.1.3. Fragestellung 2a: Bildung Skala Qualitätssenkung.....	78
8.1.4. Fragestellung 2b: Bildung Skala Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards..	
.....	79
8.1.5. Fragestellung 3a: Interessierte Selbstgefährdung und indirekte Leistungssteuerung	
.....	81

8.1.5.1. <i>Autonomie und interessierte Selbstgefährdung</i>	82
8.1.5.2. <i>Zielvereinbarungen und interessierte Selbstgefährdung</i>	82
8.1.5.3. <i>Zielspiralen und interessierte Selbstgefährdung</i>	83
8.1.5.4. <i>Zeitdruck und interessierte Selbstgefährdung</i>	83
8.1.5.5. <i>Zusammenfassung Ergebnisse Fragestellung 3a, Hypothese 1a und 1b</i>	83
8.1.6. <i>Fragestellung 3b: Interessierte Selbstgefährdung und Gesundheit</i>	83
8.1.6.1. <i>Erschöpfung und interessierte Selbstgefährdung</i>	84
8.1.6.2. <i>Negative Rumination und interessierte Selbstgefährdung</i>	84
8.1.6.3. <i>Zusammenfassung Ergebnisse Fragestellung 3b, Hypothese 2a und 2b</i>	84
8.2. <i>Kritische Würdigung</i>	84
8.2.1. <i>Zusammenfassung und Stärke der vorliegenden Arbeit</i>	84
8.2.2. <i>Kritische Würdigung der Datenerhebung</i>	85
8.2.3. <i>Kritische Würdigung des Fragebogens</i>	85
8.2.4. <i>Kritische Würdigung der statistischen Auswertungen</i>	86
9. Fazit und Ausblick	88
Literaturverzeichnis	90
Abbildungsverzeichnis	101
Tabellenverzeichnis	102
Anhang	104

1. Einleitung

In diesem ersten Kapitel wird einleitend die Relevanz des Themas aufgezeigt und in den aktuellen Stand der Forschung eingebettet. Ableitend daraus werden die Zielsetzung, die Fragestellungen und die Hypothesen dieser Arbeit thematisiert. Mit der Darstellung der Abgrenzung und des Aufbaus der Arbeit wird dieses Kapitel abgerundet.

1.1. Relevanz

Warum ist die (Weiter-)Entwicklung eines Instruments zur Erhebung von interessierter Selbstgefährdung relevant? Um diese Frage zu beantworten, wird aufgezeigt, wie die neuen Organisations- und Steuerungsformen zu neuen Bewältigungsstrategien führen, diese Strategien Beeinträchtigungen der Gesundheit mit sich bringen, dies sich negativ auf das Unternehmen zurückwirkt und deshalb untersuchbar gemacht werden muss.

Neue Organisations- und Steuerungsformen

Die Arbeitswelt der heutigen Zeit ist gekennzeichnet von schnellen ökonomischen, technischen und sozialen Veränderungsprozessen (Junghanns & Morschhäuser, 2013; Korunka & Kubicek, 2013; Rosa, 2005). Mit der Globalisierung und dem damit zusammenhängenden grösser werdenden Wettbewerbsdruck setzen sich neue Organisations- und Steuerungsformen mit immer höher gesetzten Unternehmenszielen durch (Junghanns & Morschhäuser, 2013; Kratzer & Dunkel, 2011). Diese Unternehmensziele zur Erreichung eines stetigen Wachstums und der Produktivitätssteigerung können aber nur erreicht werden, wenn die individuellen Ziele der Mitarbeitenden sich daran anpassen. Es entsteht eine Transformation des organisationalen Problems in ein individuelles Problem (Kratzer & Dunkel, 2011). Der Philosoph Dr. Klaus Peters (2011) spricht von einer Veränderung der Leistungssteuerung: Die direkte Leistungssteuerung wird von der Indirekten abgelöst. Belohnt wird in der indirekten Steuerungsform nicht mehr die Leistung direkt, sondern nur noch indirekt über die Erreichung der Ziele. So

werden die Mitarbeitenden im Angestelltenverhältnis gewissermassen zu „unternehmerischen Selbstständigen“ (S. 108).

Überlastung und der Konflikt zwischen Arbeit und Gesundheit

Durch das stetige Wachstum der Anforderungen und die neue Form der Leistungssteuerung müssen die Ressourcen und Potenziale der Mitarbeitenden umfassender eingebracht, effizienter eingesetzt und ständig erweitert werden (Kratzer & Dunkel, 2011). Das Ergebnis ist ein Konflikt zwischen Arbeit und Gesundheit: Die wachsenden Anforderungen stehen den natürlich begrenzten Ressourcen der Mitarbeitenden gegenüber (Kratzer & Dunkel, 2011).

Verstärkt wird dieser Konflikt durch die rasche Abfolge technischer und organisationaler Veränderungen und der Anforderung einer erhöhten Flexibilität der Beschäftigten (Kratzer & Dunkel, 2011). Durch die neuen technologischen Möglichkeiten gestaltet sich Arbeit zunehmend zeitlich und örtlich flexibel (Herrmann, Promberger, Singer & Trinczek, 1999; Junghanns & Morschhäuser, 2013; Seifert, 2007). Personen arbeiten vermehrt im Home-Office oder mobil an verschiedenen Orten (Dorsewagen, Krause, Lehmann & Pekruhl, 2012; Junghanns & Morschhäuser, 2013). Die Vorteile von grossen Handlungs- und Zeitspielräumen sind zum einen, dass Tätigkeiten selbstbestimmt organisiert und durchgeführt werden können und zum anderen, dass individuelle Interessen und Wünsche berücksichtigt werden können (Hellert, 2014). Nachteilig ist die Gefahr der Übernutzung und der vermehrten Entgrenzung von Arbeit und dem zu Hause, wobei die Mitarbeitenden vermehrt auch jenseits der Arbeitszeit für die Arbeit erreichbar sind und krankmachende Anzeichen ignoriert oder nicht erkannt werden (Hellert, 2014; Junghanns & Morschhäuser, 2013; Jurczyk, Schier, Szymenderski, Lang & Voss, 2009).

Interessierte Selbstgefährdung als Bewältigung der Überbelastung

Für die Mitarbeitenden bringen diese Veränderungen aus arbeitspsychologischer Sicht neben Chancen auch Risiken mit sich (Krause, Berset & Peters, 2015b). Durch das Wachstum des

Arbeitsvolumens und den stetig steigenden Leistungsdruck wird bei den Mitarbeitenden Überbelastung immer mehr als Normalität erlebt (Korunka & Kubicek, 2013; Kratzer & Dunkel, 2011, 2013). Dies löst Bewältigungsstrategien aus, welche gesundheitsrelevant sind und Qualitätsmängel und Unfälle begünstigen (Semmer, Grebner & Elfering, 2010). Kratzer und Dunkel (2011) unterscheiden zwischen aktiven und passiven Verhaltensweisen. Passive Praxen sind der Verzicht auf den nächsten Karriereschritt, Prokrastination und auch die Verleugnung der Gesundheitsgefährdung. Aktive Praxen sind aktive Erholung in der Freizeit, welche durch Arbeitsbelastung begründet ist, Formen der Selbstregulation und auch die interessierte Selbstgefährdung. Auf letzteres soll in dieser Arbeit das Augenmerk gelegt werden.

Peters (2011) spricht von interessierter Selbstgefährdung, wenn Mitarbeitende in der indirekten Steuerungsform, die nur am Erfolg gemessen werden, keine Rücksicht mehr auf die eigene Gesundheit legen, um den gewünschten beruflichen Erfolg zu erzielen. Anders ausgedrückt: Interessierte Selbstgefährdung meint eine Gefährdung der eigenen Gesundheit, „die von einem eigenen unternehmerischen Interesse desjenigen getragen wird, der sich selbst gefährdet“. Die Person „nimmt im Zweifel keine Rücksicht auf die eigene Gesundheit – wenn nämlich dafür ein Misserfolg in Kauf genommen werden müsste oder ein Erfolg gefährdet würde“ (Kratzer & Dunkel, 2011, S. 109).

Zusammengefasst ist interessierte Selbstgefährdung als Bewältigungsstrategie der Überbelastung zu verstehen, welche als Folge des Paradigmenwechsels zum selbstständigen Unternehmertum im Unternehmen, ausgelöst durch die indirekte Leistungssteuerung, auftritt. Bestätigt wurde die These von Peters in einer Forschungswerkstatt der FHNW Olten: Es existieren mittlere bis starke Zusammenhänge zwischen Überforderung durch die Arbeitsaufgaben und selbstgefährdendem Verhalten im betrieblichen Kontext (Meier, Schraner, Stetter & Straub, 2014).

Rückwirkung von individuellen Mitarbeiterproblemen auf Unternehmensprobleme

Das einfache Hinnehmen der Überbelastung kann keine Lösung sein. Die Belastung nimmt stetig zu, immer mehr Mitarbeitende und ihre Familien leiden darunter (vgl. Hellert, 2014). Das selbstgefährdende Verhalten, welches als Bewältigungsstrategie gezeigt wird, kann gesundheitsschädliche Folgen, beispielsweise Erschöpfungszustände bis hin zu Burnout (vgl. Egloff, Hitz, Kunz, Sitz & Walzthöny, 2013), aufweisen.

Wenn immer mehr Mitarbeitende demotiviert ihre Arbeit angehen und Burnout oder Depressionen zu Arbeitsausfällen führen, wirkt sich diese Gesundheitsgefährdung auf das Unternehmen zurück (Kratzer & Dunkel, 2011). Der Kreis schliesst sich also wieder: Die betrieblichen Probleme, die zu individuellen Mitarbeiterproblemen wurden, wirken wieder auf das Unternehmen zurück und werden wieder zu Unternehmensproblemen.

Seit den 90er Jahren hat sich im Falle von Arbeitsunfähigkeit der Anteil psychischer Störungen kontinuierlich erhöht und stellt nun einen der wichtigsten Arbeitsunfähigkeitsgründe dar (Bödeker, Friedel, Röttger & Schröer, 2002; Heyde & Macco, 2010; Junghanns & Morschhäuser, 2013; Peters, 2011). Insbesondere die Diagnose Burnout mit dem Kernsymptom der emotionalen Erschöpfung wird zunehmend als Problem erkannt und mit psychischen Überforderungen in Verbindung gebracht (Junghanns & Morschhäuser, 2013).

Aus dieser Herleitung lässt sich schlussfolgern, dass die Problematik der Überbelastung und die Folgen der daraus resultierenden Verhaltensweisen, wie die interessierte Selbstgefährdung, angegangen werden muss, damit daraus entstehende gesundheitsschädliche Folgen verhindert werden können. Um aber eine Lösung für dieses Problem zu finden, muss zuerst untersucht werden, „ob interessierte Selbstgefährdung im eigenen Betrieb relevant ist und welche Hierarchieebenen besonders betroffen sind“ (Krause, Dorsemagen & Peters, 2010, S. 45). Aus diesem Grund ist es notwendig eine geeignete Erhebungsmethode zu erarbeiten.

1.2. Einbettung des Themas in den aktuellen Stand der Forschung

Eine erste Erarbeitung dieser Erhebungsmethode wurde durch verschiedene Arbeitsgruppen um Prof. Dr. Andreas Krause geleistet (vgl. Krause et al., 2015a). Acht Facetten der interessierten Selbstgefährdung konnten definiert werden. Diese sind: Ausdehnen der Arbeitszeit, Intensivieren der Arbeitszeit, Einnahme stimulierender Substanzen, Einnahme von Substanzen zum Erholen, Präsentismus, Vortäuschen, Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards (Krause et al., 2015a). Bereits für sechs dieser acht Facetten konnten durch die Forschungsgruppe Konstruktdefinitionen und Fragebogenitems erstellt werden. Zur Vervollständigung des Fragebogens fehlen nun noch Konstruktdefinitionen der Faktoren Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards. Ausserdem mangelt es noch an Fragebogenitems zum Erfassen dieser beiden Faktoren zur Vervollständigung des Instruments zur Erhebung interessierter Selbstgefährdung.

Eine erste Grundlage für die Skala der Qualitätssenkung bietet die Skala von Naumann (2013). In der von Naumann (2013) verwendeten Skala wird Qualitätssenkung primär über kognitive Prozesse erhoben. Für den Fragebogen sollen zusätzlich auch Items zu Verhaltensweisen, bzw. Handlungen erfasst werden, da zur interessierten Selbstgefährdung immer auch Handlungen gehören (vgl. Krause, Dorsemagen, Stadlinger & Baeriswyl, 2012; Krause et al., 2015a). Die Grundlage für die Skala zum Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards bietet die Skala zu unsicherem Verhalten von Mearns, Whitaker und Flin (2003).

1.3. Zielsetzung und Fragestellung

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Relevanz und des aktuellen Stands der Thematik, ist das Ziel dieser Masterarbeit die Weiterentwicklung der Erhebungsmethode für die interessierte Selbstgefährdung. In dieser Arbeit sollen die beiden Skalen der interessierten Selbstgefährdung (Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards) durch Konstrukt- und Itemdefinitionen erarbeitet und validiert werden.

Dier ersten Fragestellungen lassen sich wie folgt formulieren:

Fragestellung 1a

Wie kann das Konstrukt Qualitätssenkung definiert werden?

Fragestellung 1b

Wie kann das Konstrukt Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards definiert werden?

Fragestellung 2a

Wie muss die Skala Qualitätssenkung gebildet werden, damit sie als valider Bestandteil des Fragebogens der interessierten Selbstgefährdung einbezogen werden kann?

Fragestellung 2b

Wie muss die Skala Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards gebildet werden, damit sie als valider Bestandteil des Fragebogens der interessierten Selbstgefährdung einbezogen werden kann?

Als Validierungsmasse dieser Skalen sollen Zusammenhänge zwischen interessierter Selbstgefährdung und indirekter Leistungssteuerung bzw. Gesundheit geprüft werden. Der Zusammenhang zwischen interessierter Selbstgefährdung und indirekter Leistungssteuerung begründet sich in der Definition der interessierten Selbstgefährdung, in welcher davon ausgegangen wird, dass das Verhalten auftritt, wenn die Leistung indirekt nur noch über den Erfolg gesteuert wird. Auch der Zusammenhang zwischen interessierter Selbstgefährdung und Gesundheit ist in der genannten Definition zu suchen. Da interessierte Selbstgefährdung eine Rücksichtslosigkeit der eigenen Gesundheit beinhaltet, sind hier statistische Zusammenhänge begründbar.

Die weiteren Fragestellungen und die daraus abgeleiteten Hypothesen dieser Arbeit lauten folglich:

Fragestellung 3a

Lässt sich einen Zusammenhang zwischen interessierter Selbstgefährdung und indirekter Leistungssteuerung zeigen?

Hypothese 1a

Es gibt einen Zusammenhang zwischen den neu entwickelten Faktoren der interessierten Selbstgefährdung und indirekter Leistungssteuerung.

Aus den bisherigen Erkenntnissen kann bereits von einer bestimmten Richtung dieses Zusammenhangs ausgegangen werden:

Hypothese 1b

Hohe indirekte Leistungssteuerung hängt mit hohen Werten der neu entwickelten Faktoren der interessierten Selbstgefährdung zusammen.

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen interessierter Selbstgefährdung und Gesundheit lauten die Fragestellung und die Hypothese entsprechend wie folgt:

Fragestellung 3b

Lässt sich einen Zusammenhang zwischen interessierter Selbstgefährdung und Gesundheit zeigen?

Aus den bisherigen Erkenntnissen lässt sich folgende Hypothese formulieren:

Hypothese 2a

Es gibt einen Zusammenhang zwischen den neu entwickelten Faktoren der interessierten Selbstgefährdung und Gesundheit.

Auch hier lässt sich der Zusammenhang aus theoretischen Erkenntnissen gerichtet formulieren:

Hypothese 2b

Hohe Gesundheitseinschränkung hängt mit hohen Werten der neu entwickelten Faktoren der interessierten Selbstgefährdung zusammen.

1.4. Abgrenzung

Diese Arbeit konzentriert sich auf die Erarbeitung der Konstruktdefinitionen und die Validierung der entwickelten Skalen zur Messung von Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards. Es wird nicht auf mögliche Einflussfaktoren (wie beispielsweise Engagement, Erfolg, positive Coping Strategien, Persönlichkeitseigenschaften der Personen) der Zusammenhänge von interessierter Selbstgefährdung und Gesundheit bzw. indirekter Leistungssteuerung eingegangen. Auch andere Verhaltensweisen als Reaktion von Überbelastung werden in dieser Arbeit nicht thematisiert.

1.5. Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit beinhaltet im zweiten Kapitel die theoretischen Grundlagen zu drei wichtigen Bereichen dieser Arbeit. Erstens ist dies die indirekte Leistungssteuerung, zweitens Stress und interessierter Selbstgefährdung als Stressbewältigungsstrategie und drittens Gesundheit. In Kapitel drei wird der bereits bestehende Teil des Fragebogens zur Erhebung der interessierten Selbstgefährdung vorgestellt. Danach gliedern sich die Methodik und Ergebnisse in zwei Teile. In Kapitel vier und fünf werden die Methoden und die Ergebnisse der Erarbeitung der Konstrukte und Fragebogenitems zu Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards bearbeitet. Kapitel sechs beinhaltet die Methodik der Fragebogenerhebung und -auswertung und Kapitel sieben behandelt die Ergebnisse dazu. In Kapitel acht werden die erhaltenen Ergebnisse in Bezug auf die formulierten Fragestellungen und Hypothesen diskutiert und kritisch gewürdigt. Im letzten Kapitel wird ein Fazit gezogen und ein Ausblick auf weitere Forschungsmöglichkeiten gegeben.

2. Theoretische Grundlagen

Als theoretische Grundlage wird in diesem Kapitel auf die Leistungssteuerung, Stress (inkl. wichtiger Modelle und Stressbewältigungsstrategien) und Gesundheit eingegangen. Interessierte Selbstgefährdung wird unter dem Kapitel der Stressbewältigung thematisiert.

2.1. Leistungssteuerung

In diesem Kapitel wird das in der Einleitung angesprochene Konzept der Leistungssteuerung von Peters (2011) erläutert und der Paradigmenwechsel der Unternehmen, von einer direkten zu einer indirekten Leistungssteuerung, erklärt.

2.1.1. Paradigmenwechsel von der direkten zur indirekten Leistungssteuerung

Peters (2011) weist darauf hin, dass einzelne Massnahmen, wie die Veränderung von Arbeitsabläufen und Kooperationsformen zur Verringerung von psychischer Belastung, die Qualifizierung von Führungskräften oder individuelle Trainings, nicht nachhaltig zu einer Problemlösung der steigenden psychischen Belastung führen. Die Frage, warum psychische Belastung immer mehr zunimmt, ist damit nicht gelöst. Leistungsdruck und Stress sind historisch nicht neu. Eine komplexere Begründung muss daher gesucht werden (Peters, 2011).

Peters Hypothese lautet, dass die psychomentalen Belastungen bei der Arbeit zunehmen, weil in den Unternehmen ein Paradigmenwechsel der Leistungssteuerung stattfindet (Peters, 2011). Die Leistungssteuerung wandelt sich von einer Direkten zu einer Indirekten: Als Konsequenz der Wandlung der Arbeitssysteme rückt die indirekte Leistungssteuerung von den engen Vorgaben ab und fokussiert sich hauptsächlich auf das Ergebnis der Leistung (Schüpbach, 2011). Mitarbeitende werden in der indirekten Steuerungsform nicht mehr an der Leistung, sondern am Erfolg gemessen (Peters, 2011). Eine populäre Bezeichnung dafür ist Management by Objectives (MbO) (Peters, 2011). Diese Art der Leistungssteuerung nennt Schüpbach (2011) auch

ein Pull-Management. Verantwortlich für die Erreichung dieser Ziele sind die Mitarbeitenden selbst (Schüpbach, 2011).

2.1.2. Definition indirekte Leistungssteuerung

Indirekte Leistungssteuerung meint nach Peters (2011), wenn abhängige „Beschäftigte sich zu ihrer Rechtfertigung nicht mehr allein auf ihre tatsächliche geleistete Arbeit (...) berufen können, sondern in erster Linie Erfolge vorweisen müssen, die in der Regel betriebswirtschaftlich – durch Kennziffern – definiert sind. Dadurch kommen sie in die Situation, die derjenigen von unternehmerischen Selbstständigen analog ist: Auch dem selbstständigen Unternehmer hilft es nichts, wenn er sich viel Mühe gegeben hat, wenn der Erfolg ausbleibt“ (S. 108). Es zählt also nicht der Einsatz, sondern nur der Erfolg (Peters, 2011).

2.1.3. Folgen der indirekten Leistungssteuerung

Resultierend aus dem Paradigmenwechsel entsteht einerseits für den Mitarbeitenden grösserer Handlungsspielraum, ein Zugewinn an kognitiv anspruchsvollen Teilaufgaben, Autonomie und Selbstregulation, andererseits aber auch schwankende Arbeitsdichte und Unkalkulierbarkeit (Schüpbach, 2011). Im Gegensatz dazu wird für das Unternehmen durch die vordefinierten Ziele das Arbeitssystem kalkulierbarer (Schüpbach, 2011).

Analysen zeigen, dass die negativen Folgen der indirekten Steuerung offenbar die positiven Folgen überragen. Fehltagewesen wegen psychischer Erkrankung und psychischer Erschöpfung seit einigen Jahren kontinuierlich zu (Schüpbach, 2011).

Peters (2011) definiert weitere negative Folgen der indirekten Leistungssteuerung:

1. **Zielkonflikt zwischen fachlicher Orientierung und Ertragsorientierung:** In Konflikt steht die fachliche Anforderung, die erreicht werden muss und der betriebswirtschaftliche kritische Blick auf die eigene Tätigkeit (fachliches vs. unternehmerisches Gewissen). Kurzfristig kann der unternehmerische Erfolg durch eine Minderung der

Qualität erhöht werden (Beispiel: Vertrieb von Produkten). Langfristig muss aber die fachliche Anforderung (Qualität) gegeben sein. Entscheidend für die psychischen Auswirkungen ist, dass das richtige Mass zwischen den beiden in Konflikt stehenden Anforderungen durch jede Person selbst gefunden werden muss.

2. **Konflikte mit sich selbst:** Der Konflikt zwischen Führungskraft und mitarbeitende Person (direkte Steuerung) wird durch einen Konflikt der Person selbst (indirekte Steuerung) abgelöst. Beispielsweise kann in der neuen Steuerungsform das Arbeitszeitverhalten pro Person eigeninitiativ geregelt werden. Oft wird die Arbeitszeit überschritten, wenn Erfolge winken, trotz des Wissens um die eigene Gesundheitsgefährdung.
3. **Sich als „selber schuld“ erleben:** Die Schuldzuweisung kann daraus resultierend nicht mehr auf etwas Äusseres übertragen werden. Beispielsweise kann die Steigerung des Leistungsdrucks durch die Mitarbeit an den Zielvereinbarungen als eigenverschuldet erlebt werden.
4. **Zunehmende Vereinzelung:** In der direkten Leistungssteuerungsform bot die gemeinsame Solidarisierung im Team gegen einen Vorgesetzten oft eine Stabilisierungsmöglichkeit für die einzelne Person. Dies fällt bei der indirekten Leistungssteuerung häufig weg. Zusätzlich entsteht unter Umständen auch Druck im Team, so dass die eigenen Teamkollegen zu einer potenziellen Bedrohung werden, derer man sich alleine gegenüber übersieht.

Zusammenfassend zeigt sich also, dass die indirekte Leistungssteuerung zu Stressbewältigungsreaktionen (wie zum Beispiel eine Verlängerung der Arbeitszeit) führt und dies mit erhöhter Gesundheitsbeeinträchtigung bei Mitarbeitenden zusammenhängen kann.

2.1.4. Indirekte Leistungssteuerung und interessierte Selbstgefährdung

Wie im obigen Kapitel beschrieben, wird in der indirekten Leistungssteuerungsform als Folge der Überbelastung oft ein Verhalten gezeigt, welches gesundheitsschädigend ist. Peters (2011)

spricht hier von der interessierten Selbstgefährdung: Mitarbeitende, die nur am Erfolg gemessen werden, nehmen unter Umständen keine Rücksicht mehr auf die eigene Gesundheit, um den gewünschten beruflichen Erfolg zu erzielen (Peters, 2011). Mehr zum Thema der interessierten Selbstgefährdung findet sich in Kapitel 2.2.2.2.

2.2. Stress

Da in der Literatur viele terminologische Unklarheiten, nicht zuletzt wegen des unscharfen Begriffs „Stress“ bestehen (Richter & Hacker, 1998), müssen in einem ersten Schritt die Begrifflichkeiten von Stressoren, Belastung, Beanspruchung und Stress geklärt werden.

Stressoren

Stressoren werden nach Greif (1991) verstanden als „hypothetische Faktoren, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit ‚Stress‘ (oder ‚Stressempfindungen‘) auslösen“ (S. 13).

Belastung

Bezüglich Belastungen gilt es bedingungsbezogene Belastung von personenbezogener Belastung zu unterscheiden (Bamberg, Busch & Ducki, 2003). Nach Bamberg et al. (2003) meint bedingungsbezogene Belastung äussere Belastung, beispielsweise durch Arbeitsbedingungen (z.B. Lärm) oder durch die Arbeitsaufgabe (z.B. Arbeitsintensität). Personenbezogene Belastung meint Belastung durch innere Stimuli oder Prozesse (z.B. ineffektive Handlungsregulation, Schmerzempfindungen und Ermüdungszustände).

Semmer et al. (2010) empfehlen die nach der deutschsprachigen arbeitswissenschaftlich üblichen Definition: „Belastung meint von aussen, unabhängig von der Person, auftretende Einflüsse, die sich beispielsweise aus Merkmalen der Arbeitsaufgabe (z.B. Komplexität, Kooperationsnotwendigkeiten, Notwendigkeit, bestimmte Sinne einzusetzen oder bestimmte Kräfte aufzubringen) und den Ausführungsbedingungen (z.B. Zeitvorgaben, Umwelteinflüsse, Arbeitsklima) ergeben“ (S. 327).

Beanspruchung

Zu unterscheiden von Belastung ist die Beanspruchung. Beanspruchung meint die Folge von Belastung auf das Individuum (Semmer & Udris, 2007). Im Gegensatz zu Belastung ist Beanspruchung also ein Zustand der Person. Dieser hängt von individuellen Merkmalen der Person, wie zum Beispiel dem Gesundheitszustand, dem Handeln der Person und der Arbeitsstrategie ab. Dadurch kann dieselbe Belastung bei unterschiedlichen Personen unterschiedliche Formen der Beanspruchung auslösen (Semmer & Udris, 2007; Schaper, 2011).

Stress

Von Stress wird erst dann gesprochen, wenn die Beanspruchung aversiv erlebt und von negativen Emotionen begleitet wird (Semmer & Udris, 2007). Semmer und Udris (2007) unterscheiden zwei verschiedene Grundauffassungen von Stress.

Eine Lehrmeinung geht davon aus, dass jedes Ungleichgewicht Stress ist. Hier wird nicht zwischen positiven und negativen Arten von Stress, also zwischen herausfordernden und hinderlichen Arten von Stress unterschieden, was, wie oben beschrieben, dem Konzept der Beanspruchung entspricht. Unter diese Grundauffassung fällt die Definition von Selye (1981), welcher Stress als „unspezifische Reaktion des Organismus auf jede Anforderung“ (S. 170) definiert.

Die andere Lehrmeinung ist laut Semmer und Udris (2007) die später entstandene Grundauffassung, welche der Qualität des Ungleichgewichts, bzw. der subjektiven Bewertung dieses Ungleichgewichts grosse Bedeutung zumisst. Bei dieser Auffassung wird nur von Stress gesprochen, wenn das Ungleichgewicht als unangenehm erlebt wird und das eigene Wohlbefinden bedroht wird. Greif (1989) beschreibt, dass Stress aus der Befürchtung entsteht, dass man sich einer stark aversiven, zeitlich nahen und lang andauernden Arbeitssituation nicht entziehen kann und erwartet, dass man nicht in der Lage ist (oder sein wird), die Situation zu beeinflussen oder durch den Einsatz von Ressourcen zu bewältigen. Greif, Bamberg und Semmer (1991)

betrachten als Kern der Stressdefinition die durch die Stressoren ausgelöste Empfindung „unangenehmer Spannungszustände“ (S. 477) einer Person. Berücksichtigt werden dabei auch die Qualität, die Intensität und die Dauer, die durch Stressoren ausgelösten Empfindung, sowie die subjektive Erwartung und Bewertung der Person in Bezug auf den Stressor.

Dieser Sichtweise entspricht auch die spätere durch Selye (1981) vorgenommene qualitative Unterscheidung von Stress mit den Begrifflichkeiten Eustress (guter Stress) und Distress (schlechter Stress) (Schaper, 2011; Semmer & Udris, 2007; Zapf & Semmer, 2004). Das Erleben von Eustress ist demnach dadurch gekennzeichnet, dass Stressoren eher als Herausforderungen denn als Bedrohung erlebt werden. Beim Erleben von Distress wird der Stressor als Bedrohung erlebt (Selye, 1981; Schaper, 2011).

2.2.1. Entstehung von Stress

Verschiedene Modelle zur Erklärung der Entstehung von Stress wurden bereits entwickelt. Im Folgenden soll genauer auf drei für diese Arbeit wichtige Stressmodelle eingegangen werden. Diese sind das Job Demands-Resources Modell, das transaktionale Stressmodell und das arbeitspsychologische Stressmodell.

2.2.1.1. Job Demands-Resources Modell

Ein wichtiges Modell als Grundlage vorliegender Arbeit ist das Job Demands-Resources Modell. Ziel dieses Modells ist die Erklärung fördernder oder beeinträchtigender Beanspruchungsfolgen, welche aufgrund des Ungleichgewichts von Risikofaktoren (Job Demands) und Unterstützungsfaktoren (Ressourcen) entstehen. Bei den Job Demands handelt es sich um Aspekte der Arbeit, die Anstrengung erfordern und mit körperlichen und psychologischen Belastungen assoziiert sind (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Ein Beispiel dafür ist Zeitdruck. Die Ressourcen beziehen sich auf physische, soziale oder organisationale Aspekte bei der Arbeit, welche die Belastungen reduzieren und förderlich für die Zielerreichung sind (Demerouti et al., 2001). Bei einem Ungleichgewicht in Sinne von hohen Job Demands und

tiefen Ressourcen kann es zur Gesundheitsbeeinträchtigung (z.B. Erschöpfung, Burnout) kommen (Richter, Buruck, Nebel & Wolf, 2011).

Wenn man nun das Job Demands-Resources Modell auf das in der vorliegenden Arbeit behandelte neue Paradigma der indirekteren Leistungssteuerung überträgt, können die erhöhten Anforderungen an den Mitarbeitenden als Job-Demands und grössere Autonomie und Handlungsspielraum u.a. als Ressourcen betrachtet werden (vgl. Krause et al. 2015b). Stress entsteht also dann, wenn die Anforderungen an die Person die Ressourcen (beispielweise auch die vorhandene Zeit) übersteigen.

2.2.1.2. Transaktionales Stressmodell

Eines der bedeutsamsten Stressmodelle ist das transaktionale Stressmodell nach Lazarus und Folkman (Greif, 1991). Nach diesem Stressmodell werden Stresssituationen als komplexe und dynamische Interaktions- und Transaktionsprozesse zwischen den Anforderungen einer Situation und dem Individuum verstanden. Diese Prozesse sind dabei entscheidend, ob es zu einer Entstehung von Stress kommt oder nicht (Nerdinger, Blicke & Schaper, 2014). Greif (1991) beschreibt das Modell wie folgt: Bei einer Situation wird zuerst eine primäre Bewertung gemacht, bei welcher die Situation daraufhin beurteilt wird, ob sie bedrohlich für die Person ist, d.h. potenzielle Stressoren beinhaltet. Eine zweite Bewertung erfolgt, wenn die Situation als potenziell bedrohlich eingestuft wird. Anschliessend wird entschieden, ob genügend Ressourcen zur Bewältigung des Stressors vorhanden sind. In einer dritten Bewertung wird beurteilt ob die Situation mit den Ressourcen bewältigt werden kann oder ob die Situation weiterhin als bedrohlich beurteilt wird. Diese Beurteilungsprozesse können sich mehrmals wiederholen (Nerdinger et al., 2014). Die Entstehung von Stress ist also laut dem transaktionalen Stressmodell von Lazarus und Folkman von der Befürchtung der Person abhängig, dass die Anforderung der Situation aufgrund mangelnder Ressourcen und Bewältigungsstrategien nicht gemeistert werden kann (Nerdinger et al., 2014).

2.2.1.3. Arbeitspsychologisches Stressmodell

Das arbeitspsychologische Stressmodell von Bamberg et al. (2003) stellt eine Weiterentwicklung des transaktionalen Stressmodells von Lazarus und Folkman dar. Es integriert Stressoren, Ressourcen, Bewertungsprozesse, Bewältigungsprozesse und Stressfolgen und es werden dabei bedingungsbezogene Stressoren (z.B. Zeitdruck) von personenbezogenen Stressoren (z.B. Ärger) und bedingungsbezogene Ressourcen (z.B. Freunde) von personenbezogenen Ressourcen (z.B. Kontrolle) unterschieden (Bamberg et al., 2003). Als Stressfolgen werden dabei kurz- oder langfristige und somatische, kognitiv-emotionale oder die Verhaltensebene betreffende Stressfolgen unterschieden (Bamberg et al., 2003).

2.2.2. Stressbewältigung

Wo Stress entsteht, findet auch eine Stressbewältigung statt. In diesem Kapitel werden im ersten Schritt die verschiedenen Konzepte von Stress-Bewältigungsstrategien aufgezeigt. Im zweiten Schritt wird der Fokus auf das Konzept der interessierten Selbstgefährdung gelegt. Im dritten Schritt wird darauf eingegangen, was die Folgen der Stressbewältigung sein können.

2.2.2.1. Konzepte der Stressbewältigung

Coping (englisch für Bewältigung) bezeichnet verhaltensmässige und kognitive Anstrengungen einer Person mit äusseren und inneren Anforderungen und entsteht, wenn diese Anforderungen die eigenen Fähigkeiten beanspruchen oder übersteigen (Kaluza, 2002).

Lazarus und Launier (1981) unterscheiden vier Formen der Bewältigung: Die Informationssuche, die direkte Aktion, die Aktionshemmung und die intrapsychische Form der Bewältigung. Bei der Informationssuche werden Informationen gesucht, die einen Beitrag zur Veränderung, zur Neuinterpretation oder zur Interpretation der Zukunft leisten. Direkte Aktion meint Aktionen um sich selbst oder die Umwelt aktiv zu verändern. Dies kann entweder instrumentell oder emotionsregulatorisch geschehen. Die Aktionshemmung wird angewendet, wenn tatsächliche Gefahren bestehen, die den Einklang zwischen situativen und intrapsychischen Gegebenheiten

erschweren. Intrapsychische Formen der Bewältigung meint kognitive Prozesse, wie die Verbesserung des Wohlbefindens durch Emotionsregulation und Aufmerksamkeitslenkung.

In der heutigen Literatur wird bei Strategien zur Stressbewältigung oft zwischen problembezogenem (instrumentellem) und emotionsbezogenem (palliativem) Coping unterschieden (Nerdinger et al., 2014; vgl. auch Semmer & Udris, 2007; oder Schaper, 2011). Beim problembezogenen Coping wird eine konkrete Aktion vorgenommen, um die Bedrohung abzuwehren. Dies kann beispielsweise eine aktive Informationssuche sein, um einen Auftrag zu erledigen. Beim emotionsbezogenen Coping wird die Stressbewältigung durch Emotionsregulation charakterisiert. Ein Beispiel für emotionsbezogenes Coping ist die Bagatellisierung einer Bedrohung. Diese Art des Copings bringt zwar eine vorübergehende Entlastung des Stressempfindens mit sich, die Ursache wird dadurch aber nicht verändert (Nerdinger et al., 2014). Die Art des angewendeten Copings hängt stark von den Handlungsmöglichkeiten bzw. dem Ausmass der Kontrolle, die durch die Situation bereitgestellt wird, ab (Schaper, 2011). Nach Lazarus (1999) wird problemorientiertes Coping eher in Situationen angewendet, in denen Einflussmöglichkeiten bestehen und emotionsorientiertes Coping wird eher in unkontrollierbaren Situationen angewendet. Zapf und Semmer (2004) weisen auch auf die Personenabhängigkeit bei der Wahl der Copingstrategie hin: Costa, Somerfield und McCrae (1996) finden Zusammenhänge von Coping-Strategien und Persönlichkeitsmerkmalen.

Kaluza (2002) unterscheidet in ähnlicher Weise zwischen aktionaler und intrapsychischer Bewältigungsart. Bei der aktionalen Form sind problemlöseorientierte Handlungen und auch emotionsregulierende Handlungen gemeint. Die intrapsychischen Bewältigungsformen beinhalten verdeckte Wahrnehmungs-, Denk-, Vorstellungs- und Interpretationsprozesse.

Schwarzer (2002) kritisiert an dieser Unterscheidung, dass sich diese nur auf tatsächliche oder hypothetische stressreiche Ereignisse beziehen, welche in der Vergangenheit oder in der Zu-

kunft liegen. Nicht berücksichtigt würde „die positive Seite von Coping im Sinne von persönlichem Wachstum, dem Meistern von Anforderungen und dem Streben nach Lebenszielen“ (S.45).

Wichtig für das Verständnis von Coping ist, dass Copingstile als Moderatoren zwischen Stressoren und Stressreaktionen (z.B. Krankheit) verstanden werden (Beehr, 1998). Dies bedeutet, dass das Coping an sich nicht in direktem Zusammenhang mit der Stressreaktion steht. Es sorgt vielmehr als Moderator für eine Abschwächung oder eine Verstärkung der Effekte des Stressors auf die Stressreaktion (Beehr, 1998).

Bezüglich der Wirksamkeit von Coping hat sich gezeigt, dass problembezogenes Coping oftmals mit besserem Befinden einhergeht und vermeidungsorientiertes Coping eher mit schlechterem Befinden (Jex, Bliese, Buzzel & Primeau, 2001). Ausserdem zeigte sich, dass Vermeidungsstrategien eher einen verstärkten Moderatoreffekt auf den Zusammenhang von Stressoren und schlechtem Befinden haben. Problembezogene Strategien schwächen diesen Effekt eher ab (Bhagat, Allie & Ford, 1991).

2.2.2.2. Selbstgefährdung und Interessierte Selbstgefährdung

Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext als Stressbewältigungsstrategie meint Verhaltensweisen, welche ab einer gewissen Ausprägung (Intensität) gesundheitsgefährdend sein können: Krause et al. (2015a) definieren Selbstgefährdung als „Handlungen von Erwerbstätigen, welche mit dem Ziel der Bewältigung arbeitsbezogener Stressoren ausgeübt werden, jedoch gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen und/oder notwendige Regeneration verhindern“ (S. 51). Zu klassifizieren ist Selbstgefährdung als aktive und problemorientierte Bewältigungsstrategie (vgl. Hockey, 1997; Lazarus & Folkman, 1984): Die Bewältigungsstrategie ist eine Verhaltensweise, um arbeitsbezogene Stressoren durch das eigene Handeln aktiv zu reduzieren. Egloff et al. (2013) hat mit Hilfe einer Literaturrecherche folgende

Faktoren von Selbstgefährdung definiert: Überstunden, Erreichbarkeit, Präsentismus, Substanzkonsum, Faking, Erholung, sozialer Rückzug, Anpassung Arbeitsgeschwindigkeit und Handlungsvereinfachung.

In Abgrenzung zu Selbstgefährdung meint die interessierte Selbstgefährdung Verhaltensweisen, welche rücksichtslos gegenüber der Gesundheit sind. Interessierte Selbstgefährdung wird dabei als Folge der indirekten Leistungssteuerung gesehen: Da die Mitarbeitenden nicht mehr direkt an ihrer Leistung, sondern nur noch an ihrem Erfolg gemessen werden, kommt es vermehrt zu gesundheitsignorierendem Verhalten, damit dieser Erfolg erreicht werden kann (Peters, 2011). Entscheidend für das Verständnis des Konzepts der interessierten Selbstgefährdung ist, dass das Interesse nicht der Selbstgefährdung, sondern dem Erfolg gilt. Ausserdem liegt laut Peters (2011) die Motivation im eigenen unternehmerischen Selbst (man möchte die eigenen Ziele erreichen können) und nicht in einer Überidentifikation mit dem Unternehmen (die Mithilfe, die Ziele des Unternehmens zu erreichen). Auswirkungen davon sind stärkere psychische Belastungen und eine Erschwerung der Erarbeitung von Präventivmassnahmen (Peters, 2011).

2.2.2.3. Kosten von Bewältigungsstrategien

Semmer et al. (2010) unterscheiden bei Kosten von Bewältigungsstrategien zwischen kurz- und langfristigen Kosten. Kurzfristige Kosten entstehen vor allem durch die Herabsetzung momentaner Ressourcen. Diese werden oft durch Ermüdung ausgelöst (Semmer et al., 2010). Auch Egloff et al. (2013) zeigen, dass Bewältigungsstrategien, wie die interessierte Selbstgefährdung zu Erschöpfungszuständen bis hin zu Burnout führen können. Ermüdung ist mit Erholungsbedarf verbunden. Kann dieser nicht befriedigt werden, ist die Folge eine zusätzliche Anstrengung zur Aufrechterhaltung der Leistung, ein erhöhtes Risiko von Leistungsbeeinträchtigung und

Stress. Solange nicht extreme Beanspruchung vorliegt, sind diese Folgen in der Regel reversibel. Eine Ausnahme der Reversibilität ist eine Konsequenz der Ermüdung wie z.B. ein Unfall (Semmer et al., 2010).

Langfristige Kosten entstehen, wenn die Beanspruchung zu lange andauert und nicht durch Erholung kompensiert werden kann. Als Folge kann eine länger andauernde Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit, des psychischen Befindens und der Gesundheit auftreten (Semmer et al., 2010).

2.3. Gesundheit

Im Folgenden wird der Gesundheitsbegriff erläutert und das Anstrengungs-Erholungsmodell als wichtiges Modell zur Erklärung der Prozesse zwischen Arbeit und Gesundheit vorgestellt.

2.3.1. Begriffsdefinition

Gesundheit wurde 1946 erstmals durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert: „Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“ (WHO, 1946, S.1). 1987 wurde die Definition überarbeitet: „Gesundheit ist die Fähigkeit und Motivation, ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen.“ (Ulich & Wülser, 2012, S. 3). So wurde der Arbeit und der Arbeitsgestaltung einen besonderen Stellenwert zugeschrieben.

2.3.2. Anstrengungs-Erholungsmodell

Die Basis des Anstrengungs-Erholungsmodells von Meijman und Mulder ist die Annahme, dass wenn nach Anstrengung zu wenig Möglichkeit zur Erholung vorhanden ist, dies zur Erstehung von Problemen, wie Leistungs- oder Gesundheitseinschränkung führen kann (Semmer et al., 2010). Es wird vorausgesetzt, dass sich Personen immer aktiv mit ihrer Arbeitssituation und ihrer Umwelt auseinandersetzen möchten, wenn sie mit bestimmten Anforderungen konfron-

tiert werden (Meijman & Mulder, 1998). Damit optimal mit der Anforderung umgegangen werden kann, wird immer das bestmögliche Arbeitsverfahren ausgewählt. Welches Arbeitsverfahren ausgewählt wird, hängt von drei Faktoren ab: Arbeitsanforderungen, der Entscheidungsspielraum und das Arbeitspotenzial (Meijman & Mulder, 1998). Auf der kognitiven Ebene wird das Arbeitsverfahren über eine verfolgte Strategie kontrolliert (Meijman & Mulder, 1998). Die Art der Strategie kann von Aufgabe zu Aufgabe und von Person zu Person unterschiedlich sein (Matern, 1984). Die drei Faktoren (Arbeitsanforderungen, Entscheidungsspielraum und Arbeitspotenzial) bestimmen also über die eingesetzte Strategie und dieser folgt wiederum zum einen das entstandene Produkt und zum anderen die kurzzeitigen physiologischen und psychologischen Reaktionen (Meijman & Mulder, 1998). Diese kurzzeitigen Reaktionen sind reversibel, wenn genügend Zeit zur Erholung da ist. Wenn aber zwischen zwei Anforderungen zu wenig Zeit zur Erholung da ist, dann ist bei der folgenden Anforderung der psychophysiologische Level bereits verschlechtert. Der schlechtere psychophysiologische Level hat zudem wiederum Einfluss auf das Arbeitspotenzial und die Arbeitsanforderungen. Dies kann bei fortwährenden Anforderungen mit zu wenig Erholungsmöglichkeit schliesslich, im schlimmsten Fall, die Gesundheit irreversibel beeinflussen (Meijman & Mulder, 1998). Wenn diese Anforderungen über längere Zeit hoch sind, setzen normalerweise Regulationsvorgänge ein, damit ebendiese gesenkt werden können. Solche Regulationsvorgänge bedeuten beispielsweise eine Qualitätssenkung der Arbeit.

2.3.3. Gesundheit und Interessierte Selbstgefährdung

Bezüglich der Beziehung von Stressoren und Gesundheit gibt es in der Literatur ganz unterschiedliche, zum Teil widersprüchliche Ergebnisse (vgl. bspw. Nixon, Mazzola, Bauer, Krueger & Spector, 2011; Zuzanek, 2004). Diese augenscheinlich sich widersprechenden Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass nicht der Stressor an sich ausschlaggebend ist, son-

dern die Art und Weise, wie mit dem Stressor umgegangen wird. Das Auftreten von selbstgefährdenden Verhaltensweisen, legt nahe, dass die Coping-Art gesundheitsschädigend ist (Krause et al., 2015a). Zapf und Semmer (2004) weisen beispielsweise darauf hin, dass eine Qualitätssenkung der Arbeit zu sozialen Reaktionen führen und der Selbstwert der Person Schaden nehmen kann (vgl. auch Hobfoll, 2001; Semmer, 2003).

3. Fragebogen Interessierte Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext

Eine erste Operationalisierung in die Richtung der interessierten Selbstgefährdung geschah durch Egloff et al. (2013). Operationalisiert wurde selbstgefährdendes Verhalten, wobei der Aspekt des „interessierten“ weggelassen wurde. Ausserdem wurde der Fokus ausschliesslich auf behaviorale Bewältigungsstile gelegt. Folgende Faktoren wurden definiert: Überstunden, Erreichbarkeit, Präsentismus, Substanzenkonsum, Faking, Erholung, sozialer Rückzug, Anpassung Arbeitsgeschwindigkeit und Handlungsvereinfachung. Bis auf den Faktor Präsentismus hat die Gruppe für jeden Faktor eigene Fragebogenitems erstellt und neben Segmentierungs-Items (Geschlecht, Alter, berufliche Tätigkeit) und Validierungs-Items (Gefühlszustand KMU-vital, Zeitdruck, Burnout) zu einem Fragebogen zusammengeführt.

Wie in Abbildung 1 dargestellt, konnten mit Hilfe einer explorativen Faktorenanalyse fünf Faktoren bestätigt werden. Diese sind: Präsentismus, Faking, sozialer Rückzug, Anpassung Arbeitsgeschwindigkeit und Handlungsvereinfachung. Die drei theoretischen Faktoren Überstunden, Erreichbarkeit und Erholung konnten mit der Faktorenanalyse als ein einziger Faktor definiert werden: Abgrenzung Beruf/Privat. Beim theoretischen Faktor Substanzkonsum geschah in der Faktorenanalyse das Gegenteilige. Aus einem Faktor wurden in Abhängigkeit der intendierten Wirkung zwei Faktoren: Substanzkonsum leistungserhaltend und Substanzkonsum entspannend. Ausserdem brachte die Faktorenanalyse noch einen inhaltlich nicht interpretierbaren Mischfaktor hervor. Dieser Mischfaktor bestand aus einzelnen Items der Faktoren Erholung, Handlungsvereinfachungen und Anpassung Arbeitstempo.

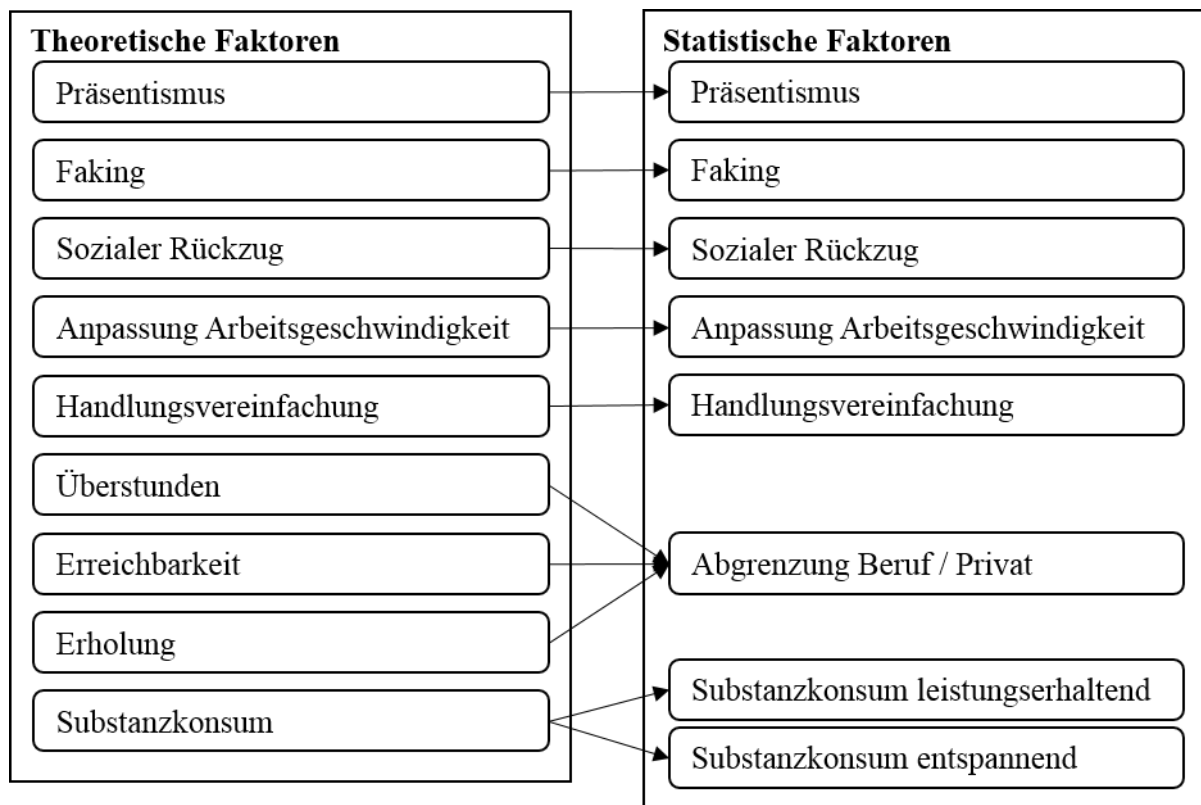


Abbildung 1: Faktorentransformation von Egloff et al. (2013)

Aus der Arbeit von Egloff et al. (2013) und der Überarbeitung von Krause et al. (2015a) entstand ein Fragebogen mit acht Faktoren. Diese acht Faktoren der interessierten Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext können wie folgt beschrieben werden:

1. **Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit:** zeitliche und örtliche Entgrenzung der Arbeit
2. **Intensivieren der Arbeitszeit:** Erhöhung der Arbeitsintensität und -geschwindigkeit, sozialer Rückzug am Arbeitsplatz
3. **Vortäuschen:** Bewusstes bereitstellen falscher Informationen, Verschweigen von Problemen
4. **Präsentismus:** Arbeiten trotz Krankheit, Verzicht auf Regeneration bei Krankheit
5. **Einnahme stimulierender Substanzen:** Einnehmen von Aufputzmitteln
6. **Einnahme von Substanzen zum Erholen:** Einnahme von Substanzen zum Erholen, damit besser von der Arbeit abgeschaltet werden kann

7. **Senken der Qualität:** Reduktion der Qualität, Verzicht von Sekundäraufgaben, so dass negative Konsequenzen die Folge sind
8. **Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards:** Fehlendes Einhalten von formellen und informellen Regelungen des Gesundheitsschutzes

Für die letzten beiden Faktoren sollen nun im nächsten Kapitel Konstruktdefinitionen, Operationalisierungen und Items für die Fragebogenerhebung gefunden bzw. entwickelt werden.

4. Studie 1 – Methodik

Das Forschungsdesign der Studie 1 beinhaltete folgende Schritte: Recherche, Fragebogenkonstruktion, Programmierung des Fragebogens und Pretest. Das Ziel der Studie 1 war, mit definierten und durch Fragebogenitems operationalisierten Konstrukten einen Fragebogen für die Studie 2 zu erhalten.

4.1. Recherche

Im ersten Schritt ging es um die Klärung der Konstrukte Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards. Theoretische Grundlagen und weitere Literatur wurden zum grössten Teil über die zur Verfügung gestellte Literatur der Betreuungsperson gefunden. Weiter wurde auf www.nebis.ch in Verbindung des betrieblichen Kontextes u.a. mit folgenden Schlagwörtern recherchiert:

- Zum Thema Qualitätssenkung: Qualitätssenkung, Qualitätsverringern, Qualitätsverminderung, Handlungsvereinfachung, Sorgfaltsverringern, Sorgfaltsverminderung, Sorgfaltsreduktion, Sekundäraufgaben, Anspruchsniveaus
- Zum Thema Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards: Sicherheitsstandards, Schutzstandards, Sicherheitsrichtlinien, Datenschutzrichtlinien, Datensicherheitsrichtlinien, Regeln

4.2. Fragebogenkonstruktion

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Recherche wurde der Fragebogen entwickelt. Folgendes Vorgehen wurde gewählt:

1. Basisentscheide treffen
2. Operationalisierung der Faktoren (inkl. Validierungs- und Segmentierungs-Items)
3. Itemformat

Im Fragebogen wurden neben den Faktor-Operationalisierungen auch Segmentierungsitems (Geschlecht, Alter, berufliche Tätigkeit und die durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche) erhoben und Validierungsitems (indirekte Leistungssteuerung und Gesundheit) einbezogen (vgl. Egloff et al., 2013).

4.2.1. Basisentscheide

In Anlehnung an Bühner (2011) wurden vor dem Erarbeiten der Items wichtige Basisentscheide getroffen:

- **Indikatoren:** Im vorliegenden Fall handelte es sich um eine Messung von subjektiven Daten, bzw. subjektiven Indikatoren.
- **Zielgruppe:** Bezüglich der Zielgruppe der Personen, welche den Fragebogen ausfüllen, lassen sich keine Eingrenzungen vornehmen. Der entwickelte Fragebogen soll für alle arbeitstätigen Personen verwendet werden können.
- **Testziel:** In der vorliegenden Studie geht es um eine Bestimmung einer Eigenschaftsausprägung. Für dieses Testziel ist es wichtig, inhaltssvalide Items der Konstrukte zu finden. Jedes Item soll nur ein Konstrukt erfassen und nicht mehrere. Ausserdem sollen alle Indikatoren eines Konstrukts miteinander korrelieren und eine latente Variable soll die Zusammenhänge der Items vollständig erklären. Die latente Variable ist in diesem Fall die interessierte Selbstgefährdung.
- **Konstruktstrategie:** Als Konstruktstrategie wurde die Methode der rationalen Testkonstruktion angewendet. Diese Methode eignet sich für Testkonstruktionen, wenn bereits eine Theorie oder ein Konzept zum Konstrukt vorliegt. Dies ist in der vorliegenden Arbeit durch die vorangehende Konzeptdefinition gegeben.
- **Generieren von Indikatoren:** Da die Indikatoren aufgrund Literaturrecherche zusammengestellt wurden, spricht man bei der Generierung der Indikatoren von der Top-

Down-Technik. Der Ansatz ist die Sammlung und Analyse von Definitionen und Literaturrecherche. Wichtige Informationsquellen für die vorliegende Studie sind dabei Literaturdatenbanken und bereits bestehende Testverfahren.

4.2.2. Operationalisierung der Faktoren

Bei der Operationalisierung der Faktoren wurde wo möglich auf bereits bestehende Skalen zurückgegriffen, welche wo nötig angepasst wurden. Für Faktoren, für welche noch keine geeigneten Fragebogen bestehen, wurden eigene Fragen aufgrund der Ergebnisse der Recherche erstellt.

4.2.3. Itemformat

In diesem Kapitel wird das verwendete Itemformat des Fragebogens erläutert. Unterschieden wird zwischen gebundener und freier Antwortformate: Bei den gebundenen Antwortformaten sind Antwortalternativen vorgegeben. Freie Antwortformate geben keine Antwortalternativen vor (Bühner, 2011). Im vorliegenden Fall wurde, wie im bereits vorliegenden Teilfragebogen eine Ratingskala (gebundenes Antwortformat) verwendet. Bühner (2011) weist darauf hin, dass Ratingskalen eine quantitative Beurteilung der Eigenschaftsausprägung einer Person ermöglichen. Ausserdem bringen Ratingskalen den Vorteil von "differenzierten Informationen über die Ausprägung eines Merkmals" (S. 115) und sind ökonomisch in der Durchführung und der Auswertung. Nachteilig ist, dass eventuell die „Abstufungen subjektiv unterschiedlich aufgefasst“ (S. 115) werden und Antworttendenzen auftreten können (Bühner, 2011). Wichtig ist ein guter Differenzierungsgrad der Antwortstufen (Bühner, 2011). Wenn zu viele Antwortstufen gewählt werden, dann kann dies Befragte überfordern und wenn zu wenige Antwortstufen gewählt werden, erlaubt dies im Nachgang zu wenig differenzierte Aussagen (Bühner, 2011). Fünfstufige Ratingskalen sind in Fragebogen zur Erfassung von Konstrukten im Bereich Stress sehr verbreitet (Schwendener, 2014) und für die vorliegende Studie erscheint eine solche Ratingskala

angemessen. Auch die Items zu den bereits definierten Facetten der interessierten Selbstgefährdung werden mit einer fünfstufigen Ratingskala gemessen. Aus diesen Gründen wurde dieses Antwortformat gewählt.

Da in der Studie gemessen wurde, wie häufig ein bestimmtes Verhalten auftritt, wurde eine Häufigkeitsskala gewählt. "Durch Häufigkeitsfragen erfasst man, wie oft ein Ereignis innerhalb eines bestimmten Referenzzeitraums aufgetreten ist" (Bühner, 2011, S. 135). Ausserdem ist es auch wichtig, den Referenzzeitraum eindeutig zu wählen, in welchem nach dem bestimmten Verhalten gefragt wird (Bühner, 2011). Bei der Fragestellung in Anlehnung an die Methodik von Krause et al. (2015a) wurde deshalb immer darauf hingewiesen, dass der Zeitraum der letzten 3 Monate zu beachten sei. Ein kürzerer Zeitraum empfiehlt sich nicht, da dadurch der Rahmen zu klein wäre, indem ein bestimmtes Verhalten auftreten könnte. Ein grösserer Zeitrahmen ist nicht zu empfehlen, da so die Erinnerungsleistung nicht mehr sehr genau sein könnte. Bezüglich der Benennung der Antwortalternativen empfiehlt Krosnick (1999), jede Stufe einer Ratingskala zu benennen, da dies zu höherer Messgenauigkeit und besserer Validität führt. Rohrmann (1978) schlägt dabei folgende Skalenbeschriftung für Häufigkeitsskalen vor: Nie, selten, manchmal, oft, immer, beziehungsweise: Sehr selten, selten, manchmal, oft, sehr oft. In der vorliegenden Studie wurde in Anlehnung an die bereits vorhandenen und verwendeten Skalen eine Mischung aus beidem verwendet: Nie, selten, manchmal, oft, sehr oft. Gründe dafür sind folgende: Die Häufigkeitsbezeichnung „immer“ macht aus praktischen Gründen im vorliegenden Fall keinen Sinn, weshalb die Bezeichnung „sehr oft“ verwendet wurde. Praktisch gesehen, kann mit der gewählten Skalenbeschriftung das gesamte Spektrum an möglichen Antworten abgedeckt werden. Dies wäre mit der Antwortbezeichnung „sehr selten“ nicht der Fall gewesen.

Da der Fragebogen subjektiv misst, ist es grundsätzlich für die Personen möglich, ihre Antworten zu verfälschen. Die Verfälschbarkeit sollte sich aber in der vorliegenden Studie minimieren,

da aufgrund der gegebenen Anonymität und der Warnung vor nicht korrekter Bearbeitung (vgl. Bortz & Döring, 2006) keine Situation gegeben ist, in der man sich besser darstellen möchte, als man ist (wie z.B. in einem Bewerbungsgespräch) und das Testergebnis keine negative Konsequenz nach sich zieht (z.B. Verlust des Ansehens). Ausserdem wurde nach der Durchführung der Studie extreme Antwortkategorien ausgezählt, um allfällige Antworttendenzen zu identifizieren (Bühner, 2011).

4.3. Programmierung des Fragebogens

Wenn ein Fragebogen in elektronischer Version verfasst wird, hat dies den grossen Vorteil, dass der Fragebogen eine schnelle Verbreitung unter den Probanden hat (Huber, 2005). Ausserdem können als Vorteile der Online-Datenerhebung die gute Zugangsmöglichkeit zu den potenziellen Befragungsteilnehmenden, sowie die geringen Kosten genannt werden (Hussy, Schreier & Echterhoff, 2010). Ein Nachteil der Verwendung eines elektronischen Fragebogens ist, dass Störvariablen (aktueller Zustand der Personen, Unterbrüche, Umgebungseinflüsse) nicht kontrollierbar sind und dass die Testpersonen den Fragebogen jederzeit ohne Begründung abbrechen können (Huber, 2005). Ausserdem ist anzumerken, dass die Stichprobe durch diese Methode nicht repräsentativ ist, da nur Personen an der Umfrage teilnehmen können, die Zugang zu einem Computer haben (Hussy et al., 2010). Der Entscheid für die Online-Befragung wurde aus zwei Gründen gefällt: Erstens entspricht dies der heutigen modernen Methodik und zweitens verspricht sich die Autorin dadurch eine ausreichend grosse Stichprobe.

Die Programmierung wird mit der Umfragesoftware EFS Survey in Unipark von Questback gemacht. Unipark bringt den Vorteil, dass die Daten leicht in SPSS exportiert werden können. Ausserdem ist es möglich über die Landesgrenzen hinaus Probanden anzuschreiben und den Link auf Plattformen (wie z.B. LinkedIn, Xing und Facebook) zu publizieren. Durch die hohe Benutzerfreundlichkeit kann das Tool ohne lange Schulung benutzt und angewendet werden.

4.4. Pretest

Pretests sind Voruntersuchungen zur Überprüfung eines Forschungsinstruments. In diesem Fall ist dies der eingesetzte Fragebogen. Bühner (2011) empfiehlt für den Pretest Personen auszuwählen, die der späteren Stichprobe ähnlich sind. Erkenntnisse aus dem Pretest sollen sowohl durch die Antworten als auch durch die Methodik des lauten Denkens gewonnen werden (Ericsson & Simon, 1980; Faulbaum, Prüfer & Rexroth, 2009): „Bei diesem Verfahren wird der Befragte aufgefordert, laut zu denken und dabei alle Gedankengänge zu formulieren, die zu der Antwort führen bzw. geführt haben“ (Faulbaum et al., 2009, S.98).

Ziel des Pretests ist eine erste Überprüfung der Verständlichkeit der Fragen sowie der Passung der Antwortformate. Entsprechend wurde mit der Methodik des lauten Denkens auf solche Punkte geachtet. In Anlehnung an die Vorgehensweise von Schwendener (2014) wurde nachgefragt, wenn:

- die Testperson beim Lesen der Frage gestockt oder die Frage zwei Mal gelesen hat,
- sie beim Beantworten der Frage gezögert hat,
- sie auf die Frage, ob das Item verständlich war, "nein" geantwortet hat.

Aufgrund der Ergebnisse des Pretests wurden daraufhin Optimierungen des Fragebogens vorgenommen.

5. Studie 1 – Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Studie 1 präsentiert.

5.1. Recherche

Literaturbasiert werden bereits vorhandene Erkenntnisse zu den beiden Konstrukten Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards erörtert.

5.1.1. Qualitätssenkung

Verschiedene Autoren erwähnen Qualitätssenkung als Bewältigungsstrategie als Folge von hoher Beanspruchung (u.a. Hockey, 1997; Krenauer & Schönplflug, 1980; Meijman & Mulder, 1998; Moltke, 1981; Schulz & Höfert, 1981, Semmer et al., 2010; Zapf & Semmer, 2004). Schulz und Höfert (1981) fanden beispielsweise in Interviews zum Thema Bewältigungsreaktionen bei Zeitdruck auf dem dritten Häufigkeitsrang „schnelleres aber weniger sorgfältiges Arbeiten“ (S.86). Die Sorgfalt bei der Arbeit wird also als Bewältigungsreaktion reduziert. Ausserdem haben Schulz und Höfert (1981) in ihrer Interviewbefragung zu Zeitdruck feststellen können, dass eine Bewältigungsstrategie darin besteht, dass auf die Kontrolle des Arbeitsergebnisses verzichtet wird. Diese Kontrolle oder Qualitätssicherung des Arbeitsergebnisses wird Sekundäraufgabe genannt. Krenauer und Schönplflug (1980) definieren Qualitätssenkung dadurch, dass die eigenen Ansprüche reduziert werden und eine Verringerung der Qualität der Arbeit in Kauf genommen wird.

Zur Erklärung der Bewältigungsstrategie Qualitätssenkung kann das in Kapitel 2.3.2 beschriebene Anstrengungs-Erholungsmodell herbeigezogen werden. Nach dem Anstrengungs-Erholungsmodell kann es nach hoher Belastung ohne genügend Erholung zu einem Regulationsvorgang kommen, aufgrund dessen die Anstrengung für spätere Aufgaben gesenkt wird (Meijman & Mulder, 1998; Semmer et al., 2010).

Die verschiedenen Regulationsvorgänge die von den Autoren benannt werden, können unter den folgenden Begrifflichkeiten zusammengefasst werden:

- Handlungsvereinfachung
- Sorgfaltsreduktion
- Senkung des Anspruchsniveaus
- Verzicht auf Sekundäraufgaben

Bewusst abgegrenzt davon wird das Prioritätensetzen, da dies einen positiven Einfluss auf die Gesundheit hat (vgl. beispielsweise Naumann, 2013) und deshalb nicht als Stressbewältigungsstrategie der interessierten Selbstgefährdung bezeichnet werden kann.

5.1.2. Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards

Wie im oberen Kapitel beschrieben, folgt nach langer Anstrengung oft ein Verhalten, welches die Genauigkeit zugunsten der Arbeitsgeschwindigkeit senkt. Dies kann sich neben einer Reduktion von Qualität auch darin zeigen, dass Sicherheits- und Schutzstandards zugunsten der Geschwindigkeit umgangen werden.

Holding (1983) zeigt, dass einfachere aber riskantere Arbeitshandlungen auf die Dauer die Sicherheit vermindern. Er nennt dieses Verhalten Abkürzungen. Diese Folge (Sicherheitseinbusse) tritt dann auf, wenn eine Zusatzbelastung dazu kommt (Holding, 1983). Krause et al. (2015a) definieren Umgehen von Sicherheitsstandards wie folgt:

Umgehen von Sicherheitsstandards meint das fehlende Einhalten von formellen und informellen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, obwohl der arbeitenden Person diese Regelungen bekannt sind. Die Regelungen dienen der Vermeidung von Unfällen (z.B. Schutzhelm und -schuhe tragen), Erkrankungen (z.B. Hygiene sicherstellen) und einseitigem Verschleiss (z.B. Hilfsmittel wie Hebehilfen einsetzen, um Rückenbeschwerden vorzubeugen). Indem die Regelungen von der arbeitenden Person

aktiv unterlaufen werden, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von Unfällen, Erkrankungen und Verschleiss (S. 15 f.).

Bachofner (2015) findet in ihrer Masterarbeit folgende Gründe für das Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards: Arbeitsbedingungen, kognitive Faktoren, motivationale soziale Faktoren und Vorschriften.

Vorstellbar sind in der heutigen Zeit zusätzlich zu körperlichen Sicherheits- und Schutzstandards auch Standards zu Datensicherheit und Datenschutz. Dies wird in der Fragebogenentwicklung berücksichtigt.

5.2. Fragebogenkonstruktion

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Fragebogenkonstruktion der Faktoren Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards dargestellt.

5.2.1. Itemformat

Aufgrund der Recherche-Ergebnisse wurde für die Skalen Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards das Itemformat der Häufigkeit in einer fünfstufigen Ratingskala (Nie, selten, manchmal, oft, sehr oft) angewendet. Es wurde zusätzlich noch eine Antwortmöglichkeit „nicht beantwortbar“ eingebaut, damit alle Personen bei jeder Frage etwas ankreuzen können und Fragen nicht übersprungen werden können (vgl. Schwendener, 2014). Der Vorteil dieses Vorgehens ist, dass alle Fragen im Online-Fragebogen als Muss-Fragen definiert werden können.

5.2.2. Operationalisierung der Faktoren

Im Folgenden wird das Ergebnis der Operationalisierung der Faktoren dargestellt.

5.2.2.1. Qualitätssenkung

Im oberen Kapitel zur Erarbeitung des Konstrukts zur Qualitätssenkung wurden vier Faktoren herausgearbeitet: Handlungsvereinfachung, Sorgfaltsreduktion, Senkung des Anspruchsniveaus und Verzicht auf Sekundäraufgaben. Für Qualitätssenkung im Bereich der Handlungsvereinfachung existieren bereits Items von Naumann (2013). Zu Sorgfaltsreduktion kann auf die Skala von Schwendener (2014) zurückgegriffen werden. Zu Senkung des Anspruchsniveaus existieren bereits Items von Meier et al. (2014) und Naumann (2013). Einzig zu Verzicht auf Sekundäraufgaben konnten keine bereits existierenden Items gefunden werden. Dazu wurden eigene Items auf der Basis der in Literatur (vgl. dazu Kapitel 5.1.1) gefundenen Beschreibungen entwickelt.

Die bereits bestehenden Skalen wurden so angepasst, dass die Fragestellung einheitlich ist, sich auf die letzten drei Monate bezieht und sich auf die Ich-Form bezieht. Ausserdem wurden die Skalen in kognitions- und verhaltensbetreffende Items eingeteilt. Die eingesetzten Items sind in Tabelle 1 ersichtlich.

Tabelle 1: Fragebogenitems Qualitätssenkung

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an. Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie	
Kognitiv	qual_kog_1 ... die Qualität der Arbeit reduziert haben?
	qual_kog_2 ... dass Sie schon zu Beginn Ihrer Arbeit Ihre Ansprüche herunterschrauben mussten?
	qual_kog_3 ... sich mit einem weniger guten Ergebnis zufriedengeben mussten, als Sie es normalerweise tun?
	qual_kog_4 ... die eigenen Ansprüche an das Ergebnis nach unten schrauben mussten?
	qual_kog_5 ... oberflächlicher arbeiten mussten als Ihnen lieb war?
Verhalten	qual_verh_1 ... auf Qualitätskontrollen Ihrer Arbeit verzichtet haben?
	qual_verh_2 ... Aufgaben abgeschlossen haben, die noch unvollständig waren?
	qual_verh_3 ... Aufgaben abgeschlossen haben, die vermutlich noch einzelne Fehler enthielten?
	qual_verh_4 ... darauf verzichtet haben, Ihre Resultate zu überprüfen?
	qual_verh_5 ... die Aufgaben weniger sorgfältig erledigt haben?
	qual_verh_6 ... nur das Nötigste erledigen konnten?
	qual_verh_7 ... Ihre Aufgaben weniger gut erledigen konnten als üblicherweise?

Anmerkung: Antwortskala: Nie, Selten, Manchmal, Oft, Sehr oft, nicht beantwortbar

5.2.2.2. *Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards*

1994 wurde erstmals von Torbjarn Rundmo der „Offshore safety Questionnaire“ zur Untersuchung des Sicherheitsklimas in „high risk organisations“ publiziert und in den darauffolgenden Jahren weiterentwickelt. 2003 wurden die Items dieses Fragebogens zur Messung von unsicherem Verhalten von Mearns, Whitaker und Flin (2003) weiterentwickelt und verwendet. Diese englischen Items wurden von M. Berset 2015 in Deutsche übersetzt und bereits in der Arbeit von Bachofner (2015) verwendet um das Umgehen von Sicherheitsstandards zu messen:

- Ich ignoriere Sicherheitsbestimmungen um meine Arbeit erledigen zu können.
- Ich halte Arbeitsverfahren nicht ein.
- Ich gehe Risiken ein um meine Arbeit erledigen zu können.
- Die Bedingungen bei der Arbeit hindern mich daran, mich an die Vorschriften zu halten
- Ich lege Regeln grosszügig aus um Ziele zu erreichen.
- Ich kann meine Arbeit besser erledigen, indem ich gewisse Vorschriften nicht beachte.
- Ich kürze Arbeitsverfahren ab, wenn damit nur ein kleines Risiko verbunden ist.
- Ich führe Tätigkeiten aus, die eigentlich verboten wären.

Die Antwortskala ist dabei folgende: Nie, selten, manchmal, oft, sehr oft.

Damit die Fragebogenteilnehmenden verstehen, welche Sicherheits- und Schutzstandards gemeint sein könnten, wurde vorab die Frage gestellt, ob es sich bei der Arbeit, bzw. bei ihren Antworten eher um Risiken durch körperliche Belastungen oder heiklen Informationen handelt (vgl. dazu Kapitel 5.1.2). Alle Items zu Sicherheits- und Schutzstandards finden sich in Tabelle 2.

Tabelle 2: Fragebogenitems Sicherheits- und Schutzstandards

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.
Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie

Ris_Allg_1	...Sicherheitsbestimmungen ignoriert haben, um Ihre Arbeit erledigen zu können?
Ris_Allg_2	...Arbeitsverfahren nicht eingehalten haben?
Ris_Allg_3	...Risiken eingegangen sind, um Ihre Arbeit erledigen zu können?
Ris_Allg_4	...die Bedingungen bei der Arbeit gehindert haben, sich an die Vorschriften zu halten?
Ris_Allg_5	...die Regeln grosszügig ausgelegt haben, um Ziele zu erreichen?
Ris_Allg_6	...Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie gewisse Vorschriften nicht beachtet haben?
Ris_Allg_7	...Arbeitsverfahren abgekürzt haben, wenn damit nur ein kleines Risiko verbunden war?
Ris_Allg_8	...Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich verboten wären?

Anmerkung: Antwortskala: Nie, Selten, Manchmal, Oft, Sehr Oft

Die erste Vorabfrage gestaltete sich wie folgt:

1. Welchen Risiken / Schutzstandards sind Sie bei Ihrer Arbeit ausgesetzt?

- körperliche Belastungen / Umgebungsbelastungen (Unfallrisiko z.B. durch Heben und Tragen ohne Tragehilfen, Chemikalien, Hygiene)
- heikle Informationen (Datenschutz, Sicherheitsprozesse, Umgang mit besonders schützenswerten Daten)

Die Antwortskala ist dabei die folgende: Nie, selten, manchmal, oft, sehr Oft. Nach den einzelnen Fragen wurde in einem Freitextfeld die Möglichkeit zur Spezifikation gegeben. Die zweite Vorabfrage ist die folgende:

2. Worauf beziehen sich Sicherheits-/Schutzstandards bei Ihrer Arbeit?

- körperliche Belastungen / Umgebungsbelastungen (Unfallrisiko z.B. durch Heben und Tragen ohne Tragehilfen, Chemikalien, Hygiene)
- heikle Informationen (Datenschutz, Sicherheitsprozesse, Umgang mit besonders schützenswerten Daten)

Als Skala wurde die Antwortmöglichkeit zutreffend oder nicht zutreffend zur Auswahl gegeben. Auch hier wurde nach den einzelnen Fragen in einem Freitextfeld die Möglichkeit zur Spezifikation gegeben.

5.2.2.3. Indirekte Leistungssteuerung

Auf indirekte Leistungssteuerung lässt sich durch verschiedene Faktoren schliessen. Chevalier und Kaluza (2015) zeigen auf, dass ein Merkmal der indirekten Leistungssteuerung die Ergebnisorientierung ist. Diese lässt sich unter anderem „über Ziele und wahrgenommene Zielspiralen darstellen“ (S. 5). Aus der Definition der indirekten Leistungssteuerung, indem die angestellte Person in indirekt gesteuerten Unternehmen zum unternehmerischen Selbstständigen wird, folgt, dass auch Autonomie ein wichtiger Faktor des Konstrukts der indirekten Leistungssteuerung ist. Ausserdem kann als dritter Faktor der indirekten Leistungssteuerung auch Zeitdruck definiert werden: Wie einleitend beschrieben, ergibt sich die neue Steuerungsform aus dem wachsenden Wettbewerb zwischen den Unternehmen und diese neue Steuerungsform bringt auch immer grösseren Zeitdruck mit sich (Peters, 2011).

Chevalier und Kaluza (2015) operationalisieren dabei Zielspiralen mit folgenden Fragen (Antwortskala: gar nicht, kaum, etwas, ziemlich, absolut):

- Mein Arbeitsumfeld ist durch ständig steigende Leistungs-/ Ertragsziele geprägt.
- Jetzige Erfolge sind bei der nächsten Bewertung nur Standard oder gar Misserfolg.
- Man fragt sich, wie man die ständig steigenden Arbeitsanforderungen bewältigen soll.

Führung über Ziele wird über das Vorhandensein von regelmässigen Zielvereinbarungsgesprächen operationalisiert. Es wurde dabei auf Schraner (2015) zurückgegriffen, die in Anlehnung an Chevalier und Kaluza (2015) folgende Items verwendet hat (Antwortskala: trifft nicht zu, trifft eher nicht zu, teils, teils, trifft eher zu, trifft völlig zu):

- Ich arbeite nach Zielvorgaben oder -vereinbarungen.
- Meine Führungskraft arbeitet nach Zielvorgaben oder -vereinbarungen, die vom Unternehmen festgelegt werden.
- Ich arbeite nach Zielen, die nach einem festgelegten Zeitraum neu vereinbart bzw. neu festgelegt werden.

- Ich arbeite nach Zielvorgaben oder -vereinbarungen, die für meinen Arbeitsalltag relevant sind.

Weiter wird indirekte Leistungssteuerung, wie oben beschrieben, durch Autonomie und Zeitdruck operationalisiert. Für die Autonomie-Skala wurde auf einen Teil des ISTA (Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse) von Semmer, Zapf und Dunckel (1999) zurückgegriffen. Die Original-Items lauten wie folgt (Antwortskala: sehr wenig, ziemlich wenig, etwas, ziemlich viel, sehr viel):

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen mit Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

- Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet sie Ihnen?
- Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?
- Können Sie die Arbeit selbständig einteilen?
- Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten?
- Können Sie Ihren Arbeitstag selbständig einteilen?
- Können Sie Ihre tägliche Arbeitszeit selber bestimmen?

Für die Frage nach dem Vorhandensein von Zeitdruck wurde mit der Skala zur mengenbezogenen Arbeitsbelastung nach der Übersetzung von Baldschun (2010) gearbeitet (Antwortskala: nie, selten, manchmal, oft, sehr oft):

- Wie oft erfordert es Ihre Arbeit sehr schnell zu arbeiten?
- Wie oft erfordert es Ihre Arbeit sehr hart zu arbeiten?
- Wie oft haben sie zu wenig Zeit für Ihre Aufgaben?
- Wie oft haben Sie ein sehr hohes Arbeitsaufkommen?
- Wie oft haben Sie mehr zu tun wie Sie gut erledigen können?

Die Items zur indirekten Leistungssteuerung wurden für den vorliegenden Fragebogen, wo sinnvoll, so angepasst, dass sie einheitlich erscheinen. Die in dieser Arbeit eingesetzten Items

finden sich in Tabelle 3 (Zielvereinbarungen), Tabelle 4 (Zielspiralen), Tabelle 5 (Autonomie) und Tabelle 6 (Zeitdruck).

Tabelle 3: Messung indirekter Leistungssteuerung über Zielvereinbarungen

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

LS_Zielverein_1	Ich arbeite nach Zielvorgaben oder –vereinbarungen.
LS_Zielverein_2	Meine Führungskraft arbeitet nach Zielvorgaben oder -vereinbarungen, die vom Unternehmen festgelegt werden.
LS_Zielverein_3	Ich arbeite nach Zielen, die nach einem festgelegten Zeitraum neu vereinbart bzw. neu festgelegt werden.
LS_Zielverein_4	Ich arbeite nach Zielvorgaben oder -vereinbarungen, die für meinen Arbeitsalltag relevant sind.

Anmerkung: Antwortskala: Trifft nicht zu, Trifft eher nicht zu, Teils teils, Trifft eher zu, Trifft völlig zu

Tabelle 4: Messung indirekter Leistungssteuerung über Zielspiralen

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

LS_Zielspirale_1	Mein Arbeitsumfeld ist durch ständig steigende Leistungs- / Ertragsziele geprägt.
LS_Zielspirale_2	Jetzige Erfolge sind bei der nächsten Bewertung nur Standard oder gar Misserfolg.
LS_Zielspirale_3	Man fragt sich, wie man die ständig steigenden Anforderungen bewältigen soll.

Anmerkung: Antwortskala: Trifft nicht zu, Trifft eher nicht zu, Teils teils, Trifft eher zu, Trifft völlig zu

Tabelle 5: Messung indirekter Leistungssteuerung über Autonomie

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

LS_A_1	Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, haben Sie Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen?
LS_A_2	Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?
LS_A_3	Können Sie Ihre Arbeit selbständig einteilen?
LS_A_4	Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten?
LS_A_5	Können Sie Ihren Arbeitstag selbständig einteilen?
LS_A_6	Können Sie Ihre tägliche Arbeitszeit selber bestimmen?

Anmerkung: Antwortskala: Nie, Selten, Manchmal, Oft, Sehr oft

Tabelle 6: Messung indirekter Leistungssteuerung über Zeitdruck

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen,

LS_ZD_1	... dass es Ihre Arbeit erforderte sehr schnell zu arbeiten?
LS_ZD_2	... dass es Ihre Arbeit erforderte sehr hart zu arbeiten?
LS_ZD_3	... dass Sie zu wenig Zeit für Ihre Aufgaben hatten?
LS_ZD_4	... dass Sie ein sehr hohes Arbeitsaufkommen hatten?
LS_ZD_5	... dass Sie mehr zu tun hatten, als Sie gut erledigen konnten?

Anmerkung: Antwortskala: Nie, Selten, Manchmal, Oft, Sehr oft

5.2.2.4. Gesundheit

Wie einleitend beschrieben, gewinnt das Problem der Erschöpfung immer mehr an Wichtigkeit (Junghanns & Morschhäuser, 2013; Schüpbach, 2011). Im vorliegenden Fragebogen soll aufgrund dessen als Validierungsskala der Gesundheit die Skala der Erschöpfung von Demerouti et al. (2001) beigezogen werden. Nach Anpassung der Items, so dass sie in das Gesamtbild des Fragebogens passen, ergab sich folgende Skala (siehe Tabelle 7):

Tabelle 7: Messung Gesundheit über Erschöpfung

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen,

Gesund_E_1	... dass es Tage gab, an denen Sie sich schon müde fühlten bevor Sie zur Arbeit gingen?
Gesund_E_2	... dass Sie nach der Arbeit längere Erholungszeiten als früher brauchten, um wieder fit zu sein?
Gesund_E_3	... dass Sie die Belastung durch Ihre Arbeit ganz gut ertragen konnten?
Gesund_E_4	... dass Sie bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl hatten, emotional ausgelaugt zu sein?
Gesund_E_5	... dass Sie nach der Arbeit noch ganz fit für Ihre Freizeitaktivitäten waren?
Gesund_E_6	... dass Sie sich nach der Arbeit schlapp und angespannt fühlten?
Gesund_E_7	... dass Sie Ihre Arbeitsmenge gut geschafft haben?
Gesund_E_8	... dass Sie sich während Ihrer Arbeit total fit fühlten?

Anmerkung: Antwortskala: Nie, Selten, Manchmal, Oft, Sehr oft

Da man davon ausgehen kann, dass die interessierte Selbstgefährdung als Bewältigungsstrategie zu gesundheitsschädigendem grübelndem Verhalten in der Freizeit führen kann (vgl. Naumann, 2013), wurde auch die Skala zu negativer Rumination im betrieblichen Kontext von Frone (2015) mit einbezogen. Nach Anpassung an das Layout des bestehenden Fragebogens ergab sich folgende Skala (siehe Tabelle 8):

Tabelle 8: Messung Gesundheit über negative Rumination

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen,

Gesund_R_1	... dass Sie nach Verlassen des Arbeitsplatzes in Gedanken noch einmal die negativen Ereignisse des Arbeitstages durchspielten?
Gesund_R_2	... dass Sie nach Verlassen des Arbeitsplatzes in Gedanken bei den negativen Aspekten Ihrer Arbeit waren?
Gesund_R_3	... dass Sie an die schlechten Dinge zurück dachten, die am Arbeitsplatz passiert sind, wenn Sie nicht mehr bei der Arbeit waren?
Gesund_R_4	... dass Sie auch nach der Arbeit noch über die negativen Ereignisse am Arbeitsplatz nachgedacht haben?

Anmerkung: Antwortskala: Nie, Selten, Manchmal, Oft, Sehr oft

5.3. Pretest

In diesem Abschnitt wird aufgezeigt, welche Erkenntnisse aus dem Pretest gewonnen wurden und welche Anpassungen im Fragebogen aufgrund der Rückmeldungen gemacht wurden.

Optimierungen des Fragebogens wurden grösstenteils bei den Begrifflichkeiten gemacht, welche nach den Rückmeldungen mit verständlicheren Begriffen ersetzt wurden. Ausserdem wurden teilweise Fragen präzisiert (z.B. statt „auf Qualitätskontrollen verzichtet haben?“ neu: „auf Qualitätskontrollen Ihrer Arbeit verzichtet haben?“). Korrekturen gab es auch im Bereich der richtigen Zeit (Vergangenheit statt Präsens) der Fragestellungen.

Schliesslich wurde auch die Benutzerfreundlichkeit des Online-Fragebogens getestet, indem der Link zur Umfrage verschickt und Feedback eingeholt wurde. Aufgrund des Feedbacks wurden vor dem Einsatz des Fragebogens noch die letzten Optimierungen vorgenommen.

6. Studie 2 – Methodik

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, mit welchen Methoden die Datenerhebung, der Datenimport und die -bereinigung und die Auswertung der deskriptiven Statistiken und Testgütekriterien durchgeführt wurden.

6.1. Datenerhebung und Stichprobe

Im ersten Schritt werden das Vorgehen der Datenerhebung und die Stichprobe beschrieben.

6.1.1. Datenerhebung

Die Online-Befragung wurde mit dem Programm Questback EFS Survey 10.8 zwischen dem 09.10.2015 und dem 09.11.2015 durchgeführt. Print-Screens des gesamten Online-Fragebogens findet sich in Anhang A (Abbildung 3 bis 20). Der Fragebogen wurde über folgende Netzwerke der Autorin versendet:

- Facebook-Pinnwand (326 Freunde)
- Verschiedene Facebook Gruppen:
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung (421 Mitglieder)
 - Netzwerk Betriebliches Gesundheitsmanagement (14 Mitglieder)
 - Studentenhilfsgemeinschaft für Psychologie Studenten der Uni Bern (973 Mitglieder)
 - Psychologie (27'103 Mitglieder)
- Beitrag auf Xing (167 Kontakte)
- Beitrag auf folgender Xing- Gruppe: BGM-total! Betriebliches Gesundheitsmanagement (891 Mitglieder)
- Beitrag auf LinkedIn (129 Kontakte)

Bezüglich der Personen, an welche der Beitrag über die verschiedenen Netzwerke gelang, ist anzumerken, dass es zum Teil grosse Überschneidungen der Kontakte in den verschiedenen Plattformen gibt. Ausserdem ist bei Gruppen grosser Mitgliedergrösse zu erwarten, dass die Beiträge nicht von allen Mitgliedern gesehen werden, da das Beitragsintervall recht hoch ist.

Um Personen zu erreichen, die nicht auf Social Media vertreten sind, wurde die Umfrage per E-Mail auch an private Kontakte verschickt. Des Weiteren konnte die Möglichkeit genutzt werden, beim Arbeitgeber der Autorin die Umfrage an alle Mitarbeitenden zu versenden (92 Personen). Die Autorin bat ausserdem mehrere Personen, die Studie auch noch an eigene Netzwerke weiterzuleiten, den Beitrag auf den Social Media Plattformen zu „ liken“, zu „ teilen“ und weiterzuempfehlen. Auch hat das Sekretariat der FHNW sich dafür bereit erklärt, die Umfrage an alle Masterstudierenden der Angewandten Psychologie der FHNW in Olten zu verschicken.

6.1.2. Stichprobe der Befragung

Bezüglich der Stichprobe der Befragung wurde keine Eingrenzung vorgenommen. Durch die Art der Datenerhebung setzt sich die Stichprobe wie folgt zusammen: Personen des erweiterten Freundeskreises und Social Media Netzwerks der Autorin (Durch Schneeballprinzip sind dies auch Freunde von Freunden, Kontakte von Kontakten usw.), Studierende der APS FHNW Olten und Mitarbeitende des Unternehmens des Arbeitgebers der Autorin (HR IT Beratungsunternehmen). Da bei der vorliegenden Arbeit der Datensatz aus den Daten der Personen, die über die verschiedenen Kanäle und über das Schneeballprinzip erreicht werden konnten, besteht, handelt es sich hierbei um eine angefallene Stichprobe (vgl. Hussy et al., 2010).

Damit in der Auswertung am Schluss genauere Angaben zur Stichprobe gemacht werden konnten, wurden im Fragebogen auch Segmentierungs-Items einbezogen. Abgefragt wurden das Geschlecht, das Alter, die berufliche Tätigkeit und die durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche (vgl. Egloff et al., 2013). Ausserdem wurde hinsichtlich der Frage nach dem Umgehen von

Sicherheits- und Schutzstandards gefragt, ob sich dies bei ihrer Arbeit eher auf körperliches Befinden oder auf Datensicherheit bezieht.

6.2. Datenimport und -bereinigung

Aus dem Umfragetool Questback wurde ein Export vorgenommen und im Statistikprogramm von IBM namens IBM SPSS Statistics 23 importiert. In SPSS wurden die folgenden Bereinigungen durchgeführt.

6.2.1. Fallausschluss

Da alle Skalen als Muss-Felder definiert wurden, gilt ein fehlender Wert als Abbruch. Abbrüche wurden aus dem Datensatz gelöscht. Grund dafür war eine Vermeidung der Verzerrung der Ergebnisse, weil die Abbrüche dazu führten, dass bei den letzten Skalen am wenigsten Eingaben vorhanden waren und weil die Gründe des Abbruchs aus der Art der Datenerhebung nicht klar waren. In einem weiteren Schritt wurde auch auf unmögliche Fälle geachtet. Dies ist beispielsweise bei einem angegebenen Jahrgang von 9999 der Fall. Da der Punkt des Eingabeabbruchs, etwas darüber aussagen könnte, worauf bei der Revision des Fragebogens zu achten ist, wurden die Abbrüche und die „nicht beantwortbar“-Angaben genauer im Ergebnis-Teil dieser Arbeit analysiert.

6.2.2. Item-Umcodierung

Beim Umcodieren der Items ist zu berücksichtigen, dass schliesslich alle Items in Richtung des Konstrukts codiert sind. Bei den Skalen zur interessierten Selbstgefährdung wurde bei der Erstellung der Items bereits darauf geachtet, dass alle richtig gepolt sind. Hier sind also keine Umcodierungen vorzunehmen.

Bezüglich der Skalen der Gesundheit sind bei der Skala der Erschöpfung folgende Items umzupolen, damit sie in die Richtung der Gesundheitsbeeinträchtigung gepolt sind:

- Gesund_E_3: ... dass Sie die Belastung durch Ihre Arbeit ganz gut ertragen konnten?

- Gesund_E_5: ... dass Sie nach der Arbeit noch ganz fit für Ihre Freizeitaktivitäten waren?
- Gesund_E_7: ... dass Sie Ihre Arbeitsmenge gut geschafft haben?
- Gesund_E_8: ... dass Sie sich während Ihrer Arbeit total fit fühlten?

Bei allen Skalen der indirekten Leistungssteuerung sind die Items bereits richtig gepolt. Wie im Theorie-Kapitel beschrieben, ist auf indirekte Leistungssteuerung zu schliessen, wenn Zielvereinbarungen, Zielspiralen vorhanden sind, die Person sich als autonom wahrnimmt und Zeitdruck vorherrscht.

6.2.3. Codierung der Antwortstufen

Bei den Items mit Häufigkeitsskala wurde die Antwortstufe „Nicht beantwortbar“ in SPSS als Missing mit dem Wert -99 kodiert. Die anderen Stufen wurden mit den Zahlen 1-5 codiert, so dass alle in Richtung des Konstrukts kodiert sind. Alle Missings von Items, die nicht als Mussfeld deklariert waren (Freitext-Felder als optionale Bemerkung bei den Fragen „Welchen Risiken / Schutzstandards sind Sie bei Ihrer Arbeit ausgesetzt?“ und „Worauf beziehen sich Sicherheits-/Schutzstandards bei Ihrer Arbeit?“) wurden mit dem Wert -77 kodiert.

Bezüglich der Missings durch Abbruch wurde der ganze Fall ausgeschlossen. Bei den Fällen mit Missings wegen Antworten „Nicht beantwortbar“, wurden nach Wirtz (2004) alle Werte aus der Analyse ausgeschlossen, die ein Missing von über 30% verzeichnen.

6.3. Deskriptive Statistik

Die deskriptive Statistik wurde gerechnet, um einen Überblick über alle Skalen gegeben, indem die Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD) und die Schiefen berechnet wurden. Dies gab einen allgemeinen ersten Überblick zu den Daten und zeigte allfällige Extremwerte auf.

6.4. Testgütekriterien

Damit die Qualität eines Fragebogens gewährleistet werden kann, müssen die Qualitätsanforderungen der Testgütekriterien beachtet werden (Moosbrugger & Kelava, 2012). Eine Reihe von Aspekten der Gütekriterien hat sich hierzu etabliert. Folgende zehn Kriterien werden üblicherweise unterschieden:

1. Objektivität
2. Reliabilität
3. Validität
4. Skalierung
5. Normierung (Eichung)
6. Testökonomie
7. Nützlichkeit
8. Zumutbarkeit
9. Unverfälschbarkeit
10. Fairness

Auf die einzelnen Kriterien soll nun im Folgenden eingegangen werden.

6.4.1. Objektivität

Folgende Definition wird für die Objektivität verwendet: „Ein Test ist dann objektiv, wenn er dasjenige Merkmal, das er misst, unabhängig von Testleiter und Testauswerter misst. Ausserdem müssen klare und anwenderunabhängige Regeln für die Ergebnisinterpretation vorliegen“ (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 8). Die Objektivität wird in drei Aspekte gegliedert. Man spricht von der Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität (Moosbrugger & Kelava, 2012).

6.4.1.1. Durchführungsobjektivität

Bezüglich Durchführungsobjektivität wird gefordert, dass das Testergebnis nicht vom Testleiter abhängig sein soll (Moosbrugger & Kelava, 2012). Dies ist im vorliegenden Fall gegeben, da keine direkte Interaktion zwischen Testleitung und Testperson stattfindet. Den Fragebogen kann die Testperson ohne Anwesenheit der Testleitung ausfüllen. Ausserdem ist im vorliegenden Fall die Instruktion zu Beginn des Fragebogens schriftlich hinterlegt, so dass keine Rückfragen nötig sind.

6.4.1.2. Auswertungsobjektivität

Bei Kriterium der Auswertungsobjektivität ist gefordert, dass das Testergebnis nicht von der Person der Testauswertung abhängt (Moosbrugger & Kelava, 2012). Da beim vorliegenden Fragebogen kein offenes Antwortformat zur Testauswertung vorliegt, sondern alle Antworten im Multiple-Choice Format von den Testpersonen direkt eingegeben werden, ist dies nach Moosbrugger und Kelava (2012) gegeben. Die Ergebnisse des Fragebogens können sich also nicht von der Person der Testauswertung unterscheiden, da das Ergebnis unabhängig dieser Person zustande kommt.

6.4.1.3. Interpretationsobjektivität

Das Kriterium der Interpretationsobjektivität sieht vor, dass verschiedene Testanwender bei Testpersonen mit demselben Testwert zu denselben Schlussfolgerungen kommen (Moosbrugger & Kelava, 2012). Dieses Kriterium kann im vorliegenden Fall noch nicht diskutiert werden, da die Skalen des Fragebogens erst neu erstellt werden und die aus dem Fragebogenergebnis zu erzielenden Schlussfolgerungen nicht Teil dieser Arbeit sind.

6.4.2. Reliabilität

Eine Reliabilitätsanalyse wird verwendet, um die Messgenauigkeit eines Tests festzustellen (Bühner, 2011; Moosbrugger & Kelava, 2012). „Ein Test ist dann reliabel (zuverlässig), wenn er das Merkmal, das er misst, exakt, d.h. ohne Messfehler, misst“ (Moosbrugger & Kelava,

2012, S. 11). Definiert wird die Reliabilität formal als Anteil der wahren Varianz an der Gesamtvarianz der Testwerte, wobei die wahre Varianz die Merkmalsstreuung der Testwerte ist und der restliche Anteil der Varianz durch Messfehler zustande kommt (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Zur Definition der Reliabilität bedient man sich einer Reliabilitätsschätzung verschiedener Methoden, welche auf Korrelationen beruhen (Bühner, 2011). Im vorliegenden Fall handelt es sich um einen Fragebogen, der aus mehreren Testteilen homogener Merkmalsbereiche besteht. Man bedient sich daher bei der Reliabilitätsschätzung der Konsistenzmethode der internen Konsistenz, wobei die Berechnung auf Basis von Itemvarianzen und Itemkovarianzen durch Cronbachs α erfolgt (Bühner, 2011). Der berechnete Reliabilitätskoeffizient kann dabei einen Wert zwischen Null und Eins annehmen (Moosbrugger & Kelava, 2012), wobei ein Koeffizient von Eins das Freisein von Messfehlern bezeichnet. In der Psychologie werden Werte grösser als .80 als gut und Werte zwischen .60 und .80 als gering bis zufriedenstellend bezeichnet (Ducki, 2000). Im vorliegenden Fall wurde die Reliabilität der einzelnen neu erstellen Skalen, sowie der Gesamtwert über die Gesamtskala der interessierten Selbstgefährdung berechnet.

6.4.2.1. Trennschärfe

Eine hohe Reliabilität wird durch eine hohe Trennschärfe begünstigt (Bühner, 2011). Die Trennschärfe ist ein wichtiges Mass, welches angibt, „wie gut ein Item die angestrebte Fähigkeit oder Eigenschaft misst“ (Bühner, 2011, S. 171). Um intervallskalierte Skalenmesswerte, welche mit intervallskalierten Messwerten des Items (im vorliegenden Fall sind dies: nie, selten, manchmal, oft, sehr oft) korrelieren, zu messen, wird eine Produkt-Moment-Korrelation als Trennschärfe verwendet (Bühner, 2011). Trennschärfen, welche sich über dem Bereich von .3 befinden, werden nach Ducki (2000) als genügend bezeichnet.

6.4.2.2. Voraussetzungen der Reliabilität

Voraussetzungen nach Bühner (2011) für die Berechnung der Reliabilität mit Cronbachs α sind folgende Kriterien:

- alle Items messen das gleiche theoretische Konstrukt
- metrische Variablen
- alle Items sind in die gleiche Richtung gepolt
- Gleichverteilung (ideal: Normalverteilung)

Die Kriterien werden im Ergebnisteils vorliegender Arbeit unter Kapitel 7.5 genauer diskutiert.

6.4.2.3. Messfehler

Verschiedene Arten von möglichen Messfehlern sind laut Schmidt und Hunter (1999) zu beachten:

- zufällige Messfehler: unterschiedliche Aufmerksamkeit, Müdigkeit
- vorübergehende Messfehler: Setting-Abhängigkeit (bspw. Ausfüllen für einen Test)
- systematische Messfehler: Antworttendenzen, Übungseffekte
- spezifische Messfehler: unterschiedliche Auffassungen gleicher Begriffe

Bühner (2011) erwähnt ausserdem Messfehler durch zufällige Test- oder Itembearbeitung, generelle Verständnisschwierigkeiten und Motivationsverlust. Es ist daher wichtig, klare Testinstruktionen zu geben und die Itemformulierungen klar zu halten (Bühner, 2011). Eine klare Itemformulierung wird durch den Verzicht von doppelten Verneinungen und Fremd- und Fachbegriffen begünstigt (Bühner, 2011). Dies wurde im vorliegenden Fall beachtet. Bezüglich der zufälligen Messfehler kann keine Aussage getroffen werden. Die vorliegende Methode erlaubt keine Aussagen zu unterschiedlicher Aufmerksamkeit oder Müdigkeit. Dass Messfehler wegen Setting-Abhängigkeiten vorkommen, ist auszuschliessen, da die Personen, die den Fragebogen ausfüllen, keine Konsequenzen zu befürchten haben. Mögliche Antworttendenzen werden in Kapitel 7.3 genauer betrachtet. Spezifische Messfehler wegen unterschiedlicher Auffassungen

gleicher Begriffe kann wegen der Durchführung des Pretests mit der Methodik des lauten Denkens ausgeschlossen werden.

6.4.3. Validität

Das Kriterium der Validität setzt voraus, dass das im Test gemessene Merkmal mit dem Merkmal, welches man messen will, inhaltlich übereinstimmt: „Ein Test gilt dann als valide (,gültig‘), wenn er das Merkmal, das er messen soll, auch wirklich misst und nicht irgendein anderes“ (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 13).

Verschiedene Arten der Validität sind zu beachten:

- Inhaltsvalidität
- Augenscheinvalidität
- Konstruktvalidität
- Kriteriumsvalidität

6.4.3.1. Inhaltsvalidität

„Unter Inhaltsvalidität versteht man, inwieweit ein Test oder ein Testitem das zu messende Merkmal repräsentativ erfasst“ (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 15). Es geht hierbei also darum, dass die Items repräsentativ für das Merkmal sind. Die Inhaltsvalidität wird aufgrund logischer und fachlicher Überlegungen bestimmt (Moosbrugger & Kelava, 2012). Da die Items repräsentativ aufgrund vorherigen Konstruktdefinitionen erstellt wurden und die zu erfassenden Aspekte vorgängig qualitativ definiert wurden, kann davon ausgegangen werden, dass der Fragebogen das Kriterium der Inhaltsvalidität erfüllt.

6.4.3.2. Augenscheinvalidität

„Augenscheinvalidität gibt an, inwieweit der Validitätsanspruch eines Tests, vom blossen Augenschein her einem Laien gerechtfertigt erscheint.“ (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 15). Im vorliegenden Fall kann durch die gegebene inhaltliche Validität auch die Augenscheinvalidität als erfüllt betrachtet werden. Es kann nach inhaltlichen Überlegungen und nach Gesprächen mit

einigen Testpersonen davon ausgegangen werden, dass Laien dieser Fragebogen als augenscheinlich gerecht erscheinen.

6.4.3.3. *Konstruktvalidität*

„Ein Test weist Konstruktvalidität auf, wenn der Rückschluss vom Verhalten der Testperson innerhalb der Testsituation auf zugrundeliegende psychologische Persönlichkeitsmerkmale (‚Konstrukte‘, ‚latente Variablen‘, ‚Traits‘) wie Fähigkeiten, Dispositionen, Charakterzüge, Einstellungen wissenschaftlich fundiert ist. Die Enge dieser Beziehung wird aufgrund von testtheoretischen Annahmen und Modellen überprüft.“ (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 16). Damit die Konstruktvalidität eines neu entwickelten Fragebogens geprüft werden kann, wird eine explorative Faktorenanalyse gerechnet. Es kann so überprüft werden, ob die Items, die vorher zu Kategorien zusammengefasst wurden auch statistisch als Faktoren zusammengefasst werden (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012).

Einige Voraussetzungen müssen nach Bühner (2011) bei der Faktorenanalyse beachtet werden: Der "KMO-Koeffizient gibt Anhaltspunkte, ob die Itemauswahl für eine Faktorenanalyse geeignet ist" (S. 346). Damit eine Faktorenanalyse durchgeführt werden kann, sollte dieser Koeffizient grösser als .50 sein. Weiter soll der Bartlett-Test zeigen, ob die Korrelationen zwischen den Items signifikant von 0 abweichen. Auch hier kann eine Faktorenanalyse nur durchgeführt werden, wenn dies der Fall ist. Insbesondere bei einer Stichprobengrösse von $N \geq 60$, "ist ein signifikanter Bartlett-Test eine Minimalbedingung, die erfüllt sein sollte, um eine Faktorenanalyse durchzuführen" (S. 348). Wenn der Test nicht signifikant wird, bedeutet das, dass die Items nicht korrelieren.

Verschiedene Methoden der Faktorenanalyse sind möglich. Im vorliegenden Fall soll die Methode der Hauptachsenanalyse gewählt werden, da es das Ziel ist, die Korrelation der Items durch wenige Faktoren zu erklären (Bühner, 2011). In einem weiteren Schritt ist die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren zu definieren (Bühner, 2011). Im vorliegenden Fall gehen wir von

acht Faktoren aus. Damit diese Faktorenanzahl überprüft werden kann, wurde in einem vorgängigen Schritt die Faktoren über das Kriterium des Eigenwerts, welches grösser als 1 sein sollte, geprüft (vgl. Bühner, 2011). Als Eigenwert wird die Höhe der durch jeweils einen Faktor erklärten Varianz aller Variablen bezeichnet (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Die Grösse des Eigenwerts, die grösser als 1 sein sollte, ergibt sich daraus, dass ein Eigenwert von >1 bedeutet, dass der Faktor mehr Varianz erklärt, als eine einzelne Variable (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Nur in diesem Fall wird der datenreduzierende Zweck der explorativen Faktorenanalyse erfüllt (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Ausserdem wurde mit einer anderen, meist zuverlässigeren Methode, nämlich dem Scree-Test, welcher die Eigenwerte in einem Screeplot zeigt, nochmals analysiert, ob gleich viele Faktoren sinnvollerweise extrahiert werden können, wie in der vorhergehenden Methode. Im Eigenwerteverlauf des Screeplots sieht man in der Regel einen deutlichen Knick, ab dem sich der Graph asymptotisch der Abszisse annähert, wobei als inhaltlich relevant alle Faktoren erachtet werden, die vor diesem Knick liegen (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012).

In einem weiteren Schritt wurden auch die Kommunalitäten betrachtet. Dies ist wichtig, um festzustellen, wie viel Varianz die einzelnen Variablen mit den erhaltenen extrahierten Faktoren erklären können (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Im Falle der Verwendung der Hauptkomponentenmethode kann der Wert der Kommunalität maximal 1 sein. Nach Bühner (2011) sollte der Wert der Kommunalität grösser als .40 sein.

Damit die Ladungen inhaltlich interpretiert werden können, wurde mittels einer Transformation der Faktorladungen eine Faktorenrotation vorgenommen. Durch die Faktorenrotation wird eine Einfachstruktur angestrebt, so dass jede Variable nur auf einem Faktor eine hohe Ladung zeigt. Faktorladungen von Items liegen zwischen -1 und +1. Sie können als Korrelationskoeffizienten zwischen der manifesten Variablen und dem Faktor interpretiert werden.

Für die Faktorenrotation werden orthogonale von obliquen Rotationsverfahren unterschieden. Nach Bühner (2011) empfiehlt sich dadurch, dass bereits Annahmen darüber bestehen, dass die Faktoren miteinander korrelieren, eine oblique Rotation (vgl. auch Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Gewählt wurde eine Promax-Methode, weil ein Blick auf die Korrelationsmatrix (siehe Anhang F, Tabelle 35) gezeigt hat, dass die meisten Korrelationen Werte von $r > .10$ aufweisen (vgl. Bühner, 2011).

Die explorative Faktorenanalyse wurde in einem ersten Schritt nur mit den neu erstellten Skalen durchgeführt. Im zweiten Schritt wurden die Ergebnisse für alle erhobenen Skalen betrachtet, um zu überprüfen, ob die Faktoren-Einteilung der Items für die bereits bestehenden Faktoren bestätigt werden können.

6.4.3.4. Kriteriumsvalidität

„Ein Test weist Kriteriumsvalidität auf, wenn vom Verhalten der Testperson innerhalb der Testsituation erfolgreich auf ein ‚Kriterium‘, nämlich auf ein Verhalten ausserhalb der Testsituation, geschlossen werden kann. Die Enge dieser Beziehung ist das Ausmass an Kriteriumsvalidität (Korrelationsschluss)“ (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 18). Wenn der Fragebogen als kriteriumsvalid eingestuft werden kann, kann man davon ausgehen, dass die Ergebnisse auf das Verhalten ausserhalb der Testsituation generalisierbar sind (Moosbrugger & Kelava, 2012). Formal kann man daher die Kriteriumsvalidität eines Tests „als Korrelation der Testwerte in der Testsituation mit einem korrespondierenden Verhalten ausserhalb der Testsituation (Kriterium) definieren“ (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 13-14). Einleitend wurde beschrieben, dass davon ausgegangen wird, dass das Verhalten der interessierten Selbstgefährdung zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit führt (vgl. bspw. Krenauer & Schönplflug, 1980). Ausserdem ist die interessierte Selbstgefährdung per Definition von einer indirekten Leistungssteuerung abhängig (vgl. Peters, 2011). Kriterien sind im vorliegenden Fall also eine Beeinträchtigung der Gesundheit und eine indirekte Leistungssteuerungsform. Formal ausgedrückt bedeutet dies,

dass zur Überprüfung der Kriteriumsvalidität eine Korrelation der Testwerte der interessierten Selbstgefährdung und Gesundheit, bzw. indirekte Leistungssteuerung gerechnet werden kann. Nach Cohen (1992) sind folgende Effektgrößen der Korrelation (r) zu beachten (Siehe Tabelle 9):

Tabelle 9: Effektgrößeninterpretation nach Cohen (1992)

r	Effektgrösse
.10	Klein
.30	Mittel
.50	Gross

Es wurden hierzu Mittelwerte der Faktoren der interessierten Selbstgefährdung gerechnet, welche anschliessend für die Korrelation mit den Mittelwerten der Faktoren der Kriterien (Gesundheit und indirekte Leistungssteuerung) verwendet wurden. Im Falle von intervallskalierten und normalverteilten Variablen wird dabei der Korrelationskoeffizient nach Pearson berechnet (Zöfel, 2003). Ausserdem wurden die Daten auf eine einseitige Signifikanz geprüft, weil die Vorannahme besteht, dass bei hoher indirekter Leistungssteuerung auch hohe interessierte Selbstgefährdung und bei hoher interessierter Selbstgefährdung hohe Gesundheitseinschränkung besteht (vgl. Kapitel 1.3).

6.4.4. Skalierung

Das Kriterium der Skalierung erfordert, dass die resultierenden Testwerte die empirischen Merkmalsrelationen adäquat abbilden (Moosbrugger & Kelava, 2012). Eine hohe Ausprägung auf einem Item soll auch eine hohe Merkmalsausprägung bedeuten. Dies kann im vorliegenden Fall als gegeben erachtet werden. Wenn bei einem Item eher zugestimmt wird, ist die Richtung immer die der interessierten Selbstgefährdung. Jemand mit einem höheren Wert bei einem Item hat empirisch gesehen auf diesem Wert auch die höhere Merkmalsausprägung der interessierten Selbstgefährdung.

6.4.5. Normierung

Beim Normieren eines Tests wird ein Bezugssystem erstellt (Moosbrugger & Kelava, 2012). Ziel des Bezugssystems ist, dass mit dessen Hilfe die Testergebnisse einer Person, in Bezug zu den Merkmalsausprägungen anderer Personen gestellt, interpretiert werden können. Dies ist im vorliegenden Fall nicht Ziel der Arbeit und somit auch nicht gegeben. Erst in einem weiteren Schritt würde es sich empfehlen, den Fragebogen einer repräsentativen Stichprobe vorzulegen, um so eine Bezugsgruppe zu zukünftigen Ergebnissen zu erhalten.

6.4.6. Testökonomie

Das Kriterium der Testökonomie ist gegeben, wenn der Test, gemessen am Erkenntnisgewinn, relativ wenig Ressourcen beansprucht. Ressourcen kann Geld, aber auch Zeit oder andere Formen beinhalten (Moosbrugger & Kelava, 2012). Bei vorliegendem Fragebogen dauert das Ausfüllen knapp 20 Minuten. Die Fragen können in einer Umfragesoftware oder theoretisch auch auf Papier gestellt werden. Ressourcen für die Beschaffung und das Ausfüllen des Tests sind relativ zum Erkenntnisgewinn gesehen als klein zu betrachten. Das Gütekriterium der Testökonomie kann somit als erfüllt angesehen werden.

6.4.7. Nützlichkeit

Das Kriterium der Nützlichkeit ist dann erfüllt, wenn das im Test gemessene Merkmal praktische Relevanz beinhaltet und die auf der Grundlage der Ergebnisse getroffenen Massnahmen Nutzen erwarten lassen (Moosbrugger & Kelava, 2012). Der erstellte Fragebogen der interessierten Selbstgefährdung kann vor dem Hintergrund der in Kapitel 1.1 hergeleiteten Relevanz als nützlich betrachtet werden.

6.4.8. Zumutbarkeit

Als zumutbar wird ein Test bezeichnet, welcher die zu testende Person nicht stark belastet (Moosbrugger & Kelava, 2012). Dies muss in zeitlicher, psychischer und körperlicher Hinsicht

gegeben sein, was im vorliegenden Fall der Fall ist. Zeitlich nimmt der Fragebogen nicht viele Ressourcen in Anspruch. Auch in psychischer und körperlicher Hinsicht kann nicht von einer Überbelastung der zu testenden Person ausgegangen werden.

6.4.9. Unverfälschbarkeit

Der Test wird als unverfälschbar angesehen, wenn die Person durch gezieltes Verhalten die konkrete Ausprägung ihre Testwerte nicht verändern kann (Moosbrugger & Kelava, 2012). Dies kann im vorliegenden Fall nicht bejaht werden. Durch die Methode des Fragebogens ist es theoretisch jederzeit möglich auch Antworten zu geben, die nicht stimmen. Dadurch, dass die Beschreibung des Fragebogens aber nicht auf die interessierte Selbstgefährdung schliessen lässt (Siehe Anhang A, Abbildung 3), ist davon auszugehen, dass Personen ohne den Hintergrund der tatsächlichen Messung ihre Ergebnisse nicht verfälschen. Ausserdem sollte sich die Verfälschbarkeit im Minimalbereich halten, da aufgrund der gegebenen Anonymität (vgl. Bortz & Döring, 2006) keine Situation gegeben ist, in der man sich besser darstellen möchte, als man ist und das Testergebnis keine negative Konsequenz nach sich zieht.

6.4.10. Fairness

Beim Kriterium der Fairness ist gefordert, dass die Ergebnisse des Tests nicht zu einer systematischen Benachteiligung bestimmter Personen führen (Moosbrugger & Kelava, 2012). Dieses Kriterium ist erfüllt, da der Fragebogen keine Benachteiligung von Personen bestimmter Ethnie, Soziokultur oder bestimmten Geschlechts mit sich bringt.

6.5. Revision des Tests

Anhand der Auswertung der Ergebnisse wurde zum Schluss der Fragebogen revidiert und die endgültige Zusammenstellung der Items vorgenommen.

7. Studie 2 – Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der im vorgehenden Kapitel diskutierten Methoden dargestellt.

7.1. Stichprobe

Folgende deskriptive Erkenntnisse können bezüglich Stichprobe gewonnen werden.

Tabelle 10 zeigt, dass die Stichprobe zu 61.4% aus weiblichen Personen besteht und zu 38.2% aus männlichen Personen.

Tabelle 10: Stichprobe: Häufigkeitsverteilung des Geschlechts

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
Weiblich	141	61.4
Männlich	87	38.2

Bezüglich beruflicher Tätigkeit zeigt sich in Tabelle 11, dass die meisten Personen (73.2%) sich in einem Angestelltenverhältnis ohne Führungsfunktion befinden. 18.4% der Personen sind Angestellte mit Führungsfunktion und je 2.6% der Stichprobe ist in Berufslehre, bzw. selbstständig. 3.1% der Personen sind zurzeit nicht berufstätig.

Tabelle 11: Stichprobe: Häufigkeitsverteilung der beruflichen Tätigkeit

Berufliche Tätigkeit	Häufigkeit	Prozent
Angestellte/r ohne Führungsfunktion	167	73.2
Angestellte/r mit Führungsfunktion	42	18.4
In Berufslehre	6	2.6
Selbstständige/r	6	2.6
Nicht berufstätig	7	3.1

Bezüglich des erhobenen Jahrgangs, zeigt sich in Tabelle 12, dass die älteste Testperson den Jahrgang 1951 und die jüngste Person den Jahrgang 1996 hat. Der Mittelwert (M) des Jahrgangs ist 1981, mit einer Standardabweichung (SD) von 10.22 und einer Varianz von 104.5.

Da jemand bei Jahrgang den Wert „1111“ angegeben hat, wurde dieser Wert vor der Berechnung als ungültiger Wert (-77) gekennzeichnet.

Tabelle 12: Stichprobe: Deskriptive Statistik zum erhobenen Jahrgang

	N	Minimum	Maximum	M	SD	Varianz
Alter	227	1951	1996	1981	10.22	104.5

Tabelle 13 zeigt, dass das Arbeitspensum der Testpersonen im Minimum 0 (bei nicht berufstätigen Personen) und im Maximum 150 ist. Der Mittelwert ist ein Arbeitspensum von 77.34%, mit einer Standardabweichung von 29.04 und einer Varianz von 843.43. Da eine Testperson bei Pensum den Wert „900“ angegeben hat, wurde dieser Wert vor der Berechnung als ungültiger Wert (-77) gekennzeichnet.

Tabelle 13: Stichprobe: Deskriptive Statistik zum erhobenen Arbeitspensum

	N	Minimum	Maximum	M	SD	Varianz
Arbeitspensum	227	0	150	77.24	29.04	843.43

Deskriptiv analysiert wurde des Weiteren, ob die Personen eher Tätigkeiten ausführen, die eher Risiken durch körperliche Belastung oder durch heikle Informationen bergen (Tabelle 14, 15 und 16).

Tabelle 14: Fragebogen Vorfrage 1 zu Sicherheits- und Schutzstandards

Welchen Risiken / Schutzstandards sind Sie bei Ihrer Arbeit ausgesetzt?		1	2	3	4	5	6	Gesamt
Welche_Ris_1	Körperliche Belastungen / Umgebungsbelastungen*	134 (58.8%)	40 (17.5%)	15 (6.6%)	17 (7.5%)	20 (8.8%)	2 (0.9%)	228 (100%)
Welche_Ris_2	Heikle Informationen**	16 (7%)	26 (11.4%)	33 (14.5%)	46 (20.2%)	105 (46%)	2 (0.9%)	228 (100%)

Anmerkungen: 1=nie, 2=selten, 3=manchmal, 4=oft, 5=sehr oft, -99=nicht beantwortbar

*Bsp.: Unfallrisiko z.B. durch Heben und Tragen ohne Tragehilfen, Chemikalien, Hygiene.

**Bsp.: Datenschutz, Sicherheitsprozesse, Umgang mit besonders schützenswerten Daten.

Es zeigt sich also, dass Personen der Stichprobe wahrscheinlich eher im Dienstleistungssektor arbeiten. 80% aller Personen sind manchmal bis sehr oft heiklen Informationen ausgesetzt, wobei nur knapp 23% aller Personen manchmal bis sehr oft körperlichen Belastungen oder Umgebungsbelastungen ausgesetzt sind.

Tabelle 15: Fragebogen Vorfrage 2 zu Sicherheits- und Schutzstandards

		Zutreffend	Nicht zutreffend	Gesamt
Worauf beziehen sich Sicherheits-/Schutzstandards bei Ihrer Arbeit?				
Bezug_Ris_1	Körperliche Belastungen / Umgebungsbelastungen*	65 (28.5%)	163 (71.5%)	228
Bezug_Ris_2	Heikle Informationen**	198 (86.8%)	30 (13.2%)	228

Anmerkungen:

*Bsp.: Unfallrisiko z.B. durch Heben & Tragen ohne Tragehilfen, Chemikalien, Hygiene.

**Bsp.: Datenschutz, Sicherheitsprozesse, Umgang mit besonders schützenswerten Daten.

Gesamthaft beziehen sich die Sicherheits- und Schutzstandards auf körperliche Belastungen bei der Arbeit bei 28.5% der Personen. Bestimmungen zu heiklen Informationen sind bei 86.8% der Personen vorhanden.

Zur detaillierten Angabe und der Zuweisung jeder Person zu genau einer Gruppe, wurde eine Dichotomisierung der Items Welche_Ris_1 und Welche_Ris_2 gemacht (vgl. Tabelle 16).

Die Analyse zeigt, dass die meisten Personen eher heiklen Informationen und eher weniger körperlichen Belastungen ausgesetzt sind.

Tabelle 16: Deskriptive Statistik zu Tätigkeiten mit Risiken durch körperliche Belastung oder heikle Informationen

	Nie oder selten Risiken durch körperliche Belastung ausgesetzt	Manchmal bis sehr oft Risiken durch körperliche Belastung ausgesetzt
Nie oder selten Risiken durch heikle Informationen ausgesetzt	25 Personen (11%)	16 Personen (7.1%)
Manchmal bis sehr oft Risiken durch heikle Informationen ausgesetzt	149 Personen (66.2%)	35 Personen (15.6%)

Anmerkungen: N = 225

Bei diesen Vorfragen zu den Risiken durch heikle Informationen oder körperliche Belastung wurde auch jeweils die Möglichkeit gewährleistet, in einem Freitextfeld die Angaben zu spezifizieren. Die Auflistung der gegebenen Antworten bei den Freitextmöglichkeiten findet sich im Anhang B in Tabelle 28.

7.2. Ergebnis der Missing-Analyse

Zu Beginn der Aufbereitung der Daten fanden sich 368 Datensätze. Innerhalb der Segmentierungs-Items wurden alle Fälle, die praktisch nicht möglich sind (z.B. Arbeitspensum 900%) in SPSS als Missing (-77) deklariert. Ausgeschlossen aus dem Fragebogen wurden anschliessend alle Fälle, die innerhalb des Fragebogens einen Abbruch zu verzeichnen haben, sowie alle Fälle mit einer Anzahl „Nicht beantwortbar“-Antworten von mehr als 30% (Hindeutung auf ein nicht ordnungsgemässes Ausfüllen des Fragebogens). Es verblieben 228 Fälle.

Abbrüche gab es zu Beginn des Fragebogens bereits 18 (Es wurde nur die Seite der Instruktion geöffnet). Die erste Fragebogenseite nach den Segmentierungsitems hat 44 Abbrüche zu verzeichnen. Auf der nächsten Seite (Vorfagen zu den Sicherheits- und Schutzstandards) und auf der Seite darauf (Items zu Sicherheits- und Schutzstandards) fanden sich je 15 Abbrüche. Detaillierte Angaben zur Analyse der Abbrüche und der „Nicht beantwortbar“-Fälle finden sich in Tabelle 29 in Anhang C.

7.3. Antwortverhalten

Die Häufigkeiten der gegebenen Antworten wurden auf allfällige Antworttendenzen untersucht. Bei keinem der noch verbleibenden Fälle konnte eine überhöhte Anzahl einer bestimmten Antwortkategorie ausfindig gemacht werden. Wenn man sich aber die Antworttendenzen über alle Fälle zu den einzelnen Items anschaut, sieht man, dass die Items zum Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards eher rechtssteil sind. Auch die Items zum Faktor Einnahme von Substanzen zum Erholen und Einnahme stimulierender Substanzen zeigen eine erhöhte Anzahl von Antworten bei „nie“ oder „selten“ (vgl. auch Tabelle 17 im nächsten Kapitel).

7.4. Deskriptive Statistik

In Tabelle 17 findet sich ein Überblick über Mittelwert (M), Standardabweichung (SD) und Schiefe aller Items.

Tabelle 17: Deskriptive Statistik zu allen Items

Item	N	M	SD	Schiefe
qual_kog_1	226	2.40	.910	.435
qual_kog_2	227	2.33	.923	.511
qual_kog_3	228	2.62	.890	.337
qual_kog_4	228	2.60	.927	.452
qual_kog_5	228	2.78	1.013	.067
qual_verh_1	224	2.30	1.014	.507
qual_verh_2	227	2.00	.957	.877
qual_verh_3	226	2.30	.883	.699
qual_verh_4	225	2.23	.940	.629
qual_verh_5	228	2.36	.847	.455
qual_verh_6	228	2.74	1.032	.172
qual_verh_7	224	2.53	.852	.671
Ris_Allg_1	226	1.61	.884	1.550
Ris_Allg_2	224	1.68	.811	1.202
Ris_Allg_3	226	1.68	.941	1.453
Ris_Allg_4	225	1.76	1.010	1.379
Ris_Allg_5	227	1.98	.984	1.000
Ris_Allg_6	224	1.90	1.015	1.107
Ris_Allg_7	226	1.83	.951	1.280
Ris_Allg_8	227	1.28	.652	2.836
Ausdehnen_1	226	3.15	1.309	-.026
Ausdehnen_2	228	2.93	1.256	.192
Ausdehnen_3	228	2.49	1.211	.481
Ausdehnen_4	227	2.73	1.257	.326
Ausdehnen_5	228	2.98	1.243	.097
Ausdehnen_6	219	3.08	1.378	-.013
Intensivieren_1	228	2.82	1.155	.192
Intensivieren_2	228	2.69	1.182	.253
Intensivieren_3	228	2.72	1.183	.277

Fortsetzung

Item	N	M	SD	Schiefe
Subst_Erholen_1	228	1.74	1.102	1.444
Subst_Erholen_2	227	1.85	1.127	1.216
Subst_Erholen_3	228	1.45	.921	2.363
Subst_stimu_1	228	1.45	.926	2.244
Subst_stimu_2	228	1.50	.978	2.152
Subst_stimu_3	228	1.53	1.017	1.957
Subst_stimu_4	228	1.46	.921	2.144
Praesentismus_1	226	2.13	1.050	.847
Praesentismus_2	226	1.65	.983	1.571
Praesentismus_3	225	1.85	1.062	1.230
Praesentismus_4	227	1.88	1.047	1.174
Vortaeuschen_1	227	1.71	.970	1.257
Vortaeuschen_2	224	1.58	.944	1.802
Vortaeuschen_3	227	1.67	.933	1.475

Anmerkung: 5-stufige Likert-Skalierung von 1= nie bis zu 5 = sehr oft

Der kleinste Mittelwert und die grösste Schiefe finden sich bei Item Ris_All_8, bei welchem gefragt wird, wie oft man Tätigkeiten ausgeführt habe, die eigentlich verboten wären. Auch die Fragen nach den stimulierenden Substanzen wurden eher ablehnend beantwortet (M zwischen 1.45 und 1.53). Höchste Mittelwerte haben die Items zum Ausdehnen der Arbeitszeit. Dies zeigt sich auch in Tabelle 18, welche die Skalenmittelwerte aufzeigt.

Tabelle 18: Deskriptive Statistik der Skalenmittelwerte

	N	M	SD	Schiefe
M_Ausdehnen	228	2.8915	.95440	.277
M_Intensivieren	228	2.7456	1.09759	.247
M_Qualitätssenkung	228	2.4347	.66879	.685
M_Praesentismus	227	1.8781	.94539	1.290
M_Umgehen_von_Sicherheitsstandards	228	1.7166	.73804	1.564
M_Subst_Erholen	228	1.6798	.95638	1.663
M_Vortaeuschen	227	1.6520	.79268	1.607
M_Subst_Stimulieren	228	1.4836	.87488	2.072

7.5. Reliabilitätsanalyse

Im Folgenden wird erstens das Ergebnis der Prüfung der Voraussetzungen der Reliabilitätsanalyse, zweitens das Ergebnis der Reliabilitätsanalyse und drittens das Ergebnis der Trennschärfeanalyse aufgezeigt.

7.5.1. Prüfung der Voraussetzungen

In einem ersten Schritt wurden die Voraussetzungen der Reliabilitätsanalyse geprüft. Wie im Methoden-Kapitel beschrieben, wurde Cronbachs α zur Prüfung der internen Konsistenz als Mass der Reliabilität verwendet. Voraussetzungen für die Berechnung der Reliabilität mit Cronbachs α ist nach Moosbrugger und Kelava (2012), dass alle Items das gleiche theoretische Konstrukt mit Polung in gleicher Richtung messen. Dies ist im vorliegenden Fall gegeben. Alle Items, die in die Reliabilitätsanalyse mit einbezogen werden, sind Teil der Messung des Konstrukts der interessierten Selbstgefährdung. Ausserdem wurden im Rahmen der Datenbereinigung allfällige Umpolungen vorgenommen.

7.5.2. Ergebnis der Reliabilitätsanalyse

Wenn man das Cronbachs α der einzelnen Skalen berechnet, finden sich folgende Ergebnisse (für eine übersichtliche Darstellung siehe Tabelle 19):

Die Skala der Qualitätssenkung hat ein Cronbachs α von .916. Die Trennschärfen dieser Skala liegen zwischen .572 (Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie nur das nötigste erledigen konnten?) und .734 (Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie die Aufgaben weniger sorgfältig erledigt haben?).

Wie sich in der Faktorenanalyse in Kapitel 7.6.1.3 gezeigt hat, musste der Faktor der Qualitätssenkung aufgeteilt werden. Wenn man die Reliabilitätsanalysen also für die aufgeteilten Faktoren rechnet, findet sich bei Qualitätssenkung neu ein Wert von .900 und bei Verzicht auf Sekundäraufgaben ein Wert von .831.

Das Cronbachs α der Skala Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards liegt bei .921 mit Trennschärfen zwischen .599 (Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich verboten wären?) und .791 (Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie gewisse Vorschriften nicht beachtet haben?).

In allen Fällen würde sich das Cronbachs α nicht erhöhen, wenn ein Item weggelassen würde. Es können also alle Items hinsichtlich ihrer internen Konsistenz beibehalten werden.

Wenn man eine Reliabilitätsanalyse über die gesamte Skala der interessierten Selbstgefährdung rechnet, ist das Cronbachs α bei .939. Auch hier existiert kein Ausreisser-Item, welches für eine höhere Reliabilität weggelassen werden müsste.

Mit Ergebnis-Werten von über .8 oder sogar .9, liegt im vorliegenden Fall das Cronbachs α über dem in Kapitel 6.4.2 beschriebenen Wert von .80, welcher bereits als guter Wert bezeichnet wird.

Tabelle 19: Cronbachs α der verschiedenen Skalen

Skala	Items	Cronbachs α
Qualitätssenkung ohne Splittung	qual_kog_1-qual_kog_5 und qual_verh_1-qual_verh_7	.916
Qualitätssenkung mit Splittung	qual_kog_1-qual_kog_5 und qual_verh_5-qual_verh_7	.900
Verzicht auf Sekundäraufgaben	qual_verh_1-qual_verh_4	.831
Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards	Ris_Allg_1-Ris_Allg_8	.921
Gesamtfragebogen	Alle Items	.939

7.5.3. Ergebnis der Trennschärfeanalyse

Wie bereits im vorherigen Kapitel gezeigt, sind die Trennschärfe-Werte der einzelnen Items, wenn man die Skalen einzeln betrachtet, mit Mindestwerten von .5 genügend hoch (Siehe Tabelle 30, 31 und 32 in Anhang D). Wenn man jedoch die Trennschärfe der Items in der Gesamtskala betrachtet, zeigt sich ein leicht anderes Bild. Fast alle Items weisen eine Trennschärfe von über .30 auf, was nach Ducki (2000) als genügendes Kriterium bezeichnet wurde (Tabelle der Trennschärfe aller Items: siehe Tabelle 33 in Anhang D). Das einzige Item, welches eine tiefere Trennschärfe als .30 hat, ist das Item Ris_Allg_8 (Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich verboten wären?). Dieses Item hat einen Trennschärfe-Wert von .267, was bedeutet, dass dieses Item das untersuchte Merkmal der interessierten Selbstgefährdung nicht so gut misst.

7.6. Validität

Wie in Kapitel 6.4.3 beschrieben, wurde zur Berechnung der Konstruktvalidität eine explorative Faktorenanalyse und zur Berechnung der Kriteriumsvalidität eine Korrelationsanalyse mit den beiden Konstrukten Gesundheit und indirekte Leistungssteuerung durchgeführt.

7.6.1. Konstruktvalidität

Die Konstruktvalidität wurde durch eine Faktorenanalyse gemessen. Es wurde eine explorative Faktorenanalyse gemacht um zu sehen, ob die Anzahl der Faktoren auch statistisch begründet werden können.

7.6.1.1. Prüfung der Voraussetzungen

Wie in Kapitel 6.4.3.3 beschrieben, setzt nach Bühner (2011) eine Faktorenanalyse für die Eignung der Items einen KMO-Koeffizienten von $>.50$ voraus. Ausserdem soll die Korrelation der Items signifikant von 0 abweichen (Prüfung durch Bartlett-Test). Im vorliegenden Fall liegt der KMO-Koeffizient bei $.879$ und der Bartlett-Test ist signifikant. Die Voraussetzungen für die Faktorenanalyse sind somit gegeben.

7.6.1.2. Ergebnis der explorativen Faktorenanalyse ohne Rotation

Im ersten Schritt wurde die explorative Faktorenanalyse ohne Rotation nur mit den neu erstellen Skalen durchgeführt. Mit dem Abbruchkriterium Eigenwert >1 wurden drei, statt der erwarteten zwei Faktoren gefunden (Siehe Tabelle 20).

Tabelle 20: Explorative Faktorenanalyse: Abbruchkriterium Eigenwert >1

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	8.044	40.222	40.222	8.044	40.222	40.222
2	3.521	17.607	57.829	3.521	17.607	57.829
3	1.270	6.348	64.177	1.270	6.348	64.177
4	.833	4.167	68.345			
5	.732	3.660	72.005			
6	.695	3.473	75.478			
7	.581	2.904	78.382			
8	.524	2.621	81.003			
9	.485	2.423	83.426			
10	.445	2.225	85.652			
11	.438	2.191	87.842			
12	.376	1.881	89.723			
13	.332	1.662	91.385			
14	.316	1.582	92.967			
15	.284	1.420	94.387			
16	.281	1.406	95.793			
17	.260	1.299	97.092			
18	.216	1.080	98.172			
19	.198	.992	99.163			
20	.167	.837	100.000			

Anmerkung: Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Auch der Screeplot (Abbildung 2) zeigt deutlich nach drei Faktoren einen Knick.

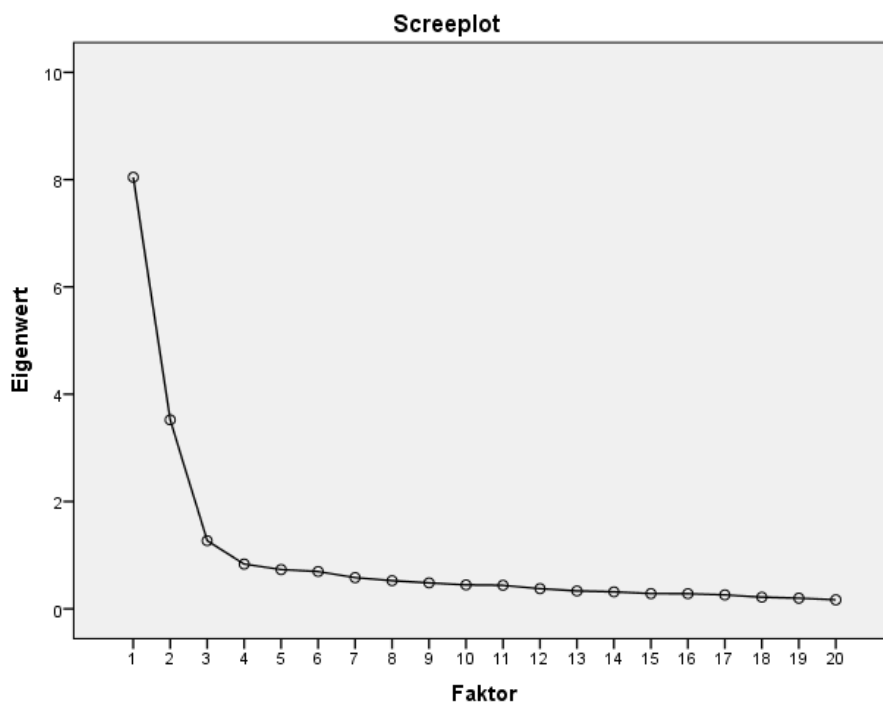


Abbildung 2: Faktorenanalyse zu den neu erstellen Items: Überprüfung der Anzahl Faktoren mit Abbruchkriterium Screeplot

Wenn man alle Faktoren der interessierten Selbstgefährdung zusammen betrachtet, finden sich den obigen Ergebnissen entsprechend neun statt der aus der Theorie erwarteten acht Faktoren (siehe dazu Tabelle 34 in Anhang E).

Im nächsten Schritt wurde mit den neu erstellen Items eine explorative Faktorenanalyse mit Rotation gemacht, um zu sehen, wie die Items und ihre Faktoren zu interpretieren sind.

7.6.1.3. Ergebnis der rotierten explorativen Faktorenanalyse

Bei der explorativen Faktorenanalyse mit vorgegebenen Anzahl Faktoren wird der Wert 3 mitgegeben, da im vorherigen Kapitel herausgefunden wurde, dass die neu erstellen Items nicht auf zwei, sondern auf drei Faktoren zu verteilen sind. Da alle Korrelationen über .10 (Ausnahme ist Item Risk_Allg_8) sind, wurde für die inhaltliche Interpretation die Promax Rotation verwendet. Das Ergebnis der rotierten Komponentenmatrix der neuen Items ist in Tabelle 21 dargestellt.

Tabelle 21: Explorative Faktorenanalyse mit Rotation: Ansicht der neuen Items

	Komponente		
	1	2	3
qual_kog_1 ... die Qualität der Arbeit reduziert haben?	.232	.761	.516
qual_kog_2 ... dass Sie schon zu Beginn Ihrer Arbeit Ihre Ansprüche herunterschrauben mussten?	.261	.766	.413
qual_kog_3 ...sich mit einem weniger guten Ergebnis zufriedengeben mussten als Sie es normalerweise tun?	.291	.821	.498
qual_kog_4 ... die eigenen Ansprüche an das Ergebnis nach unten schrauben mussten?	.314	.850	.440
qual_kog_5 ... oberflächlicher arbeiten mussten als Ihnen lieb war?	.251	.764	.488
qual_verh_1 ... auf Qualitätskontrollen Ihrer Arbeit verzichtet haben?	.306	.556	.809
qual_verh_2 ... Aufgaben abgeschlossen haben, die noch unvollständig waren?	.215	.462	.781
qual_verh_3 ... Aufgaben abgeschlossen haben, die vermutlich noch einzelne Fehler enthielten?	.260	.466	.823
qual_verh_4 ... darauf verzichtet haben, Ihre Resultate zu überprüfen?	.293	.557	.833
qual_verh_5 ... die Aufgaben weniger sorgfältig erledigt haben?	.283	.730	.697
qual_verh_6 ... nur das Nötigste erledigen konnten?	.237	.657	.470
qual_verh_7 ... Ihre Aufgaben weniger gut erledigen konnten als üblicherweise?	.304	.808	.536
Ris_Allg_1 ...Sicherheitsbestimmungen ignoriert haben, um Ihre Arbeit erledigen zu können?	.824	.223	.221
Ris_Allg_2 ...Arbeitsverfahren nicht eingehalten haben?	.818	.305	.363
Ris_Allg_3 ...Risiken eingegangen sind, um Ihre Arbeit erledigen zu können?	.799	.221	.144
Ris_Allg_4 ...die Bedingungen bei der Arbeit gehindert haben, sich an die Vorschriften zu halten?	.827	.398	.286
Ris_Allg_5 ...die Regeln grosszügig ausgelegt haben, um Ziele zu erreichen?	.829	.406	.407
Ris_Allg_6 ...Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie gewisse Vorschriften nicht beachtet haben?	.841	.292	.333
Ris_Allg_7 ...Arbeitsverfahren abgekürzt haben, wenn damit nur ein kleines Risiko verbunden war?	.812	.380	.282
Ris_Allg_8 ...Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich verboten wären?	.667	.088	.108

Anmerkungen: Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung.

Es zeigt sich, dass alle Items klar auf einen Faktor laden. Faktor 1 ist definiert durch alle Items des Faktors Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards. Somit kann dieser Faktor bestätigt werden. Faktor 2 ist definiert durch die Items qual_kog_1 bis qual_kog_5 und qual_verh_5 bis qual_verh_7. Der neue dritte Faktor besteht somit aus den Faktoren qual_verh_1 bis qual_verh_4. Inhaltlich ist dies mit dem Verzicht von Sekundäraufgaben zu interpretieren. Die Faktorenanalyse zeigt somit, dass die neuen Items in die Faktoren Umgehen von Sicherheits-

und Schutzstandards, Qualitätssenkung und Verzicht von Sekundäraufgaben zu interpretieren sind.

Wichtig bei der Interpretation, neben der Höhe der Varianz, die erklärt wird, ist auch die Betrachtung der Kommunalitäten der Items. Wie in Kapitel 6.4.3.3 beschrieben, sollten nach Bühner (2011) die Kommunalitäten der Items über .40 sein. Wie man der Tabelle 22 entnehmen kann, ist dies im vorliegenden Fall, wenn man nur die neu erstellen Items betrachtet, gegeben.

Tabelle 22: Abbildung Kommunalitäten der neu erstellten Items

Item	Komm.
qual_kog_1 ... die Qualität der Arbeit reduziert haben?	.585
qual_kog_2 ... dass Sie schon zu Beginn Ihrer Arbeit Ihre Ansprüche herunterschrauben mussten?	.593
qual_kog_3 ...sich mit einem weniger guten Ergebnis zufriedengeben mussten als Sie es normalerweise tun?	.675
qual_kog_4 ... die eigenen Ansprüche an das Ergebnis nach unten schrauben mussten?	.736
qual_kog_5 ... oberflächlicher arbeiten mussten als Ihnen lieb war?	.585
qual_verh_1 ... auf Qualitätskontrollen Ihrer Arbeit verzichtet haben?	.661
qual_verh_2 ... Aufgaben abgeschlossen haben, die noch unvollständig waren?	.612
qual_verh_3 ... Aufgaben abgeschlossen haben, die vermutlich noch einzelne Fehler enthielten?	.680
qual_verh_4 ... darauf verzichtet haben, Ihre Resultate zu überprüfen?	.697
qual_verh_5 ... die Aufgaben weniger sorgfältig erledigt haben?	.632
qual_verh_6 ... nur das Nötigste erledigen konnten?	.438
qual_verh_7 ... Ihre Aufgaben weniger gut erledigen konnten als üblicherweise?	.656
Ris_Allg_1 ...Sicherheitsbestimmungen ignoriert haben, um Ihre Arbeit erledigen zu können?	.685
Ris_Allg_2 ...Arbeitsverfahren nicht eingehalten haben?	.681
Ris_Allg_3 ...Risiken eingegangen sind, um Ihre Arbeit erledigen zu können?	.654
Ris_Allg_4 ...die Bedingungen bei der Arbeit gehindert haben, sich an die Vorschriften zu halten?	.700
Ris_Allg_5 ...die Regeln grosszügig ausgelegt haben, um Ziele zu erreichen?	.709
Ris_Allg_6 ...Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie gewisse Vorschriften nicht beachtet haben?	.714
Ris_Allg_7 ...Arbeitsverfahren abgekürzt haben, wenn damit nur ein kleines Risiko verbunden war?	.671
Ris_Allg_8 ...Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich verboten wären?	.472

Zur Prüfung der Faktoreneinteilung der von Krause et al. (2015a) definierten Items, wurde die Faktorenanalyse im zweiten Schritt für den gesamten Fragebogen durchgeführt. Wie in Tabelle 23 sichtbar, konnten in der vorliegenden Arbeit die bereits definierten Faktoren bestätigt werden.

Tabelle 23: Faktorenanalyse gesamter Fragebogen

	Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards	Qualitätssenkung	Präsentismus	Einnahme stimulierender Substanzen	Intensivieren der Arbeitszeit	Verzicht auf Sekundäraufgaben	Ausdehnen der Arbeitszeit	Einnahme von Substanzen zum Erholen	Vortäuschen
qual_kog_1	.208	.777	.095	.110	.349	.456	.135	.193	.398
qual_kog_2	.216	.767	.145	.210	.295	.373	.201	.174	.230
qual_kog_3	.264	.811	.235	.201	.323	.509	.141	.114	.285
qual_kog_4	.295	.838	.239	.212	.339	.443	.199	.105	.232
qual_kog_5	.230	.746	.237	.028	.389	.459	.284	.172	.355
qual_verh_1	.271	.538	.167	.025	.270	.805	.187	.078	.397
qual_verh_2	.179	.432	.185	.110	.320	.770	.126	.132	.386
qual_verh_3	.246	.476	.101	.139	.326	.788	.030	.234	.329
qual_verh_4	.268	.551	.198	.126	.282	.817	.183	.141	.434
qual_verh_5	.248	.717	.141	.142	.359	.656	.222	.223	.468
qual_verh_6	.199	.664	.196	.030	.533	.273	.150	.122	.595
qual_verh_7	.287	.814	.248	.126	.492	.436	.237	.141	.558
Ris_Allg_1	.815	.177	.204	.309	.197	.205	.179	.108	.128
Ris_Allg_2	.813	.287	.140	.236	.261	.318	.247	.061	.257
Ris_Allg_3	.779	.152	.393	.224	.244	.133	.309	.093	.209
Ris_Allg_4	.819	.360	.192	.146	.382	.176	.233	.208	.430
Ris_Allg_5	.821	.367	.249	.114	.389	.342	.320	.147	.354
Ris_Allg_6	.836	.253	.103	.101	.260	.251	.267	.025	.347
Ris_Allg_7	.817	.345	.185	.051	.225	.262	.178	.085	.276
Ris_Allg_8	.680	.065	.062	.017	.118	.084	.188	.063	.123
Ausdehnen_1	.219	.192	.184	.076	.334	.128	.806	.170	.222
Ausdehnen_2	.294	.263	.344	.314	.642	.161	.832	.310	.310
Ausdehnen_3	.288	.198	.489	.386	.533	.248	.672	.328	.278
Ausdehnen_4	.242	.214	.301	.188	.490	.083	.907	.116	.281
Ausdehnen_5	.272	.281	.220	.168	.652	.089	.543	.204	.378
Ausdehnen_6	.276	.294	.200	.127	.698	.178	.608	.029	.431
Intensivieren_1	.272	.448	.350	.228	.901	.306	.424	.262	.433
Intensivieren_2	.278	.420	.391	.228	.905	.353	.429	.281	.383
Intensivieren_3	.275	.382	.427	.230	.903	.329	.492	.295	.394
Subst_Erholen_1	.170	.198	.237	.496	.287	.200	.220	.937	.146
Subst_Erholen_2	.090	.143	.284	.412	.265	.187	.184	.927	.157
Subst_Erholen_3	.107	.165	.269	.466	.257	.103	.249	.802	.245

Fortsetzung

	Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards	Qualitätssenkung	Präsentismus	Einnahme stimulierender Substanzen	Intensivieren der Arbeitszeit	Verzicht auf Sekundäraufgaben	Ausdehnen der Arbeitszeit	Einnahme von Substanzen zum Erholen	Vortäuschen
Subst_stimu_1	.138	.223	.165	.879	.299	.186	.215	.500	.114
Subst_stimu_2	.187	.145	.170	.916	.183	.090	.183	.468	.042
Subst_stimu_3	.161	.137	.173	.940	.182	.107	.177	.482	.070
Subst_stimu_4	.173	.157	.128	.900	.228	.155	.196	.328	.101
Praesentismus_1	.224	.273	.893	.162	.437	.180	.323	.310	.449
Praesentismus_2	.236	.244	.867	.123	.351	.215	.364	.213	.468
Praesentismus_3	.203	.238	.918	.159	.400	.216	.301	.210	.354
Praesentismus_4	.212	.225	.930	.145	.365	.166	.248	.257	.396
Vortaechuschen_1	.285	.306	.392	.090	.374	.326	.242	.217	.832
Vortaechuschen_2	.364	.336	.393	.137	.353	.466	.333	.217	.762
Vortaechuschen_3	.207	.402	.432	.134	.401	.395	.242	.127	.768

Anmerkungen: Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung.

7.6.2. Kriteriumsvalidität

Wie in Kapitel 6.4.3.4 beschrieben, werden zur Prüfung der Kriteriumsvalidität Korrelationen zwischen den erarbeiteten Skalen zur interessierten Selbstgefährdung und Gesundheit und Leistungssteuerung gerechnet.

7.6.2.1. Prüfung der Voraussetzungen der Korrelationsberechnungen

Damit der Korrelationskoeffizient nach Pearson gerechnet werden kann, müssen intervallskalierte normalverteilte Daten vorliegen (Zöfel, 2003). Im vorliegenden Fall kann die Likert-Skala als intervallskaliert betrachtet werden, auch wenn man nicht automatisch davon ausgehen kann, dass die verbalen Antwortstufen als gleich gross interpretiert werden. Einige Autoren, wie z.B. Behnke und Behnke (2006) halten es für akzeptabel in einem solchen Fall trotzdem von intervallskalierten Daten auszugehen. Bezüglich der Verteilung der Daten kann man sich an das

zentrale Grenzwerttheorem halten, wonach sich jede Verteilung mit steigender Stichproben-
grösse der Normalverteilung angleicht (Renner, Heydasch & Ströhlein, 2012). Nach Bortz und
Schuster (2011) ist die Normalverteilung approximativ bei einer Stichprobengrösse von $N > 30$
gegeben. Da die vorliegende Stichprobe diesen Wert übersteigt, kann hier von einer normalen
Verteilung ausgegangen werden.

7.6.2.2. Ergebnisse der Korrelationsberechnung

Für die Berechnung der Korrelationen werden zuerst die Mittelwerte der einzelnen Faktoren
berechnet und danach die Zusammenhänge dieser Mittelwerte in einer Korrelationsmatrix dar-
gestellt (siehe Tabelle 24). Die im Fokus stehenden Felder in Tabelle 24 wurden der Übersicht-
lichkeit halber grau eingezeichnet.

Tabelle 24: Korrelationsmatrix Skalenmittelwerte

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	M_Qualitätssenkung	1								
2	M_Verzicht_Sekundärauf- gaben	.655**	1							
3	M_Umgehen_Sicherheits- standards	.365**	.344**	1						
4	M_Gesund_Erschöpfung	.531**	.349**	.376**	1					
5	M_Gesund_Rumination	.383**	.268**	.274**	.460**	1				
6	M_LS_Autonomie	-.115*	.024	-.149*	-.259**	-.163**	1			
7	M_LS_Zielvereinbarun- gen	.022	.028	.009	.046	-.002	.179**	1		
8	M_LS_Zielspiralen	.261**	.141*	.276**	.382**	.350**	-.198**	.236**	1	
9	M_LS_Zeitdruck	.427**	.363**	.288**	.535**	.399**	-.032	.161**	.519**	1

Anmerkungen. Pearson Korrelation. N =228

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (1-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (1-seitig) signifikant.

Es zeigen sich bezüglich der Gesundheitsskalen folgende Ergebnisse:

- Die Gesundheitsskalen korrelieren beide positiv auf einem Niveau von 0.01 signifikant mit den drei neuen Faktoren.

- Die Erschöpfungsskala korreliert signifikant mit der Skala der Qualitätssenkung hoch und mit den Skalen Verzicht auf Sekundäraufgaben und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards mittel.
- Negative Rumination korreliert signifikant mit Qualitätssenkung mittel und mit Verzicht auf Sekundäraufgaben und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards nur mit einer kleinen Effektgrösse.

Bezüglich indirekter Leistungssteuerung zeigt sich folgendes Bild:

- Autonomie und Verzicht auf Sekundäraufgaben korrelieren nicht. Mit Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards korreliert Autonomie sogar signifikant negativ, wenn auch nur klein.
- Zielvereinbarungen korrelieren nicht signifikant mit den drei neuen Faktoren.
- Das Vorhandensein von Zielspiralen korreliert signifikant schwach positiv mit Qualitätssenkung, Verzicht auf Sekundäraufgaben und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards.
- Zeitdruck hat eine signifikante mittlere Korrelation mit Qualitätssenkung und Verzicht auf Sekundäraufgaben und eine schwache Korrelation mit Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards.

Um genaue Aussagen zu machen, welche Items besonders schlecht oder besonders gut mit den Kriteriumsvariablen korrelieren wird auch eine Korrelationsrechnung der einzelnen neuen Items mit den Kriteriumsmittelwerten durchgeführt. Es zeigt sich, dass die Gesundheitsfaktoren beide auch auf Einzelitembasis überall positiv korrelieren. Autonomie korreliert mehrheitlich negativ signifikant mit den neu erstellten Items. Kein Item korreliert signifikant mit Zielvereinbarungen. Beinahe alle Items korrelieren positiv signifikant mit Zielspiralen. Ausnahmen sind zwei Items des Faktors Verzicht auf Sekundäraufgaben (qual_verh_1 und qual_verh_2). Zeit-

druck zeigt mit allen Items signifikante positive Korrelationen. Ausnahme davon ist die Korrelation zwischen Zeitdruck und Ris_Allg_8 (Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich verboten wären?). Die detaillierte Ausführung dazu findet sich im Anhang F in Tabelle 35.

7.7. Revision des Tests

Aufgrund der Ergebnisse sind folgende Anpassungen des Fragebogens nötig:

Die Skala Qualitätssenkung besteht nur noch aus folgenden Faktoren:

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

- ... die Qualität der Arbeit reduziert haben?
- ... dass Sie schon zu Beginn Ihrer Arbeit Ihre Ansprüche herunterschrauben mussten?
- ... sich mit einem weniger guten Ergebnis zufriedengeben mussten als Sie es normalerweise tun?
- ... die eigenen Ansprüche an das Ergebnis nach unten schrauben mussten?
- ... oberflächlicher arbeiten mussten als Ihnen lieb war?
- ... die Aufgaben weniger sorgfältig erledigt haben?
- ... nur das Nötigste erledigen konnten?
- ... Ihre Aufgaben weniger gut erledigen konnten als üblicherweise?

Neu ergibt sich ein neunter Faktor, welcher mit Verzicht auf Sekundäraufgaben bezeichnet werden kann:

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

- ... auf Qualitätskontrollen Ihrer Arbeit verzichtet haben?
- ... Aufgaben abgeschlossen haben, die noch unvollständig waren?
- ... Aufgaben abgeschlossen haben, die vermutlich noch einzelne Fehler enthielten?
- ... darauf verzichtet haben, Ihre Resultate zu überprüfen?

Beim Faktor Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards sollte man das Item Ris_Allg_8 wegen zu kleiner Trennschärfe und einem Schiefe-Wert von über 2 (= sehr rechtssteil) umformulieren. Ein Vorschlag für ein umformuliertes Item ist folgender: „Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich nicht erlaubt wären?“. Der neue Vorschlag beinhaltet zwei Korrekturen. Zum einen wurde der Bezug zum besseren Erledigen der Arbeit hergestellt („Ihre Arbeit besser erledigen konnten“) und zum anderen wurde das Wort „verboten“ mit „nicht erlaubt“ korrigiert, damit die Tendenz zur sozialen Erwünschtheit mit dem Wort „verboten“ weniger hervorgerufen wird. Alle anderen Items zum Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards können aus statistischen Gründen so belassen werden.

8. Diskussion

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Arbeit im Hinblick auf die Beantwortung der Fragestellungen diskutiert und das methodische Vorgehen kritisch gewürdigt. Ziel dieser Arbeit war die Weiterentwicklung und damit die Fertigstellung des Instruments zur Erfassung von interessierter Selbstgefährdung. Nötig dafür war eine Definition der Konstrukte Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards und den dazugehörigen Items. Der entwickelte Fragebogen wurde anschliessend validiert. Die zu Beginn definierten Fragestellungen und Hypothesen können mit den Ergebnissen von Kapitel 5 und 7 beantwortet werden.

8.1. Beantwortung der Fragestellungen

Im Folgenden werden die Fragestellungen und Hypothesen beantwortet.

8.1.1. Fragestellung 1a: Definition Qualitätssenkung

Wie in Kapitel 5.1.1 beschrieben, können als Ergebnis der Literaturrecherche unter Qualitätssenkung folgende Begrifflichkeiten subsumiert werden:

- Handlungsvereinfachung
- Sorgfaltsreduktion
- Senkung des Anspruchsniveaus
- Verzicht auf Sekundäraufgaben

Die Ergebnisse der Faktorenanalyse zur Konstruktvalidierung in Kapitel 7.6.1.3 zeigten anschliessend jedoch, dass der Verzicht auf Sekundäraufgaben nicht unter Qualitätssenkung, sondern als unabhängiger Faktor zu behandeln ist.

8.1.2. Fragestellung 1b: Definition Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards

In Kapitel 5.1.2 wurde gezeigt, dass Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards von Krause et al. (2015a) wie folgt definiert wurde: „Umgehen von Sicherheitsstandards meint das

fehlende Einhalten von formellen und informellen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, obwohl der arbeitenden Person diese Regelungen bekannt sind. Die Regelungen dienen der Vermeidung von Unfällen (z.B. Schutzhelm und -schuhe tragen), Erkrankungen (z.B. Hygiene sicherstellen) und einseitigem Verschleiss (z.B. Hilfsmittel wie Hebehilfen einsetzen, um Rückenbeschwerden vorzubeugen). Indem die Regelungen von der arbeitenden Person aktiv unterlaufen werden, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von Unfällen, Erkrankungen und Verschleiss“ (S. 15 f.). Damit diese Definition für alle Arbeitstätigen Personen angewendet werden kann, wurde ausserdem darauf hingewiesen, dass die angesprochenen Regelungen nicht nur für körperliche Unfälle oder Belastungen gelten sollen, sondern für den Umgang mit Datensicherheit und Datenschutz erweitert werden müssen.

8.1.3. Fragestellung 2a: Bildung Skala Qualitätssenkung

Theoriegeleitet wurde in einem ersten Schritt die Skala der Qualitätssenkung mit den folgenden Items gebildet (siehe Tabelle 35):

Tabelle 25: Fragebogenitems Qualitätssenkung vor Korrektur

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an. Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie		
Kognitiv	qual_kog_1	... die Qualität der Arbeit reduziert haben?
	qual_kog_2	... dass Sie schon zu Beginn Ihrer Arbeit Ihre Ansprüche herunterschrauben mussten?
	qual_kog_3	... sich mit einem weniger guten Ergebnis zufriedengeben mussten als Sie es normalerweise tun?
	qual_kog_4	... die eigenen Ansprüche an das Ergebnis nach unten schrauben mussten?
	qual_kog_5	... oberflächlicher arbeiten mussten als Ihnen lieb war?
Verhalten	qual_verh_1	... auf Qualitätskontrollen Ihrer Arbeit verzichtet haben?
	qual_verh_2	... Aufgaben abgeschlossen haben, die noch unvollständig waren?
	qual_verh_3	... Aufgaben abgeschlossen haben, die vermutlich noch einzelne Fehler enthielten?
	qual_verh_4	... darauf verzichtet haben, Ihre Resultate zu überprüfen?
	qual_verh_5	... die Aufgaben weniger sorgfältig erledigt haben?
	qual_verh_6	... nur das Nötigste erledigen konnten?
	qual_verh_7	... Ihre Aufgaben weniger gut erledigen konnten als üblicherweise?

Aufgrund der Ergebnisse der Konstruktanalyse zeigte sich, dass einige Items nicht das Konstrukt der Qualitätssenkung messen, sondern das Konstrukt Verzicht auf Sekundäraufgaben.

Dies trifft auf die Items qual_verh_1 bis qual_verh_4 zu. Alle Items zeigten in der deskriptiven Analyse eine angemessene Schiefe und eine genügend hohe Trennschärfe. Es ergibt sich also eine neue Aufteilung der Items zur Messung von Qualitätssenkung und Verzicht auf Sekundäraufgaben. Für Qualitätssenkung können neu folgende Items verwendet werden:

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

- ... die Qualität der Arbeit reduziert haben?
- ... dass Sie schon zu Beginn Ihrer Arbeit Ihre Ansprüche herunterschrauben mussten?
- ... sich mit einem weniger guten Ergebnis zufriedengeben mussten als Sie es normalerweise tun?
- ... die eigenen Ansprüche an das Ergebnis nach unten schrauben mussten?
- ... oberflächlicher arbeiten mussten als Ihnen lieb war?
- ... die Aufgaben weniger sorgfältig erledigt haben?
- ... nur das Nötigste erledigen konnten?
- ... Ihre Aufgaben weniger gut erledigen konnten als üblicherweise?

Für Verzicht auf Sekundäraufgaben werden folgende Items verwendet:

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

- ... auf Qualitätskontrollen Ihrer Arbeit verzichtet haben?
- ... Aufgaben abgeschlossen haben, die noch unvollständig waren?
- ... Aufgaben abgeschlossen haben, die vermutlich noch einzelne Fehler enthielten?
- ... darauf verzichtet haben, Ihre Resultate zu überprüfen?

8.1.4. Fragestellung 2b: Bildung Skala Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards

Theoriegeleitet wurde mit folgenden Items zur Erfassung von Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards gearbeitet (siehe Tabelle 26):

Tabelle 26: Fragebogenitems Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards vor Korrektur

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.
Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie

Ris_Allg_1	...Sicherheitsbestimmungen ignoriert haben, um Ihre Arbeit erledigen zu können?
Ris_Allg_2	...Arbeitsverfahren nicht eingehalten haben?
Ris_Allg_3	...Risiken eingegangen sind, um Ihre Arbeit erledigen zu können?
Ris_Allg_4	...die Bedingungen bei der Arbeit gehindert haben, sich an die Vorschriften zu halten?
Ris_Allg_5	...die Regeln grosszügig ausgelegt haben, um Ziele zu erreichen?
Ris_Allg_6	...Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie gewisse Vorschriften nicht beachtet haben?
Ris_Allg_7	...Arbeitsverfahren abgekürzt haben, wenn damit nur ein kleines Risiko verbunden war?
Ris_Allg_8	...Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich verboten wären?

Die Reliabilitätsanalyse zeigte, dass das Item Ris_All_8 eine sehr tiefe Trennschärfe vorweist, was bedeutet, dass die Messung des Konstrukts mit diesem Item nicht genügend hilfreich ist.

Die Überprüfung der Konstruktvalidität mit der Faktorenanalyse zeigte für das gesamte Konstrukt eindeutige Ladungen und genügende Kommunalitäten. Wie in Kapitel 7.7 beschrieben, ist aufgrund der zu tiefen Trennschärfe das Item Ris_All_8 umzuformulieren.

Das Ergebnis der Revision des Items Ris_Allg_8 ist folgendes: „Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich nicht erlaubt wären?“

Die Gesamtheit der Items zur Erfassung von Sicherheits- und Schutzstandards ist im Folgenden dargestellt:

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an. Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie

- ...Sicherheitsbestimmungen ignoriert haben, um Ihre Arbeit erledigen zu können?
- ...Arbeitsverfahren nicht eingehalten haben?
- ...Risiken eingegangen sind, um Ihre Arbeit erledigen zu können?
- ...die Bedingungen bei der Arbeit gehindert haben, sich an die Vorschriften zu halten?
- ...die Regeln grosszügig ausgelegt haben, um Ziele zu erreichen?

- ...Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie gewisse Vorschriften nicht beachtet haben?
- ...Arbeitsverfahren abgekürzt haben, wenn damit nur ein kleines Risiko verbunden war?
- ... Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich nicht erlaubt wären?

Da das letzte Item nun inhaltlich dem Item Ris_All_6 ziemlich ähnlich scheint, könnte man sich für die Zukunft überlegen, dieses Item ganz wegzulassen. Ausserdem ist anzumerken, dass die Items zum Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards eher rechtsschief sind. Hier könnte man für zukünftige Forschungen überlegen, wie die Items angepasst werden könnten, damit die Ausprägungen besser verteilt sind.

8.1.5. Fragestellung 3a: Interessierte Selbstgefährdung und indirekte Leistungssteuerung

Die Hypothesen der Fragestellung 3a wurden wie folgt formuliert:

Hypothese 1a

Es gibt einen Zusammenhang zwischen den neu entwickelten Faktoren der interessierten Selbstgefährdung und indirekter Leistungssteuerung.

Hypothese 1b

Hohe indirekte Leistungssteuerung hängt mit hohen Werten der neu entwickelten Faktoren der interessierten Selbstgefährdung zusammen.

Das methodische Vorgehen bezüglich der Fragestellung des Zusammenhangs zwischen interessierter Selbstgefährdung und indirekter Leistungssteuerung wurde in Kapitel 6.4.3.4 behandelt. Die Ergebnisse der Zusammenhänge zu den einzelnen Leistungssteuerungs-Faktoren werden in den nächsten Unterkapiteln detailliert diskutiert.

8.1.5.1. Autonomie und interessierte Selbstgefährdung

Autonomie korreliert nicht mit Verzicht auf Sekundäraufgaben. Mit Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards und mit Qualitätssenkung korreliert Autonomie mit kleiner Effektstärke negativ. Das bedeutet, dass hohe Werte der Qualitätssenkung eher mit tieferen Werten der Autonomie-Skala zusammenhängen. Was in erster Linie nach einem überraschenden Ergebnis aussieht, ist theoretisch aber gut begründbar.

Ein Artikel, der als Kapitel für die zweite Ausgabe des Lehrbuchs *Betriebliche Gesundheitsförderung* von Gudrun Faller vorgesehen ist, zeigt, dass aus arbeitspsychologischer Sicht „eine Zunahme an Autonomie bei der Arbeit grundsätzlich positiv zu beurteilen ist“ (Krause & Dorsewagen, 2016, S. 2). Es wird dabei auf ein Buch von Karasek und Theorell von 1990 verwiesen, in welchem aufgezeigt wird, dass hohe Autonomie ein gesundheitsförderliches Potenzial hat. Des Weiteren wurde auch nach dem Job Demands-Resources Modell von Demerouti et al. (2001) Autonomie als Ressource kategorisiert (vgl. Kapitel 2.2.1.1). In von Krause und Dorsewagen (2016) beschriebenen Rahmenmodell zum Einfluss indirekter Steuerung auf Bewältigungsstrategien, Gesundheit und weitere Outcomes wird Autonomie in der indirekteren Leistungssteuerung deshalb als Ressource behandelt.

8.1.5.2. Zielvereinbarungen und interessierte Selbstgefährdung

Das Vorhandensein von Zielvereinbarungen korreliert nicht mit Qualitätssenkung, Verzicht auf Sekundäraufgaben und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards. Die Begründung kann darin gefunden werden, dass hier nur nach dem Vorhandensein von Zielvereinbarungen gefragt wurde. Für die Zukunft empfiehlt es sich, bei der Frage nach Zielvereinbarungen für die Verwendung der Messung von indirekter Leistungssteuerung, ausserdem noch nach Konsequenzen der Zielerreichung bzw. Nichterreichung zu fragen. Dieser Vorschlag lässt sich theoriebasiert dadurch begründen, dass in der indirekten Steuerungsform die Mitarbeitenden zu unternehme-

rischen Selbstständigen werden und somit die Konsequenzen für die Zielerreichung ausschlaggebend sind (vgl. Peters, 2011; Krause et al., 2010). Diese Konsequenzen der Zielerreichung könnte man beispielsweise mit der Frage nach Bonusvergütung operationalisieren.

8.1.5.3. Zielspiralen und interessierte Selbstgefährdung

Das Vorhandensein von Zielspiralen korreliert mit allen drei neu erstellten Faktoren der interessierten Selbstgefährdung signifikant. Dies stellt eine Bestätigung der Hypothese 1a und 1b dar. Der Zusammenhang konnte gefunden werden und die Richtung ist eine positive.

8.1.5.4. Zeitdruck und interessierte Selbstgefährdung

Beim Faktor Zeitdruck zeigt sich eine signifikante mittlere Korrelation mit Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards. Die Korrelation zwischen Zeitdruck und Verzicht auf Sekundäraufgaben ist auf einer kleinen Effektstärke auch positiv signifikant.

Auch hier können die beiden Hypothesen 1a und 1b bestätigt werden.

8.1.5.5. Zusammenfassung Ergebnisse Fragestellung 3a, Hypothese 1a und 1b

Die Hypothesen 1a und 1b können für die Faktoren Zielspiralen und Zeitdruck bestätigt werden. Autonomie zeigt keine bzw. eine negative Korrelation, welche theoriebasiert begründbar ist und das Vorhandensein von Zielvereinbarungen müsste für zukünftige Messungen noch mit der Frage nach den Auswirkungen der Zielerreichung ergänzt werden.

8.1.6. Fragestellung 3b: Interessierter Selbstgefährdung und Gesundheit

Die Hypothesen der Fragestellung 3b wurden wie folgt definiert:

Hypothese 2a

Es gibt einen Zusammenhang zwischen den neu entwickelten Faktoren der interessierten Selbstgefährdung und Gesundheit.

Hypothese 2b

Hohe Gesundheitseinschränkung hängt mit hohen Werten der neu entwickelten Faktoren der interessierten Selbstgefährdung zusammen.

Die Methodik zur Fragestellung des Zusammenhangs zwischen interessierter Selbstgefährdung und Gesundheit wurde in Kapitel 6.4.3.4 behandelt. Die Ergebnisse der Zusammenhänge zu den einzelnen Gesundheits-Faktoren werden in den nächsten Unterkapiteln detailliert diskutiert.

8.1.6.1. Erschöpfung und interessierte Selbstgefährdung

Wie in Kapitel 7.6.2.2 dargestellt, korreliert Erschöpfung signifikant hoch mit Qualitätssenkung. Der Zusammenhang von Erschöpfung und Verzicht auf Sekundäraufgaben und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards ist auch signifikant, hier aber mit einer mittleren Effektstärke. Diese Ergebnisse bestätigen die Hypothesen 2a und 2b.

8.1.6.2. Negative Rumination und interessierte Selbstgefährdung

Hohe Werte bei negativer Rumination korrelieren mit Qualitätssenkung signifikant mit einer mittleren Effektstärke. Mit Verzicht auf Sekundäraufgaben und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards korreliert negative Rumination schwach, jedoch auch signifikant. Auch hier bekräftigen die Ergebnisse die erstellten Hypothesen 2a und 2b.

8.1.6.3. Zusammenfassung Ergebnisse Fragestellung 3b, Hypothese 2a und 2b

Die Fragestellung 3a, in welcher nach dem Vorhandensein eines Zusammenhangs von interessierter Selbstgefährdung und Gesundheit gefragt wird, kann bestätigt werden. Für die beiden Hypothesen 2a und 2b finden sich zustimmende Ergebnisse.

8.2. Kritische Würdigung

Im Folgenden wird die vorliegende Arbeit zusammengefasst und ihre Stärke hervorgehoben. Es wird ausserdem das Vorgehen kritisch gewürdigt.

8.2.1. Zusammenfassung und Stärke der vorliegenden Arbeit

Theoriebasiert wurden in der vorliegenden Arbeit die Definitionen der Konstrukte Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards herausgearbeitet und Items für

den Fragebogen zur Messung von interessierter Selbstgefährdung definiert. Der Fragebogen wurde von einer Stichprobe von 228 Personen ausgefüllt und konnte somit auf interne Konsistenz geprüft und Konstrukt- und Kriteriumsvalidierungen konnten durchgeführt werden. Da es in diesem Bereich noch keine Skalen zu Qualitätssenkung und Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards als Teil der interessierten Selbstgefährdung gab, ist diese Erarbeitung die Stärke dieser Masterarbeit. Ausserdem überzeugt die Arbeit mit strukturiertem methodischen Vorgehen und reliablen und validen Fragebogen-Ergebnissen.

8.2.2. Kritische Würdigung der Datenerhebung

Bezüglich der Datenerhebung ist kritisch anzumerken, dass die Stichprobe über das Schneeballsystem gewonnen wurde, und es sich daher um eine nicht-probabilistische Gelegenheitsstichprobe (Ad-hoc Stichprobe) handelt. Sie kann also im Sinne einer möglichen Normierung (siehe Kapitel 6.4.5) nicht als repräsentative Stichprobe betrachtet werden und die Ergebnisse der Zusammenhänge, die in der vorliegenden Arbeit gefunden wurden, können nicht auf andere Bezugsgruppen übertragen werden. Da in der vorliegenden Arbeit aber nicht die Repräsentativität der Stichprobe, sondern die Validierung des Fragebogens im Fokus lag, kann das Vorgehen bezüglich der Datenerhebung als legitim betrachtet werden.

8.2.3. Kritische Würdigung des Fragebogens

Die Analyse der Abbrüche im Fragebogen (siehe Kapitel 7.2) hat gezeigt, dass bei der ersten Seite nach den Segmentierungselementen 44 Abbrüche zu verzeichnen sind und die Abbrüche stetig abnehmen. Es ist unwahrscheinlich, dass speziell die Fragebogenseite der Qualitätssenkung zu vielen Abbrüchen geführt hat; vielmehr können die Abbrüche mit der zeitlichen Reihenfolge der Seiten als deren Inhalte in Verbindung gebracht werden.

Es lässt sich weiter kritisch diskutieren, ob der nachgefragte Zeitraum von drei Monaten richtig gewählt wurde. Krause et al. (2015b) diskutieren, ob ein kürzerer Zeitraum zu valideren Ergebnissen führen würde, weil sich so die Personen besser an die Ereignisse erinnern könnten. Kritisch dazu ist aber anzumerken, dass bei einem kürzeren Zeitraum einige Ereignisse, die nicht in so hoher Frequenz vorkommen, ausserhalb der gewählten Zeitperiode stattfinden und so die Ergebnisse auch verfälscht würden. Ein Zeitraum von drei Monaten scheint also durchaus als angebracht.

8.2.4. Kritische Würdigung der statistischen Auswertungen

Es wurden alle nötigen statistischen Auswertungen vorgenommen, damit die zu Beginn definierten Fragestellungen und Hypothesen beantwortet werden konnten. Folgende Auswertungen hätten für eine vertiefte Analyse und einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn durchgeführt werden können, hätten aber den Rahmen der vorliegenden Arbeit gesprengt:

Multifaktorielle Varianzanalyse zur Prüfung der Übertragbarkeit der Ergebnisse auf alle Risikogruppen bezüglich Sicherheits- und Schutzstandards

Um zu überprüfen, ob sich die Ergebnisse auf alle Risikogruppen bezüglich der Sicherheits- und Schutzstandards gleichermassen übertragen lassen, könnte als vertiefte Analyse eine multifaktorielle Varianzanalyse gerechnet werden. Bezüglich der Dichotomisierung würde folgendes Vorgehen gewählt werden können (vgl. Kapitel 7.1): Die Personen werden nach inhaltlichen Überlegungen bezüglich ihrer Antwortverhalten bei den beiden Items Welche_Ris_1 und Welche_Ris_2 in 4 Gruppen dichotomisiert. Alle Personen, welche angeben nie oder selten Risiken durch körperliche Belastungen ausgesetzt zu sein, werden von denen, die manchmal bis sehr oft Risiken durch körperliche Belastungen ausgesetzt sind, aufgeteilt. Dasselbe Vorgehen wird bei den Risiken durch heikle Informationen durchgeführt. Die Kombinationen aller daraus entstehenden Gruppen sind in der Tabelle 27 dargestellt.

Tabelle 27: Dichotomisierung der Gruppen für multifaktorielle Varianzanalyse

	Nie oder selten Risiken durch körperliche Belastung	Manchmal bis sehr oft Risiken durch körperliche Belastung
Nie oder selten Risiken durch heikle Informationen	Gruppe 1	Gruppe 2
Manchmal bis sehr oft Risiken durch heikle Informationen	Gruppe 3	Gruppe 4

Prüfung der Moderatoreffekte der interessierten Selbstgefährdung

Da interessierte Selbstgefährdung als Bewältigungsstrategie zu bezeichnen ist, und Bewältigungsstrategien als Moderatoren zwischen Stressoren und Stressreaktionen (z.B. Krankheit) verstanden werden (vgl. Beehr, 1998), könnte man mögliche Moderatoreffekte der einzelnen Faktoren der interessierten Selbstgefährdung auf den Zusammenhang von indirekter Leistungssteuerung (Stressor) und Gesundheit (Stressreaktion) prüfen.

9. Fazit und Ausblick

Als Abschluss dieser Arbeit wird ein Fazit erstellt und ein Ausblick auf weitere mögliche Forschungsthemen gegeben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Instrument zur Messung von interessierter Selbstgefährdung bedeutend weiterentwickelt werden konnte. Die entstandenen Items können als Gesamtfragebogen für die Erhebung von interessierter Selbstgefährdung für weitere Forschungszwecke verwendet werden. Ausserdem steht nun mit diesem Instrument eine Erhebungsmöglichkeit interessierter Selbstgefährdung zur Verfügung, die im Unternehmen eingesetzt werden kann (vgl. Krause et al., 2010).

Als Abgrenzung ist anzumerken, dass wenn Stressbewältigungsstrategien von Teams angeschaut werden sollen, es empfehlenswert ist, sich nach dem Instrument von Schwendener (2014) zu richten. Das vorliegende Instrument zur Erfassung von interessierter Selbstgefährdung ist ein Instrument zur Erfassung einer individuellen Strategie.

Folgende weiterführende Forschungen könnten nun angegangen werden:

Als weiterführende Forschung wäre es interessant in einer Langzeitstudie zu untersuchen, wie lange die Merkmale interessierter Selbstgefährdung auftreten müssen, damit von gesundheits-schädigenden Folgen ausgegangen werden kann. So könnte im Sinne einer Interpretationsobjektivität genau definiert werden, wie die Ergebnisse des Fragebogens zu interpretieren sind (vgl. dazu Kapitel 6.4.1.3).

Für eine bessere Abgrenzung zu anderen Konstrukten wäre es wichtig, mit der Messung der divergenten Validität zu prüfen, wie sich die interessierte Selbstgefährdung von ähnlichen Konstrukten abgrenzen lässt. Egloff et al. (2013) betonen, dass dies zwingend für den Begriff der Arbeitssucht gemacht werden muss, da diese eher als Impulskontrollstörung denn als Stressreaktion zu definieren ist. Auch Prioritätensetzung, welche einen positiven Einfluss auf die Gesundheit hat (vgl. beispielsweise Naumann, 2013), ist ein wichtiges Konzept, welches aber von

interessierter Selbstgefährdung (die per Definition gesundheitsschädigend ist) abgegrenzt werden muss.

Als letzter Punkt ist anzumerken, dass Gestaltungsmaßnahmen, wie sie beispielsweise Krause, Dorsewagen und Peters (2011) definieren, für den Umgang mit dem Auftreten von interessierter Selbstgefährdung zu prüfen sind. Auch dies könnte mit einer Langzeitstudie in einem Unternehmen untersucht werden.

Literaturverzeichnis

- Bachofner, S. (2015). *Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards - aus welchen Gründen wird das selbstgefährdende Verhalten gezeigt*. Unveröffentlichte Masterarbeit. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie.
- Baldschun, A. (2010). *Occupational Well-Being of Finnish and German social workers working with families and children*. Master's Thesis, Joensuu: University of Eastern Finland.
- Bamberg, E., Busch, C. & Ducki, A. (2003). *Stress- und Ressourcenmanagement: Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Beehr, T. (1998). An Organizational Psychology Meta-Model of Occupational Stress. In C. Cooper (Hrsg.), *Theories of Organizational Stress* (S. 6-27). New York: Oxford University Press.
- Behnke, J. & Behnke, N. (2006). *Grundlagen der statistischen Datenanalyse. Eine Einführung für Politikwissenschaftler*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bhagat, R., Allie, S. & Ford, D. (1991). Organizational Stress, Personal Life Stress and Symptoms of Life Strains: An Inquiry into the Moderating Role of Styles of Coping. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 163-184.
- Bödeker, W., Friedel, H., Röttger, C. & Schröer, A. (2002). *Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation: Für Human- und Sozialwissenschaftler* (4.Aufl.). Berlin: Springer.
- Bortz, J. & Schuster, C. (2011). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aufl.). München: Pearson Studium.
- Chevalier, A. & Kaluza, P. (2015). Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit. In J. Böcken, B. Braun & R. Meierjürgen (Hrsg.), *Gesundheitsmonitor 2015. Bürgerorientierung im Gesundheitswesen: Kooperationsprojekt der Bertelsmann Stiftung und der BARMER GEK* (S. 228-253). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Costa, P., Somerfield, M. & McCrae, R. (1996). Personality and coping: A reconceptualization. In M. Zeidner & N. Endler, *Handbook of coping: Theory, research, applications* (S. 44-61). New York: Wiley.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Dorsewagen, C., Krause, A., Lehmann, M. & Pekruhl, U. (2012). *Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

- Ducki, A. (2000). *Diagnose gesundheitsförderliche Arbeit. Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse*. Zürich: vdh Hochschulverlag.
- Egloff, N., Hitz, A., Kunz, C., Sitz, N. & Walzthöny, M. (2013). *Entwicklung eines Instruments zur Erfassung von Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext*. Unveröffentlichte Forschungswerkstatt. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie.
- Ericsson, K. & Simon, H. (1980). Verbal Reports as Data. *Psychological Review*, 87 (3), 215-251.
- Faulbaum, F., Prüfer, P. & Rexroth, M. (2009). *Was ist eine gute Frage? Die systematische Evaluation der Fragenqualität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Frone, M. R. (2015). Relations of Negative and Positive Work Experiences to Employee Alcohol Use: Testing the Intervening Role of Negative and Positive Work Rumination. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 148-160.
- Greif, S. (1989). Stress. In S. Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 432-339). München: Psychologie Verlags Union.
- Greif, S. (1991). Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer, *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 1-28). Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S., Bamberg, E. & Semmer, N. (1991). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe.

Hellert, U. (2014). *Arbeitszeitmodelle der Zukunft*. Freiburg: Haufe-Lexware.

Herrmann, C., Promberger, M., Singer, M. & Trinczek, R. (1999). *Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis*. Berlin: Edition Sigma.

Heyde, K. & Macco, K. (2010). Krankheitsbedingte Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen – Eine Analyse der AOK-Arbeitsunfähigkeitsdaten des Jahres 2008. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche. Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern; Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (S. 31-40). Berlin: Springer.

Hobfoll, S. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337-369.

Hockey, G. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical Framework. *Biological Psychology*, 45, 73-93.

Holding, D. (1983). Fatigue. In G. Hockey (Hrsg.), *Stress and fatigue in human performance* (S. 145-168). Chichester: Wiley.

Huber, O. (2005). *Das psychologische Experiment: Eine Einführung* (4. Aufl.). Bern: Huber Verlag.

Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2010). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. Berlin: Springer.

- Jex, S., Bliese, P., Buzzel, S. & Primeau, J. (2001). The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 401-409.
- Junghanns, G. & Morschhäuser, M. (2013). Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit – Eine Einführung. In G. Junghanns & M. Moschhäuser (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit* (S. 9-16). Wiesbaden: Springer VS.
- Jurczyk, K., Schier, M., Szymenderski, P., Lange, A. & Voss, G. (2009). *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: Edition Sigma.
- Kaluza, G. (2002). Stressbewältigung. In R. Schwarzer, M. Jerusalem & H. Weber (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie von A bis Z: Ein Handwörterbuch* (S. 574-578). Göttingen: Hogrefe.
- Korunka, C. & Kubicek, B. (2013). Beschleunigung im Arbeitsleben – neue Anforderungen und deren Folgen. In G. Junghanns & M. Morschhäuser (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit* (S. 17-39). Wiesbaden: Springer VS.
- Kratzer, N. & Dunkel, W. (2011). Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Eine Einführung. In N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker & S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement* (S. 13-34). Berlin: Edition Sigma.

- Kratzer, N. & Dunkel, W. (2013). Neue Steuerungsformen bei Dienstleistungsarbeit – Folgen für die Arbeit und Gesundheit. In G. Junghanns & M. Morschäuser (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr* (S. 41-61). Wiesbaden: Springer VS.
- Krause, A. & Dorsemagen, C. (2016). Neue Herausforderungen für die betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Vorgesehen für: G. Faller (Hrsg.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsemagen, C., Meier, W., Schraner, S., Stetter, B. & Straub, L. (2015a). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie, 1*, 49-59.
- Krause, A., Berset, M. & Peters, K. (2015b). Interessierte Selbstgefährdung – von der direkten zur indirekten Steuerung. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin, 50*, 164-170.
- Krause, A., Dorsemagen, C. & Peters, K. (2010). Interessierte Selbstgefährdung: Was ist das und wie geht man damit um? *HR Today, 4*, 43-45.
- Krause, A., Dorsemagen, C. & Peters, K. (2011). Interessierte Selbstgefährdung. *vigo management, 2-4*.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der*

- flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 191-202). Berlin: Springer.
- Krenauer, M. & Schönplugg, W. (1980). Regulation und Fehlregulation im Verhalten. III. Zielsetzung und Ursachenbeschreibung unter Belastung. *Psychologische Beiträge*, 22 (3), 414-431.
- Krosnick, J. A. (1999). Maximizing measurement quality: Principles of good questionnaire design. In J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Hrsg.), *Measures of political attitudes* (S. 37-57). New York: Academic Press.
- Lazarus, R. (1999). *Stress and emotion. A new synthesis*. New York: Springer.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. & Launier, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In J. Nitsch (Hrsg.), *Stress: Theorien, Untersuchungen, Massnahmen* (S. 213-259). Bern: Huber.
- Matern, B. (1984). *Psychologische Arbeitsanalyse*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Mearns, K., Whitaker, S. & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41, 641-680.
- Meier, W., Schraner, S., Stetter, B. & Straub, L. (2014). *Einfluss der Persönlichkeit auf das selbstgefährdende Verhalten im betrieblichen Kontext*. Unveröffentlichte Forschungswerkstatt. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie.

- Meijman, T. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. Drenth & H. Thierry (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology. Volume 2: Work psychology* (S. 5-33). London: Psychological Press.
- Moltke, P. (1971). *Experimentelle Untersuchung des Anpassens von Leistungsverhalten an Zeitdruck durch Ausweichen auf eine leichtere Alternative*. Frankfurt am Main: Johann Wolfgang Goethe-Universität.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Moosbrugger, H. & Schermelleh-Engel, K. (2012). Explorative (EFA) und Konfirmative Faktorenanalyse (CFA). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 326-342). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Naumann, A. (2013). *Gesundheitsförderliche Bewältigungsstrategien von Zeitdruck*. Hamburg: Universität Hamburg.
- Nerdinger, F., Blickle, G. & Schaper, N. (2014). *Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Aufl.)*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R. & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A metaanalysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25, 1-22.
- Peters, K. (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker & S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und*

Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement (S. 105-122). Berlin: Edition Sigma.

Renner, K.-H., Heydasch, T. & Ströhlein, G. (2012). *Forschungsmethoden der Psychologie: Von der Fragestellung zur Präsentation*. Wiesbaden: Springer-Verlag.

Richter, P. & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung – Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg: Asanger Verlag.

Richter, P., Buruck, G., Nebel, C. & Wolf, S. (2011). Arbeit und Gesundheit – Risiken, Ressourcen und Gestaltung. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt* (S. 25-60). Göttingen: Hogrefe.

Rohrmann, B. (1978). Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 9, 222-245.

Rosa, H. (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstruktur in der Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Schaper, N. (2011). Wirkungen der Arbeit. In F. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie (2. überarbeitete Auflage)* (S. 475-495). Berlin: Springer.

Schmidt, F. & Hunter, J. (1999). Theory of testing and measurement error. *Intelligence*, 27 (3), 183-198.

- Schraner, S. (2015). *Indirekte Steuerung Entwicklung eines Instruments und Überprüfung von Zusammenhängen mit Beanspruchungsfolgen*. Unveröffentlichte Masterarbeit. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie.
- Schulz, P. & Höfert, W. (1981). Wirkungsmechanismen und Effekte von Zeitdruck bei Angestelltentätigkeiten. In M. Frese (Hrsg.), *Stress im Büro* (S. 72-95). Bern: Huber.
- Schüpbach, H. (2011). Partizipatives Gesundheitsmanagement. 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: Edition Sigma.
- Schwarzer, R. (2002). Bewältigung, proaktive. In R. Schwarzer, M. Jerusalem & H. Weber (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie von A bis Z: Ein Handwörterbuch* (S. 45-48). Göttingen: Hogrefe.
- Schwendener, S. (2014). *Entwicklung eines Instruments zur Erfassung gemeinsamer Bewältigungsstrategien bei Zeitdruck*. Unveröffentlichte Masterarbeit. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie.
- Seifert, H. (2007). Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 57 (4-5), 17-24.
- Selye, H. (1981). Geschichte und Grundzüge des Stresskonzepts. In J. Nitsch (Hrsg.), *Stress: Theorien, Untersuchungen, Massnahmen* (S. 163-187). Bern: Huber.
- Semmer, N. (2003). Individual differences, work stress, and health. In M. Schabracq, A. Winnubst & C. Cooper (Hrsg.), *The handbook of work and health psychology (2nd Edition)* (S. 83-120). Chichester: Wiley.

Semmer, N. & Udris, I. (2007). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie* (S. 157-195). Bern: Huber.

Semmer, N., Grebner, S. & Elfering, A. (2010). "Psychische Kosten" von Arbeit: Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie* (S. 325-370). Göttingen: Hogrefe.

Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse. In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Testverfahren* (S. 179-204). Zürich: vdf.

Ulich, E. & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven* (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.

Weltgesundheitsorganisation. (1946). *Verfassung der Weltgesundheitsorganisation*. Zugriff am 08.01.2015 unter <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460131/201405080000/0.810.1.pdf>

Wirtz, M. (2004). Über das Problem fehlender Werte: Wie der Einfluss fehlender Informationen auf Analyseergebnisse entdeckt und reduziert werden kann. *Rehabilitation*, 43, 109-145.

Zapf, D. & Semmer, N. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 3* (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

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

Zuzanek, J. (2004). *Work, leisure, time-pressure and stress*. New York: Routledge.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Faktorentransformation von Egloff et al. (2013)	24
Abbildung 2: Faktorenanalyse zu den neu erstellen Items: Überprüfung der Anzahl Faktoren mit Abbruchkriterium Screeplot.....	68
Abbildung 3: Fragebogen Einleitung	105
Abbildung 4: Fragebogen Segmentierungs-Items	105
Abbildung 5: Fragebogen Skala Qualitätssenkung	106
Abbildung 6: Fragebogen Vorfragen Sicherheits- und Schutzstandards I.....	106
Abbildung 7: Fragebogen Vorfragen zu Sicherheits- und Schutzstandards II.....	107
Abbildung 8: Fragebogen Skala Umgang mit Sicherheits- und Schutzstandards.....	107
Abbildung 9: Fragebogen Skala Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit.....	108
Abbildung 10: Fragebogen Skala Intensivieren der eigenen Arbeitszeit.....	108
Abbildung 11: Fragebogen Skala Einnahme von Substanzen zum Erholen	108
Abbildung 12: Fragebogen Skala Einnahme stimulierender Substanzen	109
Abbildung 13: Fragebogen Skala Präsentismus.....	109
Abbildung 14: Fragebogen Skala Vortäuschen.....	109
Abbildung 15: Fragebogen Skala Erschöpfung	110
Abbildung 16: Fragebogen Skala Negative Rumination.....	110
Abbildung 17: Fragebogen Skala Zielvereinbarungen.....	111
Abbildung 18: Fragebogen Skala Zielspiralen.....	111
Abbildung 19: Fragebogen Skala Autonomie	111
Abbildung 20: Fragebogen Skala Zeitdruck	112

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fragebogenitems Qualitätssenkung	35
Tabelle 2: Fragebogenitems Sicherheits- und Schutzstandards	37
Tabelle 3: Messung indirekter Leistungssteuerung über Zielvereinbarungen	40
Tabelle 4: Messung indirekter Leistungssteuerung über Zielspiralen	40
Tabelle 5: Messung indirekter Leistungssteuerung über Autonomie.....	40
Tabelle 6: Messung indirekter Leistungssteuerung über Zeitdruck	40
Tabelle 7: Messung Gesundheit über Erschöpfung.....	41
Tabelle 8: Messung Gesundheit über negative Rumination.....	41
Tabelle 9: Effektgrößeninterpretation nach Cohen (1992)	55
Tabelle 10: Stichprobe: Häufigkeitsverteilung des Geschlechts	58
Tabelle 11: Stichprobe: Häufigkeitsverteilung der beruflichen Tätigkeit.....	58
Tabelle 12: Stichprobe: Deskriptive Statistik zum erhobenen Jahrgang	59
Tabelle 13: Stichprobe: Deskriptive Statistik zum erhobenen Arbeitspensum.....	59
Tabelle 14: Fragebogen Vorfrage 1 zu Sicherheits- und Schutzstandards.....	59
Tabelle 15: Fragebogen Vorfrage 2 zu Sicherheits- und Schutzstandards.....	60
Tabelle 16: Deskriptive Statistik zu Tätigkeiten mit Risiken durch körperliche Belastung oder heikle Informationen	60
Tabelle 17: Deskriptive Statistik zu allen Items.....	62
Tabelle 18: Deskriptive Statistik der Skalenmittelwerte	63
Tabelle 19: Cronbachs α der verschiedenen Skalen.....	65
Tabelle 20: Explorative Faktorenanalyse: Abbruchkriterium Eigenwert >1	67
Tabelle 21: Explorative Faktorenanalyse mit Rotation: Ansicht der neuen Items.....	69
Tabelle 22: Abbildung Kommunalitäten der neu erstellten Items	70
Tabelle 23: Faktorenanalyse gesamter Fragebogen	71

Tabelle 24: Korrelationsmatrix Skalenmittelwerte	73
Tabelle 25: Fragebogenitems Qualitätssenkung vor Korrektur	78
Tabelle 26: Fragebogenitems Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards vor Korrektur	80
Tabelle 27: Dichotomisierung der Gruppen für multifaktorielle Varianzanalyse.....	87
Tabelle 28: Freitext-Antworten zu Sicherheits- und Schutzstandards	113
Tabelle 29: Analyse der Abbrüche und „Keine Antwort“-Angaben.....	114
Tabelle 30: Skala Qualitätssenkung: Trennschärfen und Cronbachs α , wenn Item weggelassen	115
Tabelle 31: Skala Verzicht auf Sekundäraufgaben: Trennschärfen und Cronbachs α , wenn Item weggelassen.....	115
Tabelle 32: Skala Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards: Trennschärfen und Cronbachs α , wenn Item weggelassen.....	115
Tabelle 33: Gesamtfragebogen: Trennschärfen und Cronbachs α , wenn Item weggelassen.	116
Tabelle 34: Prüfung Anzahl Faktoren mit expl. FA und Abbruchkriterium Eigenwert >1 ...	118
Tabelle 35: Korrelationen zwischen den neu erstellten Items und den Kriteriumsfaktoren ..	120

Anhang

Anhang A Instrument zur Erfassung von Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext.....	105
Anhang B Freitext-Antworten zu Sicherheits- und Schutzstandards.....	113
Anhang C Analyse der Abbrüche und „Keine Antwort“-Angaben	114
Anhang D Reliabilitätsanalyse: Trennschärpen und Cronbachs α	115
Anhang E Prüfung Anzahl Faktoren mit expl. FA und Abbruchkriterium Eigenwert > 1	118
Anhang F Korrelationsmatrix der neu erstellten Items und Kriteriumsfaktoren	120

Anhang A Instrument zur Erfassung von Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext

Willkommen zur Befragung und vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Die vorliegende Umfrage findet im Rahmen meiner Masterarbeit an der FHNW im Studiengang Angewandte Psychologie statt. Ziel meiner Erhebung ist es, einen **Fragebogen zur Erfassung des Umgangs mit Sicherheitsrichtlinien & Qualität** zu entwickeln und Zusammenhänge zu Gesundheits- und Arbeitsfaktoren zu erfassen. Die Arbeit wird durch Prof. Dr. Andreas Krause von der FHNW betreut.

Die Daten werden **vertraulich** behandelt und **anonymisiert** weiterverarbeitet. Rückschlüsse auf die einzelnen Teilnehmenden sind zu keiner Zeit möglich.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 15 Minuten. Bei Rückfragen oder Problemen mit dem Fragebogen stehe ich gerne zur Verfügung.

Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen und an der Befragung teilnehmen. Sie unterstützen mich damit sehr bei meiner Masterarbeit - **Merci!**

Freundliche Grüsse
Cindy Berger
cindy.berger@students.fhnw.ch

Bitte beachten Sie bei der Beantwortung des Fragebogens Folgendes:

- **Lassen Sie keine Aussage aus.** Wenn Ihnen die Entscheidung bei einigen Fragen schwer fällt, wählen Sie bitte die Antwort, welche am ehesten zutrifft.
- Betätigen Sie während der Bearbeitung **nicht den „zurück“-Button des Browsers (oben links)**, da die Umfrage sonst abgebrochen wird. Sie können aber jederzeit über die Zurück-Taste (unten links) zur vorigen Seite zurückkehren.
- Die **Umfrage kann jederzeit unterbrochen werden**, indem Sie das Fenster schliessen. Sie können die Umfrage zu einem späteren Zeitpunkt mittels desselben Links am selben Ort fortsetzen.

Abbildung 3: Fragebogen Einleitung

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

weiblich männlich

Was ist Ihre berufliche Tätigkeit?

Angestellte/r ohne Führungsfunktion
 Angestellte/r mit Führungsfunktion
 in Berufslehre
 Selbständige/r
 Ich bin nicht beruflich tätig

Welchen Jahrgang haben Sie?

Bitte Angabe im Format JJJJ

Wie hoch ist Ihr Arbeitspensum in %?

Abbildung 4: Fragebogen Segmentierungs-Items

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

Wie häufig ist es in den vergangenen **3 Monaten** vorgekommen, dass Sie

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
... die Qualität der Arbeit reduziert haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie schon zu Beginn Ihrer Arbeit Ihre Ansprüche herunterschrauben mussten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sich mit einem weniger guten Ergebnis zufrieden geben mussten als Sie es normalerweise tun?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die eigenen Ansprüche an das Ergebnis nach unten schrauben mussten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... oberflächlicher arbeiten mussten als Ihnen lieb war?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... auf Qualitätskontrollen Ihrer Arbeit verzichtet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Aufgaben abgeschlossen haben, die noch unvollständig waren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Aufgaben abgeschlossen haben, die vermutlich noch einzelne Fehler enthielten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... darauf verzichtet haben, Ihre Resultate zu überprüfen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die Aufgaben weniger sorgfältig erledigt haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... nur das Nötigste erledigen konnten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihre Aufgaben weniger gut erledigen konnten als üblicherweise?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 5: Fragebogen Skala Qualitätssenkung

Welchen Risiken/Schutzstandards sind Sie bei Ihrer Arbeit ausgesetzt?

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an. Sie haben ausserdem die Möglichkeit unter der Frage noch detailliertere Anmerkungen zu machen.

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
Körperliche Belastungen / Umgebungsbelastungen (Unfallrisiko z.B. durch Heben & Tragen ohne Tragehilfen, Chemikalien, Hygiene)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heikle Informationen (Datenschutz, Sicherheitsprozesse, Umgang mit besonders schützenswerten Daten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 6: Fragebogen Vorfragen Sicherheits- und Schutzstandards I

Worauf beziehen sich Sicherheits-/Schutzstandards bei Ihrer Arbeit?

Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an. Sie haben ausserdem die Möglichkeit unter der Frage noch detailliertere Anmerkungen zu machen.

	Zutreffend	Nicht zutreffend
Körperliche Belastungen / Umgebungsbelastungen (Unfallrisiko z.B. durch Heben & Tragen ohne Tragehilfen, Chemikalien, Hygiene)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>		
Heikle Informationen (Datenschutz, Sicherheitsprozesse, Umgang mit besonders schützenswerten Daten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>		

Abbildung 7: Fragebogen Vorfragen zu Sicherheits- und Schutzstandards II

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

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

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
...Sicherheitsbestimmungen ignoriert haben, um Ihre Arbeit erledigen zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Arbeitsverfahren nicht eingehalten haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Risiken eingegangen sind, um Ihre Arbeit erledigen zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die Bedingungen bei der Arbeit gehindert haben, sich an die Vorschriften zu halten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die Regeln grosszügig ausgelegt haben, um Ziele zu erreichen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Ihre Arbeit besser erledigen konnten, indem Sie gewisse Vorschriften nicht beachtet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Arbeitsverfahren abgekürzt haben, wenn damit nur ein kleines Risiko verbunden war?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Tätigkeiten ausgeführt haben, die eigentlich verboten wären?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 8: Fragebogen Skala Umgang mit Sicherheits- und Schutzstandards

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

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

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
... für Ihre Vorgesetzten, Arbeitskollegen und/oder Kunden in der Freizeit erreichbar waren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten verzichtet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... zusätzlich in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... während Ihrer Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... länger als vertraglich vereinbart gearbeitet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Abbildung 9: Fragebogen Skala Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

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

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
... in einem Arbeitstempo gearbeitet haben, das Sie als belastend empfinden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in einem Arbeitstempo gearbeitet haben, das Sie langfristig nicht durchhalten können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in einem Arbeitstempo gearbeitet haben, von dem Sie wissen, dass es Ihnen nicht gut tut?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 10: Fragebogen Skala Intensivieren der eigenen Arbeitszeit

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Nikotin oder Medikamente) konsumiert haben,

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
... um nach der Arbeit besser abschalten zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... um nach einem strengen Arbeitstag besser entspannen zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... um nach einem strengen Arbeitstag besser einschlafen zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 11: Fragebogen Skala Einnahme von Substanzen zum Erholen

Bitte beurteilen Sie folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Koffein, Nikotin oder Medikamente) konsumiert haben,

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
... um Ihre hohe Arbeitsmenge bewältigen zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... damit Sie sich bei der Arbeit besser fühlen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... um bei der Arbeit besser durchhalten zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... um bei der Arbeit leistungsfähiger zu sein?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 12: Fragebogen Skala Einnahme stimulierender Substanzen

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

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

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
... trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... trotz Krankheit den vollen Arbeitstag, bzw. die volle Schicht gearbeitet haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sich zur Arbeit geschleppt haben, obwohl Sie krank waren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 13: Fragebogen Skala Präsentismus

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

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

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
... gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskollegen und/oder Kunden vorgegeben haben, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Angaben beschönigt haben (z.B. Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen verschwiegen haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 14: Fragebogen Skala Vortäuschen

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen,

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	<i>Nicht beantwortbar</i>
... dass es Tage gab, an denen Sie sich schon müde fühlten bevor Sie zur Arbeit gingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie nach der Arbeit längere Erholungszeiten als früher brauchten, um wieder fit zu sein?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie die Belastung durch Ihre Arbeit ganz gut ertragen konnten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl hatten, emotional ausgelaugt zu sein?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie nach der Arbeit noch ganz fit für Ihre Freizeitaktivitäten waren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie sich nach der Arbeit schlapp und angespannt fühlten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie Ihre Arbeitsmenge gut geschafft haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie sich während Ihrer Arbeit total fit fühlten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 15: Fragebogen Skala Erschöpfung

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen,

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	<i>Nicht beantwortbar</i>
... dass Sie nach Verlassen des Arbeitsplatzes in Gedanken noch einmal die negativen Ereignisse des Arbeitstages durchspielten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie nach Verlassen des Arbeitsplatzes in Gedanken bei den negativen Aspekten Ihrer Arbeit waren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie an die schlechten Dinge zurück dachten, die am Arbeitsplatz passiert sind, wenn Sie nicht mehr bei der Arbeit waren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie auch nach der Arbeit noch über die negativen Ereignisse am Arbeitsplatz nachgedacht haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 16: Fragebogen Skala Negative Rumination

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils, teils	Trifft eher zu	Trifft völlig zu	Nicht beantwortbar
Ich arbeite nach Zielvorgaben oder -vereinbarungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Führungskraft arbeitet nach Zielvorgaben oder -vereinbarungen, die vom Unternehmen festgelegt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite nach Zielen, die nach einem festgelegten Zeitraum neu vereinbart bzw. neu festgelegt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite nach Zielvorgaben oder -vereinbarungen, die für meinen Arbeitsalltag relevant sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 17: Fragebogen Skala Zielvereinbarungen

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils, teils	Trifft eher zu	Trifft völlig zu	Nicht beantwortbar
Mein Arbeitsumfeld ist durch ständig steigende Leistungs- / Ertragsziele geprägt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jetzige Erfolge sind bei der nächsten Bewertung nur Standard oder gar Misserfolg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man fragt sich, wie man die ständig steigenden Anforderungen bewältigen soll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 18: Fragebogen Skala Zielspiralen

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	Nicht beantwortbar
Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, haben Sie Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie Ihre Arbeit selbständig einteilen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie Ihren Arbeitstag selbständig einteilen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie Ihre tägliche Arbeitszeit selber bestimmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 19: Fragebogen Skala Autonomie

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

Wie häufig ist es in den vergangenen **3 Monaten** vorgekommen,

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft	<i>Nicht beantwortbar</i>
... dass es Ihre Arbeit erforderte sehr schnell zu arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass es Ihre Arbeit erforderte sehr hart zu arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie zu wenig Zeit für Ihre Aufgaben hatten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie ein sehr hohes Arbeitsaufkommen hatten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... dass Sie mehr zu tun hatten, als Sie gut erledigen konnten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 20: Fragebogen Skala Zeitdruck

Anhang B Freitext-Antworten zu Sicherheits- und Schutzstandards

Tabelle 28: Freitext-Antworten zu Sicherheits- und Schutzstandards

Pers	W_	Freitext	W_	Freitext	B_R	Freitext	B_R	Freitext
	R_1		R_2		_1		_2	
19	5	Chemikalien	3	-	1	-	1	-
31	1	-	3	-	2	-	1	Umgang mit sensiblen Video- daten
42	5	Strom/Elektrizität	5	-	1	-	1	-
52	1	-	2	-	2	-	1	Kundendaten/Offerten
102	1	-	5	Vertrauliche Da- ten	2	-	1	Wahrung von Vertraulich- keitsregeln
138	1	-	5	Heikle Lohndaten	2	-	1	Heikle Lohndaten
146	2	ganztägiges Sitzen	4	-	2	-	1	-
202	3	Psychische Belas- tungen	5	Datenschutz	0	-	0	-
208	1	-	3	Arbeit mit Kin- dern	2	-	2	-
214	5	Mobilisation von Personen	0	-	1	-	1	-
250	5	-	5	-	1	Ergonomie Standards, In- struktionen	1	Datenschutzstandards, Lohn- daten werden ausgeblendet. Sorgfältiger Umgang mit Per- sonendaten
335	1	-	5	insbesondere Per- sonendaten	2	-	2	-
343	1	-	4	-	2	-	1	Patientendaten, Psychologie- studium. Z.B. Praktika
401	1	-	4	-	2	-	1	Datenschutz
442	3	heben	1	-	1	-	2	-
482	1	-	4	Patientendaten	2	-	1	-
487	1	-	5	Sicherheitspro- zesse	2	-	1	Sicherheitsprozesse
543	1	-	5	Datenschutz, Ar- beit mit Personal- daten	2	-	1	-
453	3	-	4	Patientendaten	2	-	2	-
407	1	-	3	-	1	Bei Besuch einer Bau- stelle	1	-
507	5	Krankheitsübertra- gungen im Asylbe- reich	5	-	2	-	1	-
571	2	-	3	Personenakten, Obhutsentzüge, Kundendaten	1	-	1	-
580	1	-	5	HR, IT-Berechti- gungen	2	-	1	-

Anhang C Analyse der Abbrüche und „Keine Antwort“-Angaben

Tabelle 29: Analyse der Abbrüche und „Keine Antwort“-Angaben

Seite	Item	Abbruch	Nicht beantwortbar / keine Antwort	Anzahl Ausschlüsse aus der Gesamtfallanzahl	Anzahl Gesamtfälle
0		18	0	18	368
1	Segmentierungs-Items	0	0	0	350
2	qual_kog_1	44	8, (4 Fälle mehr als 30% „Nicht beantwortbar“)	44 + 4	350
2	qual_kog_2	0	4	0	302
2	qual_kog_3	0	2	0	302
2	qual_kog_4	0	3	0	302
2	qual_kog_5	0	3	0	302
2	qual_verh_1	0	6	0	302
2	qual_verh_2	0	4	0	302
2	qual_verh_3	0	4	0	302
2	qual_verh_4	0	5	0	302
2	qual_verh_5	0	3	0	302
2	qual_verh_6	0	3	0	302
2	qual_verh_7	0	7	0	302
3	Welche_Ris_1	15	3	15	287
3	Freitext	0	280	0	287
3	Welche_Ris_2	0	2	0	287
3	Freitext	0	276	0	287
3	Bezug_Ris_1	0	0	0	287
3	Freitext	0	285	0	287
3	Bezug_Ris_2	0	0	0	287
3	Freitext	0	279	0	287
4	Ris_Allg_1	15	2	15	272
4	Ris_Allg_2	0	15	0	272
4	Ris_Allg_3	0	4	0	272
4	Ris_Allg_4	0	4	0	272
4	Ris_Allg_5	0	2	0	272
4	Ris_Allg_6	0	5	0	272
4	Ris_Allg_7	0	3	0	272
4	Ris_Allg_8	0	2	0	272

Anmerkung: Abbrüche nach den neu erstellten Items sind 43 zu verzeichnen. Diese werden auch aus dem Datenset ausgeschlossen. Bezüglich der „Nicht beantwortbar“-Angaben wird weiter eine Person ausgeschlossen, da sie mehr als 30% ihrer Angaben mit „Nicht beantwortbar“ beantwortet hat. Es verbleiben 228 Datensätze.

Anhang D Reliabilitätsanalyse: Trennschärfen und Cronbachs α

Tabelle 30: Skala Qualitätssenkung: Trennschärfen und Cronbachs α , wenn Item weggelassen

Item	Trennschärfe	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
qual_kog_1	.686	.888
qual_kog_2	.648	.891
qual_kog_3	.713	.886
qual_kog_4	.765	.881
qual_kog_5	.690	.888
qual_verh_5	.684	.888
qual_verh_6	.588	.898
qual_verh_7	.749	.883

Tabelle 31: Skala Verzicht auf Sekundäraufgaben: Trennschärfen und Cronbachs α , wenn Item weggelassen

Item	Trennschärfe	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
qual_verh_1	.691	.772
qual_verh_2	.611	.808
qual_verh_3	.643	.795
qual_verh_4	.697	.769

Tabelle 32: Skala Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards: Trennschärfen und Cronbachs α , wenn Item weggelassen

Item	Trennschärfe	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ris_Allg_1	.765	.909
Ris_Allg_2	.745	.911
Ris_Allg_3	.722	.912
Ris_Allg_4	.776	.908
Ris_Allg_5	.773	.908
Ris_Allg_6	.791	.907
Ris_Allg_7	.747	.910
Ris_Allg_8	.599	.922

Tabelle 33: Gesamtfragebogen: Trennschärfen und Cronbachs α , wenn Item weggelassen

Item	Trennschärfe	Cronbachs α , wenn Item weggelassen
Ris_Allg_1	.430	.938
Ris_Allg_2	.491	.937
Ris_Allg_3	.466	.937
Ris_Allg_4	.550	.937
Ris_Allg_5	.580	.937
Ris_Allg_6	.458	.937
Ris_Allg_7	.457	.937
Ris_Allg_8	.267	.939
qual_kog_1	.487	.937
qual_kog_2	.477	.937
qual_kog_3	.526	.937
qual_kog_4	.539	.937
qual_kog_5	.526	.937
qual_verh_1	.469	.937
qual_verh_2	.441	.938
qual_verh_3	.450	.938
qual_verh_4	.510	.937
qual_verh_5	.560	.937
qual_verh_6	.502	.937
qual_verh_7	.614	.936
Ausdehnen_1	.395	.938
Ausdehnen_2	.613	.936
Ausdehnen_3	.585	.936
Ausdehnen_4	.495	.937
Ausdehnen_5	.505	.937
Ausdehnen_6	.515	.937
Intensivieren_1	.661	.936
Intensivieren_2	.665	.936
Intensivieren_3	.672	.936
Subst_Erholen_1	.446	.938
Subst_Erholen_2	.391	.938
Subst_Erholen_3	.406	.938
Subst_stimu_1	.436	.938
Subst_stimu_2	.373	.938
Subst_stimu_3	.375	.938
Subst_stimu_4	.378	.938
Praesentismus_1	.556	.937
Praesentismus_2	.521	.937
Praesentismus_3	.511	.937
Praesentismus_4	.496	.937

Fortsetzung

Item	Trennschärfe	Cronbachs α, wenn Item weggelassen
Vortauschen_1	.508	.937
Vortauschen_2	.565	.937
Vortauschen_3	.521	.937

Anhang E Prüfung Anzahl Faktoren mit explorativer Faktorenanalyse und Abbruchkriterium Eigenwert > 1

Tabelle 34: Prüfung Anzahl Faktoren mit explorativer Faktorenanalyse und Abbruchkriterium Eigenwert >1

Erklärte Gesamtvarianz						
Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	12.184	28.336	28.336	12.184	28.336	28.336
2	4.001	9.304	37.640	4.001	9.304	37.640
3	3.569	8.300	45.940	3.569	8.300	45.940
4	3.198	7.437	53.377	3.198	7.437	53.377
5	2.308	5.367	58.745	2.308	5.367	58.745
6	1.480	3.441	62.186	1.480	3.441	62.186
7	1.281	2.979	65.165	1.281	2.979	65.165
8	1.266	2.943	68.108	1.266	2.943	68.108
9	1.032	2.399	70.508	1.032	2.399	70.508
10	.911	2.118	72.625			
11	.881	2.050	74.675			
12	.752	1.749	76.424			
13	.720	1.675	78.100			
14	.685	1.593	79.692			
15	.595	1.384	81.076			
16	.581	1.350	82.427			
17	.531	1.234	83.661			
18	.519	1.207	84.868			
19	.509	1.184	86.052			
20	.471	1.096	87.148			
21	.454	1.056	88.204			
22	.404	.941	89.145			
23	.382	.889	90.034			
24	.351	.817	90.851			
25	.335	.778	91.629			
26	.328	.762	92.391			
27	.314	.730	93.121			
28	.291	.677	93.798			
29	.280	.651	94.449			

Fortsetzung

Erklärte Gesamtvarianz						
Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
30	.262	.609	95.058			
31	.248	.577	95.635			
32	.225	.523	96.157			
33	.211	.491	96.648			
34	.193	.449	97.097			
35	.185	.431	97.528			
36	.176	.410	97.938			
37	.164	.381	98.319			
38	.147	.342	98.661			
39	.143	.332	98.993			
40	.124	.289	99.282			
41	.115	.267	99.549			
42	.105	.244	99.793			
43	.089	.207	100.000			

Anmerkungen: Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Anhang F Korrelationsmatrix der neu erstellten Items und Kriteriums Faktoren

Tabelle 35: Korrelationen zwischen den neu erstellten Items und den Kriteriums Faktoren

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	M_G_Erschöpfung	1												
2	M_G_Rumination	.460**	1											
3	M_LS_Autonomie	-.259**	-.163**	1										
4	M_LS_Zielvereinb	.046	-.002	.179**	1									
5	M_LS_Zielspiralen	.382**	.350**	-.198**	.236**	1								
6	M_LS_Zeitdruck	.535**	.399**	-.032	.161**	.519**	1							
7	qual_kog_1	.398**	.213**	-.049	-.034	.180**	.315**	1						
8	qual_kog_2	.390**	.290**	-.102	-.032	.112*	.235**	.519**	1					
9	qual_kog_3	.391**	.251**	-.140*	.115*	.201**	.262**	.547**	.597**	1				
10	qual_kog_4	.432**	.334**	-.133*	.032	.235**	.253**	.557**	.629**	.721**	1			
11	qual_kog_5	.403**	.324**	-.182**	.058	.225**	.323**	.503**	.446**	.566**	.619**	1		
12	qual_verh_1	.267**	.260**	-.023	.005	.104	.323**	.421**	.349**	.463**	.457**	.474**	1	
13	qual_verh_2	.278**	.180**	.099	.008	.040	.288**	.393**	.369**	.396**	.316**	.366**	.494**	1
14	qual_verh_3	.260**	.208**	.029	.046	.172**	.274**	.419**	.360**	.366**	.376**	.340**	.500**	.575**
15	qual_verh_4	.327**	.215**	-.017	.028	.141*	.291**	.391**	.351**	.483**	.438**	.416**	.713**	.468**
16	qual_verh_5	.404**	.275**	.017	.023	.152*	.344**	.566**	.453**	.507**	.542**	.576**	.525**	.472**
17	qual_verh_6	.397**	.313**	-.036	-.039	.248**	.458**	.451**	.379**	.343**	.434**	.455**	.343**	.319**
18	qual_verh_7	.465**	.347**	-.072	.017	.258**	.425**	.590**	.507**	.566**	.598**	.557**	.464**	.376**
19	Risk_Allg_1	.284**	.154*	-.118*	.009	.193**	.219**	.203**	.114*	.198**	.274**	.149*	.228**	.174**
20	Risk_Allg_2	.277**	.222**	-.109	-.020	.195**	.180**	.225**	.283**	.239**	.259**	.187**	.318**	.229**
21	Risk_Allg_3	.310**	.252**	-.160**	.030	.202**	.215**	.123*	.101	.133*	.234**	.163**	.192**	.119*
22	Risk_Allg_4	.417**	.303**	-.185**	.006	.342**	.341**	.290**	.320**	.261**	.342**	.290**	.262**	.209**
23	Risk_Allg_5	.378**	.215**	-.144*	.023	.300**	.354**	.243**	.258**	.349**	.363**	.301**	.345**	.250**
24	Risk_Allg_6	.257**	.230**	-.043	-.030	.246**	.228**	.169**	.184**	.225**	.283**	.207**	.273**	.195**
25	Risk_Allg_7	.310**	.209**	-.073	-.018	.190**	.210**	.232**	.287**	.309**	.305**	.301**	.302**	.220**
26	Risk_Allg_8	.174**	.167**	-.108	.049	.146*	.093	.063	.070	.019	.109	.117*	.129*	.036

Fortsetzung

		14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	M_G_Er-schöpfung													
2	M_G_Rum-ination													
3	M_LS_Au-tonomie													
4	M_LS_Ziel-vereinb													
5	M_LS_Ziel-spiralen													
6	M_LS_Zeit-druck													
7	qual_kog_1													
8	qual_kog_2													
9	qual_kog_3													
10	qual_kog_4													
11	qual_kog_5													
12	qual_verh_1													
13	qual_verh_2													
14	qual_verh_3	1												
15	qual_verh_4	.529**	1											
16	qual_verh_5	.509**	.558**	1										
17	qual_verh_6	.341**	.392**	.507**	1									
18	qual_verh_7	.426**	.461**	.556**	.643**	1								
19	Risk_Allg_1	.206**	.176**	.201**	.125*	.189**	1							
20	Risk_Allg_2	.276**	.317**	.194**	.211**	.249**	.640**	1						
21	Risk_Allg_3	.093	.179**	.195**	.160**	.190**	.713**	.570**	1					
22	Risk_Allg_4	.279**	.210**	.333**	.332**	.325**	.653**	.630**	.605**	1				
23	Risk_Allg_5	.340**	.339**	.324**	.299**	.349**	.608**	.660**	.578**	.683**	1			
24	Risk_Allg_6	.281**	.280**	.256**	.209**	.273**	.616**	.689**	.600**	.684**	.723**	1		
25	Risk_Allg_7	.192**	.216**	.312**	.208**	.250**	.575**	.611**	.565**	.630**	.658**	.686**	1	
26	Risk_Allg_8	.146*	.095	.103	.085	.121*	.569**	.421**	.536**	.540**	.456**	.479**	.437**	1

Anmerkungen:

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (1-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (1-seitig) signifikant.