

Erfassung von Self-endangering und Self-undermining am Arbeitsplatz: Entwicklung eines praxisnahen Tagebuch-Fragebogens

MASTER-ARBEIT

2024/2025

Autorin
Bazzigher, Nora

Begleitperson
Prof. Dr. Krause, Andreas

Praxispartnerin
Institut für Mentale und Organisationale Gesundheit
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Prof. Dr. Krause, Andreas

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen herzlich bedanken, die mich bei der Erstellung dieser Masterarbeit unterstützt haben. Mein besonderer Dank gilt meinem Betreuer Herrn Prof. Dr. Andreas Krause, der mich mit fachlicher Expertise, wertvollen Anregungen und konstruktivem Feedback durch den gesamten Forschungsprozess begleitet hat. Ebenso danke ich Frau Prof. Dr. Michaela Knecht für ihre hilfreiche methodische Beratung. Ein herzliches Dankeschön gilt allen Teilnehmenden der Studie, die sich die Zeit genommen haben, an der Tagebucherhebung mitzuwirken – ohne sie wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Darüber hinaus danke ich meinem Partner von Herzen für die vielen Stunden der Kinderbetreuung an den Wochenenden. Dabei mussten manche gemeinsame Familienzeiten zurückstehen, umso mehr weiss ich seine Unterstützung zu schätzen. Ein besonderer Dank gilt auch meinen Eltern und insbesondere meiner Schwester, die mich während meines gesamten Studiums stets unterstützt haben – durch Diskussionen und Ermutigung in entscheidenden Momenten.

Zusammenfassung

Diese Masterarbeit untersucht Self-undermining- und Self-endangering-Verhalten im Arbeitskontext. Die Fragestellungen fokussieren, ob diese Verhaltensweisen mittels Tagebuchstudie und Kurzskalen valide und reliabel messbar sind, ob sie sich empirisch trennen lassen und wie sie mit Anforderungen (Zeitdruck) sowie Ressourcen (soziale Unterstützung, Wertschätzung) zusammenhängen. Zudem wurde untersucht, welche Rolle Erschöpfung und Arbeitsengagement als Outcomes spielen. Anhand von Hypothesen wurde geprüft, ob beide Konstrukte differenzierbar sind und sich positiv mit Zeitdruck bzw. negativ mit Ressourcen assoziieren lassen. An der Studie nahmen 78 Personen aus verschiedenen Branchen teil; für die Analyse wurden letztendlich 48 Personen berücksichtigt, die den Online-Fragebogen an mindestens fünf Tage ausgefüllt hatten (16 Männer, 32 Frauen, 22–64 Jahre, $M = 41.3$, $SD = 11.9$). Sie füllten über zwei Wochen täglich einen Fragebogen aus. Methodisch kamen konfirmatorische Faktorenanalysen, Reliabilitätsanalysen (Cronbach's Alpha, McDonald's Omega), Intraklassenkorrelationskoeffizienten, Korrelationsanalysen und ein multilevelanalytisches Verfahren in Form von Linear Mixed Models zum Einsatz. Die Ergebnisse bestätigen die Reliabilität und die Diskriminanz der Skalen nach Entfernung problematischer Items. Die Korrelationsmatrix zeigt differenzierte Zusammenhänge mit arbeitsbezogenen Variablen, die die Trennung der Konstrukte stützen.

Zwischenpersonenanalysen verdeutlichen, dass Zeitdruck und soziale Unterstützung signifikante Prädiktoren selbstschädigenden Verhaltens sind und Wertschätzung mit Engagement korreliert. Tagesdaten belegen, dass akute Zeitdruckspitzen Self-undermining, Self-endangering und Erschöpfung fördern und dass Engagement kurzfristig protektiv wirkt. Die Hypothesen konnten teilweise bestätigt werden. Die Studie betont die Bedeutung kontextsensitiver Messungen und differenzierter Analysen von Ressourcen und Belastungen, um selbstschädigendes Verhalten besser zu verstehen und präventiv anzugehen.

Schlagwörter: Tagebuchstudie, Self-undermining, Self-endangering, Job-Demands-Resources-Theorie

Abstract

This master's thesis investigates self-undermining and self-endangering behaviors in the workplace. It examines whether these behaviors can be validly and reliably measured using a diary design and brief scales, whether they can be empirically distinguished, and how they relate to job demands (time pressure) and resources (social support, appreciation). The role of exhaustion and engagement as outcomes is also explored. Hypotheses tested whether the constructs are distinct and positively associated with time pressure and negatively with resources. Seventy-eight employees from various industries participated. Analyses included 48 individuals who completed the online questionnaire on at least five days (16 men, 32 women; age: 22–64 years; $M = 41.3$, $SD = 11.9$). Over two weeks, participants filled out a daily questionnaire. Methods included confirmatory factor analyses, reliability estimates (Cronbach's alpha, McDonald's omega), intraclass correlation coefficients, correlation analyses, and multilevel modeling in the form of Linear Mixed Models. Findings confirm the reliability and discriminant validity of the scales after removing problematic items. Correlation patterns support construct separation. Between-person analyses show that time pressure and social support predict self-damaging behaviors, and appreciation correlates with engagement. Daily data reveal that acute time pressure increases self-undermining, self-endangering, and exhaustion, while engagement has a short-term protective effect. Hypotheses were partially supported. The study underscores the value of context-sensitive measurement and differentiated analysis of demands and resources to better understand and prevent self-damaging behavior at work.

Keywords: diary study, self-undermining, self-endangering, Job Demands-Resources theory

Inhaltsverzeichnis

Hilfsmittelverzeichnis mit Verwendungszweck	4
Einleitung	5
<i>Ausgangslage und Forschungsfokus</i>	6
<i>Aufbau der Arbeit</i>	6
Theoretische Grundlagen	8
<i>JD-R-Theorie</i>	8
Grundstruktur und Wirkmechanismen der JD-R-Theorie.	8
Herausforderungen und Hindernisse.	10
Wechselseitige Einflüsse von Engagement und Anforderungen.	11
<i>Handlungsstrategien</i>	11
Nutzen und Funktion.....	12
Grenzen und Risiken.	13
<i>Self-undermining</i>	13
Theoretische Einbettung.	14
Ressourcenperspektive und Schutzfaktoren.	15
Burnout und der Verlustkreislauf im JD-R-Modell.	16
<i>Self-endangering</i>	17
Strukturelle Veränderungen und indirekte Steuerung.....	17
Zwei Konstellationen.....	19
Gesundheitliche Folgen.	22
Zusammenhang mit Workaholismus.	22
<i>Theoretische Ableitung und konzeptuelle Einordnung der Zielkonstrukte</i>	23
<i>Forschungsfragen und Hypothesen</i>	23
Methodisches Vorgehen	27
<i>Studiendesign und Untersuchungsrahmen</i>	27
<i>Entwicklung des Erhebungsinstruments</i>	27
Scoping Review.	28
Schlussfolgerung.	30
<i>Tagebuchstudien als Methodendesign</i>	30
Konzeption des Tagebuch-Fragebogens.....	30
Item-Auswahl.	31
Skalen für Self-undermining und Self-endangering.	31

Tagesbezogene Items.	32
Antwortformate und Skalenkonstruktion.	32
Testgütekriterien.	33
Fragebogenstruktur.	33
<i>Pretest</i>	34
<i>Stichprobe</i>	34
<i>Ethik und Datenschutz</i>	35
<i>Datenaufbereitung</i>	36
Umgang mit fehlenden Werten.	36
Auswahl und Begründung der Auswertungsmethoden.	37
Reliabilitätsprüfung.	38
Validitätsprüfung.	39
Mehrebenenanalyse.	39
Ergebnisse	41
<i>Datengrundlage der Analysen</i>	41
<i>Prüfung der Voraussetzungen statistischer Verfahren</i>	42
<i>Ergebnisse zu den Forschungsfragen 1</i>	42
Cronbach's Alpha, McDonald's Omega und korrigierte Item-Gesamtkorrelationen.	42
ICC.	42
Fazit.	43
Korrelationsmatrix.	43
CFA.	44
Fazit.	46
<i>Ergebnisse zu den Forschungsfragen 2 und 3</i>	47
LMM.....	47
Ergebnisse zum Outcome Erschöpfung.	47
Ergebnisse zum Outcome Self-undermining.	48
Ergebnisse zum Outcome Self-endangering.	48
Ergebnisse zum Outcome Engagement.	49
Fazit.	49
Diskussion	51
<i>Diskussion zur Forschungsfrage 1: Messqualität.</i>	51
<i>Diskussion zur Forschungsfrage 2: interindividuelle Unterschiede</i>	52
<i>Diskussion zur Forschungsfrage 3: Intraindividuelle Unterschiede</i>	53

<i>Gesamtbewertung</i>	54
<i>Praktische Implikationen</i>	55
<i>Limitationen der Studie</i>	56
<i>Ausblick und Forschungsempfehlungen</i>	57
Literaturverzeichnis	71
Abbildungsverzeichnis	82
Tabellenverzeichnis	82
Anhang	84

Hilfsmittelverzeichnis mit Verwendungszweck

KI-Assistenzsystem	Teile/Stelle(n) in der Arbeit	Einsatz
<i>ChatGPT, Scribbr</i>	<i>übergreifend (alle Textteile)</i>	<i>Kürzung von Texten auf vorgegebene Zeichenzahlen, Überprüfung auf Rechtschreibfehler, Unterstützung bei der Satzformulierung</i>
<i>ChatGPT</i>	<i>Methodenteil, Auswertung</i>	<i>Unterstützung bei der korrekten Auswertung in Jamovi, Unterstützung beim Schreiben von Codes</i>
<i>DeepL</i>	<i>übergreifend (alle Textteile)</i>	<i>Unterstützung bei der Übersetzung von Textpassagen aus dem Englischen ins Deutsche</i>

Einleitung

Die moderne Arbeitswelt gleicht einem Hochleistungsrennen. Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit – die sogenannte VUCA-Welt – haben den Arbeitsalltag grundlegend verändert. Unternehmen fordern von ihren Mitarbeitenden maximale Flexibilität, Eigenverantwortung und Selbstorganisation, um den stetig wachsenden ökonomischen Druck zu bewältigen (Mack, Khare, Kramer & Burgartz, 2016; Taskan, Junça-Silva & Caetano, 2022). Dabei findet ein radikaler Wandel statt: Die direkte Kontrolle weicht einer indirekten Steuerung, in der die Verantwortung nach unten delegiert wird (Peters, 2011; Mustafić, Krause, Dorsemagen & Knecht, 2021). Doch was passiert, wenn der ständige Anpassungsdruck, die permanente Erreichbarkeit und die unaufhörlich verlangte Leistungssteigerung den Menschen überfordern? Was ist, wenn aus Selbstorganisation eine Selbstausbeutung wird?

Self-undermining behavior, zu Deutsch Selbstuntergrabendes Verhalten, beschreibt Verhaltensweisen, bei denen sich Personen bei der Arbeit selbst schädigen: Fehler häufen sich, Konflikte eskalieren, Fristen geraten in Verzug – ein Teufelskreis, der durch eine zunehmende Erschöpfung befeuert wird (Bakker & Costa, 2014). Dieses Muster lässt sich theoretisch einordnen: So verdeutlicht die Job-Demands-Resources-Theorie (JD-R-Theorie), dass steigende Arbeitsanforderungen ohne ausreichende Ressourcen nicht nur zu Stress, sondern auch zu einem schleichenden Leistungsabfall führen können (Bakker & Demerouti, 2014). Gleichzeitig zeigt sich ein weiteres beunruhigendes Verhalten: *Self-endangering behavior*, also interessierte Selbstgefährdung, meint die Selbstaufopferung im Dienste der Arbeit. Überstunden, das Ignorieren von Pausen oder das Arbeiten trotz Krankheit – all diese Verhaltensweisen sind vermeintlich Lösungen, um den Arbeitsanforderungen gerecht zu werden. Doch was kurzfristig als Anpassungsstrategie funktioniert, fordert langfristig einen hohen Preis. So können gesundheitliche Schäden, Erschöpfung oder gar ein Burnout die Folgen davon sein (Dettmers, Deci, Baeriswyl, Berset & Krause, 2016).

Die vorliegende Arbeit untersucht, wie selbstschädigendes Arbeitsverhalten – konkret *Self-undermining behavior* und *Self-endangering behavior* – im beruflichen Alltag erfasst werden kann und welche Rolle arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen dabei spielen. Ziel ist es, diese Verhaltensweisen mithilfe eines tagebuchbasierten Studiendesigns empirisch messbar zu machen, ihre psychometrischen Eigenschaften zu überprüfen und ihre Zusammenhänge mit relevanten Arbeitsmerkmalen zu analysieren. Damit leistet diese Arbeit einen Beitrag zur Forschung, indem sie einen validierten Fragebogen für die Anwendung in Tagebuchstudien bereitstellt.

Ausgangslage und Forschungsfokus

Das Institut für Mentale und Organisationale Gesundheit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) verfolgt das Ziel, Arbeitsbedingungen sowie organisationale Veränderungsprozesse gesundheitsförderlich zu gestalten. Im Zentrum steht dabei die Förderung von Resilienz auf individueller Ebene sowie auf Team- und Organisationsebene mit den drei Forschungsfeldern: gesund arbeiten, gesund leben und gesund verändern (Fachhochschule Nordwestschweiz, o. J.).

Die vorliegende Masterarbeit ist in diesem Kontext verortet. Sie entstand ursprünglich am Vorgängerinstitut *Mensch in komplexen Systemen* und wurde mit der institutsübergreifenden Neuausrichtung ab Januar 2025 in das Institut für Mentale und Organisationale Gesundheit integriert (Fachhochschule Nordwestschweiz, o. J.). Trotz wachsender Bedeutung von Self-undermining und Self-endangering im Arbeitskontext fehlt es bislang an validierten Tagebuchinstrumenten, die diese Phänomene im Alltag systematisch erfassen. Insbesondere ist unklar, wie sich diese Verhaltensweisen tagesbezogen entfalten, in welchem Zusammenhang sie mit Arbeitsanforderungen und Ressourcen stehen und wie stark sich diese Dynamiken zwischen Personen unterscheiden.

Das Ziel dieser Masterarbeit ist die Entwicklung und Validierung eines Tagebuch-Fragebogens zur Erfassung von Self-undermining behavior und Self-endangering behavior im Berufsalltag. Im Mittelpunkt steht dabei die Analyse intra- und interindividueller Muster dieser Verhaltensweisen über einen Zeitraum von zwei Wochen. Die Entwicklung des Instruments erfolgte auf Basis einer Literaturrecherche zu bestehenden Tagebuchstudien und Erhebungsansätzen. Der Fragebogen wurde hinsichtlich Reliabilität und Validität geprüft und in das theoretische Rahmenmodell der JD-R-Theorie eingebettet. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, Self-undermining und Self-endangering im beruflichen Alltag besser zu verstehen und eine empirisch fundierte Grundlage für praxisnahe Interventionsansätze zu schaffen.

Aufbau der Arbeit

Nach der Einleitung werden zunächst die Ausgangslage, der Praxisbezug sowie der Forschungsfokus dieser Arbeit erläutert. Anschliessend folgt die Darstellung der theoretischen Grundlagen, in der zentrale Konzepte wie die JD-R-Theorie, Self-undermining und Self-endangering eingeführt werden. Darauf aufbauend wird die methodische Vorgehensweise beschrieben, einschliesslich der Entwicklung des Erhebungsinstruments und der Zusammensetzung der Stichprobe. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Hypothesenprüfung dargestellt und die Forschungsfragen beantwortet. Den Abschluss bildet die Diskussion der Befunde durch die Gegenüberstellung mit bestehender Literatur, eine

kritische Reflexion der Limitationen sowie die Ableitung praktischer und wissenschaftlicher Implikationen.

Theoretische Grundlagen

In diesem Abschnitt werden die theoretischen Grundlagen der vorliegenden Masterarbeit dargestellt. Zunächst wird das Job-Demands-Resources-Modell (JD-R-Modell) erläutert, das als theoretischer Rahmen zur Erklärung der Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und gesundheitlichen Folgen dient. Darauf aufbauend werden Handlungsstrategien beschrieben, die veranschaulichen, wie ursprünglich funktionale Verhaltensweisen unter bestimmten Bedingungen in selbstuntergrabendes (Self-undermining) oder selbstgefährdendes (Self-endangering) Verhalten übergehen können. Anschliessend werden die Konzepte Self-undermining und Self-endangering theoretisch eingeordnet. Zum Schluss werden die Fragesellungen und Hypothesen vorgestellt.

JD-R-Theorie

Das JD-R-Modell bietet einen theoretischen Rahmen zur Erklärung von Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz. Es hat sich in der Arbeits- und Organisationspsychologie als zentrales Modell etabliert. Es wird verwendet, um Burnout am Arbeitsplatz, organisatorisches Engagement, Freude an der Arbeit, Verbundenheit sowie Arbeitsengagement vorherzusagen. Zudem wird das Modell genutzt, um die Folgen dieser Erfahrungen, einschliesslich krankheitsbedingter Fehlzeiten und Arbeitsleistung, vorherzusagen. Mittlerweile gibt es viele Studien und Meta-Analysen zum JD-R-Modell, sodass das Modell zu einer Theorie gereift ist. Anhand der JD-R-Theorie können das Wohlbefinden der Mitarbeitenden (z. B. Burnout, Gesundheit, Motivation, Arbeitsengagement) und ihre Arbeitsleistung verstanden, erklärt und vorhergesagt werden (Bakker & Demerouti, 2014).

Grundstruktur und Wirkmechanismen der JD-R-Theorie. Die JD-R-Theorie ist unter anderem so beliebt, weil sie flexibel angewendet werden kann. Sie öffnet die Möglichkeit, alle Arbeitsumgebungen oder Arbeitsplatzmerkmale durch zwei verschiedene Kategorien zu modellieren, nämlich in Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen. Auf diese Weise kann sie auf alle Arbeitsumgebungen angewandt und auf alle Berufe zugeschnitten werden (Bakker & Demerouti, 2014). Arbeitsanforderungen beziehen sich auf physische, psychische, soziale oder organisatorische Aspekte der Arbeit, die eine anhaltende physische und/oder psychische Anstrengung erfordern und daher mit bestimmten physiologischen und/oder psychologischen Kosten verbunden sind (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Darunter wird z. B. ein hoher Arbeitsdruck oder emotional anspruchsvolle Interaktionen mit der Klientel verstanden. Natürlich sind berufliche Anforderungen nicht zwangsläufig negativ, dennoch können sie zu einer Beeinträchtigung führen, wenn ihre Erfüllung eine hohe Anstrengung erfordert, von der sich die

Arbeitnehmenden nicht ausreichend erholen können. Arbeitsressourcen beziehen sich auf physische, psychologische, soziale oder organisatorische Aspekte der Arbeit, die bei der Erreichung von Arbeitszielen unterstützen, die Arbeitsanforderungen und die damit verbundenen physischen sowie psychologischen Kosten verringern oder die persönliches Wachstum, Lernen und Entwicklung fördern. Aus diesem Grund sind Ressourcen nicht nur notwendig, um mit den Arbeitsanforderungen umzugehen, sondern sie sind auch an sich wichtig (Bakker & Demerouti, 2014).

Dabei zeigt sich, dass Unterschiede in den Niveaus bestimmter spezifischer Arbeitsanforderungen und Ressourcen in fast jeder Berufsgruppe zu finden sind (z. B. Arbeitsdruck, Autonomie), es jedoch auch Arbeitsanforderungen und Ressourcen gibt, die einzigartig sind. So sind beispielsweise physische Anforderungen nach wie vor für Personen im Baugewerbe oder in der Pflege sehr wichtig, während kognitive Anforderungen für Ingenieure weitaus relevanter sind (Bakker & Demerouti, 2014).

Die JD-R-Theorie geht davon aus, dass die Arbeitsanforderungen und Ressourcen die Auslöser für zwei relativ unabhängige Prozesse sind, nämlich den Motivationsprozess und den der gesundheitlichen Beeinträchtigung. Während Arbeitsanforderungen die wichtigsten Prädiktoren für Ergebnisse wie Erschöpfung und psychosomatische Gesundheitsbeschwerden darstellen, sind Arbeitsressourcen die entscheidenden Prädiktoren für Freude an der Arbeit, Motivation und Engagement (Bakker & Demerouti, 2014). Bakker und Demerouti (2007) haben einen Energie- und einen Motivationsprozess im Zusammenhang mit beruflichen Beanspruchungen und beruflichem Engagement beschrieben. Im Energieprozess reagieren Personen auf zunehmende Belastungen mit erhöhten Anstrengungen, was sich unter anderem in schnellerem oder längerem Arbeiten zeigt. Dieses Verhalten kann kurzfristig zielführend sein, bringt längerfristig jedoch gesundheitliche Risiken mit sich, da die Energiereserven des Individuums erschöpft werden. Motivationsprozesse bieten den Individuen Ressourcen, die motivierend wirken, da die Bereitschaft gefördert wird, die Energie und Fähigkeiten auf die Arbeitsaufgabe zu konzentrieren. Das JD-R-Modell mit den beschriebenen Zusammenhängen ist in Abbildung 1 dargestellt.

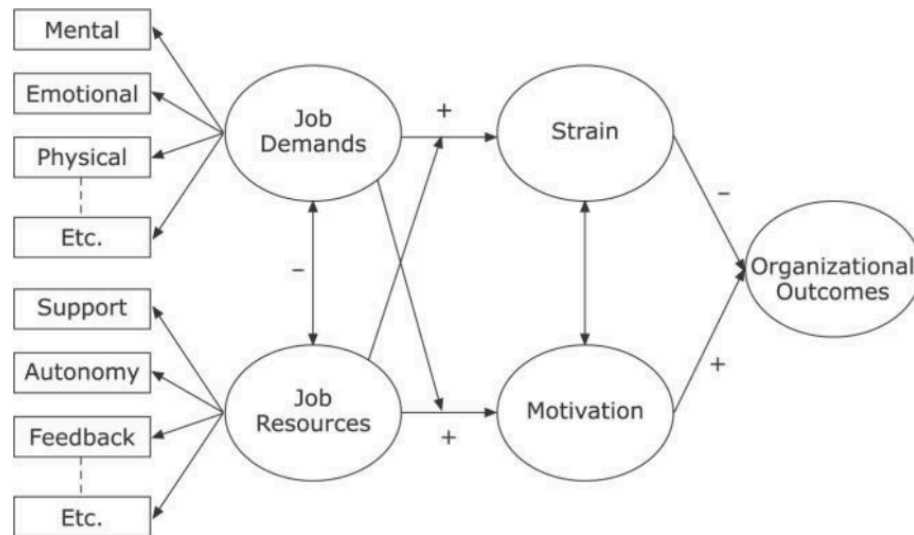


Abbildung 1. Das JD-R-Modell nach Bakker & Demerouti (2007)

Bakker und Demerouti (2017) geben an, dass Ressourcen die Auswirkung von Arbeitsanforderungen abschwächen können. Sie sind der Ansicht, dass Arbeitsressourcen in der Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und Burnout eine puffernde Rolle spielen. Leistungsfeedback oder soziale Unterstützung durch Arbeitskolleg/-innen werden als positive Effekte der Ressourcen angesehen.

Mitarbeitende, die Autonomie erleben, Rückmeldung erhalten, soziale Unterstützung haben oder eine qualitativ hochwertige Beziehung zu ihrer Führungskraft pflegen, weisen in einer Studie von Bakker, Demerouti und Euwema (2005) kein erhöhtes Burnout-Risiko auf – und dies trotz hoher Arbeitsbelastung, emotionaler Anforderungen, körperlicher Anforderungen und der Interferenz von Arbeit und Privatleben.

Herausforderungen und Hindernisse. Van den Broeck, De Cuyper, De Witte und Vansteenkiste (2010) haben das JD-R-Modell weiterentwickelt, indem sie die Arbeitsanforderungen in Herausforderungen und Hindernisse unterschieden haben. Herausforderungen umfassen jene Anforderungen, die mit positiven Erwartungen verbunden sind und Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung sowie zum Lernen bieten (z. B. hoher Verantwortungsumfang oder Arbeitskomplexität). Sie wirken sich auf das Arbeitsengagement typischerweise positiv aus. Hindernisse beziehen sich hingegen auf Anforderungen, die mit negativen Erwartungen verknüpft sind, als belastend erlebt werden und die Zielerreichung erschweren, z. B. Bürokratie, Rollenkonflikte oder Arbeitsplatzunsicherheit (Turgut, Michel & Sonntag, 2014). Diese Erweiterung des JD-R-Modells trägt dazu bei, inkonsistente Befunde der Stressforschung hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Arbeitsanforderungen und Stresserleben besser zu erklären (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000).

Wechselseitige Einflüsse von Engagement und Anforderungen. Während das JD-R-Modell klassischerweise davon ausgeht, dass Arbeitsanforderungen zu Belastung und Ressourcen zu Motivation führen, zeigen neuere Studien (z. B. Britt, Castro & Adler, 2005; Cavanaugh et al., 2000; Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2008), dass diese Zusammenhänge differenzierter betrachtet werden müssen. So kann ein hohes Mass an Engagement selbst zur Belastung werden, insbesondere wenn Mitarbeitende dauerhaft über ihre Grenzen hinausgehen (Van Wijhe, Peeters & Schaufeli, 2013). Britt, et al., (2005) fanden heraus, dass Arbeitsüberlastung und kritische Ereignisse das Wohlbefinden engagierter Personen stärker beeinträchtigten als bei weniger engagierten Personen. In einer experimentellen Studie zeigte sich, dass Psychologiestudierende eine Aufgabe als belastender empfanden, wenn sie als berufsrelevant dargestellt wurde – im Vergleich zu anderen Bedingungen ohne Relevanzhinweis (Britt, 2005). Diese Befunde deuten darauf hin, dass Anforderungen unter hoher Aufgabenbindung als bedeutsamer wahrgenommen werden, stärkere Belastung auslösen und mehr Bewältigungsaufwand erfordern. Daraus lässt sich ableiten, dass engagierte Personen besonders sensibel auf arbeitsbezogene Anforderungen reagieren (Britt et al., 2005). Gleichzeitig zeigen andere Studien, dass Anforderungen auch Engagement-fördernd wirken können – insbesondere dann, wenn sie als herausfordernd erlebt werden (Cavanaugh et al., 2000). Schaufeli et al. (2008) beobachteten etwa einen positiven Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Engagement. Sonnentag (2003) fand heraus, dass situative Einschränkungen wie fehlende Ausrüstung das Engagement reduzieren, während Zeitdruck keinen signifikanten Effekt hat. Auch Xanthopoulou, Bakker, Demerouti und Schaufeli (2007) berichten von differenzierten Ergebnissen: So wirkten sich emotionale Dissonanz und organisationale Veränderungen auf das Engagement negativ aus, während eine hohe Arbeitsbelastung positiv assoziiert war. Diese Befunde widersprechen der früheren Annahme, dass Anforderungen grundsätzlich motivationshemmend wirken. Vielmehr hängt der Effekt davon ab, wie die Anforderung wahrgenommen wird: als Herausforderung mit Entwicklungspotenzial oder als Belastung ohne Handlungs- oder Kontrollmöglichkeiten (LePine, Podsakoff & LePine, 2005).

Handlungsstrategien

Handlungsstrategien beschreiben individuelle Vorgehensweisen zur Bewältigung von Anforderungen. Beobachtungen legen nahe, dass Menschen Entscheidungen treffen, Probleme lösen, Aufgaben bewältigen oder ihre Arbeit erledigen, ohne dabei stets systematisch oder rational vorzugehen. Dies kann den Eindruck erwecken, dass ihr Vorgehen nicht immer strukturiert organisiert ist. Dennoch lassen sich vereinfachende Regeln der Informationsverarbeitung sowie Muster von Handlungssequenzen erkennen

(z. B. Dörner, 1989; Newell & Simon, 1972; Tripoli, 1998). Im psychologischen Kontext wird für solche vereinfachenden Regeln der Begriff *Strategie* verwendet. Aus handlungstheoretischer Perspektive beziehen sich Strategien auf vollständige Handlungssequenzen, die sowohl die Planung als auch die Umsetzung von Massnahmen umfassen (Zempel, 2002). Strategien werden in diesem Rahmen als Handlungsabläufe verstanden, die eine Person zur Zielerreichung einsetzt (Miller, Galanter & Pribram, 1960). Das psychologische Konzept der Strategie beschreibt somit die Art und Weise, wie Menschen vorgehen, um ein Ziel zu erreichen. Handlungen werden dabei als zielgerichtete, durch kognitive Pläne gesteuerte Verhaltenseinheiten betrachtet (Frese & Sabini, 1985; Frese & Zapf, 1994).

Nutzen und Funktion. In diesem Sinne lassen sich Strategien als strukturierte Vorgehensweisen verstehen, mit denen Personen ihr Handeln organisieren und ihre Anstrengungen bei der Aufgabenbewältigung gezielt planen. Hacker (1986, 1992) hebt hervor, dass Strategien für die Leistungsfähigkeit eine entscheidende Rolle spielen. Insbesondere bei der Arbeit in komplexen und dynamischen Systemen ist ihr Einsatz unverzichtbar. Hacker (1986) argumentiert, dass ein wesentlicher Nutzen von Strategien darin besteht, das Gedächtnis zu entlasten. Dies wird durch die Verwendung allgemeiner Regeln und standardisierter Verfahren bei der Planung und Steuerung von Handlungen ermöglicht. Da die Kapazität des Kurzzeit- und Arbeitsgedächtnisses begrenzt ist, kann nur eine bestimmte Menge an Informationen und Lösungswegen gleichzeitig verarbeitet werden, was besonders bei komplexen oder unsicheren Situationen zu Einschränkungen führt (Frese & Zapf, 1994; Kahneman, 1973). Einfache Lösungsstrategien können dazu beitragen, die Menge der im Arbeitsgedächtnis verarbeiteten Informationen zu reduzieren (Baddeley, 1986), und bieten somit Handlungsspielraum, um mit komplexen und unsicheren Situationen besser umzugehen.

Durch die Bildung von Routinen wird strategisches Handeln ermöglicht. Während des Arbeitsprozesses müssen in der Handlungsregulation regelmässig verschiedene Probleme gelöst werden, wobei sich manche auch wiederholen können. Jedes neue Problem erfordert eine passende Lösung, während Probleme, die bereits gelöst wurden, keine Herausforderung mehr darstellen. Stattdessen werden sie zu Aufgaben, da der Lösungsweg bereits bekannt ist. Bewährte Lösungen können als sogenannte «Wenn-dann-Verknüpfungen» gespeichert werden, sodass nicht ständig neue Entscheidungen getroffen, sondern lediglich die «Wenn-dann-Einheiten» verglichen werden müssen (Hacker & Richter, 1990). Dieses strategische Vorgehen ermöglicht die Bewältigung ganzer Klassen von Arbeitsaufgaben im alltäglichen Arbeitsprozess. Frese und Zapf (1994) nehmen an, dass die häufige Anwendung einer solchen Strategie zur Automatisierung des Verfahrens führen

kann. Bei regelmässiger Nutzung sinkt die bewusste Auseinandersetzung mit den Anforderungen, wodurch weniger kognitive Ressourcen benötigt werden.

Grenzen und Risiken. Bei konstanten Bedingungen kann eine automatisierte Strategie mit minimalem kognitivem Aufwand zum gewünschten Ziel führen. Dieser Prozess entlastet das Gedächtnis deutlich, da kaum noch bewusste Entscheidungen über das Vorgehen erforderlich sind. Das Bewusstsein wird von der ständigen Überwachung und Steuerung der Handlung befreit, was Kapazitäten für die Bearbeitung weiterer Aufgaben oder Probleme schafft. Mit zunehmender Automatisierung einer Strategie nehmen die bewusste Steuerung und Kontrolle ab, sodass das strategische Vorgehen zur Routine wird. Der Vergleich zwischen den Regelsätzen und den aktuellen Bedingungen wird immer weniger bewusst vollzogen. Das kann bei Veränderungen der Situation zu Fehlanpassungen führen, da die automatisierte Strategie nicht flexibel genug ist, um auf neue Bedingungen zu reagieren (Semmer & Frese, 1985). Automatisierte Strategien sind auf wiederkehrende Bedingungen zugeschnitten, wobei der geringere Einbezug von Feedback ihre Anpassungsfähigkeit verringert. Fehlerwahrscheinlichkeit und Zielverfehlungen steigen, da alternative Vorgehensweisen kaum in Betracht gezogen werden. Die starre Struktur automatisierter Verhaltensweisen erschwert es, Verhaltensweisen durch neue Strategien zu ersetzen, da dies einen erheblichen kognitiven Aufwand erfordert. Semmer und Pfäfflin (1978) betonen zudem, dass unter Belastung, wie etwa Zeitdruck, die Tendenz besteht, auf automatisierte Pläne zurückzugreifen, da situationsgerechtes Handeln zusätzliche kognitive Ressourcen erfordert.

Self-undermining

Menschen, die von Burnout betroffen sind, fühlen sich dauerhaft erschöpft und entwickeln gegenüber ihrer Arbeit eine negative, distanzierte Haltung (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Demerouti, Bakker und Leiter (2014) sowie Taris (2006) nehmen an, dass ein Burnout das tägliche Funktionieren und die Arbeitsleistung beeinträchtigt, da betroffene Arbeitnehmende die Fähigkeit und Motivation verlieren, gut zu arbeiten. Burnout hängt mit der Arbeitsleistung negativ zusammen (Demerouti, et al., 2014; Taris, 2006) und steht im Zusammenhang mit Beschwerden gesundheitlicher Art wie Konzentrationsstörungen (Ahola, Väanänen, Koskinen, Kouvonen & Shirom, 2010) und mit arbeitsbezogenen Fehlern (Van der Linden, Keijsers, Eling & Van Schaijk, 2005). Somit kann angenommen werden, dass Arbeitnehmende mit höherem Burnout-Niveau suboptimal arbeiten, da sie kontinuierlich Energie investieren müssen, um ihre Fehler zu korrigieren, was ihre Arbeitsanforderungen erhöhen kann. Bakker und Costa (2014) argumentieren, dass Arbeitsstress zu selbstuntergrabenden Verhaltensweisen, also zu Self-undermining, führen kann. Dies zeigt sich z. B. durch schlechte Kommunikation oder durch Fehler und

Konflikte – allesamt neue Hindernisse (Lepine, et al., 2005), die zu den bereits bestehenden hohen Arbeitsanforderungen hinzukommen. In diesem Sinne tragen Arbeitnehmende, die unter Arbeitsstress leiden, zur Entstehung weiterer Belastungen bei, da ihnen die notwendige Energie fehlt, um den bestehenden Anforderungen angemessen zu begegnen.

Self-undermining, basiert auf dem Phänomen des Self-handicapping, unterscheidet sich aber von diesem. Self-handicapping wird als ein Selbstverteidigungsmanöver verstanden, das sich auf Hindernisse bezieht, die von der jeweiligen Person in Erwartung eines Leistungsversagens geschaffen oder behauptet werden (Jones & Berglas, 1978). Es ist eine Strategie, um das eigene Selbstwertgefühl im Falle eines Misserfolgs zu schützen. Personen, die diese Strategie anwenden, konstruieren Hindernisse für den Erfolg (wie etwa das Aufschieben von Aufgaben), um im Falle eines Misserfolgs ebendiese Hindernisse oder Handicaps und nicht etwa zentrale persönliche Merkmale wie beispielsweise Fähigkeiten oder Intelligenz dafür verantwortlich machen zu können (Schwinger, Wirthwein, Lemmer & Steinmayr, 2014).

Self-undermining unterscheidet sich vom Self-handicapping, da es keine Strategie zum Schutz des Selbstwertgefühls bei Misserfolgen ist, sondern eher eine Reihe unerwünschter reaktiver Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die keinen funktionalen Zweck erfüllen und das angemessene Arbeiten beeinträchtigen (Bakker & Wang, 2020). Bakker und Costa (2014) sind der Meinung, dass Self-undermining unbeabsichtigt ist und sich nicht auf kognitive Fehler beschränkt. Vielmehr ist es als ein breiteres Konzept anzusehen, das verschiedene Verhaltensweisen umfasst, die sichtbar als soziale und individuelle Handlungen auftreten und das Arbeiten erschweren – also ein Verhalten, das Hindernisse schafft, die die Leistung beeinträchtigen können. Personen, die bei der täglichen Arbeit bereits einen höheren Grad an Erschöpfung aufweisen, generieren mehr Fehler, die dann korrigiert werden müssen, was die ohnehin schon hohen Arbeitsanforderungen noch weiter erhöht. Ebenso sind Bakker und Costa (2014) der Meinung, dass chronisch ausgebrannte Mitarbeitende weniger in der Lage sind, ihre eigenen Emotionen zu kontrollieren, sodass sie bei der Arbeit eher in Konflikte geraten. Auch dieses Verhalten trägt dazu bei, dass sich die täglichen Arbeitsanforderungen kontinuierlich erhöhen. Menschen zeigen solches Verhalten häufig, weil es ihnen an Selbstkontrolle und Energie fehlt, um Herausforderungen effektiv zu bewältigen. Dieses Konzept ist daher umfassender als lediglich das Generieren von Fehlern und beschreibt eine Art von Verhalten, das durch fehlende Ressourcen zur Selbstregulation entsteht und langfristig die Arbeitsleistung beeinträchtigen kann (Bakker & Costa, 2014).

Theoretische Einbettung. Frühere Forschungsergebnisse haben einige Hinweise dafür geliefert, dass Arbeitnehmende für sich selbst mehr Anforderungen schaffen, wenn sie höhere Stressniveaus erleben. Das heisst, sie betreiben Self-undermining, was als ein Resultat von Erschöpfung angesehen werden kann (Van der Linden et al., 2005).

Arbeitsanforderungen werden durch die Wahrnehmung der Mitarbeitenden beeinflusst (Zapf, Dormann, & Frese, 1996). Ausgebrannte Mitarbeitende können ihre Arbeitsanforderungen als relativ hoch wahrnehmen. Zudem äussern sie sich über ihre Arbeitsbelastungen häufiger negativ, was zu einem negativen Arbeitsklima führen kann (González-Morales, Peiró, Rodríguez, & Bliese, 2012). Es kann davon ausgegangen werden, dass bei Personen mit zunehmendem Burnout-Symptomen nicht nur die Anforderungen steigen, sondern auch die Arbeitsressourcen sinken. Baker und Costa (2014) sind der Ansicht, dass Mitarbeitende mit einem höheren Burnout-Wert weniger wahrscheinlich ihre Arbeitsressourcen mobilisieren.

In den letzten zwei Jahrzehnten hat die Forschung zur JD-R-Theorie aufgezeigt, dass Arbeitnehmende, die kontinuierlich hohen Arbeitsanforderungen und einem Mangel an Ressourcen ausgesetzt sind, ein erhöhtes Risiko für ein jobbedingtes Burnout haben (Bakker & Wang, 2020). Damit ist ein arbeitsbezogenes Stresssyndrom gemeint, das sich durch emotionale Erschöpfung, Zynismus und verminderte berufliche Effizienz zeigt (Alarcon, 2011; Demerouti et al., 2001; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Anhand der JD-R-Theorie konnten Bakker und Costa (2014) schlussfolgern, dass Self-undermining die Folge hoher Arbeitsbelastung ist und höchstwahrscheinlich den Teufelskreis aus hohen Arbeitsanforderungen und Burnout vorantreibt. Self-undermining ist folglich eine Stressreaktion. Aufgrund hoher Belastung verlieren Personen den Zugang zu ihren Selbstregulationsressourcen und zeigen dadurch fortwährend unerwünschte Verhaltensweisen, die ihr eigenes effektives Funktionieren untergraben. Sind Arbeitnehmende zu müde, um die notwendige Anstrengung in ihre Arbeit zu investieren, beginnen sie, Fehler zu machen und Probleme zu schaffen (Baker & Wang, 2020).

Ressourcenperspektive und Schutzfaktoren. Ein wichtiger Gegenpool zum Burnout ist Job Crafting. Darunter wird ein Umgang verstanden, bei dem Mitarbeitende eigenständig Aspekte ihrer Arbeit verändern, um die Passung zwischen den Merkmalen der Arbeit und ihren eigenen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Vorlieben zu verbessern (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010). Nach Wrzesniewski und Dutton (2010) haben Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Arbeitsaufgaben sowie die zwischenmenschlichen Beziehungen, die sich aus ihrer Tätigkeit ergeben, aktiv zu gestalten und ihre Einstellung zur Arbeit positiv zu verändern. In Anlehnung daran zeigen Tims, Bakker und Derks (2013), dass Beschäftigte, die ihre Arbeitsanforderungen und -ressourcen selber gestalten, sowohl ihr Arbeitsengagement steigern als auch das Risiko eines Burnouts reduzieren können.

Personen mit einem Burnout neigen jedoch eher dazu, in einen Verlustkreislauf aus täglichen Anforderungen, Erschöpfung und Self-undermining zu geraten. Dieser ist gekennzeichnet durch dauerhaft hohe tägliche Arbeitsanforderungen und eine damit einhergehende erhöhte Erschöpfung, während es gleichzeitig nicht gelingt, die verfügbaren täglichen Arbeitsressourcen wirksam zu aktivieren (Bakker & Demerouti, 2014). Das wäre

jedoch besonders wichtig, da tägliche Arbeitsressourcen wie Leistungsfeedback, Training und soziale Unterstützung notwendig sind, um die täglichen Arbeitsanforderungen zu bewältigen. Arbeitsressourcen sind zudem ein Motivationspotenzial (Hackman & Oldham, 1980), was bedeutet, dass von einem Burnout betroffene Personen nicht die Möglichkeit haben, von den täglichen Arbeitsressourcen zu profitieren. Arbeitnehmenden mit chronischem Burnout fehlt es an Energie und Motivation, um ein Job-Crafting-Verhalten umzusetzen. Dadurch verpassen sie die Gelegenheit, von einem Gewinnzyklus (Hobfoll, 2002) zu profitieren, in dem sich Ressourcen im Laufe der Zeit ansammeln (Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008).

Burnout und der Verlustkreislauf im JD-R-Modell. Diverse Studien deuten darauf hin, dass Arbeitnehmende mit milden Burnout-Symptomen verschiedene Strategien einsetzen wie Selektion, Optimierung und Kompensation (Demerouti et al., 2014), um ihre Leistung auf einem akzeptablen Niveau zu halten. Bakker und Demerouti (2014) untersuchten insbesondere, wie Beschäftigte mit stark ausgeprägtem Burnout, infolge dauerhaft hoher Arbeitsanforderungen, bei gleichzeitig geringen Ressourcen im Alltag funktionieren – also Personen, die trotz eines chronischen Erschöpfungszustands weiterhin arbeiten. Dazu griffen sie auf zwei zentrale Prozesse des JD-R-Modells zurück (Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al., 2001): den Gesundheitsschädigungsprozess und den Motivationsprozess. Diese verdeutlichen, wie Beschäftigte mit hohem Burnout-Niveau in einen sogenannten Verlustkreislauf geraten können, bei dem chronisch hohe Anforderungen zu Erschöpfung führen und gleichzeitig die Nutzung von Ressourcen einschränken. Abbildung 2 illustriert eine strukturierte Darstellung des zugrunde liegenden Prozesses.

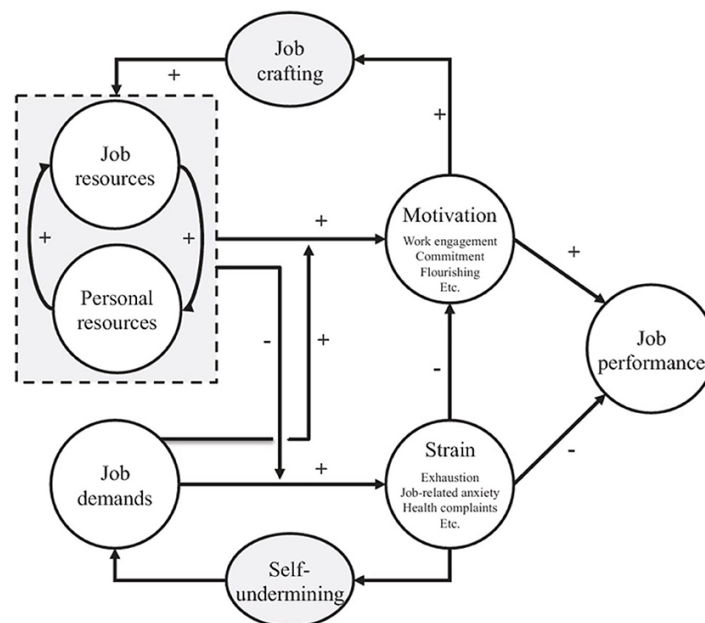


Abbildung 2. Das JD-R-Modell nach Bakker & Demerouti (2016)

Körner, Rigotti und Rieder (2021) passten die JD-R-Theorie auf den Studienkontext an und konnten auf diese Weise aufzeigen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Studienressourcen und Engagement sowie zwischen Engagement und Study Crafting besteht. Ferner machten sie deutlich, dass Engagement die Beziehung zwischen Studienressourcen und Study Crafting vermittelt. Im gesundheitsschädigenden Bereich stellten sie fest, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Studienanforderungen und Erschöpfung sowie zwischen Erschöpfung und Self-undermining besteht, wobei Erschöpfung die Beziehung zwischen Studienanforderungen und Self-undermining vermittelt.

Self-endangering

Self-endangering, was auf Deutsch interessierte Selbstgefährdung meint, bezeichnet ein Arbeitsverhalten, das als selbstgefährdend eingestuft werden kann. Es umfasst Handlungen von Arbeitnehmenden, die zwar kurzfristig bei der Bewältigung von hohen Anforderungen am Arbeitsplatz helfen, langfristig jedoch negative gesundheitliche Auswirkungen mit sich bringen können (Dettmers et al., 2016).

Strukturelle Veränderungen und indirekte Steuerung. Aufgrund neuer Managementpraktiken werden Selbstorganisation und Selbstdisziplin von Mitarbeitenden grossgeschrieben. Mit dem Abbau von Hierarchieebenen, Matrixstrukturen und Management by Objectives wird die Eigenkontrolle der Mitarbeitenden hinsichtlich der Erreichung der täglichen Arbeitszielen erhöht. In der Folge müssen alle Mitarbeitende und nicht nur Führungskräfte Entscheidungen darüber treffen, wie, wann und wo sie arbeiten und wie sie ihre eigene Effizienz steigern können (Garhammer 2002). Diese Managementpraktik dient dazu, die Arbeit zu rationalisieren und die Produktivität sowie Flexibilität zu erhöhen. Zu diesem Zweck müssen Autonomie und Entscheidungsspielraum bereitgestellt werden (z. B. Hackman und Oldham 1976; Karasek 1979). Tatsächlich bieten Verantwortungsübernahme, Flexibilität und Förderung der Kreativität sowie des Engagements die Möglichkeit, persönlich zu wachsen, zu lernen sowie Arbeit und Privates selbstständig zu koordinieren (Oldham und Hackman, 2010). Selbstorganisation und Selbstdisziplin können jedoch auch zusätzliche Anstrengungen mit sich bringen, sodass Arbeitnehmende überfordert sind und Stress erleben (Voß & Pongratz, 1998). Sie führen ferner dazu, dass Mitarbeitende einen gewissen Ermessensspielraum erhalten, innerhalb dessen sie ihre Arbeitsabläufe und ihr Bewältigungsverhalten gestalten können, was neue Bewältigungsreaktionen hervorruft. Leistungs- und zielorientierte Arbeitssysteme können als indirekte Führungssysteme betrachtet werden (Dettmers et al., 2016). Dazu kommt, dass die Arbeitnehmenden in der heutigen modernen Arbeitswelt zunehmend selbst entscheiden, wann, wo und wie lange sie arbeiten und wie sie ihre Pausen legen (Messenger, Vargas Llave, Gschwind, Boehmer,

Vermeulen & Wilkens, 2017). Menschen, die von zu Hause aus arbeiten (Homeoffice), müssen beispielsweise selbstständig sicherstellen, dass sie ihre Arbeitszeiten einhalten und genügend Pausen machen. Diese Entscheidung über die Pausen und Arbeitszeiten wirken sich auf die Erholung während und nach der Arbeit aus (Mummentaler, Knecht & Krause, 2021). Nach Peters (2011) wird indirekte Steuerung als Dynamik verstanden, dass Leistungen von selbstständigen Unternehmern sowie Unternehmerinnen (z. B. von Freelancer/-innen) auf Menschen reprojeziert werden, die nicht selbstständig erwerbstätig sind. Bei direkt gesteuerten Arbeitsverhältnissen werden Arbeitsaufträge an Arbeitnehmende delegiert. Die Arbeitsmotivation wird durch die Aussicht auf Lob und Belohnung (z. B. positives Feedback, Beförderung, Gehaltszulagen, Handlungs- und Entscheidungsspielräume etc.) gefördert. Bei mangelnder Befolgung von Arbeitsanweisungen kann die Arbeitsmotivation jedoch auch durch die Drohung mit Sanktionen beeinflusst werden (z. B. Abmahnungen, Ausbleiben von Beförderungen und Gehaltszulagen oder gar die personenbezogene Kündigung). Unter Bedingungen indirekter Steuerung wird der Erfolg anstelle der Leistung zum entscheidenden Faktor. Dabei spielt es keine Rolle mehr, was investiert wurde, sondern nur noch, was am Ende dabei herausgekommen ist. In einem solchen Arbeitssystem werden Arbeitnehmende direkt mit den Bedingungen des Marktes konfrontiert. Somit sollen Arbeitnehmende nicht mehr das tun, was man ihnen sagt, sondern selbstständig auf die Bedingungen reagieren, mit denen sie konfrontiert werden. Fleiss, Einhaltung von Disziplin und fachliche Qualität verlieren an Bedeutung. Der Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens wird dagegen zentral. Das macht deutlich, dass indirekte Steuerung dann eintritt, wenn weisungsgebundene Mitarbeitende ihre Arbeit nicht mehr nur durch ihre Leistung, den damit verbundenen Aufwand oder durch die fachliche Qualität rechtfertigen können. Stattdessen müssen sie vor allem Erfolge nachweisen. Dadurch geraten sie in eine ähnliche Lage wie Freelancer/-innen: Wenn der Erfolg ausbleibt, zählt nicht mehr, wie viel Mühe sie investiert haben. Gemäss der Zielsetzungstheorie von Locke und Latham (2002) sind Ziele innerhalb indirekter Führungssysteme – wie etwa Management by Objectives – Mittel zur Förderung der Identifikation von Mitarbeitenden mit den Unternehmenszielen. Die Arbeitnehmenden werden dazu ermutigt, wie Unternehmer/-innen (Pongratz & Voß, 1998) zu handeln und ihre Leistung an Benchmarks und Leistungskennzahlen auszurichten. Der Grund dafür ist, dass das persönliche Interesse an der Erfüllung der Leistungsindikatoren entscheidend ist und nicht etwa direkte Bestrafungen bzw. externe Belohnungen bei Miss- bzw. Erfolg. Unerreichte Ziele werden somit als persönliche Unzulänglichkeit gewertet (Peters, 2011). Diese Einstellung hat zur Folge, dass Arbeitsziele auch dann angestrebt werden, wenn sie mit den gegebenen Ressourcen und Kapazitäten nicht erreicht werden können.

Zwei Konstellationen. Die indirekte Steuerung erhöht die Anforderungen an die Selbstregulation und die Wahrscheinlichkeit für widersprüchliche Anforderungen, was aus handlungstheoretischer Perspektive zu Überforderung führen kann (Moldaschl, 2017; Resch, 2017). Auch wenn Beschäftigte bei der Arbeit in Situationen geraten, in denen es schwierig erscheint, fachliche und ökonomische Ziele gleichzeitig zu erreichen, besteht dennoch das Interesse, beides zu schaffen, um in der Organisation als erfolgreich dazustehen. Aus diesem Interesse am Erfolg heraus entsteht interessierte Selbstgefährdung (Peters, 2011). Diese umfasst Strategien, die kurzfristig problemlösend sind, um sich in der Organisation zu legitimieren und erfolgreich zu erscheinen. Allerdings können sie sich bei mittel- und langfristigen Einsatz negativ auf die Gesundheit und das Befinden auswirken und somit langfristig maladaptiv sein (Mustafić, Dorsemagen, Baeriswyl, Knecht & Krause, 2022). Selbstgefährdendes Arbeitsverhalten charakterisiert sich durch Handlungen, die darauf abzielen, mit arbeitsbedingten Anforderungen umzugehen, die jedoch zugleich die Wahrscheinlichkeit von Gesundheitsproblemen erhöhen und die notwendige Erholung von arbeitsbedingtem Stress behindern. Beispiele sind unter anderem verlängerte Arbeitszeiten, fehlende Erholungszeiten, Arbeitsintensivierung oder krankheitsbedingter Präsentismus, um die Arbeitsziele zu erreichen (Semmer, Grebner & Elfering, 2010). Aber auch das Eingehen von Risiken, um Ziele mit weniger Aufwand zu erreichen, beispielsweise das Überspringen von Sicherheitsvorschriften und das damit verbundene Risiko nachteiliger Auswirkungen, ist ein weiteres Beispiel für selbstgefährdendes Arbeitsverhalten. Krause, Dorsemagen, Stadlinger, & Baeriswyl (2012) haben acht Verhaltensweisen identifiziert, die dazu dienen, hohe Arbeitsanforderungen zu bewältigen, und die dabei das Potenzial haben, die individuelle Gesundheit zu beeinträchtigen, namentlich (1) Verlängerung der Arbeitszeit und Verzicht auf Erholungspausen, (2) Arbeitsintensivierung, (3) krankheitsbedingter Präsentismus, (4) Missbrauch von Stimulanzien zur Optimierung des inneren Zustands, (5) Missbrauch von Beruhigungsmitteln zur Erleichterung der Entspannung, (6) Verringerung der Arbeitsqualität, (7) Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften und (8) Vortäuschung.

Mustafić et al. (2022) haben diese Verhaltensweisen weiterverfolgt und in zwei Konstellationen eingeteilt: Bei der ersten Konstellation wird der Einsatz erhöht (Semmer et al., 2010), indem die Beschäftigten zeitlich länger und mental intensiver arbeiten sowie auf Erholung verzichten. Auf diese Weise möchten Arbeitnehmende die ökonomischen Ziele erreichen und gleichzeitig die angestrebten fachlichen Standards erfüllen. Solche Strategien gehen allerdings mit höheren energetischen Kosten einher, was sich mittel- bis langfristig auf die Gesundheit kritisch auswirkt (Meijman & Mulder, 1998). Dabei wird die Arbeitszeit besonders intensiv genutzt und am Ende des Arbeitstages ausgedehnt (Intensivieren und Ausdehnen der Arbeit), die Arbeit wird in der Freizeit fortgesetzt (Arbeiten in der Freizeit), es wird auf Freizeitaktivitäten (Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit) und auf Pausen während

der Arbeit (Verzicht auf Pausen bei der Arbeit) verzichtet, um noch mehr Zeit in die Arbeit investieren zu können. Die eigene Leistungsfähigkeit wird zudem mit dem Konsum von Substanzen wie Koffein, Energydrinks oder leistungssteigernden Mitteln wie Ritalin oder Kokain stimuliert (Substanzkonsum zur Stimulation). Ferner arbeiten die Erwerbstätigen trotz Erkrankung weiter und verzichten dabei bewusst auf notwendige Regeneration (Arbeiten trotz Krankheit) (Mustafić et al., 2022). Wenn es aus Sicht der Beschäftigten jedoch nicht mehr möglich erscheint, sowohl die fachlichen als auch die ökonomischen Ziele zu erreichen, kommen die Strategien der zweiten Konstellation zum Einsatz. Hierbei geht es nicht mehr um den Nachweis von Erfolg, sondern vielmehr um das Vermeiden negativer Konsequenzen bei teilweise fehlender Zielerreichung (Mustafić et al., 2022). Gemäss dem Ansatz «Stress As Offense To Self» (Semmer, Tschann, Jacobshagen, Beehr, Elfering, Kälin & Meier, 2019) stellen Zielverfehlungen eine erhebliche Selbstwertbedrohung dar. Dementsprechend sind bei den Strategien der zweiten Konstellation hohe psychische Kosten zu erwarten. Dazu gehören die folgenden Phänomene: der Versuch, trotz der als nicht mehr erreichbar erlebten Ziele nach aussen ein positives Bild aufrechtzuerhalten; sich als erfolgreich zu inszenieren und Hinweise auf Schwierigkeiten, Unsicherheiten und fehlende Zielerreichung bewusst zu unterlassen (Vortäuschen) sowie fachliche Ziele zugunsten ökonomischer Ziele hintenanzustellen (Senken der Qualität unter Zeitdruck). Zudem wird die Qualitätssenkung nicht nur auf Drucksituationen beschränkt, da der Widerspruch zwischen den fachlichen und ökonomischen Zielen dauerhaft bestehen kann (dauerhaftes Senken der Qualität unter Zeitdruck). Schliesslich kommt es zu einer Reduktion von Kontakten mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie Vorgesetzten, um kurzfristig negative Erfahrungen im direkten Austausch zu vermeiden (Verzicht auf Austausch bei der Arbeit) (Mustafić et al., 2022). Eine grafische Darstellung der beiden beschriebenen Muster findet sich in Abbildung 3.

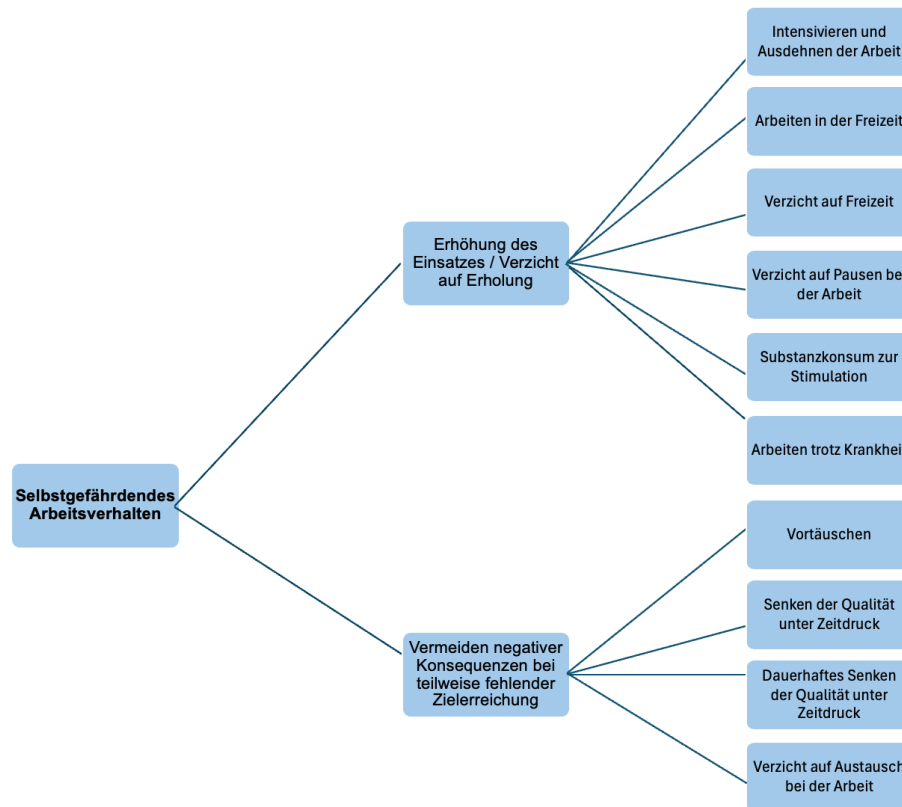


Abbildung 3. Zwei Konstellationen von Self-endangering (eigene Darstellung in Anlehnung an Mustafić et al.)

Interessierte Selbstgefährdung kann aber nicht allein durch selbstschädigendes Verhalten belegt werden. Krause, Dorsemagen, & Peters (2010) identifizieren vier zentrale Kriterien, die insbesondere in der Privatwirtschaft relevant sind: (1) Unternehmen steuern die Leistung über quantifizierbare Ziele, Ertragsorientierung und Benchmarking; (2) Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende bewerten ihre Arbeitsergebnisse anhand betriebswirtschaftlicher Kennzahlen; (3) Das Arbeiterleben schwankt häufig zwischen Extremen – einerseits hohes Engagement und Euphorie durch herausfordernde Aufgaben und anspruchsvolle Ziele, andererseits Selbstzweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit sowie Belastungen durch dauerhaften Leistungsdruck; (4) Zudem zeigen Beschäftigte Verhaltensweisen, die als langfristig schädlich erkannt werden, etwa das Arbeiten trotz Krankheit, Verzicht auf ärztliche Sprechstunden, auf Erholungsaktivitäten oder soziale Kontakte sowie die regelmässige Arbeit an Wochenenden und im Urlaub. Somit kann die interessierte Selbstgefährdung anhand der Kombination von Indikatoren zur objektiven Leistungssteuerung, zum Verhalten (Selbstgefährdung) und zum subjektiven Befinden erfasst werden. Die Voraussetzung ist jedoch in jedem Fall die indirekte, also ergebnisorientierte, Steuerung im Betrieb (Krause et al., 2010).

Gesundheitliche Folgen. Verhaltensweisen wie das Verlängern der Arbeitszeit oder das Arbeiten trotz Krankheit erscheinen zunächst funktional, da sie das Selbstwertgefühl, die Motivation und die Zielerreichung kurzfristig unterstützen können (Krause et al., 2012). Allerdings zeigen neuere empirische Studien (z. B. Hoppe, Lopper, Prestele (Zureck), Milius, Nitz, Gahrman & Reis, 2023), dass bereits kurzfristig negative gesundheitliche Effekte auftreten können: So belegt die sechswöchige Tagebuchstudie von Hoppe et al. (2023), dass Zeitdruck zu Erschöpfung führt, wobei dieser Effekt durch selbstgefährdende Strategien wie verlängertes Arbeiten vermittelt wird. Besonders ausgeprägt ist diese Tendenz bei Personen mit hohen perfektionistischen Ansprüchen. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass selbstgefährdende Verhaltensweisen zwar kurzfristig adaptive Funktionen erfüllen, gleichzeitig aber auch die Grundlage für gesundheitliche Beeinträchtigungen legen.

Zusammenhang mit Workaholismus. Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit vermischt sich bereits seit langer Zeit (Kratzer, 2003; Voß, 1998). Dabei gewinnt das Interesse an Themen wie Work-Life-Balance oder mögliche Konflikte zwischen Erwerbs- und Privatleben in wissenschaftlichen Untersuchungen an Bedeutung (Hämmig & Bauer, 2009; Kratzer, Menz & Pangert, 2015). Die Beschleunigung der Arbeitswelt und gesellschaftliche Veränderungen wie die Digitalisierung fördern die zeitliche und räumliche Auflösung traditioneller Arbeitsgrenzen (Korunka & Kubicek, 2013; Rosa, 2016). Für manche Personen hat die Arbeit keinen festen Ort und kein festes Ende mehr (Eurofound, 2020). In diesem Zusammenhang gewinnt das Phänomen des zwanghaften Arbeitens zunehmend an Relevanz, auch bekannt unter den Begriffen Arbeitssucht oder Workaholism (Machlowitz, 1976/1981; Mentzel, 1979; Spence & Robbins, 1992). Suchthaftes Arbeiten liegt nach Schaufeli, Shimazu und Taris (2009) vor, wenn Arbeitende sowohl exzessiv als auch zwanghaft arbeiten. Konkret bedeutet suchthaftes Arbeiten also, dass Erwerbstätige sehr lange und viel arbeiten und sich zudem kognitiv nur schwer von der Arbeit lösen können.

Mehrere Tagebuchstudien zeigen, dass workaholisches Verhalten erhebliche gesundheitliche Folgen haben kann (z. B. Menghin & Balducci, 2024; van Berk, Ebner und Rorbach-Schmidt, 2023; Kärner et al. 2016). Menghin und Balducci (2024) konnten etwa nachweisen, dass erhöhte Workaholismus-Symptome an einzelnen Tagen mit stärkerer emotionaler Erschöpfung und mit Schlafstörungen am Folgetag einhergehen, was die Erholung beeinträchtigt. Ähnlich berichten van Berk, et al., (2023) davon, dass suchartiges Arbeiten mit schlechterem Gesundheitszustand, psychosomatischen Beschwerden und mit einem schlechteren Umgang mit gesundheitlichen Problemen verbunden ist. Diese Befunde werden durch eine Untersuchung von Kärner et al. (2016) ergänzt, die zeigt, dass Lehrkräfte aufgrund entgrenzter Arbeitszeiten eine schlechtere Work-Life-Balance und weniger Resilienz aufweisen, was zu höheren Belastungen und geringerer Erholung führt.

Theoretische Ableitung und konzeptuelle Einordnung der Zielkonstrukte

Self-undermining und Self-endangering gelten als zentrale gesundheitsrelevante Verhaltensmuster im Kontext arbeitsbezogener Anforderungen und Ressourcen. Im Rahmen des JD-R-Modells lassen sie sich als Teil eines potenziellen Verlustkreislaufs verstehen: Hohe Anforderungen bei gleichzeitig fehlenden Ressourcen können zu chronischer Erschöpfung führen und dysfunktionale Verhaltensweisen auslösen oder verstärken (vgl. Abschnitt JD-R-Theorie, Self-undermining, Self-endangering).

Ein zentraler Erklärungsansatz liegt in der Rolle von Handlungsstrategien. Diese ermöglichen es, Anforderungen zu strukturieren und kognitive Entlastung zu schaffen, etwa durch Routinen oder automatisierte Abläufe. Unter stabilen Bedingungen fördern sie effizientes Arbeiten. Unter Stress oder bei zunehmender Komplexität können sie jedoch unflexibel reagieren, Feedback ignorieren und zu maladaptiven Mustern führen. In diesem Kontext werden Self-endangering und Self-undermining als Folge dysfunktional gewordener Strategien betrachtet: Während Self-endangering gesundheitsgefährdende Leistungsstrategien umfasst (z. B. Arbeiten trotz Krankheit), beschreibt Self-undermining Folgefehler oder Konflikte, die unter Überlastung entstehen (vgl. Abschnitt Handlungsstrategien).

Schliesslich wird Workaholismus als möglicher motivationaler Hintergrund diskutiert. Überhöhte Leistungsansprüche und das Zurückstellen eigener Bedürfnisse können selbstschädigendes Verhalten stabilisieren und begünstigen, etwa durch die chronische Missachtung von Erholungsbedürfnissen (vgl. Abschnitt Self-endangering).

Zusammenfassend ordnen aktuelle theoretische und empirische Erkenntnisse Self-undermining und Self-endangering als zentrale Mechanismen im Zusammenspiel von Arbeitsanforderungen, Ressourcen und Beanspruchung ein. Aus diesen Grundlagen ergeben sich die nachfolgenden Forschungsfragen und Hypothesen, die im Rahmen dieser Arbeit überprüft werden sollen.

Forschungsfragen und Hypothesen

Um die in der Einleitung dargestellten Ziele zu erreichen, werden im Folgenden zentrale Forschungsfragen sowie darauf aufbauende Hypothesen formuliert. Diese leiten sich aus dem theoretischen Bezugsrahmen des JD-R-Modells sowie aus den im Abschnitt Theoretische Ableitung und konzeptuelle Einordnung der Zielkonstrukte dargestellten Konzeptualisierungen von Self-undermining und Self-endangering ab.

Erste theoretische und empirische Befunde (vgl. Abschnitt Self-undermining und Self-endangering) unterstreichen die Relevanz selbstschädigender Verhaltensweisen wie Self-undermining und Self-endangering im Arbeitskontext. Eine eigene Literaturrecherche im Rahmen eines Scoping Reviews (vgl. Abschnitt Scoping Review) zeigt jedoch, dass diese

Konzepte bislang kaum mit validierten Tagebuchinstrumenten untersucht wurden. Diese Forschungslücke erschwert nicht nur die wissenschaftliche Analyse, sondern auch die Entwicklung gezielter Präventionsmassnahmen.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die vorliegende Arbeit das Ziel, die alltägliche Ausprägung und Veränderung dieser Verhaltensweisen mithilfe eines tagebuchbasierten Erhebungsdesigns empirisch zu untersuchen. Im Zentrum stehen dabei folgende

Forschungsfragen:

«Wie lassen sich Self-undermining behavior und Self-endangering behavior in Tagebuchstudien valide und reliabel erfassen? Welche zeitlichen Dynamiken und Zusammenhänge mit arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen zeigen sich im beruflichen Alltag?» Zur systematischen Bearbeitung dieser übergeordneten Fragen werden drei spezifische Forschungsfragen formuliert und die dazugehörigen Hypothesen vorgestellt:

Forschungsfragen 1: Wie können Self-undermining und Self-endangering in Tagebuchstudien reliabel und valide erfasst werden? Welche Gütekriterien sind dabei zu beachten? Handelt es sich um zwei theoretisch und empirisch abgrenzbare Konstrukte?

Hypothesen zu den Forschungsfragen 1:

H1.1: Die Tagebucheinfassung von Self-undermining und Self-endangering zeigt eine hohe Reliabilität.

H1.2: Die Konstrukte Self-undermining und Self-endangering sind empirisch unterscheidbar und weisen eine hohe diskriminante Validität auf.

Forschungsfragen 2: Inwiefern weisen Erwerbstätige in den Konstrukten Self-undermining und Self-endangering Unterschiede auf? Welche situativen Faktoren tragen zur Erklärung dieser Unterschiede bei?

Hypothesen zu den Forschungsfragen 2:

H2.1: Personen mit einem höheren durchschnittlichen Zeitdruck berichten im Schnitt von einer stärkeren Erschöpfung.

H2.2 und H2.3: Personen mit höherem durchschnittlichem Zeitdruck zeigen mehr Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

H2.4 und H2.5: Personen mit höherer durchschnittlicher Erschöpfung zeigen mehr Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

H2.6 und H2.7: Personen mit höherer durchschnittlich empfundener Unterstützung sowie Wertschätzung berichten im Schnitt von einer geringeren Erschöpfung.

H2.8 und H2.9: Personen mit höherer durchschnittlicher Unterstützung zeigen geringere Werte im Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

H2.10 und H2.11: Personen mit höherer durchschnittlicher Wertschätzung zeigen geringere Werte im Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

H2.12 und H2.13: Personen mit höherer durchschnittlicher Unterstützung sowie Wertschätzung zeigen höheres Engagement.

H2.14 und H2.15: Personen mit höherem durchschnittlichem Engagement zeigen geringere Werte im Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

Forschungsfragen 3: In welchem Masse verändert sich das Verhalten von Erwerbstätigen im Zeitverlauf? Welche situativen Merkmale sind zur Erklärung dieser Veränderungen relevant?

Hypothesen zu den Forschungsfragen 3:

H3.1: An Tagen mit höherem Zeitdruck berichten Personen von einer stärkeren Erschöpfung.

H3.2 und H3.3: An Tagen mit höherem Zeitdruck zeigen Personen mehr Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

H3.4 und H3.5: An Tagen mit höherer Erschöpfung zeigen Personen vermehrt Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

H3.6 und H3.7: An Tagen mit höher empfundener Unterstützung sowie Wertschätzung fühlen sich Personen im Schnitt weniger erschöpft.

H3.8 und H3.9: An Tagen mit höher empfundener Unterstützung zeigen Personen weniger Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

H3.10 und H3.11: An Tagen mit höher empfundener Wertschätzung zeigen Personen weniger Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

H3.12 und H3.13: An Tagen mit höherer Unterstützung sowie Wertschätzung berichten Personen über mehr Engagement.

H3.14 und H3.15: An Tagen mit höherem Engagement berichten Personen über weniger Self-undermining- sowie Self-endangering-Verhalten.

Die Fragestellungen behandeln die valide und reliable Erfassung von Self-undermining und Self-endangering und untersuchen dabei interindividuelle Unterschiede, die Rolle stabiler Arbeitsanforderungen und Ressourcen sowie die tagesbezogenen Schwankungen dieser Verhaltensweisen. Auf diese Weise werden sowohl Between-Person- als auch Within-Person-Effekte berücksichtigt, um dynamische Prozesse im Arbeitsalltag besser zu verstehen.

Die zugrunde liegenden theoretischen Annahmen sind in der Abbildung 4 zusammengefasst. Das Modell zeigt die hypothesengeleiteten Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen (Zeitdruck), Ressourcen (soziale Unterstützung, Wertschätzung), Erschöpfung, Engagement sowie den selbstschädigenden Verhaltensweisen Self-undermining und Self-endangering. Die Darstellung orientiert sich an der Logik des JD-R-Modells (Bakker & Demerouti, 2016) und integriert sowohl

gesundheitsbeeinträchtigende als auch motivationale Pfade. Dabei wird angenommen, dass Self-undermining und Self-endangering im Sinne zyklischer Verlustprozesse eine zentrale Rolle spielen.

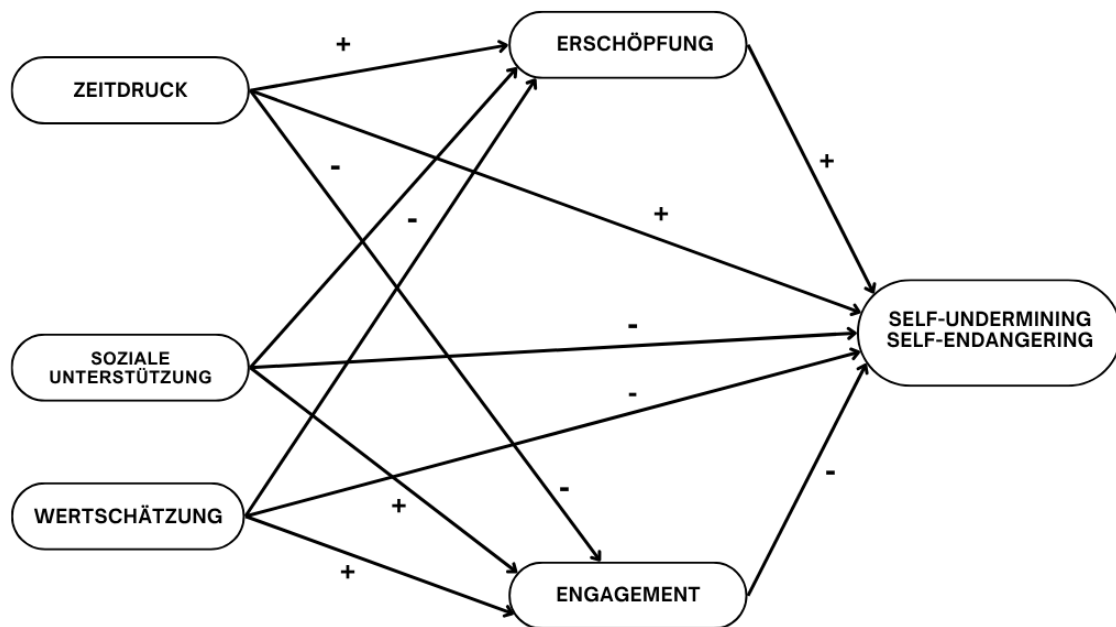


Abbildung 4. Hypothesengeleitetes Modell zu Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Erschöpfung, Engagement und selbstschädigendem Verhalten (eigene Darstellung)

Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Tagebuchstudie im Detail beschrieben. Zunächst werden das Studiendesign, der Ablauf der Datenerhebung sowie der theoretische und praktische Hintergrund der Instrumentenentwicklung dargestellt. Anschliessend folgt eine Beschreibung des Erhebungsinstruments, der Pretest-Phase, der Stichprobe sowie der Aspekte der ethischen Durchführung und des Datenschutzes. Den Abschluss bilden die Darstellung der Datenaufbereitung und die statistischen Analysestrategien.

Studiendesign und Untersuchungsrahmen

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein quantitatives Tagebuchdesign mit wiederholter Erhebung über zwei Wochen hinweg gewählt. Ziel war es, intra- und interindividuelle Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen, Ressourcen sowie selbstschädigenden Verhaltensweisen im Arbeitsalltag zu erfassen (vgl. Bolger, Davis & Rafaeli, 2003; Ohly, Sonnentag, Niessen & Zapf, 2010).

Das Tagebuchdesign erlaubt die zeitnahe, mehrfache Erfassung psychologischer Zustände und Verhaltensweisen im natürlichen Arbeitskontext. Es eignet sich besonders zur Untersuchung tagesbezogener Schwankungen auf der Within-Person-Ebene sowie zur Analyse stabiler Unterschiede zwischen Personen auf der Between-Person-Ebene (vgl. Nezlek, 2012).

Während des zweiwöchigen Erhebungszeitraums füllten die Teilnehmenden jeweils täglich nach der Arbeit einen kurzen Online-Fragebogen aus. Die Bearbeitungszeit betrug durchschnittlich 2–3 Minuten pro Tag. Dieses kompakte Format wurde bewusst gewählt, um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen und die Belastung für die Teilnehmenden möglichst gering zu halten (vgl. Ohly et al., 2010).

Inhaltlich wurde die Erhebung auf zentrale Konstrukte eingegrenzt, die sich aus theoretischen Überlegungen und praktischen Erwägungen ergaben. Dazu zählten Self-undermining- und Self-endangering-Verhalten sowie relevante arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen. Zur Erfassung dieser Konstrukte wurden etablierte Messinstrumente herangezogen. Sie wurden für die tagebuchbasierte Anwendung gekürzt und angepasst (vgl. Abschnitt Scoping Review).

Entwicklung des Erhebungsinstruments

Ausgehend von der Annahme, dass individuelles Verhalten durch psychologische Konstrukte erklärbar ist, bestand das Ziel der Fragebogenentwicklung darin, gesundheitsrelevante Verhaltensweisen im Arbeitskontext – insbesondere Self-undermining und Self-endangering – theoriebasiert und alltagsnah messbar zu machen. Ein Fragebogen ist ein psychometrisch entwickeltes Testverfahren zur standardisierten Erhebung

quantitativer Informationen. Letztere dienen der Überprüfung theoretischer Konzepte sowie der Erfassung individueller Merkmale oder kontextbezogener Faktoren (z. B. in Teams oder Arbeitsumgebungen). Die Entwicklung erfordert die Einhaltung psychometrischer Gütekriterien (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Die Konzeption erfolgte auf Grundlage theoretischer Annahmen zu arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen, Erschöpfung und dysfunktionalen Verhaltensmustern anhand des JD-R-Modells.

Für die Item-Entwicklung wurde ein Scoping Review durchgeführt, der bestehende Messinstrumente zur Erfassung von Self-undermining und Self-endangering in Tagebuchstudien systematisch erfasste (vgl. Abschnitt Scoping Review). Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bildeten die Grundlage für die Auswahl und Formulierung der Items.

Scoping Review. Zur fundierten theoretischen und methodischen Ableitung der zentralen Zielkonstrukte wurde ein Scoping Review durchgeführt. Ziel war es, bestehende Tagebuchstudien zu Self-undermining und Self-endangering im Arbeitskontext zu identifizieren und hinsichtlich ihrer eingesetzten Erhebungsinstrumente systematisch auszuwerten. Details zur Suchstrategie und zu den Einschlusskriterien finden sich im Anhang A.

Es konnte nur eine Tagebuchstudie identifiziert werden, die Self-undermining im Arbeitskontext erfasste, weshalb der Suchradius auf Wochenbuchstudien erweitert wurde, wobei weitere Studien einbezogen werden konnten. Aus diesen Studien wurden die verwendeten Messinstrumente extrahiert. Tabelle 1 zeigt, welche Konstrukte in den analysierten Studien erfasst wurden, welche Subskalen zur Messung von Self-undermining und Self-endangering verwendet wurden und auf welchen psychometrischen Instrumenten diese basieren. Eine vollständige Übersicht aller erfassten Konstrukte, Subskalen und Items findet sich in Anhang B.

Tabelle 1

Übersicht über die in den Studien erfassten Konstrukte, Subskalen, Zielsetzungen und verwendeten Instrumente

Titel der Studie	Autorenschaft	Studientyp	Ziel / Fokus der Studie	Konstrukt	Instrument	Quelle / Adaption
Burnout and self-regulation failure: A diary study of self-undermining and job crafting among nurses	Roczniewska & Bakker (2021)	Tagebuch (10 Tage)	Einfluss von Burnout auf Selbstregulation, Job Crafting und Self-undermining bei Pflegekräften	Self-undermining	Self-Undermining Scale	Bakker & Wang (2020)
How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories	Bakker, Xanthopoulou & Demerouti (2023)	Wochenbuch (5 Wochen)	Moderierende Rolle von chronischem Burnout im Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und kurzfristigen Reaktionen wie Erschöpfung, Coping, Self-undermining	Self-undermining (wöchentlich)	Self-Undermining Scale	Bakker & Wang (2020)
Study Crafting and Self-Undermining in Higher Education Students: A Weekly Diary Study on the Antecedents	Körner, Rigotti & Rieder (2021)	Wochenbuch (4 Wochen)	Zusammenhang von Studienressourcen, Engagement und Self-undermining im Kontext von Study Crafting bei Studierenden	Self-undermining	Self-Undermining Scale (adaptierte Version)	Bakker & Wang (2020)
Intensifying and protective? – how organizational culture shapes the effect of work scheduling autonomy on the relationship between time pressure and self-endangering work behaviours	Vahle-Hinz, Deci & Baethge (2024)	Wochenbuch (5 Wochen)	Untersuchung von Einflussfaktoren auf Self-endangering im Arbeitskontext: Fokus auf Arbeitszeitsouveränität, Zeitdruck, Work-Home-Kultur und psychologisches Eigentum	Self-endangering	Subskalen aus dem Fragebogen von Krause et al. (2015)	Krause, Baeriswyl, Berset, Deci, Dettmers, Dorsemagen, Meier, Schraner, Stetter, & Straub (2015)
Extending and Intensifying Work as Mediators in the Relationship Between Weekly Time Pressure and Fatigue: The Moderating Role of Perfectionism	Hoppe, Lopper, Prestele, Milius, Nitz, Gahrman, & Reis (2023)	Wochenbuch (6 Wochen)	Zusammenhang zwischen Zeitdruck, Erschöpfung, Arbeitsverhalten (Verlängert/intensiv) und Perfektionismus	Selbstgefährdendes Arbeitsverhalten	Items aus Subskalen des Fragebogens von Krause et al. (2015)	Krause, Baeriswyl, Berset, Deci, Dettmers, Dorsemagen, Meier, Schraner, Stetter, & Straub (2015)

Schlussfolgerung. Die analysierten Studien erfassten entweder Self-undermining oder Self-endangering und setzten diese Konstrukte in Beziehung zu Arbeitsanforderungen, Ressourcen sowie psychischer Gesundheit. Trotz unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen zeigte sich ein gemeinsames Interesse an den dynamischen Wechselwirkungen zwischen Belastung, Bewältigung und Beanspruchung im Alltag.

Self-undermining wurde dabei in allen Fällen mithilfe der Self-undermining scale nach Bakker und Wang (2020) – teilweise in adaptierter Form – erfasst, während für Self-endangering der Fragebogen von Krause, Baeriswyl, Berset, Deci, Dettmers, Dorsemagen, Meier, Schraner, Stetter, & Straub (2015) verwendet wurde, der selbstgefährdende Arbeitsweisen untersucht. Alle weiteren Konstrukte wurden je nach Forschungsfokus mit unterschiedlichen Skalen operationalisiert.

Tagebuchstudien als Methodendesign

„Psychology needs to concern itself with life as it is lived, with significant total-processes of the sort revealed in consecutive and complete life documents.“ (All-port, 1942, S. 56). Dieses Zitat beschreibt den Ansatz und Nutzen von Tagebüchern in der psychologischen Forschung treffend. Tagebücher ermöglichen die Erfassung alltäglicher Ereignisse («life as it is lived») über längere, fortlaufende Zeiträume («consecutive and complete») (Landmann & Schmidt, 2010).

Eine Tagebuchstudie erfasst Erleben und Verhalten von Personen im Alltag (Bolger, Davis & Rafaeli, 2003). Dabei werden dieselben Personen innerhalb eines festgelegten Zeitraums mehrmals befragt, z. B. ein- oder mehrmals täglich über einige Tage bis Wochen hinweg. Der Fokus liegt auf intraindividuelle Veränderungen und Zusammenhänge über die Zeit. Dabei können drei Formen der Tagebucherhebung unterschieden werden: (a) intervallkontingente Befragungen mit festen zeitlichen Abständen (z. B. täglich), (b) signalkontingente Befragungen, bei denen Teilnehmende per Signal (z. B. Smartphone) zur Beantwortung aufgefordert werden und (c) ereigniskontingente Befragungen, die nach Auftreten bestimmter Ereignisse (z. B. Konflikte mit Kollegen oder Kolleginnen) erfolgen. Sie erfassen Zustände und Ereignisse zeitnah, reduzieren Erinnerungsfehler und ermöglichen die Untersuchung intraindividuelle Zusammenhänge und zeitlicher Verläufe psychologischer Konstrukte (z. B. Erschöpfung) (Landmann & Schmidt, 2010).

Konzeption des Tagebuch-Fragebogens. Als Erstes wurden auf Grundlage der theoretischen Überlegungen geeignete Messinstrumente zur Operationalisierung der relevanten Konstrukte in der Literatur recherchiert (vgl. Abschnitt Scoping Review). Bei Tagebuchstudien ist es von grosser Wichtigkeit, die zeitliche und kognitive Beanspruchung der Teilnehmenden möglichst gering zu halten. Kurze Skalen minimieren Dropout-Raten und erhöhen die Bereitschaft zur täglichen Teilnahme (Ohly et al., 2010).

Je nach Komplexität eines Faktors empfiehlt Bühner (2011), in der Endfassung eines Fragebogens mindestens drei bis fünf Items einzuplanen, um bei Bedarf weniger geeignete Items im Verlauf der Untersuchung ausschliessen zu können. Kallus (2016) betont, dass Items aus theoretisch begründeten Facetten abgeleitet werden sollen, die das Verhalten und Erleben möglichst repräsentativ erfassen. Aus diesem Grund empfiehlt er, sechs bis acht Items pro Skala zu formulieren. Mummendey (2003) hebt jedoch hervor, dass die Qualität der Items wichtiger ist als deren Anzahl. Ohly et al. (2010) weisen darauf hin, dass gut formulierte Items auch in kleinerer Anzahl ausreichend sind. Bei Tagebuchstudien raten Ohly et al. (2010) zur Nutzung verkürzter Skalen oder sogar einzelner aussagekräftiger Items pro Konstrukt, um die Belastung der Teilnehmenden gering zu halten, da solche Studien mit einem höheren Aufwand verbunden sind als einmalige Befragungen.

Aus diesem Grund wurden für den Fragebogen verkürzte Skalen und einzelne Items verwendet. Da das vorliegende Forschungsmodell auf der JD-R-Theorie basiert, wurden die Tagebuchitems entlang der zentralen Kategorien dieses Modells operationalisiert. Die Arbeitsanforderungen wurden durch die Dimension Zeitdruck erfasst, während die Arbeitsressourcen anhand der wahrgenommenen sozialen Unterstützung und der Wertschätzung abgebildet wurden. Als Indikatoren für das arbeitsbezogene Wohlbefinden dienten zum einen das Arbeitsengagement als positives Outcome und zum anderen die emotionale Erschöpfung als negatives Outcome. Zusätzlich wurden die Verhaltensweisen Self-undermining und Self-endangering als zentrale Outcomes erfasst.

Item-Auswahl. Die gezielte Auswahl geeigneter Items ist zentral, um eine valide und alltagstaugliche Erfassung von Konstrukten zu gewährleisten. Bei der Neukonzeption eines Fragebogens kann die Übernahme bestehender Skalen oder Items sinnvoll sein, vor allem dann, wenn bereits vorhandene Verfahren mit den eigenen Forschungszielen inhaltlich übereinstimmen. Dabei sollen Änderungen an übernommenen Skalen und Items nur mit grösster Zurückhaltung vorgenommen werden (Kallus, 2016). Fremdsprachige Items sollten ins Deutsche übersetzt und anschliessend von einer unabhängigen Person, die den Originaltest nicht kennt, rückübersetzt werden (Tanzer & Sim, 1999). Ziel der Rückübersetzung ist es, mögliche Diskrepanzen aufgrund von Übersetzungsfehlern oder kulturellen Unterschieden aufzudecken. Die Einbindung eines *Native Speakers* kann zusätzlich helfen, eine sinngemässe und sprachlich adäquate Übertragung sicherzustellen. Dabei sind sowohl die Fragen als auch die Antwortoptionen vollständig zu berücksichtigen (vgl. Kallus, 2016).

Skalen für Self-undermining und Self-endangering. Zur Erfassung von Self-undermining wurden auf Grundlage der Literaturrecherche im Abschnitt Scoping Review frühere Studien identifiziert, die hierfür einen spezifischen Fragebogen verwendet hatten. In Anlehnung daran wurden drei Items aus der «self-undermining scale» von Bakker und Wang

(2020) übernommen. Die Originalskala umfasst sechs englischsprachige Items. Für die vorliegende Tagebuchstudie wurden davon drei ausgewählt, die für eine tägliche Erhebung besonders gut geeignet schienen. Die Items wurden ins Deutsche übersetzt und nach dem Verfahren von Tanzer und Sim (1999) rückübersetzt. Die Items wurden sprachlich so formuliert, dass sie sich spezifisch auf den jeweiligen Arbeitstag bezogen. Ein Beispiel-Item lautet: «Wenn ich meinen heutigen Arbeitstag betrachte, machte ich Fehler bei der Arbeitstätigkeit».

Für die Erhebung von Self-endangering wurden ebenfalls diejenigen Studien berücksichtigt, die den Fragebogen von Krause et al. (2015) genutzt hatten. In dieser Arbeit kam eine weiterentwickelte Version dieses Instruments zum Einsatz, die in einer späteren Studie von Mustafić et al. (2022) zur Messung interessierter Selbstgefährdung/Self-endangering konzipiert und angepasst wurde. Von den zehn dort definierten Verhaltensfacetten wurden vier zentrale ausgewählt. Diese waren (a) Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit, (b) Verzicht auf Pausen bei der Arbeit, (c) Verzicht auf Austausch bei der Arbeit und (d) Senkung der Qualität unter Zeitdruck. Auch diese Items wurden entsprechend angepasst, sodass sie den jeweiligen Arbeitstag reflektierten. Ein Beispiel-Item lautet: «Wenn ich meinen heutigen Arbeitstag betrachte, verzichtete ich auf die Mittagspause». Eine vollständige Übersicht über alle verwendeten Items befindet sich im Anhang C

Tagesbezogene Items. Zur Erfassung arbeitsbezogener Anforderungen, Ressourcen und Outcomes wurden einzelne Items aus validierten Skalen übernommen und inhaltlich an den Tageskontext angepasst, um eine tagesaktuelle Selbstberichterstattung zu ermöglichen.

Der Zeitdruck wurde mithilfe eines Items aus Baethge, Vahle-Hinz, Schulte-Braucks, & van Dick (2018) erfasst («Wenn ich meinen heutigen Arbeitstag betrachte, stand ich unter Zeitdruck.»). Die geistige Erschöpfung wurde mit einem Item aus Demerouti, Bakker, & Halbesleben (2015). Für das Arbeitsengagement kamen zwei Items aus der Kurzversion der Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). zum Einsatz, z. B.: «Wenn ich meinen heutigen Arbeitstag betrachte, war ich von meiner Arbeit begeistert.» Wertschätzung und soziale Unterstützung wurden mit je einem Item aus dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire evaluiert. Die vollständige Übersicht über alle Items kann dem Anhang C entnommen werden.

Antwortformate und Skalenkonstruktion. Antwortskalen sollten über alle Items hinweg einheitlich und eindeutig verwendet werden. Bei bestehenden Fragebögen empfiehlt es sich, die Originalskalen beizubehalten, da ein Wechsel zu Aufmerksamkeitsfehlern, Ankereffekten und Antwortverzerrungen führen kann und die Auswertung erschwert (Kallus, 2016).

Antwortformate lassen sich in offene und gebundene Formate unterteilen.

Gebundene Formate, insbesondere Ratingskalen, sind in Tagebuchstudien besonders praktikabel (Bühner, 2011). Krosnick und Presser (2010) empfehlen fünf- bis siebenstufige Skalen, da diese reliabel, valide und differenzierend sind, ohne die Befragten zu überfordern (Krosnick & Fabrigar, 2012).

Die Skala muss zum Merkmal, das erfasst werden soll, passen und bewusst gewählt werden (Kallus, 2016). Likert-Skalen erlauben stufenweise Zustimmung und können verbal, numerisch oder kombiniert verankert sein. Eine klare Passung zwischen Item und Skala sowie numerische Verankerung fördern die Orientierung und Konsistenz.

Antwortdimensionen können z. B. Häufigkeit, Valenz, Intensität oder Zustimmung betreffen. Dichotome Formate (z. B. *ja/nein*) sind ökonomisch, aber wenig differenzierend und können als zu extrem empfunden werden (Moosbrugger & Kelava, 2012). Kallus (2016) empfiehlt bei komplexeren Inhalten mehrstufige Zustimmungsskalen. Tabelle 2 zeigt eine fünfstufige Skala nach Prost (2009).

Tabelle 2

Antwortformat für Zustimmungsskalen, angelehnt an Prost (2009)

1	2	3	4	5
Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Weder noch	Trifft eher zu	Trifft zu

In der vorliegenden Tagebuchstudie wurde eine einheitliche fünfstufige Likert-Skala (1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu*) verwendet. Diese sicherte vergleichbare Bedingungen über alle Items hinweg und reduzierte die kognitive Belastung der Teilnehmenden (Kallus, 2016; Ohly et al., 2010).

Testgütekriterien. Die Entwicklung orientierte sich an etablierten Testgütekriterien wie Objektivität, Reliabilität und Validität (Moosbrugger & Kelava, 2012). Weitere Aspekte wie Testökonomie, Zumutbarkeit und Fairness wurden in der praktischen Umsetzung ebenfalls berücksichtigt.

Fragebogenstruktur. Der Fragebogen setzte sich aus mehreren inhaltlichen Bereichen zusammen und wurde in zwei aufeinanderfolgenden Erhebungsphasen eingesetzt: Zunächst erfolgte eine einmalige Basiserhebung, woran sich die tägliche Tagebucherhebung anschloss.

Zu Beginn der Erhebung wurden demografische Angaben erfasst. Darüber hinaus wurden Variablen wie Erschöpfung, Druck im Arbeitsalltag, Engagement, soziale Unterstützung und Wertschätzung mithilfe von Skalen mit jeweils zwei bis drei Items

erhoben. Auch die Skalen zu Self-undermining und Self-endangering wurden in der Basiserhebung erfasst – jedoch, wie alle übrigen Skalen an diesem Messzeitpunkt, mit allgemeinem Bezugsrahmen, d. h. nicht tagesbezogen formuliert. Die Teilnehmenden wurden gebeten, ihr typisches Erleben und Verhalten einzuschätzen, ohne Bezug auf einen konkreten Arbeitstag zu nehmen. Ziel war es, eine erste umfassende Einschätzung der relevanten Merkmale auf individueller Ebene zu erhalten.

Im Anschluss begann die Tagebuchphase. Hier kamen tagesbezogen formulierte Items zum Einsatz, die auf dieselben Konstrukte wie in der Basiserhebung abzielten.

Die fünfstufige Likert-Skala wurde sowohl in der Basiserhebung als auch in der Tagebuchphase durchgängig verwendet (1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu*). Diese Entscheidung diente der Vergleichbarkeit der Werte über alle Fragen hinweg und trug gleichzeitig zur Reduktion des kognitiven Aufwands bei – ein zentraler Aspekt bei wiederholten Erhebungen im Rahmen von Tagebuchstudien. Alle eingesetzten Items, einschliesslich der adaptierten tagesbezogenen Formulierungen, sind in Anhang C dokumentiert.

Pretest

Vor Beginn der Feldphase wurde ein dreistufiger Pretest durchgeführt, um die Verständlichkeit, technische Funktionalität und inhaltliche Anwendbarkeit des Fragebogens im Arbeitsalltag zu prüfen. Daraus resultierten Anpassungen an den Frageformulierungen und den Einschlusskriterien.

Zunächst überprüften drei Testpersonen die logische Struktur, sprachliche Verständlichkeit sowie die technische Funktion des Online-Fragebogens auf Mobilgeräten und Desktop. Eine Rückmeldung führte dazu, die Fragen in kleineren Blöcken auf mehreren Seiten darzustellen. Zudem wurde eine demografische Frage (An wie vielen Tagen in der Woche arbeiten Sie?) gestrichen, da sie durch das Beschäftigungspensum bereits abgedeckt war. In der zweiten Phase wurde mit einer weiteren Person ein kognitives Interview durchgeführt. Diese kommentierte während der Bearbeitung laut, ob die Anweisungen, Fragen und Antwortskalen verständlich und passend sind. Dabei zeigte sich, dass sich die Fragen für Selbstständigerwerbende nicht eigneten. Um nur unselbstständig Erwerbende einzuschliessen, wurde eine Filterfrage erstellt. Ferner wurde auch das Rekrutierungsschreiben entsprechend angepasst. Die finalen Änderungen wurden in der dritten Phase von zwei weitere Personen getestet, bevor die Feldphase startete.

Stichprobe

Das Ziel, 100 Teilnehmende für die Tagebuchstudie zu gewinnen, konnte nicht erreicht werden. Die Stichprobe umfasste stattdessen 78 Personen, die in verschiedenen Branchen in einem angestellten Arbeitsverhältnis tätig waren. Dabei wurden sowohl

Personen mit Vollzeit- als auch Teilzeitpensum berücksichtigt. Die Rekrutierung erfolgte über Online-Plattformen, interne Netzwerke der FHNW sowie über persönliche Kontakte. In Anlehnung an etablierte methodische Empfehlungen (z. B. Gochmann, Ohly & Kotte, 2022; Nezlek, Newman & Thrash, 2016) wurden für die Auswertung nur Teilnehmende berücksichtigt, die an mindestens fünf Tagen Tagebucheinträge abgegeben hatten. Diese Mindestanzahl stellte sicher, dass tagesbezogene Schwankungen zuverlässig abgebildet werden können und die Ergebnisse statistisch tragfähig bleiben. Insgesamt wurden 30 Teilnehmende von der Analyse ausgeschlossen, da sie diese Voraussetzung nicht erfüllten.

Somit umfasste die Auswertung die Daten von 48 Personen. Diese Teilstichprobe setzte sich aus 32 berufstätigen Frauen ($M = 38$, $SD = 11.8$) und 16 berufstätigen Männern ($M = 37$, $SD = 12.0$) zusammen. Das Alter der männlichen Teilnehmenden reichte von 24 bis 64 Jahren, jenes der weiblichen von 22 bis 64 Jahren. Die Teilnehmenden stammten aus unterschiedlichen Berufsgruppen. Den grössten Anteil bildeten Bürokräfte und verwandte Berufe ($n = 22$), gefolgt von intellektuellen und wissenschaftlichen Berufen ($n = 8$) sowie Führungskräften ($n = 7$). Weitere Gruppen waren Dienstleistungsberufe und Verkauf ($n = 5$), handwerkliche Berufe ($n = 2$), techniknahe Berufe ($n = 1$) sowie verschiedene andere Tätigkeitsfelder ($n = 3$).

Bezüglich des Bildungsniveaus verfügten 21 Personen zum Zeitpunkt der Erhebung über eine Matura, eine Berufslehre oder einen vergleichbaren Abschluss. 13 Teilnehmende hatten einen Bachelorabschluss, sechs einen Masterabschluss und zwei einen Dokortitel. Fünf Personen gaben einen Pflichtschulabschluss an, eine Person einen anderen Abschluss.

Die Mehrheit der Teilnehmenden arbeitete zum Zeitpunkt der Befragung vollzeitnah oder in Vollzeit: 15 Personen hatten ein 100 %-Pensum, während 19 Personen ein Pensum zwischen 80 % und 90 % aufwiesen. Sieben Teilnehmende arbeiteten zu 60 %, und fünf Personen gaben ein Pensum von 50 % oder weniger an. Zwei Personen machten zum Arbeitspensum keine Angabe.

Über den zweiwöchigen Erhebungszeitraum hinweg (Einführungstage ausgeschlossen) wurden insgesamt $N = 374$ tagesbezogene Beobachtungen erfasst. Die durchschnittliche Anzahl ausgefüllter Tagebuchbögen lag bei $M = 7.79$ Tagebuchbögen pro Person ($SD = 1.82$).

Ethik und Datenschutz

Vor Beginn der Studie wurde anhand der von der FHNW bereitgestellten Ethik-Checkliste geprüft, ob eine Einreichung bei einer Ethikkommission erforderlich war. Dabei zeigte sich, dass keine Bewilligungspflicht bestand, da die Studie anonymisiert, freiwillig und

nicht-interventionell war und keine sensiblen oder potenziell belastenden Inhalte (z. B. zu Drogenkonsum, psychischen Erkrankungen oder Gewalt) thematisierte.

Alle Teilnehmenden wurden vor Studienbeginn über Zielsetzung, Ablauf, Inhalte sowie die Datenschutzrichtlinien umfassend informiert und gaben ihr informiertes Einverständnis zur Teilnahme. Die Teilnahme war freiwillig und anonymisiert; eine finanzielle Vergütung wurde nicht gewährt. Die Datenverarbeitung erfolgte DSGVO-konform über die Online-Plattform SoSci Survey. Vor Beginn der Befragung wurden die Teilnehmenden zudem über ihr Recht auf freiwillige Teilnahme sowie über die Möglichkeit des jederzeitigen Studienabbruchs ohne Angabe von Gründen aufgeklärt.

Die Datenerhebung fand im Februar 2025 statt. Während des zweiwöchigen Erhebungszeitraums erhielten die Teilnehmenden täglich eine E-Mail mit einem Link zur Online-Umfrage auf SoSci Survey.

Datenaufbereitung

Die statistischen Analysen wurden mit Jamovi (Version 2.4.7.0) durchgeführt. Für ergänzende Berechnungen kam die in Jamovi integrierte R-Umgebung zum Einsatz. Die Datenaufbereitung, etwa die Aggregation von Items, erfolgte in Microsoft Excel. Zur Durchführung und zum Hosting der Online-Umfrage wurde SoSci Survey verwendet. Zunächst wurden alle Items auf ihre korrekte Polung hin geprüft, insbesondere jene der Skalen Self-undermining (SUS) und Self-endangering (ISG). Dabei zeigte sich, dass alle Items korrekt gepolt waren.

Umgang mit fehlenden Werten. Während der Tagebuchstudie kam es an einzelnen Tagen zu fehlenden Einträgen. Eine Sichtung der Daten ergab keine systematischen Zusammenhänge mit beobachtbaren Personenmerkmalen (z. B. Alter, Geschlecht) oder spezifischen Tagebuchvariablen. Aus diesem Grund wurde angenommen, dass die Daten *missing completely at random* waren. Das bedeutete, dass das Fehlen der Daten weder von beobachteten noch von unbeobachteten Variablen abhing, weshalb eine systematische Verzerrung nicht zu erwarten war – auch wenn die statistische Power aufgrund der reduzierten Fallzahl geringer war. Die verbleibenden Daten konnten dennoch als Zufallsstichprobe der ursprünglichen Zielpopulation betrachtet werden (Mack, Su & Westreich, 2018). Wie im Abschnitt zur Stichprobe beschrieben, wurden aus diesem Grund 30 Personen mit unvollständigen Tagebüchern von der Analyse ausgeschlossen. Die verbleibende Stichprobe enthielt lediglich vereinzelt fehlende Werte auf Item-Ebene, etwa durch ausgelassene Antworten an einzelnen Tagen. Diese wurden als *missing at random* eingestuft, da sie überwiegend zufällig durch ausgelassene Items auftraten (Mack et al., 2018). Auf eine Imputation wurde aufgrund des geringen Umfangs und der geringen Verzerrungsgefahr der Ausfälle verzichtet. In Jamovi wurde sichergestellt, dass fehlende

Werte je nach Analyse listwise (vollständiger Fallausschluss) oder pairwise (fallweise Ausschluss) behandelt wurden.

Auswahl und Begründung der Auswertungsmethoden. Um die Fragestellungen und Hypothesen der Arbeit zu prüfen, wurde ein strukturierter Analyseplan erstellt (siehe Tabelle 3). Dieser berücksichtigte sowohl psychometrische Prüfverfahren als auch mehrebenenanalytische Auswertungsansätze und war somit für die Analyse von Tagebuchdaten mit hierarchischer Struktur geeignet. Ziel war es, die Konstrukte Self-undermining und Self-endangering genau zu prüfen.

Tabelle 3
Übersicht über die eingesetzten Auswertungsmethoden mit Zielsetzung

Prüfung auf	Schritt	Methode	Ziel
Reliabilität	Interne Konsistenz	Cronbach's Alpha, McDonald's Omega, korrigierte Item-Gesamtkorrelationen	Überprüfung der internen Konsistenz der Skala zur Sicherstellung reliabler Messung
	Zeitliche Stabilität (tagesbezogen)	Cronbach's Alpha tagesbezogen	Prüfung der Stabilität der Skalen über einzelne Erhebungstage hinweg
	Mehrebenenstruktur	Interklassenkorrelationskoeffizienten	Abschätzung des Anteils zwischenpersonaler Varianz zur Begründung mehrebenenanalytischer Verfahren
Validität	Zusammenhang der Zielkonstrukten	Korrelationsmatrix zwischen Skalen und Dimensionen	Erste Einschätzung konvergenter Validität und diskriminanter Trennschärfe
	Konstruktvalidität	Konfirmatorische Faktorenanalyse	Prüfung der faktoriellen Struktur zur empirischen Absicherung theoretischer Skalenelemente
Between & Within Effekte	Mehrebenenanalyse	Linear Mixed Models	Analys der Zusammenhänge auf Between- und Within-Person-Ebene

Die interne Konsistenz der Skalen wurde mit Cronbach's Alpha, McDonald's Omega und den korrigierten Item-Gesamtkorrelationen geprüft. Während Cronbach's Alpha eine etablierte Masszahl darstellt (Moosberger & Kevala, 2012), erlaubt McDonald's Omega eine differenziertere Einschätzung, insbesondere bei nicht tau-äquivalenten Skalen. Item-Gesamtkorrelationen helfen dabei, leistungsschwache Items zu erkennen (Eid & Schmidt, 2014; Hayes & Coutts, 2020).

Zur Einschätzung der Stabilität auf Tagesebene wurde Cronbach's Alpha tagesbezogen berechnet. Diese Berechnung ist bei Tagebuchdaten wichtig, um die Zuverlässigkeit der Skalen an einzelnen Erhebungstagen zu prüfen.

Die Intraklassenkorrelation (ICC) schätzt den Anteil der Varianz, der zwischen den Personen liegt, und liefert damit die Grundlage für die Entscheidung, ob eine Mehrebenenanalyse angemessen ist (Wirtz & Caspar, 2002).

Zur Validitätsprüfung wurde eine Korrelationsmatrix berechnet, um die konvergente und diskriminante Validität einzuschätzen. Danach folgte eine konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA), um die theoretisch angenommene Skalenstruktur empirisch zu überprüfen.

Die Mehrebenenanalyse mittels Linearer Mixed Models (LMM) berücksichtigt die hierarchische Struktur der Tagebuchdaten und erlaubt eine getrennte Analyse von Within- und Between-Person-Effekten (Hox, 2010).

Kritisch zu betrachten ist dabei, dass einige Verfahren, beispielsweise die CFA, bestimmte Voraussetzungen erfordern (z. B. eine ausreichende Stichprobengröße oder normalverteilte Residuen) (Universität Zürich, 2023), die bei Tagebuchdaten nicht immer gegeben sind. Die Entscheidung, Cronbach's Alpha tagesbezogen zu berechnen, ist methodisch zwar interessant, kann aber bei geringer Item-Anzahl oder wenigen Beobachtungen pro Tag zu instabilen Ergebnissen führen (StatistikGuru, o. J.). Darüber hinaus ist der Analyseplan rein quantitativer Natur und lässt keine Aussagen über individuelle Bedeutungszuschreibungen oder Kontexte zu, was eine potenzielle Limitation darstellt.

Nachfolgend werden die Analysen sowie deren methodische Voraussetzungen und zentrale Kennwerte dargestellt.

Reliabilitätsprüfung. Zur Einschätzung der internen Konsistenz der Skalen wurden Cronbach's Alpha, McDonald's Omega und korrigierte Item-Gesamtkorrelationen berechnet. Ergänzend wurde Cronbach's Alpha tagesbezogen ermittelt, um die Stabilität der internen Konsistenz über den Erhebungszeitraum hinweg zu beurteilen. Nach George und Mallery (2002) gilt ein Cronbach's Alpha von $\alpha \geq .65$ als ausreichend, $\alpha \geq .80$ als gut und $\alpha \geq .90$ als exzellent. McDonald's Omega wurde ergänzend herangezogen, da es als robustere Methode gilt (Deng & Chan, 2017). Für die korrigierten Item-Gesamtkorrelationen gelten Werte zwischen .30 und .70 als akzeptabel. Items mit Korrelationen unter .30 sollten möglicherweise entfernt oder überarbeitet werden (Lee, 2025).

Zusätzlich zur Einschätzung der Multilevel-Reliabilität wurde der ICC berechnet, der zeigt, welcher Anteil der Gesamtvarianz eines Merkmals auf Unterschiede zwischen Personen zurückgeführt werden kann (Klein & Kozlowski, 2000). Die Berechnung erfolgte über ein Intercept-only-Random-Intercept-Modell (Nullmodell) mit zufälligem Intercept für Personen im GAMLj-Modul von Jamovi. Trotz signifikanter Abweichungen von der Normalverteilung (Shapiro-Wilk-Test) wurde das Verfahren angewendet, da es bei Stichproben mit mehr als 30 Personen und ordinalen Skalen mit mindestens fünf Stufen als robust gilt (Ohly et al., 2010). Nach Klein und Kozlowski (2000) deuten hohe ICC-Werte auf stabile interindividuelle Unterschiede hin, während niedrige Werte auf starke intraindividuelle Schwankungen verweisen. Ein ICC von 1 entspricht dabei einer perfekten Differenzierung

zwischen Personen. Werte ab .70 gelten als Hinweis auf eine gute Übereinstimmung bzw. hohe Stabilität (Wirtz & Caspar, 2002).

Validitätsprüfung. Zur Überprüfung der diskriminanten Validität wurde eine Korrelationsmatrix auf Item-Ebene zwischen SUS und ISG berechnet. Aufgrund der ordinalen Antwortformate und der nicht-normalverteilten Variablen wurde die Spearman-Rangkorrelation verwendet. Dieses nichtparametrische Verfahren eignet sich besonders bei Likert-skalierten Daten und ist robust gegenüber Ausreißern und nicht-linearen Zusammenhängen (fastercapital, o. J.). Werte bis $\rho = .39$ gelten als schwach, ab $\rho = .40$ als moderat und ab $\rho = .60$ als stark ausgeprägt (statstutor, o. J.).

Um die diskriminante Validität strukturell zu überprüfen, wurde eine CFA ergänzend durchgeführt. Ziel war die Prüfung, ob sich die jeweiligen Items einer eindimensionalen Faktorstruktur zuordnen lassen (Moosbrugger & Kelava, 2012). Die Analyse wurde in Jamovi mit dem SEMLj-Modul unter Verwendung der robusten Maximum-Likelihood-Schätzung (MLR) durchgeführt. Fehlende Werte wurden mittels Full Information Maximum Likelihood (FIML) behandelt. Im Unterschied zur Imputation ersetzt FIML fehlende Werte nicht, sondern schätzt die Parameter direkt auf Basis aller verfügbaren Informationen (Dorsch, o. J.). Zur Beurteilung der Modellgüte wurden folgende Kriterien herangezogen:

- Faktorladungen sollten mindestens .50 betragen (Weiber & Mühlhaus, 2014).
- Der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) bewertet die Approximation der Modellstruktur an die Realität. Werte bis .05 gelten als gut, bis .08 als akzeptabel und Werte darüber hinaus als unzureichend (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2011).
- Der Comparative Fit Index (CFI) sollte mindestens .90 betragen. Er vergleicht das hypothetische Modell mit einem restriktiven Nullmodell (Weiber & Mühlhaus, 2014).
- Der Tucker-Lewis Index (TLI) berücksichtigt zusätzlich die Modellkomplexität und sollte ebenfalls mindestens .90 betragen. Ab einem Wert von .95 gilt die Modellgüte als gut (Weiber & Mühlhaus, 2014).

Mehrebenenanalyse. Zur Prüfung der täglichen Zusammenhänge wurde eine Mehrebenenanalyse in Form linearer gemischter Modelle (Linear Mixed Models, LMM) eingesetzt, die der hierarchischen Struktur der Tagebuchdaten gerecht wurde. Die Berechnungen erfolgten im GAMLj-Modul von Jamovi unter Verwendung eines zufälligen Interzepts für Personen (random intercept: (1 | SERIAL)).

Die Messzeitpunkte (Level 1) waren innerhalb von Personen (Level 2) verschachtelt, was die Anwendung von Mixed Models notwendig machte (Hox, 2010). Diese ermöglichten

die simultane Modellierung von Within- und Between-Person-Effekten. Die Voraussetzungen für die Analyse wurden anhand von Urban (2022, S. 9-12) geprüft:

1. Lineares Modell: Alle Modelle wurden linear spezifiziert.
2. Ausreichende Varianz: Alle abhängigen Variablen weisen ausreichende Varianz auf.
3. Skalenniveau und Normalverteilung: Die Variablen sind ordinal bis metrisch skaliert. Die Maximum-Likelihood-Schätzung basiert auf multivariater Normalverteilung. Da die Shapiro-Wilk-Tests signifikante Abweichungen ergeben hatten, wurde eine MLR verwendet.
4. Stichprobengröße: Die Analyse basiert auf 48 Personen mit mindestens fünf Erhebungstagen. Die Clusteranzahl liegt damit leicht unterhalb empfohlener Richtwerte, weshalb komplexe Modelle vermieden wurden.
5. Fehlende Werte: Die Mittelwerte zur Trennung von Within- und Between-Anteilen wurden in Excel unter Ausschluss fehlender Werte berechnet. Weitere Einstellungen zur Fehlwertbehandlung waren nicht erforderlich.
6. Multikollinearität: Zwischen den Prädiktoren innerhalb einer Ebene bestanden keine hohen Korrelationen.
7. Ausreisser: Boxplots identifizierten fünf milde Ausreisser in der Variable für Self-undermining, die aufgrund inhaltlicher Plausibilität nicht ausgeschlossen wurden.
8. Unabhängigkeit: Die verschachtelte Datenstruktur wurde über den ICC berücksichtigt. Denn auch bei niedrigem ICC ist eine Multilevelanalyse bei hierarchischen Strukturen empfehlenswert (Nezlek, 2012).
9. Kovarianzen: Bei Modellen mit zufälligem Interzept und einer Steigung wurden Kovarianzen modelliert. Diese konnten in Jamovi jedoch nicht gesondert ausgegeben werden.

Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Analysen dargestellt. Die Struktur orientiert sich an den zuvor formulierten Forschungsfragen (F1–F3) und den zugehörigen Hypothesen (H1–H3). Bei jeder Forschungsfrage werden die dazugehörigen Hypothesen systematisch geprüft, die eingesetzten Analysemethoden kurz erläutert und die zentralen Befunde berichtet.

Datengrundlage der Analysen

Die verwendeten Skalen zur Erfassung von Self-undermining, Self-endangering sowie weiterer arbeitsbezogener Konstrukte sind in Tabelle 4 dargestellt. Diese enthält die jeweilige Skalenbezeichnung, die zugehörigen Itemcodes (d. h. Variablennamen im Datensatz) sowie die vollständigen Item-Formulierungen. Die Itemcodes (z. B. TG_SUS_1) dienen der Nachvollziehbarkeit im Rahmen der Analysen. Die Skala für Self-undermining wird fortan SUS bzw. die Skala für Self-endangering ISG (interessierte Selbstgefährdung) genannt.

Tabelle 4

Überblick über Items, Antwortformate und die Quellen der verwendeten Skalen

Skala	Itemcode	Itemformulierung: Wenn ich meinen heutigen Arbeitstag betrachte, ...
Self-Undermining (SUS)	TG_SUS_1	... machte ich Fehler bei der Arbeitstätigkeit.
	TG_SUS_2	... verursachte ich Stress bei der Arbeit.
	TG_SUS_3	... führte meine Kommunikation mit anderen bei der Arbeit zu Verwirrung.
Self-Endangering (ISG)	TG_ISG_1	... verzichtete ich zugunsten der Arbeit auf Erholungstätigkeiten (z.B. Spazieren gehen, Sport).
	TG_ISG_2	... sagte ich zugunsten der Arbeit private Termine ab (z.B. Sport, Treffen mit Freunden).
	TG_ISG_3	... reduzierte ich aufgrund von Zeit- und Leistungsdruck die Qualität meiner Arbeit.
	TG_ISG_4	... verzichtete ich bei der Arbeit auf Kurzpausen.
	TG_ISG_5	... Verzichtete ich auf die Mittagspause.
	TG_ISG_6	... verzichtete ich während der Arbeit auf Austausch mit meinen Arbeitskolleg/innen.
	TG_ISG_7	... sprach ich mit meinen Arbeitskolleg/innen nicht mehr als nötig.
Zeitdruck	TG_Zeitdruck	... stand ich unter Zeitdruck.
Erschöpfung	TG_Erschöpfung	... fühlte ich mich geistig erschöpft von meiner Arbeit.
Engagement	TG_Inspiration_1	... war ich von meiner Arbeit begeistert.
	TG_Inspiration_2	... inspirierte mich meine Arbeit.
Soziale Unterstützung	TG_Sozial	... konnte ich meine Arbeitskolleg/innen oder meine Vorgesetzte Person um Hilfe bitten, wenn es nötig war.
Wertschätzung	TG_Wertschätzung	... wurde meine Arbeit von meinen Arbeitskolleg/innen oder meiner vorgesetzten Person wertgeschätzt.

Prüfung der Voraussetzungen statistischer Verfahren

Zur Prüfung der Voraussetzungen der angewendeten Analyseverfahren wurden verschiedene Tests durchgeführt, unter anderem zur Beurteilung der Normalverteilung, Linearität und Multikollinearität. Eine detaillierte Darstellung dieser Prüfungen sowie die jeweilige Begründung für die Anwendung einzelner Verfahren trotz möglicher Verletzungen statistischer Voraussetzungen finden sich im Abschnitt Auswahl und Begründung der Auswertungsmethoden sowie ergänzend in Anhang D.

Ergebnisse zu den Forschungsfragen 1

Zur Beantwortung von Hypothese H1.1 wurde die Reliabilität der SUS- und ISG Skala anhand von Cronbach's Alpha, McDonald's Omega sowie der korrigierten Item-Skala-Korrelation ermittelt. Zur Einschätzung der Stabilität der Skalen auf Between-Person-Ebene wurden ICC (ICC [1]) berechnet.

Cronbach's Alpha, McDonald's Omega und korrigierte Item-Gesamtkorrelationen. Die SUS zeigte eine akzeptable interne Konsistenz mit Cronbach's $\alpha = .70$ und McDonald's $\Omega = .71$. Der Skalenmittelwert lag bei $M = 1.85$ ($SD = 0.74$). Die korrigierten Item-Rest-Korrelationen bewegten sich zwischen $r = .44$ und $r = .54$, was im Hinblick auf das Gesamtkonstrukt auf eine gute Trennschärfe der Items hinwies (vgl. George & Mallery, 2002; Lee, 2025).

Die ISG zeigte eine zufriedenstellende interne Konsistenz mit Cronbach's $\alpha = .76$ und McDonald's $\Omega = .76$. Der Skalenmittelwert lag bei $M = 2.02$ ($SD = 0.77$). Die korrigierten Item-Rest-Korrelationen bewegten sich überwiegend im guten Bereich ($r = .45$ – $.55$). Lediglich TG_ISG_3 zeigte mit $r = .34$ einen geringeren Wert. Eine ergänzende Itemanalyse ergab, dass der Ausschluss dieses Items zu einer leichten Reduktion von Cronbach's α auf $.756$ geführt hätte. Aus diesem Grund wurden alle sieben Items beibehalten (vgl. George & Mallery, 2002; Lee, 2025).

Die tagesbezogenen Alpha-Werte variierten erwartungsgemäss mit den Fallzahlen, lagen jedoch grösstenteils im mittleren bis hohen Bereich (z. B. SUS am Tag 13: $\alpha = .92$). Im Anhang E befindet sich eine Tabelle zur Veranschaulichung der Werte.

ICC. Zur Einschätzung der Stabilität der Skalen auf der Between-Person-Ebene wurde der ICC [1] berechnet. Dieser Wert gibt an, wie viel der Gesamtvarianz eines Merkmals auf Unterschiede zwischen Personen zurückzuführen ist (Klein & Kozlowski, 2000). Die Berechnungen basierten auf Intercept-only-Modellen mit zufälligem Interzept für Personen. Der ICC von 0.504 für die ISG zeigte, dass rund 50% der Gesamtvarianz auf stabile Unterschiede zwischen den Personen basierten. Für die SUS lag der ICC bei 0.278 , was bedeutet, dass etwa 28% der Varianz auf Unterschiede zwischen Personen

zurückzuführen war, während die restlichen 72 % durch tägliche Schwankungen innerhalb der Personen erklärt wurden. Diese Werte entsprachen keiner hohen Übereinstimmung bzw. können nicht als hohe Stabilität interpretiert werden (Klein & Kozlowski, 2000; Wirtz & Caspar, 2002).

Fazit. Hypothese H1.1 wurde teilweise bestätigt: Die ISG zeigte akzeptable interne Konsistenzwerte ($\alpha = .759$, $\Omega = .76$), während die SUS mit $\alpha = .702$ und $\Omega = .71$ lediglich Werte im unteren akzeptablen Bereich aufwies. Die tagesbezogenen Cronbach's-Alpha-Werte zeigten bei beiden Skalen über die Erhebungszeit hinweg Schwankungen. Die Multilevel-Reliabilität war bei ISG mit $ICC = .504$ deutlich höher als bei SUS ($ICC = .278$).

Die Hypothese H1.2 postulierte, dass die beiden Konstrukte empirisch unterscheidbar waren und diskriminante Validität aufwiesen. Um diese Hypothese zu beurteilen, wurden eine Korrelationsmatrix und eine CFA berechnet.

Korrelationsmatrix. Zur weiteren Überprüfung der Trennschärfe und zur Differenzierung der beiden Konstrukte Self-undermining und Self-endangering wurde auf Item-Ebene eine bivariate Korrelationsanalyse mittels Spearman's Rho durchgeführt. Aufgrund signifikanter Abweichungen von der Normalverteilung (Shapiro-Wilk-Test, $p < .001$ für alle SUS-Items) wurde ein nichtparametrisches Verfahren gewählt (fastercapital, o. J.).

Innerhalb der SUS (TG_SUS_1 bis TG_SUS_3) zeigten sich signifikante und moderate bis starke Zusammenhänge ($\rho = .437$ – $.620$, alle $p < .001$). Auch innerhalb der ISG-Skala ergaben sich durchgehend signifikante Zusammenhänge, darunter teilweise sehr starke Interkorrelationen, beispielsweise zwischen TG_ISG_6 und TG_ISG_7 ($\rho = .759$, $p < .001$) oder TG_ISG_1 und TG_ISG_2 ($\rho = .691$, $p < .001$). Diese Ergebnisse sprachen für eine gute interne Konsistenz beider Skalen (fastercapital, o. J.).

Die interkorrelativen Zusammenhänge zwischen SUS- und ISG-Items fielen insgesamt geringer aus (z. B. mit TG_SUS_2: $\rho = .376$, $p < .001$), was als Hinweis auf eine diskriminante Validität der Konstrukte gewertet werden konnte (vgl. Bortz & Döring, 2006). Tabelle 5 veranschaulicht die Korrelationsmatrix.

Tabelle 5

Bivariate Korrelationsanalyse auf Item-Ebene mittels Spearman's Rho

		TG_SUS_1	TG_SUS_2	TG_SUS_3	TG_ISG_1	TG_ISG_2	TG_ISG_3	TG_ISG_4	TG_ISG_5	TG_ISG_6	TG_ISG_7
TG_SUS_1	Spearman's Rho	—									
	df	—									
	p-Wert	—									
TG_SUS_2	Spearman's Rho	0.476***	—								
	df	370	—								
	p-Wert	<.001	—								
TG_SUS_3	Spearman's Rho	0.437***	0.620***	—							
	df	371	370	—							
	p-Wert	<.001	<.001	—							
TG_ISG_1	Spearman's Rho	0.112*	0.172***	0.083	—						
	df	372	369	370	—						
	p-Wert	0.031	<.001	0.110	—						
TG_ISG_2	Spearman's Rho	0.052	0.104*	0.092	0.691***	—					
	df	372	369	370	372	—					
	p-Wert	0.317	0.046	0.075	<.001	—					
TG_ISG_3	Spearman's Rho	0.370***	0.376***	0.295***	0.278***	0.301***	—				
	df	371	368	369	371	371	—				
	p-Wert	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—				
TG_ISG_4	Spearman's Rho	0.121*	0.273***	0.182***	0.437***	0.369***	0.284***	—			
	df	372	369	370	372	372	371	—			
	p-Wert	0.019	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—			
TG_ISG_5	Spearman's Rho	0.002	0.204***	0.183***	0.449***	0.380***	0.248***	0.434***	—		
	df	372	369	370	372	372	371	372	—		
	p-Wert	0.975	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—		
TG_ISG_6	Spearman's Rho	0.151**	0.220***	0.248***	0.165**	0.204***	0.307***	0.402***	0.292***	—	
	df	372	369	370	372	372	371	372	372	—	
	p-Wert	0.003	<.001	<.001	0.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—	
TG_ISG_7	Spearman's Rho	0.173***	0.161**	0.199***	0.161**	0.188***	0.237***	0.331***	0.205***	0.759***	—
	df	371	368	369	371	371	370	371	371	371	—
	p-Wert	<.001	0.002	<.001	0.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—

Anmerkung. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

CFA. Für die CFA wurde ein zweifaktorielles Modell spezifiziert, bei dem die zugeordneten Items auf ihren jeweiligen Zielkonstrukt-Faktor luden. Die Analyse erfolgte in Jamovi mit dem Programm SEMLj unter Verwendung der MLR. Fehlende Werte wurden mittels FIML behandelt. Die Faktorstruktur wurde dabei wie folgt spezifiziert: SUS (Faktor 1) durch die drei SUS-Items, ISG (Faktor 2) durch die sieben ISG-Items.

Alle Items zeigten signifikante Ladungen auf ihren zugewiesenen Faktor ($p < .05$), wobei die meisten Ladungen $p < .001$ erreichten. Zwei Items, namentlich TG_ISG_6 ($\beta = .498$, $p = .039$) und TG_ISG_7 ($\beta = .465$, $p = .037$), wiesen jedoch nur schwache bis moderate standardisierte Ladungen und niedrige Signifikanzniveaus auf. Auch das Item TG_ISG_3 ($\beta = .424$, $p < .001$) fiel durch eine relativ geringe Ladung auf. Diese Befunde sprachen für eine eingeschränkte konvergente Validität einzelner ISG-Items (vgl. Kline, 2016).

Die latente Korrelation zwischen SUS und ISG betrug $r = .150$ ($p < .001$), was auf eine niedrige, aber signifikante Beziehung hinwies und die diskriminante Validität der beiden Konstrukte unterstrich (vgl. Campbell & Fiske, 1959).

Die Modellgüte erwies sich insgesamt als unzureichend. Der Chi-Quadrat-Test ergab einen signifikanten Wert von $\chi^2(34) = 445$, $p < .001$. Die Fit-Indizes lagen deutlich unter den empfohlenen Schwellenwerten (CFI = .630, TLI = .510, RMSEA = .180, 90%-KI [.165, .195], $p < .001$) und deuteten auf eine unzureichende Modellpassung hin (Browne & Cudeck, 1993). Insbesondere der hohe RMSEA-Wert sprach gegen eine angemessene Modellanpassung.

Zur weiteren Evaluation der Modellstruktur wurden die Modifikationsindizes (MI) herangezogen. Besonders auffällig war die starke Residualkovarianz zwischen TG_ISG_6 und TG_ISG_7 (MI = 208.94) sowie zwischen TG_ISG_1 und TG_ISG_2 (MI = 118.81). Zudem wies TG_ISG_3 ein potenzielles Cross-Loading auf den SUS-Faktor auf (MI = 37.62), was auf inhaltliche Überlappung und eine unscharfe Konstrukt-Zugehörigkeit hinwies. Auch erhöhte Residualabhängigkeiten zwischen TG_SUS_1 und TG_ISG_3 (MI = 25.55) sowie weiteren ISG-Items legten Verletzungen lokaler Unabhängigkeit nahe (vgl. Brown, 2015).

Nach den Ergebnissen des vollständigen Modells wurden die Items TG_ISG_3 und TG_ISG_6 aufgrund niedriger Faktorladungen und auffälliger Modifikationsindizes entfernt. Die überarbeitete CFA umfasste somit fünf ISG- und drei SUS-Items. Alle verbleibenden Items zeigten signifikante Faktorladungen ($p < .001$). Die SUS-Items luden im Bereich von $\beta = .523$ –.808, die ISG-Items von $\beta = .257$ –.839. Die höchste Ladung innerhalb der ISG-Skala wies TG_ISG_1 ($\beta = .839$) auf, während TG_ISG_7 erneut die niedrigste Ladung zeigte ($\beta = .257$). Die latente Korrelation zwischen SUS und ISG betrug $r = .123$ ($p = .001$) und war damit erneut signifikant, aber schwach. Die Modellgüte verbesserte sich im Vergleich zum vollständigen Modell deutlich: $\chi^2(19) = 82.0$, $p < .001$, CFI = .906, TLI = .861, RMSEA = .094 (90%-KI: [.074, .115], $p < .001$). Modifikationsindizes zeigten weiterhin erhöhte Residualverbindungen, u. a. zwischen TG_ISG_1 und TG_ISG_2 (MI = 58.74) sowie TG_ISG_4 und TG_ISG_5 (MI = 19.85). Das Item TG_ISG_7 war aufgrund erhöhter Residualverbindungen erneut auffällig. Obwohl alle Items signifikant luden und eine klare Zweifaktorenstruktur prinzipiell unterstützt wurde, sprachen die Fit-Indizes, die niedrige Ladungen einiger Items sowie die hohen Modifikationsindizes für eine kritische Überprüfung der Modellstruktur. Abbildung 5 zeigt die beiden Faktorladungen des ursprünglichen (oben) und des revidierten CFA-Modells (unten). Die Struktur visualisiert jeweils die Zuordnung der Items zu den beiden latenten Konstrukten Self-undermining (F1) und Self-endangering bzw. indirekte Selbstgefährdung (F2).

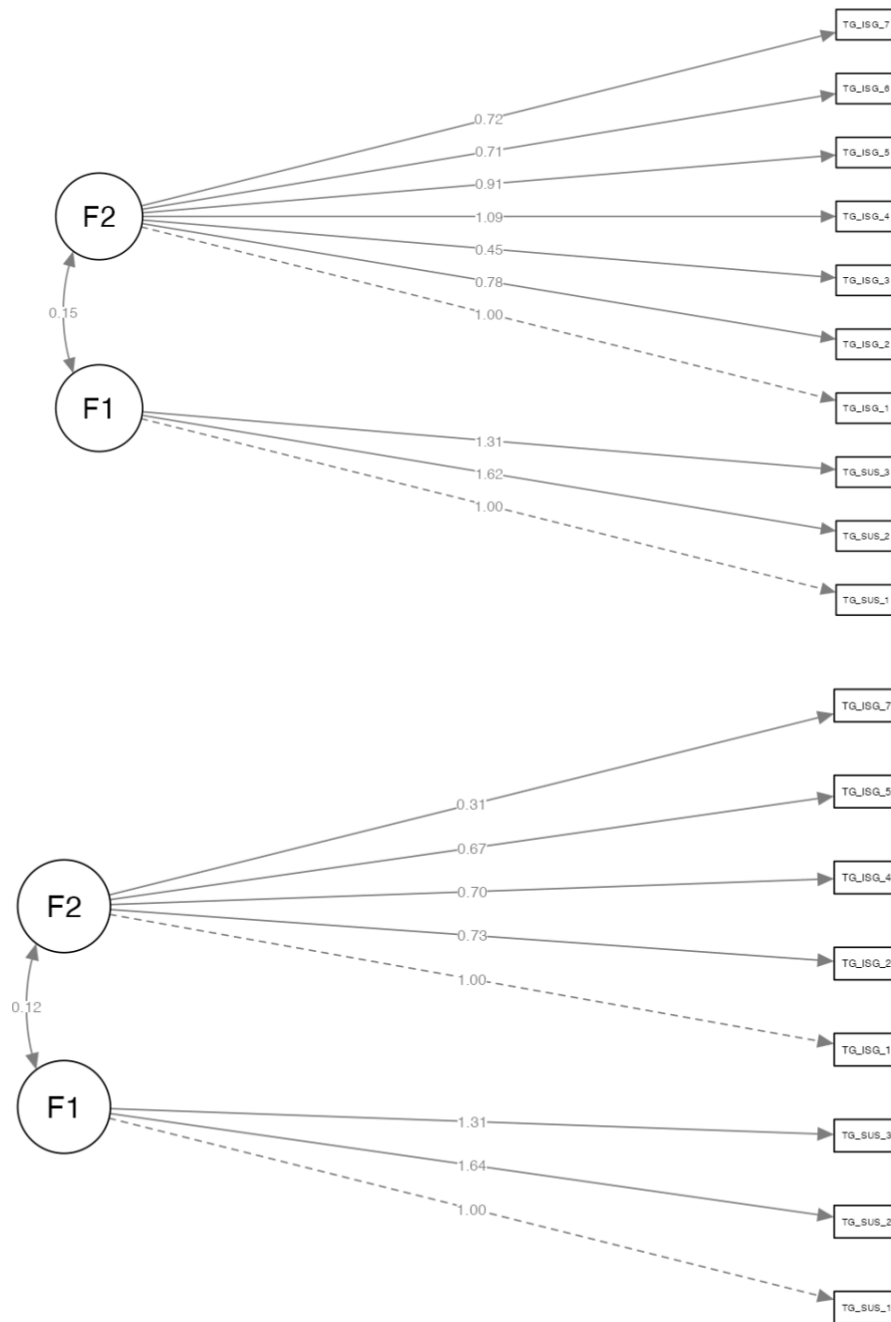


Abbildung 5. Pfaddiagramme der CFA zur Struktur der Skalen Self-undermining (F1) und Self-endangering (F2): oben vor und unten nach der Item-Reduktion.

Fazit. Hypothese H1.2 wurde anhand einer Korrelationsanalyse und einer CFA überprüft. Die niedrigen Korrelationen zwischen den Items beider Skalen sowie die geringe latente Korrelation zwischen den beiden Faktoren ($r = .123-.150$, $p < .001$) deuteten auf zwei empirisch unterscheidbare Konstrukte hin. Die Modellgüte der CFA verbesserte sich nach der Entfernung mehrerer Items (CFI = .906, RMSEA = .094), blieb jedoch unter den empfohlenen Schwellenwerten. Einige ISG-Items zeigten zudem schwache Ladungen und

auffällige Residualverbindungen. Insgesamt ergaben sich Hinweise auf diskriminante Validität, auch wenn die Trennung der Konstrukte nicht stark ausgeprägt war. Insgesamt ergaben sich Hinweise darauf, dass die Hypothese grundsätzlich unterstützt werden konnte.

Ergebnisse zu den Forschungsfragen 2 und 3

Die Überprüfung der Forschungsfragen 2 und 3 erfolgte mithilfe eines linearen Mehrebenenmodells. Da damit Between- und Within-Effekte gleichzeitig analysiert werden können, werden beide Fragestellungen gemeinsam beantwortet

LMM. Zur Überprüfung der Hypothesen 2 (Between-Person-Ebene) und 3 (Within-Person-Ebene) wurden LMM mit zufälligem Interzept für Personen (random intercept: (1 | SERIAL)) im GAMLj-Modul von Jamovi berechnet. Diese Modelle ermöglichen es, tagesbezogene Schwankungen (Within-Person) und stabile Unterschiede zwischen Personen (Between-Person) gleichzeitig abzubilden (Hox, 2010). Zu diesem Zweck wurden alle Prädiktoren auf zwei Ebenen operationalisiert: als personenmittelwertzentrierte Tageswerte (z. B. zeitdruck_mean_within) zur Abbildung intraindividuelle Abweichungen und als aggregierte Personenmittelwerte über alle Tage hinweg (z. B. zeitdruck_mean_between) zur Erfassung interindividuelle Unterschiede.

Als abhängige Variablen wurden Erschöpfung, Self-undermining, Self-endangering und Engagement modelliert. Die Ergebnisse wurden im Folgenden hypothesengeleitet nach Outcome und Ebene (Between vs. Within) dargestellt. Dabei wurde jeweils berichtet, ob die Hypothesen bestätigt oder widerlegt wurden oder nicht eindeutig beurteilbar waren. Zur Einschätzung der Modellgüte und der Varianzstruktur wurden zusätzlich Angaben zum ICC sowie zum erklärtem Varianzmass (R^2) gemacht. Der ICC diente hierbei als deskriptives Mass zur Bestimmung des Anteils der Varianz, der zwischen den Personen lag.

Die Interpretation der Regressionskoeffizienten (b) erfolgte jeweils in den Originaleinheiten der verwendeten Skalen. Ein b-Wert gibt an, um wie viele Skalenpunkte sich die abhängige Variable im Mittel verändert, wenn sich der Prädiktor um eine Einheit erhöht. Somit erlauben b-Koeffizienten eine inhaltlich transparente Interpretation der Effektrichtung und -stärke, auch wenn sie mit anderen Prädiktoren nicht direkt verglichen werden können (Cohen, 1988). Alle in den Modellen verwendeten Variablen wurden mithilfe von R-Studio visualisiert, um deren Verteilungen, Skalenniveau und zentrale Tendenzen nachvollziehbar darzustellen. Ergänzend werden zentrale Zusammenhänge aus den Mixed Models grafisch veranschaulicht. Alle Visualisierungen sind in Anhang F aufgeführt.

Ergebnisse zum Outcome Erschöpfung. Das Modell zur Vorhersage von Erschöpfung erklärte 25.0 % der Varianz durch die Fixeffekte (R^2 marginal) und insgesamt 47.4 % der Gesamtvarianz unter Einbezug der zufälligen Interzeptvarianz (R^2 conditional).

Der ICC betrug .299, was bedeutet, dass rund 29.9 % der Gesamtvarianz der abhängigen Variable auf Unterschiede zwischen den Personen zurückzuführen sind.

Zeitdruck zeigte sowohl auf der Between-Person- ($b = 0.436$, $p = .002$) als auch auf der Within-Person-Ebene ($b = 0.472$, $p < .001$) signifikant positive Zusammenhänge mit Erschöpfung. Die Hypothesen H2.1 und H3.1 könnten somit bestätigt werden.

Soziale Unterstützung war weder auf der Between- ($b = -0.250$, $p = .153$) noch auf der Within-Person-Ebene ($b = -0.030$, $p = .582$) signifikant mit Erschöpfung assoziiert. Die Hypothesen H2.6 und H3.6 wurden daher nicht bestätigt.

Auch die Wertschätzung zeigte auf keiner Ebene signifikante Effekte auf Erschöpfung (Between: $b = -0.139$, $p = .303$; Within: $b = -0.047$, $p = .458$), womit die Hypothesen H2.7 und H3.7 ebenfalls nicht belegt wurden.

Ergebnisse zum Outcome Self-undermining. Das Modell zur Vorhersage von Self-undermining erklärte 22.8 % der Varianz durch die Fixeffekte (R^2 marginal) und 42,3 % unter Einbezug zufälliger Effekte (R^2 conditional). Der ICC lag bei .258.

Zeitdruck war auf Within-Ebene mit Self-undermining signifikant positiv assoziiert ($b = 0.259$, $p < .001$), wodurch Hypothese H3.2 bestätigt werden konnte. Auf Between-Ebene war der Effekt nicht signifikant ($b = 0.125$, $p = .169$), sodass sich Hypothese H2.2 nicht bestätigte.

Erschöpfung zeigte keine signifikanten Effekte auf Self-undermining, weder auf der Between- ($b = 1.831$, $p = .176$) noch auf der Within-Ebene ($b = 0.143$, $p = .175$), womit die Hypothesen H2.4 und H3.4 nicht verifiziert werden konnten.

Soziale Unterstützung war auf der Between-Ebene mit Self-undermining signifikant negativ assoziiert ($b = -0.246$, $p = .046$), was die Hypothese H2.8 bestätigte. Auf Within-Ebene zeigte sich hingegen ein signifikanter positiver Effekt ($b = 0.095$, $p = .017$). Die Hypothese H3.8 wurde daher nicht bestätigt.

Für Wertschätzung wurden keine signifikanten Effekte festgestellt (Between: $b = -0.067$, $p = .490$; Within: $b = -0.062$, $p = .200$), weshalb die Hypothesen H2.10 und H3.10 widerlegt wurden.

Engagement auf Tagesebene (Within) war mit Self-undermining signifikant negativ assoziiert ($b = -0.155$, $p = .003$). Der Between-Effekt war nicht signifikant ($b = 0.046$, $p = .634$). H2.14 konnte somit nicht belegt werden, H3.14 hingegen schon.

Ergebnisse zum Outcome Self-endangering. Das Modell zur Vorhersage von ISG erklärte 22.9 % der Varianz durch die Fixeffekte (R^2 marginal) und 50.1 % der Gesamtvarianz unter Einbezug der zufälligen Interzeptvarianz (R^2 conditional). Der ICC betrug .501.

Zeitdruck war sowohl auf der Within- ($b = 0.238, p < .001$) als auch auf der Between-Person-Ebene ($b = 0.272, p = .010$) mit ISG signifikant positiv assoziiert. Die Hypothesen H3.3 und H2.3 wurden somit bestätigt.

Erschöpfung zeigte auf beiden Ebenen keine signifikanten Zusammenhänge mit ISG (Between: $b = 2.730, p = .073$; Within: $b = 0.127, p = .097$), womit Hypothesen H2.5 und H3.5 nicht bestätigt wurden.

Soziale Unterstützung zeigte signifikant negative Zusammenhänge mit ISG, sowohl auf der Between- ($b = -0.325, p = .021$) als auch auf der Within-Ebene ($b = -0.085, p = .004$). Die Hypothesen H2.9 und H3.9 wurden somit verifiziert.

Wertschätzung wies keine signifikanten Zusammenhänge auf (Between: $b = 0.012, p = .908$; Within: $b = 0.048, p = .233$), weshalb die Hypothesen H2.11 und H3.11 nicht bestätigt wurden.

Engagement zeigte weder auf der Between- noch auf der Within-Ebene einen signifikanten Zusammenhang mit Self-Endangering (Between: $b = 0.159, p = .152$; Within: $b = -0.025, p = .527$). Die Hypothesen H2.15 und H3.15 konnten nicht bestätigt werden.

Ergebnisse zum Outcome Engagement. Das Modell zur Vorhersage von täglichem Engagement erklärte 18.7 % der Varianz durch die Fixeffekte (R^2 marginal) und 60.2 % der Gesamtvarianz unter Einbezug der zufälligen Effekte (R^2 conditional). Der ICC betrug .511.

Wertschätzung zeigte sowohl auf Within-Person- ($b = 0.254, p < .001$) als auch auf Between-Person-Ebene ($b = 0.360, p = .016$) signifikant positive Effekte auf Engagement. Die Hypothesen H3.13 und H2.13 wurden somit bestätigt.

Soziale Unterstützung war weder auf der Between-Person- ($b = 0.237, p = .205$) noch auf der Within-Person-Ebene ($b = 0.034, p = .403$) mit Engagement signifikant assoziiert, weshalb die Hypothesen H2.14 und H3.14 nicht belegt werden konnten.

Fazit. Die Hypothesen konnten teilweise bestätigt werden. Besonders für Zeitdruck und Wertschätzung zeigten sich signifikante Effekte auf Erschöpfung, Engagement und Self-endangering. Die Prädiktoren soziale Unterstützung und Erschöpfung blieben teilweise unterhalb der Signifikanzgrenze. In den meisten Fällen zeigten auch die nicht signifikanten Effekte eine Richtung, die mit den theoretischen Erwartungen übereinstimmte. Eine Ausnahme bildeten jedoch der Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Self-Undermining auf Within-Person-Ebene (H3.8), Wertschätzung und Self-Undermining auf beiden Ebenen (H2.11, H3.11) sowie zwischen Engagement und Self-Endangering auf Between-Person-Ebene (H2.15), bei denen sich die Effektrichtung entgegen der Annahme entwickelte. Eine Übersicht über alle geprüften Hypothesen inklusive der Signifikanz und Richtung bietet Tabelle 6. Sie enthält zusätzlich eine Spalte zur Effektrichtung (Richtung), die bei nicht-signifikanten Ergebnissen angibt, ob der beobachtete Effekt in die theoretisch

angenommene Richtung verläuft. Dies erlaubt eine differenzierte Bewertung nicht bestätigter Hypothesen.

Tabelle 6.

Zusammenfassung der Hypothesenprüfung mit Prädiktor-, Kriteriums- und Effektinformationen

Hypothese	Prädiktor	Kriterium	p-Wert	Bestätigung	Richtung
H2.1 & H3.1	Zeitdruck	Erschöpfung	✓	✓	
H2.2	Zeitdruck	Self-undermining	X	X	erwartungskonform
H3.2	Zeitdruck	Self-undermining	✓	✓	
H2.3 & H3.3	Zeitdruck	Self-endangering	✓	✓	
H2.4 & H3.4	Erschöpfung	Self-undermining	X	X	erwartungskonform
H2.5 & H3.5	Erschöpfung	Self-endangering	X	X	erwartungskonform
H2.6 & H3.6	Soziale Unterstützung	Erschöpfung	X	X	erwartungskonform
H2.7 & H3.7	Wertschätzung	Erschöpfung	X	X	erwartungskonform
H2.8	Soziale Unterstützung	Self-undermining	✓	✓	
H3.8	Soziale Unterstützung	Self-undermining	✓	X	nicht erwartungskonform
H2.9 & H3.9	Soziale Unterstützung	Self-endangering	✓	✓	
H2.10 & H3.10	Wertschätzung	Self-undermining	X	X	erwartungskonform
H2.11 & H3.11	Wertschätzung	Self-endangering	X	X	nicht erwartungskonform
H2.12 & H3.12	Wertschätzung	Engagement	✓	✓	
H2.13 & H3.13	Soziale Unterstützung	Engagement	X	X	erwartungskonform
H2.14	Engagemet	Self-undermining	X	X	erwartungskonform
H3.14	Engagemet	Self-undermining	✓	✓	
H2.15	Engagemet	Self-endangering	X	X	nicht erwartungskonform
H3.15	Engagemet	Self-endangering	X	X	erwartungskonform

Diskussion

Der Diskussionsteil fasst die zentralen Ergebnisse der vorliegenden Tagebuchstudie zusammen und ordnet sie in den Kontext bestehender Literatur und theoretischer Modelle ein. Anschliessend findet eine Gesamtbewertung der Befunde statt, gefolgt von praktischen Implikationen, der Darstellung zentraler Limitationen sowie einem Ausblick mit Empfehlungen für die zukünftige Forschung.

Diskussion zur Forschungsfrage 1: Messqualität.

Die Forschungsfrage 1 zielt darauf ab, die psychometrische Qualität der Tagebuchskalen zur Erfassung von Self-undermining und Self-endangering zu prüfen. Es wurde erwartet, dass beide Konstrukte reliabel, voneinander unterscheidbar und faktoriell valide messbar sind.

Die internen Konsistenzwerte (Cronbach's Alpha, McDonald's Omega) lagen insgesamt im akzeptablen Bereich. Self-endangering zeigte dabei durchgängig höhere Werte als Self-undermining, was auf eine stabilere Item-Homogenität innerhalb der ISG hinweist. Die tagesbezogenen Alpha-Werte bei Self-undermining fielen hingegen teilweise schwankend aus, was auf eine gewisse Messinstabilität im täglichen Erleben schliessen lässt.

Der ICC [1] stützte diesen Befund: Während ISG mit einem ICC von ca. .50 eine moderate Between-Person-Stabilität aufwies, lag der ICC für SUS nur bei etwa .28. Das spricht für eine stärkere tagesbezogene Variabilität bei SUS und betont die Bedeutung situativer Einflussfaktoren.

Die Korrelationsmatrix zeigte insgesamt differenzierte Zusammenhänge mit arbeitsbezogenen Prädiktoren, was für die konzeptuelle Eigenständigkeit beider Skalen spricht. Die Interkorrelation zwischen SUS und ISG war signifikant, aber niedrig ($r \approx .2-.15$), was als Hinweis auf diskriminante Validität gewertet werden kann.

Die durchgeführten CFA untermauerten diese Trennbarkeit grundsätzlich, zeigten im ursprünglichen Modell jedoch deutliche Schwächen in der Modellpassung. Einzelne ISG-Items wiesen niedrige Faktorladungen oder hohe Modifikationsindizes auf. Erst nach Elimination der problematischen Items verbesserte sich die Modellgüte deutlich und die Faktorladungen der verbleibenden Items stabilisierte sich.

Die Messqualität der beiden Skalen lässt sich insgesamt als solide, aber in Teilen optimierungsbedürftig bewerten. Für SUS deuten die vergleichsweise geringere Item-Homogenität und die niedrigere zwischenpersonale Stabilität auf eine gewisse Messunsicherheit hin, was eine Überarbeitung der Itemformulierungen sowie eine stärkere Berücksichtigung kontextueller Einflüsse nahelegt. Bei ISG zeigte sich im Rahmen der

konfirmatorischen Faktorenanalyse, dass einzelne Items nur schwach auf den Zielkonstrukt laden oder hohe Modifikationsindizes aufweisen, sodass eine Reduktion problematischer Items zur Verbesserung der Modellpassung sinnvoll erscheint. Ferner sind zukünftige Validierungsstudien mit unabhängigen und genügend grossen Stichproben erforderlich, um die generalisierbare Gültigkeit der Kurzskalen abzusichern.

Diskussion zur Forschungsfrage 2: interindividuelle Unterschiede

Die Forschungsfrage 2 zielte darauf ab, zu untersuchen, ob stabile interindividuelle Unterschiede in arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen mit selbstuntergrabendem (SUS) und selbstgefährdendem Verhalten (ISG) zusammenhängen. Dabei wurde angenommen, dass hohe Anforderungen (z. B. Zeitdruck, Erschöpfung) mit einem erhöhten Risiko für diese Verhalten einhergehen, während soziale Ressourcen (z. B. Unterstützung, Wertschätzung, Engagement) eine schützende Funktion übernehmen.

Entgegen der Erwartung bestanden auf der Between-Ebene keine signifikanten Zusammenhänge zwischen Erschöpfung und SUS oder ISG. Möglicherweise bieten die aggregierten Mittelwerte in Erschöpfung zu wenig Differenzierung zwischen Personen, um reliable Unterschiede vorherzusagen. Allerdings zeigten sich auf der Within-Person-Ebene ebenfalls keine signifikanten Effekte, sodass auch kurzfristige Schwankungen in Erschöpfung nicht systematisch mit dem Auftreten selbstschädigenden Verhaltens einhergingen. Dies spricht dafür, dass Erschöpfung – zumindest in der vorliegenden Studie – kein konsistenter Prädiktor für SUS oder ISG war.

Zeitdruck erwies sich auf Between-Ebene als signifikanter Prädiktor für Erschöpfung und Self-endangering. Ein Zusammenhang mit Self-undermining konnte hingegen nicht bestätigt werden. Diese Befundlage deutet darauf hin, dass langfristig empfundener Zeitdruck mit stabil erhöhtem Risiko für Erschöpfung und selbstgefährdendes Verhalten (ISG) verbunden ist. Der erwartete Effekt auf Self-undermining blieb auf der Between-Ebene aus, was darauf hinweisen könnte, dass sich dauerhafter Zeitdruck eher indirekt – etwa über Erschöpfung – auf Self-Undermining auswirkt. Da Erschöpfung in diesem Modell jedoch keinen signifikanten Zusammenhang mit Self-Undermining zeigte, bleibt dieser mögliche Vermittlungsmechanismus empirisch unklar.

Zu den Ressourcen ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild. Soziale Unterstützung zeigte auf der Between-Ebene einen signifikant negativen Zusammenhang mit Self-endangering und Self-undermining, während für Erschöpfung kein signifikanter Effekt festgestellt wurde. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass emotional eingebettete zwischenmenschliche Unterstützung im Arbeitsalltag eine protektive Funktion gegenüber SUS und ISG Verhalten einnehmen kann, jedoch nicht zwangsläufig vor dem Erleben von

Erschöpfung schützt. Möglicherweise entfaltet sie ihre Wirkung auf Erschöpfung eher situationsbezogen und nicht als stabiler interindividueller Faktor.

Wertschätzung zeigte auf Between-Ebene keine signifikanten Zusammenhänge mit Erschöpfung, Self-undermining oder Self-endangering. Lediglich in Bezug auf Engagement ergab sich ein signifikanter Effekt. Dies könnte darauf hindeuten, dass Wertschätzung vor allem motivationale Prozesse wie Arbeitsengagement fördert, jedoch keine konsistente Schutzwirkung gegenüber gesundheitsrelevantem Risikoverhalten entfaltet. Bemerkenswert ist dabei, dass die beobachteten – wenngleich nicht signifikanten – Effekte der angenommenen negativen Beziehung zwischen Wertschätzung und Self-undermining (H2.11) sowie zwischen Engagement und Self-endangering (H2.15) eine gegenläufige Richtung aufwiesen. Beide Prädiktoren zeigten auf der Between-Ebene positive Zusammenhänge mit dem jeweiligen Risikoverhalten, was den theoretischen Erwartungen widerspricht und auf komplexere Wirkmechanismen hinweisen könnte.

Insgesamt liefern die Ergebnisse Hinweise darauf, dass stabile Unterschiede im Zeitdruck sowie in der sozialen Unterstützung bedeutsame Prädiktoren für SUS und ISG Verhalten darstellen. Die angenommenen Effekte von Erschöpfung und Wertschätzung auf negative Outcomes konnten hingegen nicht bestätigt werden, was sowohl methodisch (z. B. eingeschränkte Reliabilität einzelner Skalen) als auch theoretisch (z. B. fehlende Wirksamkeit auf der Between-Person-Ebene) erklärbar ist. Wertschätzung zeigte keine signifikanten Zusammenhänge mit Erschöpfung oder mit Self-undermining und Self-endangering, war jedoch positiv mit Arbeitsengagement assoziiert. Bemerkenswert ist allerdings, dass die Richtung der (nicht signifikanten) Zusammenhänge mit SUS (H2.11) und ISG (H2.15) teilweise entgegen der theoretischen Erwartung verlief. Dies könnte darauf hindeuten, dass Wertschätzung zwar motivationale Prozesse wie Engagement stärkt, im Zusammenhang mit ISG jedoch keine konsistente Schutzwirkung entfaltet – zumindest nicht auf Between-Person-Ebene.

Diskussion zur Forschungsfrage 3: Intraindividuelle Unterschiede

Die Forschungsfrage 3 zielte darauf ab, tagesbezogene Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen sowie Ressourcen und den Zielkonstrukten Self-undermining, Self-endangering, Erschöpfung und Engagement zu untersuchen. Es wurde erwartet, dass kurzfristige Belastungen, z. B. erhöhter Zeitdruck, tagesaktuell mit verstärktem Risikoverhalten und Erschöpfung einhergehen, während Ressourcen wie soziale Unterstützung und Wertschätzung kurzfristig resilienzfördernd wirken.

Die Ergebnisse stützen diese Annahmen weitgehend. Zeitdruck ist auf Tagesebene mit Erschöpfung, SUS und ISG durchgängig positiv assoziiert. Diese Befunde sprechen dafür, dass akute Arbeitsbelastung ein zentraler Auslöser für SUS und ISG Verhalten und

Erschöpfung darstellt. Erschöpfung selbst zeigt hingegen nur einen signifikanten Zusammenhang mit ISG, nicht jedoch mit SUS. Diese Differenz könnte darauf hinweisen, dass Self-endangering Verhalten bereits bei einer moderaten tagesbezogenen Erschöpfung ausgelöst wird, während Self-undermining möglicherweise höhere Belastungsschwellen voraussetzt.

Die Wertschätzung ist tagesaktuell positiv mit Engagement verbunden, die soziale Unterstützung zeigt jedoch keinen signifikanten Effekt. Dieser Umstand könnte bedeuten, dass die Wertschätzung direkt motivierend wirkt, während soziale Unterstützung in ihrem kurzfristigen Einfluss weniger konsistent wahrgenommen oder abgerufen wird.

Engagement zeigte auf Tagesebene einen signifikant negativen Zusammenhang mit SUS, jedoch keine signifikanten Effekte auf ISG oder Erschöpfung. Diese Befunde deuten darauf hin, dass kurzfristig erlebtes Engagement selektiv vor bestimmten Formen selbstschädigenden Verhaltens schützen kann – insbesondere vor Self-undermining. Die fehlenden Effekte auf ISG und Erschöpfung legen hingegen nahe, dass Engagement nicht pauschal als Resilienzfaktor wirkt, sondern möglicherweise seine Schutzfunktion vorrangig auf motivationales Verhalten bezogen entfaltet.

Der positive Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und SUS auf Tagesebene ist überraschend (H3.8). Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in einer reaktiven Wahrnehmung: Die Unterstützung könnte an besonders stressreichen Tagen aktiver wahrgenommen oder eingefordert werden, was eine gemeinsame Ursache mit erhöhtem Self-undermining darstellen würde. Auch für Wertschätzung zeigte sich ein nicht signifikanter, aber in die theoretisch nicht erwartete Richtung verlaufender Effekt auf Self-endangering (H3.11). Beide Befunde unterstreichen, dass positive soziale Ressourcen unter hoher akuter Belastung möglicherweise anders wirken als angenommen und in spezifischen Situationen sogar mit erhöhtem Belastungserleben oder reaktivem Risikoverhalten einhergehen könnten.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse die theoretische Annahme, dass die beiden untersuchten Verhaltensweisen im Arbeitsalltag stark kontextabhängig sind und tagesaktuell durch Belastung und Motivation beeinflusst werden.

Gesamtbewertung

Die vorliegende Studie zeigt, dass sich SUS und ISG mit tagebuchbasierten Skalen grundsätzlich reliabel und differenziert erfassen lassen. Während ISG eine höhere interne Konsistenz und Stabilität aufwies, zeigten sich bei SUS stärkere tagesbezogene Schwankungen, was die Relevanz kontextsensitiver Messung unterstreicht. Inhaltlich bestätigen die Ergebnisse zentrale Annahmen des JD-R-Modells: Zeitdruck erwies sich auf Tagesebene als konsistenter Risikofaktor für Erschöpfung, SUS und ISG;

Engagement zeigte eine selektive Schutzwirkung, insbesondere gegenüber SUS. Auch auf Between-Ebene war Zeitdruck mit erhöhtem ISG assoziiert. Soziale Unterstützung wirkte dort protektiv, während Wertschätzung ausschliesslich positiv mit Engagement zusammenhing.

Gleichzeitig wurden einzelne theoretische Erwartungen nicht erfüllt: Erschöpfung zeigte keinen Zusammenhang mit SUS oder ISG. Soziale Unterstützung war auf Tagesebene unerwartet positiv mit SUS verbunden und Wertschätzung sowie Engagement zeigten in Bezug auf ISG Effekte entgegen der Hypothesen. Diese Ergebnisse weisen auf die komplexe Rolle psychosozialer Ressourcen hin, die unter akuter Belastung nicht automatisch entlastend wirken. Künftige Studien sollten daher untersuchen, unter welchen Bedingungen und in welcher Form diese Prädiktoren wirksam werden, und dabei differenzieren, ob es sich um verhaltensbezogene oder motivationale Zielgrössen handelt. Zudem unterstreichen die Befunde die Relevanz situativer Dynamiken in der arbeitspsychologischen Forschung und betonen die Notwendigkeit, kurzfristige Veränderungen genau zu erfassen und in zukünftigen Interventionsstudien zu berücksichtigen.

Insgesamt verdeutlicht die Studie, dass selbstschädigendes Verhalten im Arbeitskontext sowohl durch stabile Unterschiede als auch durch situative Einflüsse geprägt ist – und dass Ressourcen ihre Wirkung womöglich nicht pauschal, sondern kontextabhängig entfalten.

Praktische Implikationen

Die vorliegenden Befunde liefern in mehreren Bereichen wichtige Hinweise für die Praxis. Erstens zeigt die Validierung der Tagebuchskalen, dass Self-undermining- und Self-endangering-Verhalten im Arbeitsalltag messbar sind, allerdings mit Verbesserungspotenzial hinsichtlich der Item-Qualität und Skalenstabilität. Für die Gestaltung zukünftiger Tagebuchstudien zur gleichzeitigen Erfassung beider Konstrukte empfiehlt sich daher eine gezielte Überarbeitung der Skalen, um die Reliabilität und Validität zu erhöhen. Insbesondere die Anpassung problematischer Items und die Prüfung alternativer Modellierungsansätze sind vielversprechende Schritte.

Zweitens unterstreichen die Ergebnisse die Bedeutung, sowohl stabile zwischenpersonale Unterschiede als auch tagesaktuelle Belastungen und Ressourcen zu berücksichtigen. Für Präventions- und Interventionsmassnahmen bedeutet das, dass nicht nur langfristige Risikofaktoren adressiert werden sollten, sondern auch situative Belastungen im Alltag, z. B. durch flexible Stressbewältigungsstrategien und die Förderung sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz.

Drittens deuten die Befunde darauf hin, dass soziale Unterstützung insbesondere auf zwischenpersonaler Ebene eine zentrale Schutzfunktion übernehmen kann, während sich Wertschätzung und Engagement je nach Situation differenziert auswirken. Aus diesem Grund sollten Organisationen Unterstützungskulturen fördern, die emotionalen Rückhalt bieten und den direkten Austausch zwischen Mitarbeitenden ermöglichen. Gleichzeitig sollten Organisationen auf mögliche negative Folgen intensiver Arbeitsmotivation achten, z. B. Erschöpfung oder selbstgefährdendes Verhalten, und präventiv handeln.

Limitationen der Studie

Zusätzlich zu den tagesbezogenen Variablen wurden zu Studienbeginn auch stabilere Merkmale (z. B. Trait-Ausprägungen) erhoben, um potenzielle interindividuelle Unterschiede explorativ zu erfassen. Da diese Merkmale jedoch nicht im direkten Zusammenhang mit den zentralen Forschungsfragen und Hypothesen stehen, wurden sie im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter analysiert. Eine Auswertung wäre nur bei einer zusätzlichen Forschungsfrage zur Trait-Wirkung sinnvoll und bleibt möglichen Anschlussstudien vorbehalten.

Trotz der gewonnenen Erkenntnisse weist die vorliegende Studie einige Limitationen auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden sollten. Eine wesentliche Einschränkung betrifft die kleine Stichprobengröße, die die Generalisierbarkeit der Befunde einschränkt.

Ein weiterer Aspekt betrifft die konstruktbezogene Messung: So basieren SUS und SIG auf relativ wenigen Items, was die Reliabilität und inhaltliche Breite der Konstrukte einschränken kann. Hinzu kommt, dass die weiteren Konstrukte nur mit einem einzelnen Item oder mit zwei Items erfasst wurden, was nicht nur die Aussagekraft der Ergebnisse weiter reduziert, sondern auch die Frage aufwirft, ob ein einzelnes Item das zugrunde liegende Konstrukt überhaupt valide abbilden kann. Dies auch wenn die Verwendung einzelner Items zur Erhebung bestimmter Konstrukte im Methodenteil als pragmatisch vertretbar eingeschätzt wurde. Zukünftige Studien sollten daher auf eine umfassendere Skalenentwicklung und Validierung setzen, um sowohl die theoretische Fundierung als auch die empirische Messqualität weiter zu verbessern.

Ein weiterer methodischer Aspekt, der als Limitation zu nennen ist, betrifft den Verzicht auf die Untersuchung möglicher mediierender oder moderierender Effekte. Obwohl sie theoretisch bedeutsam sind, wurden sie in der vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt, um den Fokus auf die Validierung der Messinstrumente und auf die Analyse der direkten Zusammenhänge zu legen. Dieses Vorgehen schränkt die Möglichkeit ein, komplexe Wirkmechanismen und Wechselwirkungen zwischen Belastungen, Ressourcen und selbstschädigendem Verhalten umfassend zu erfassen. Zukünftige Studien sollten daher

Mediations- und Moderationsmodelle gezielt integrieren, um ein tieferes Verständnis der zugrunde liegenden Prozesse zu ermöglichen.

Ausblick und Forschungsempfehlungen

Aufbauend auf den Ergebnissen und den identifizierten Limitationen ergeben sich für die zukünftige Forschung zu Self-undermining- und Self-endangering-Verhalten im Arbeitskontext mehrere Empfehlungen.

Zunächst sollten die verwendeten Skalen weiterentwickelt und validiert werden. Besonders die präzise Formulierung problematischer Items ist zentral, um die Reliabilität und Validität der Messinstrumente zu erhöhen.

Darüber hinaus sind grössere und heterogenere Stichproben notwendig, um die Generalisierbarkeit der Befunde zu verbessern und Subgruppenanalysen zu ermöglichen. Schliesslich sollte stabile Persönlichkeitsmerkmale (Traits) mit klarem theoretischem Bezug künftig stärker eingebunden werden. Dabei sollten auch moderierende und medierende Effekte systematisch in die Analyse einbezogen werden.

Literaturverzeichnis

- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69, 51–57.
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2011). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung* (13. Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Baddeley, A. (1986). *Working memory*. New York, NY: Clarendon Press/Oxford University Press.
- Baethge, A., Vahle-Hinz, T., Schulte-Braucks, J. & van Dick, R. (2018). A matter of time? Challenging and hindering effects of time pressure on work engagement. *Work & Stress*, 32(3), 228–247. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1415998>
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119.
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In C. L. Cooper (Hrsg.), *Wellbeing* (1. Aufl., S. 1–28). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *J. Occup. Health Psychol.* 22, 273–285. doi: 10.1037/ocp0000056
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

- Bakker, A. B., & Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241–251. <https://doi.org/10.1037/str0000150>
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158–186.
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology*, 54, 579–616. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145030>
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4., überarbeitete Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Britt, T. W. (2005). The effects of identity-relevance and task importance on stress and performance. *Motivation and Emotion*, 29(3), 189–202. <https://doi.org/10.1007/s11031-005-9447-5>
- Britt, T. W., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2005). *Military life: The psychology of serving in peace and combat (Vol. 1): Military performance*. Praeger Security International.
- Brown, T. A. (2015). *Methodology in the social sciences. Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Hrsg.), *Testing structural equation models* (S. 136–162). Sage.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aufl.). München: Pearson Studium.
- Campbell, D. T. & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(4), 457–469. <https://doi.org/10.1037/a0039002>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*, 96–107. <https://doi.org/10.1037/a0035062>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deng, L. & Chan, W. (2017). Testing the difference between reliability coefficients alpha and omega. *Educational and Psychological Measurement, 78*(6), 975–994. <https://doi.org/10.1177/0013164416658325>
- Dettmers, J., Deci, N., Baeriswyl, S., Berset, M., & Krause, A. (2016). Self-endangering work behavior. In S. Schaufeli, L. Taris, & W. Bauer (Hrsg.), *Healthy at work* (S. 37–51). Berlin/Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32331-2_4
- Dörner, D. (1989). *Die Logik des Misslingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen*. Reinbek: Rowohlt.
- Dorsch – Lexikon der Psychologie. (o. J.). Full-Information Maximum-Likelihood-Verfahren (FIML). *Hogrefe Online*. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/full-information-maximum-likelihood-verfahren-fiml> (Zugriff am 16. Juni 2025)
- Eid, M. & Schmidt, K. (2014). *Testtheorie und Testkonstruktion*. Hogrefe.
- Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Publications Office of the European Union.
- Fachhochschule Nordwestschweiz. (2024). *Institut für Mentale und Organisationale Gesundheit*. Abgerufen am 26. April 2025, von <https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/psychologie/institut-fuer-mentale-und-organisationale-gesundheit>
- FasterCapital. (o. J.). Korrelationsmatrix, Bedeutungsmatrix, Interpretation von Korrelationsmatrizen mit Spearman-Rang. <https://fastercapital.com/de/inhalt/Korrelationsmatrix--Bedeutungsmatrix-->

[Interpretation-von-Korrelationsmatrizen-mit-Spearman-Rang.html](#) (Zugriff am 16. Juni 2025)

- Frese, M. & Sabini, J. (Hrsg.). (1985). *Goal-directed behavior: The concept of action in psychology*. Erlbaum.
- Frese, M. & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. In H. C. Triandis (Hrsg.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (S. 271–340). Consulting Psychologists Press.
- Garhammer M (2002). Pace of life and enjoyment of life. *J Happiness Stud* 3(3):217–256
- González-Morales, M. G., Peiró, J. M., Rodríguez, I., & Bliese, P. D. (2012). Perceived collective burnout: A multilevel explanation of burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 25, 43–61.
- George, D. & Mallery, P. (2002). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gochmann, V., Ohly, S. & Kotte, S. (2022). Diary studies, a double-edged sword? An experimental exploration of possible distortions due to daily reporting of social interactions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(7), 1209–1223.
<https://doi.org/10.1002/job.2633>
- Hacker, W. (1986). *Arbeitspsychologie*. Huber.
- Hacker, W. (1992). *Expertenkönnen: Erkennen und Vermitteln*. Göttingen
- Hacker, W. & Richter, P. (1990). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten – Ein Konzept in Entwicklung. In F. Frei & I. Udris (Hrsg.), *Das Bild der Arbeit* (S. 125–142). Huber.
- Hackman J, Oldham G (1976) Motivation through the design of work: test of a theory. *Organ Behav Hum Perform* 16(2):250–279
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and workunit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hämmig, O. & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54(2), 88–95.
- Hayes, A. F. & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than cronbach's alpha for estimating reliability. But.... *Communication methods and measures*, 14(1), 1–24.
<https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Holling, H., & Schmitz, B. (Hrsg.). (2010). *Handbuch Statistik, Methoden und Evaluation* (13. Bd.). Hogrefe.
- Hoppe, A., Lopper, E., Prestele (Zureck), E., Milius, M., Nitz, S., Gahrman, C., & Reis, D. (2023). Extending and intensifying work as mediators in the relationship between weekly time pressure and fatigue: The moderating role of perfectionism. *International Journal of Stress Management*, 30(3). <https://doi.org/10.1037/str0000294>
- Hox, J. J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications* (2nd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Jones, E. E. & Berglas, S. (1978). Control of attributions about the self through self-handicapping strategies: The appeal of alcohol and the role of underachievement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 200–206.
- Kahneman, D. (1973). *Attention and effort*. Prentice Hall.
- Kallus, W. (2016). *Erstellung von Fragebogen* (2., aktualisierte und überarbeitete Aufl.). Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kärner, T., Steiner, N., Achatz, M., & Sembill, D. (2016). Tagebuchstudie zu Work-Life-Balance, Belastung und Ressourcen bei Lehrkräften an beruflichen Schulen im Vergleich zu anderen Berufen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 112(2), 270–293. <https://doi.org/10.25162/zbw-2016-0014>
- Klein, K. J. & Kozlowski, S. W. J. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*, 3(3), 211–236. <https://doi.org/10.1177/109442810033001>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Körner, L. S., Rigotti, T., & Rieder, K. (2021). Study crafting and Self-undermining in higher education students: A weekly diary study on the antecedents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7090. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137090>
- 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. 17–41). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kratzer, N. (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Edition Sigma

- 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., 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/Heidelberg: Springer.
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsemagen, C., Meier, W., Schraner, S., Stetter, B. & Straub, L. (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie*, (4/2014–1/2015), 87–95.
- Krosnick, J. A. & Fabrigar, L. R. (2012). Designing rating scales for effective measurement in surveys. In J. A. Krosnick & L. R. Fabrigar (Hrsg.), *Survey measurement and process quality* (S. 141–164). John Wiley & Sons.
- Krosnick, J. A. & Presser, S. (2010). Question and questionnaire design. In J. D. Wright & P. V. Marsden (Hrsg.), *Handbook of survey research* (2nd ed., S. 263–313). Emerald Group.
- Landmann, M., & Schmidt, M. (2010). Tagebuch. In H. Holling & B. Schmitz (Hrsg.), *Handbuch Statistik, Methoden und Evaluation* (S. 165–172). Göttingen: Hogrefe.
- Lee, S. (2025, 18. März). 8 essential facts about ICC: Intraclass correlation coefficient. *NumberAnalytics Blog*. <https://www.numberanalytics.com/blog/8-essential-icc-facts> (Zugriff am 16. Juni 2025)
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P. & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764–775.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Machlowitz, M. (1981). *Workaholics: Living with them, working with them*. New American Library.
- Mack, O., Khare, A., Krämer, A., & Burgartz, T. (Hrsg.). (2016). *Managing in a VUCA world*. Berlin/Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-16889-0>
- Mack, C., Su, Z. & Westreich, D. (2018). *Managing missing data in patient registries: Addendum to Registries for Evaluating Patient Outcomes: A User's Guide (3rd ed.)* [Internet] (Report No. 17(18)-EHC015-EF). Agency for Healthcare Research and Quality. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK493611/>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (S. 5–33). Psychology Press.
- Menghini, L., & Balducci, C. (2024). *The daily costs of workaholism: A within-individual investigation on blood pressure, emotional exhaustion, and sleep disturbances. Journal of Occupational Health Psychology*, 29(4), 201–219. <https://doi.org/10.1037/ocp0000383>
- Mentzel, G. (1979). Über die Arbeitssucht. *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychoanalyse*, 25(2), 115–127.
- Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G. & Wilkens, M. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the EU. <https://doi.org/10.2806/425484>
- Miller, G. A., Galanter, E. & Pribram, K. H. (1960). *Plans and the structure of behavior*. Holt, Rinehart & Winston.
- Moldaschl M (2017). *Das Konzept der Widersprüchlichen Arbeitsanforderungen (WAA)*. In: Faller G (Hrsg) Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Hogrefe, Bern, S 139–151
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-20072-4>
- Mumenthaler, J., Knecht, M. & Krause, A. (2021). Short term effects of workload and extending working hours on exhaustion. *Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity*, 14(2), 25–34.
- Mummendey, H. D. (2003). *Die Fragebogen-Methode: Grundlagen und Anwendungen in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung* (4., unveränd. Aufl.). Hogrefe.
- Mustafić, M., Krause, A., Dorsemagen, C., & Knecht, M. (2021). Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Messung der Qualität indirekter Leistungssteuerung in Organisationen (ILSO). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 67(1), 31–43. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000386>
- Mustafić, M., Dorsemagen, C., Baeriswyl, S., Knecht, M., & Krause, A. (2022). Wie gefährden Beschäftigte ihre Gesundheit? Evidenz für Konstrukt- und Kriteriumsvalidität des Fragebogens zur Messung interessierter Selbstgefährdung (ISG). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000404>

- Newell, A. & Simon, H. A. (1972). *Human problem solving*. Prentice-Hall.
- Nezlek, J. B. (2012). Multilevel modeling for psychologists. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf & K. J. Sher (Hrsg.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 3. Data analysis and research publication* (S. 219–241). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13621-011>
- Nezlek, J. B., Newman, D. B. & Thrash, T. M. (2016). A daily diary study of relationships between feelings of gratitude and well-being. *The Journal of Positive Psychology, 11*(3), 248–258. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1198923>
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research: An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology, 9*(2), 79–93.
- Oldham, G. R. & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior, 31*, 463–479. <https://doi.org/10.1002/job.678>
- 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). Edition Sigma.
- Porst, R. (2009). *Fragebogen. Ein Arbeitsbuch* (2. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rosa, H. (2016). *Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne* (11. Aufl.). Suhrkamp.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2008). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 29*(7), 893–917.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A. & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard. *Cross-Cultural Research, 43*(4), 320–348.
- Schwinger, M., Wirthwein, L., Lemmer, G., & Steinmayr, R. (2014). Academic self-handicapping and achievement: A meta-analysis. *Journal of Educational Psychology, 106*, 744–761. <https://doi.org/10.1037/a0035832>

- Semmer, N. K., Grebner, S. & Elfering, A. (2010). „Psychische Kosten“ von Arbeit: Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 1* (S. 325–370). Hogrefe.
- Semmer, N. & Frese, M. (1985). Action theory in clinical psychology. In M. Frese & J. Sabini (Hrsg.), *Goal directed behavior: The concept of action in psychology* (S. 296–310). Erlbaum.
- Semmer, N. & Pfäfflin, M. (1978). *Interaktionstraining: Ein handlungstheoretischer Ansatz zum Training sozialer Fertigkeiten*. Beltz.
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W. & Meier, L. (2019). Stress as offense to self: A promising approach comes of age. *Occupational Health Science*, 3, 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528.
- Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
- StatistikGuru. (o. J.). Voraussetzungen der Reliabilitätsanalyse. In *SPSS Tutorials: Reliabilitätsanalyse*. <https://statistikguru.de/spss/reliabilitaetsanalyse/voraussetzungen-15.html> (Zugriff am 16. Juni 2025)
- statstutor (o. J.). Spearman's correlation coefficient (Spearman's rho). Abgerufen am 20. Juni 2025, von <https://www.statstutor.ac.uk/resources/uploaded/spearmans.pdf>
- Tanzer, N. K. & Sim, C. Q. E. (1999). Adapting instruments for use in multiple languages and cultures: A review of the ITC guidelines for test adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 15(3), 258–269.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20, 316–334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- Taskan, S., Junça-Silva, A., & Caetano, A. (2022). Clarifying the conceptual map of VUCA: A systematic review. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1344–1360. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2022-3136>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230–240.
- Tripoli, A. M. (1998). Planning and allocating: Strategies for managing priorities in complex jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7, 455–476.

- Turgut, S., Michel, A. & Sonntag, K. (2014). Einflussfaktoren emotionaler Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58(3), 140 – 154.
- Universität Zürich. (2023). Faktoranalyse. In *Methodenberatung: Datenanalyse mit SPSS*. https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/interdependenz/reduktion/faktor.html (Zugriff am 14. Juni 2025)
- Urban, D. (2022). *Mehrebenenanalyse: Die wichtigsten 23 Modelle zur Analyse von dichotomen und metrischen Zwei- und Drei-Ebenen-Effekten (unter Verwendung von Mplus)* (2., überarb. Aufl.). Universität Stuttgart, Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.18419/opus-12146>
- van Berk, B., Ebner, C., & Rohrbach-Schmidt, D. (2023). *Suchthafes Arbeiten und Gesundheit – Empirische Befunde für Deutschland* (Study Nr. 482). Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008589
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van der Linden, D., Keijsers, G. P. J., Eling, P., & Van Schaijk, R. (2005). Work stress and attentional difficulties: An initial study on burnout and cognitive failures. *Work & Stress*, 19, 23–36. <https://doi.org/10.1080/02678370500065275>
- Van Wijhe, C., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2013). Is work engagement exhausting? The longitudinal relationship between work engagement and exhaustion. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(6), 1067–1079
- Voß, G. G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 131–158.
- Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft: Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31, 473–487.
- Weiber, R. & Mülhhaus, D. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung: Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS* (2. Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer Gabler.
- Wirtz, M. & Caspar, F. (2002). *Beurteilerübereinstimmung und Beurteilerreliabilität*. Göttingen: Hogrefe.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands–resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.

Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145–169.

Zempel, J. (2002). *Strategien der Handlungsregulation* (Inauguraldissertation, Justus-Liebig-Universität Gießen). Justus-Liebig-Universität Gießen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Das JD-R-Modell nach Bakker & Demerouti (2007)	10
Abbildung 2. Das JD-R-Modell nach Bakker & Demerouti (2016)	16
Abbildung 3. Zwei Konstellationen von Self-endangering (eigene Darstellung in Anlehnung an Mustafić et al.).....	21
Abbildung 4. Hypothesengeleitetes Modell zu Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Erschöpfung, Engagement und selbstschädigendem Verhalten (eigene Darstellung).....	26
Abbildung 5. Pfaddiagramme der CFA zur Struktur der Skalen Self-undermining (F1) und Self-endangering (F2): oben vor und unten nach der Item-Reduktion.	46
Abbildung 6. Beispielhafte Prüfung auf Linearität anhand der Items TG_SUS_1 und TG_SUS_3 (Self-undermining) sowie TG_ISG_1 und TG_ISG_2 (Self-endangering).	101
Abbildung 8. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H2.1 bis H2.4 (jeweils vier Einzelplots)	105
Abbildung 9. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H2.5 bis H2.8 (jeweils vier Einzelplots)	106
Abbildung 10. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H2.9 bis H2.12 (jeweils vier Einzelplots).....	107
Abbildung 11. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H2.13 bis H2.15 (drei Einzelplots)	108
Abbildung 12. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H3.1 bis H3.4 (jeweils vier Einzelplots)	110
Abbildung 13. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H3.5 bis H3.8 (jeweils vier Einzelplots)	111
Abbildung 14. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H3.9 bis H3.12 (jeweils vier Einzelplots)	112
Abbildung 15. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H3.13 bis H3.15 (drei Einzelplots)	113

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht über die in den Studien erfassten Konstrukte, Subskalen, Zielsetzungen und verwendeten Instrumente	29
Tabelle 2 Antwortformat für Zustimmungsskalen, angelehnt an Prost (2009).....	33
Tabelle 3 Übersicht über die eingesetzten Auswertungsmethoden mit Zielsetzung	37
Tabelle 4 Überblick über Items, Antwortformate und die Quellen der verwendeten Skalen..	41
Tabelle 5 Bivariate Korrelationsanalyse auf Item-Ebene mittels Spearman's Rho.....	44

Tabelle 6. Zusammenfassung der Hypothesenprüfung mit Prädiktor-, Kriteriums- und Effektinformationen.....	50
Tabelle 7 Übersicht der erhobenen Konstrukte, Subskalen und Items in Tagebuchstudien zu Self-undermining und Self-endangering im Arbeitskontext.....	85
Tabelle 8 Prüfung der Normalverteilung	99
Tabelle 9 VIF-Werte.....	102
Tabelle 10 Interne Konsistenz pro Erhebungstag (Cronbach's Alpha und McDonald's Omega).....	103

Anhang

Anhang A: Suchstrategie und zu den Einschlusskriterien des Scoping Review

Methodischer Zugang

Die Recherche orientierte sich am fünfstufigen Rahmenmodell von Arksey & O'Malley (2005) und erfüllt wissenschaftliche Standards eines scoping reviews. Dieser methodische Zugang wurde gewählt, um ein möglichst breites Verständnis der Forschungslage zu erlangen, zentrale Konzepte zu systematisieren und Lücken hinsichtlich tagesbezogener Erhebungsmethoden zu identifizieren.

Suchstrategie

Es wurden drei relevante Datenbanken (PsycINFO, PubMed, Web of Science) unter Verwendung definierter Schlag- und Stichwörter durchsucht. Eingeschlossen wurden deutsch- und englischsprachige Studien mit quantitativer oder qualitativer Ausrichtung, sofern sie self-undermining oder self-endangering im Arbeitskontext untersuchten. Der Fokus lag auf Tagebuchstudien.

Ergebnisse des Scoping Reviews

Die Literaturanalyse zeigt, dass Tagebuchstudien zu self-undermining und zu self-endangering in sehr kleinem Ausmass vorliegen. Durch die Sucherweiterung auf wöchentliche Designs wurden insgesamt drei Studien zu self-undermining und zwei zu self-endangering hinsichtlich Designs, Messinstrumenten und Befunden analysiert, um Implikationen für das eigene Tagebuchinstrument abzuleiten. Die geringe Anzahl unterstreicht die wissenschaftliche Relevanz des Vorhabens.

Nachfolgend werden die gesichteten

Anhang B: Übersicht der erhobenen Konstrukte, Subskalen und Items in Tagebuchstudien zu Self-undermining und Self-endering im Arbeitskontext.

Tabelle 7

Übersicht der erhobenen Konstrukte, Subskalen und Items in Tagebuchstudien zu Self-undermining und Self-endering im Arbeitskontext.

Titel der Studie	Autorenschaft	Studeintyp	Ziel / Fokus der Studie	Konstrukt	Instrument	Quelle / Adaption
Burnout and self-regulation failure: A diary study of self-undermining and job crafting among nurses	Roczniewska & Bakker (2021)	Tagebuch (10 Tage)	Einfluss von Burnout auf Selbstregulation, Job Crafting und Self-endering bei Pflegekräften	Burnout	Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS)	Maslach & Jackson (1981); polnische Version: Pasikowski (2000)
				Selbstregulationsfähigkeit	State Self-Control Capacity Scale	Christian & Ellis (2011)
				Job Crafting	Sechsteilige Job Crafting Scale	Tims et al. (2012); polnische Version: Roczniewska & Retowski (2016)
				Self-endering	Self-Undermining Scale	Bakker & Wang (2020)
				Funktionieren bei der Arbeit	Subskala „Soziale Dysfunktion“ aus dem General Health Questionnaire (GHQ-28)	Goldberg & Hillier (1979); Adaption: Makowska & Merez (2000)
How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories	Bakker, Xanthopoulou & Demerouti (2023)	Wochenbuch (5 Wochen)	Moderierende Rolle von chronischem Burnout im Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und kurzfristigen Reaktionen wie Erschöpfung, Coping, Self-endering	Burnout	Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), Subskalen: Erschöpfung (5 Items), Zynismus (4 Items)	Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson (1996)
				Wöchentliche Arbeitsanforderungen	Items zu Arbeitsmenge und emotionalen Anforderungen	Keine Quellen berichtet
				Wöchentliches Burnout	Wochenadaptierte Version des MBI-GS, 9 Items zu Erschöpfung und Zynismus	Eigene Adaption nach MBI-GS (Schaufeli et al., 1996)
				Dysfunktionales Coping (wöchentlich)	Utrecht Coping List (UCL), Subskalen Vermeidung und Passives Coping	Schreurs, van de Willige, Brosschot, Tellegen & Graus (1993)
				Self-endering (wöchentlich)	Self-Undermining Scale	Bakker & Wang (2020)
				Studienanforderungen	Items zu kognitiven und emotionalen Anforderungen im Studium	Keine Quellen berichtet
Study Crafting and Self-Undermining in Higher Education Students: A Weekly Diary Study on the Antecedents	Körner, Rigotti & Rieder (2021)	Wochenbuch (4 Wochen)	Zusammenhang von Studienressourcen, Engagement und Self-endering im Kontext von Study Crafting bei Studierenden	Studienressourcen	Items zum Entscheidungsspielraum	Keine Quellen berichtet
				Studentisches Wohlbefinden	Utrecht Work Engagement Scale – Student Version (UWES-S), Subskalen: Vigor (Vitalität), Dedication (Hingabe), Absorption (Vertiefung)	Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova & Bakker (2002)
				Erschöpfung	Skalen zu emotionaler und körperlicher Erschöpfung im Studium	Keine Quellen berichtet
				Study Crafting	Study Crafting Scale (adaptiert aus der Job Crafting Scale, angepasst an den Hochschulkontext)	Adaption nach Tims, Bakker & Derks (2012)
				Self-endering	Self-Undermining Scale (adaptierte Version)	Bakker & Wang (2020)
Intensifying and protective? – how organizational culture shapes the effect of work scheduling autonomy on the relationship between time pressure and self-endering work behaviours	Vahle-Hinz, Deci & Baethge (2024)	Wochenbuch (5 Wochen)	Untersuchung von Einflussfaktoren auf Self-endering im Arbeitskontext: Fokus auf Arbeitszeitsouveränität, Zeitdruck, Work-Home-Kultur und psychologisches Eigentum	Arbeitszeitautonomie	Work Design Questionnaire (WDQ)	Morgeson & Humphrey, 2006; Stegmann et al., 2010)
				Zeitdruck	Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA)	Semmer et al., 1999
				Work-Home-Kultur	Work-Home Culture, Subskalen Zeitliche Erwartungen und Karrierenachteile a	Dikkers, Geurts, den Dulk, Peper & Kompier (2007)
				Kollektives psychologisches Eigentum	Subskala Shared Decision-Making aus dem Instrument von Su & Ng (2019)	Su & Ng (2019).
				Self-endering	Subskalen aus dem Fragebogen von Krause et al. (2015)	Krause, Baeriswyl, Berset, Deci, Dettmers, Dorsemagin, Meier, Schraner, Stetter, & Straub (2015)
Extending and Intensifying Work as Mediators in the Relationship Between Weekly Time Pressure and Fatigue: The Moderating Role of Perfectionism	Hoppe, Lopper, Prestele, Milius, Nitz, Gahrman, & Reis (2023)	Wochenbuch (6 Wochen)	Zusammenhang zwischen Zeitdruck, Erschöpfung, Arbeitsverhalten (Verlängert/intensiv) und Perfektionismus	Zeitdruck	Lehrkraftspezifische Skala von Skaalvik & Skaalvik, 3 Items	Skaalvik & Skaalvik (2011)
				Selbstgefährdendes Arbeitsverhalten	Items aus Subskalen des Fragebogens von Krause et al. (2015)	Krause, Baeriswyl, Berset, Deci, Dettmers, Dorsemagin, Meier, Schraner, Stetter, & Straub (2015)
				Erschöpfung	4 Items aus dem Profile of Mood States Survey (McNair et al., 1971)	McNair, Lorry & Droppelman (1971)

Anhang C: Tagebuch-Fragebogen - Baseline-Erhebung

Tagebuchstudie - Einleitung

Herzlichen Dank für die Bereitschaft, an dieser Tagebuchstudie teilzunehmen. Diese Studie untersucht, in welchem Ausmass Personen im Arbeitsalltag dazu neigen, sich selbst zu behindern oder Verhaltensweisen zu zeigen, die langfristig ihre Gesundheit beeinträchtigen könnten. Mithilfe eines tagebuchbasierten Erhebungsdesigns werden diese Muster systematisch erfasst, um ein besseres Verständnis ihrer Häufigkeit und Ausprägung zu ermöglichen.

Ablauf der Studie

- Die Studie erstreckt sich über einen Zeitraum von **zwei Wochen**, in denen täglich ein kurzer Fragebogen ausgefüllt wird. Sie erhalten dazu täglich eine E-Mail Einladung, die zum Fragebogen mittels Link führt.
- Vor Beginn der Tagebuchstudie werden Sie gebeten, demografische Angaben zu machen und einige Zusatzfragen zu beantworten.
- Der Zeitaufwand für die täglichen Befragungen beträgt etwa **3-5 Minuten**.

Bedeutung der Teilnahme

Durch Ihre Teilnahme tragen Sie dazu bei, diese Verhaltensweisen besser zu verstehen und wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse für die Arbeitswelt zu gewinnen.

Einverständniserklärung

Ihre Teilnahme an dieser Untersuchung ist freiwillig. Es steht Ihnen zu jedem Zeitpunkt dieser Studie frei, Ihre Teilnahme abubrechen, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen. Alle Angaben werden streng vertraulich behandelt und anonym ausgewertet. Ihre E-Mail-Adresse wird getrennt von Ihren Antworten gespeichert und ausschliesslich für den Versand der Fragebögen sowie für Informationen im Zusammenhang mit der Studie verwendet. Eine Zuordnung der Antworten zu Ihrer E-Mail-Adresse erfolgt nicht. Demographische Angaben wie Alter oder Geschlecht lassen keinen eindeutigen Schluss auf Ihre Person zu. Die Erhebung und Verarbeitung der Daten erfolgt ausschliesslich für wissenschaftliche Zwecke und unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen.

Falls Sie noch Fragen zu dieser Studie haben sollten, wenden Sie sich bitte an nora.bazzigher@students.fhnw.ch.

Hiermit bestätige ich, dass ich mindestens 18 Jahre alt bin sowie die Einverständniserklärung gelesen und verstanden habe.

Seite 02**Hinweis für Teilnehmende**

Dieser Fragebogen richtet sich an aktuell angestellte Personen. Bitte nehmen Sie nur teil, wenn Sie derzeit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Sind Sie derzeit angestellt?

- Ja, ich bin aktuell angestellt (Teilzeit- oder Vollzeitpensum).
- Nein, ich bin derzeit nicht angestellt.

Seite 03**Bitte geben Sie Ihre E-Mail-Adresse ein, damit die weiteren täglichen Befragungen zugesandt werden können.**

E-Mail-Adresse:

- Ich bin einverstanden und nehme zur Kenntnis, dass meine E-Mail-Adresse im Rahmen dieser Studie verwendet wird. Sie wird nur für die Durchführung der Studie genutzt und nicht an Dritte weitergegeben. Die E-Mail-Adresse wird getrennt von den Antworten gespeichert und ausschliesslich für den Versand der Fragebögen sowie für Informationen im Zusammenhang mit der Studie verwendet. Eine Zuordnung der Antworten zur E-Mail-Adresse erfolgt nicht.

Seite 04

Wie angekündigt werden zu Beginn der Umfrage allgemeine Informationen zur Person sowie einige Zusatzfragen erhoben (Dauer: ca. 5 Minuten). Diese Angaben helfen, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede aller Beteiligten besser zu verstehen.

Die tägliche Befragung beginnt am **17. Februar 2025**. Hierzu erhalten Sie eine separate E-Mail-Einladung.

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

- Weiblich
- Männlich
- Andere
- Keine Antwort

In welchem Jahr wurden Sie geboren? (z.B. 1980)**Welches ist der höchste Bildungsabschluss, den Sie haben?**

- Dokortitel / PhD (oder Vergleichbares)
- Master-Abschluss / Diplom / Lizentiat (oder Vergleichbares)
- Bachelor-Abschluss (oder Vergleichbares)
- Matura / Abitur / Berufslehre / Fachhochschulreife (oder Vergleichbares)
- Primar-, Sekundar-, Haupt- oder Realabschluss (oder Vergleichbares)
- Anderer Abschluss
- Kein Schulabschluss

Welcher der folgenden Berufsgruppen ordnen Sie sich zu?

- Führungskräfte
- Intellektuelle und wissenschaftliche Berufe
- Techniker/innen und gleichrangige nichttechnische Berufe
- Bürokräfte und verwandte Berufe
- Handwerks- und verwandte Berufe
- Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
- Bedienen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe
- Dienstleistungsberufe und Verkäufer/innen
- Hilfsarbeitskräfte
- Anderes

Wie hoch ist Ihr Beschäftigungsgrad? (zum Beispiel 80%)

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre persönliche Arbeitssituation und Ihre Erfahrungen damit. Wählen Sie für jede Frage die Antwort aus, die am besten auf Sie zutrifft.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich habe viel zu erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite unter Zeitdruck.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre persönliche Arbeitssituation und Ihre Erfahrungen damit. Wählen Sie für jede Frage die Antwort aus, die am besten auf Sie zutrifft.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Meine Arbeit inspiriert mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten / meine direkte Vorgesetzte verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich auf meine Arbeitskolleg/innen verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine geleistete Arbeit wird von meinen Arbeitskolleg/innen oder von meiner vorgesetzten Person wertgeschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihr Verhalten am Arbeitsplatz.
Wählen Sie für jede Frage die Antwort aus, die am besten auf Sie zutrifft.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich verzichte zugunsten der Arbeit auf Erholungstätigkeiten (z.B. Spazieren gehen, Sport).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verzichte zugunsten der Arbeit auf private Termine (z.B. Sport, Treffen mit Freunden).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verzichte bei der Arbeit auf Kurzpausen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verzichte auf eine Mittagspause.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Zeit- und Leistungsdruck reduziere ich die Qualität meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Arbeit verzichte ich auf Austausch mit meinen Arbeitskolleg/innen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Arbeit spreche ich mit meinen Arbeitskolleg/innen nicht mehr als nötig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihr Verhalten am Arbeitsplatz. Wählen Sie für jede Frage die Antwort aus, die am besten auf Sie zutrifft.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich mache Fehler bei der Arbeitstätigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verursache Stress bei der Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Kommunikation mit anderen bei der Arbeit führt zu Verwirrung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Letzte Seite

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Ihre Zeit und Ihre Antworten sind entscheidend für den Fortschritt der Studie!

Ab dem **17. Februar 2025** erhalten Sie täglich eine E-Mail mit einem Link zur Umfrage. Bitte prüfen Sie gegebenenfalls auch Ihren Spam-Ordner. Da nicht abgefragt wurde, an welchen Tagen Sie arbeiten, erfolgt der Versand der E-Mail auch an Wochenenden oder feien Tagen.

Bitte füllen Sie den Fragebogen jeweils nach Ihrem Arbeitstag aus. An freien Tagen kann die Umfrage einfach übersprungen werden.

✨ Nochmals vielen Dank für Ihre wertvolle Unterstützung! Falls Fragen auftauchen, stehe ich gerne zur Verfügung. Ich wünsche Ihnen eine gute Zeit und freue mich auf Ihre Teilnahme! 😊

Sie können das Fenster nun schliessen.

**Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihr Verhalten am Arbeitsplatz.
Bitte wählen Sie für jede Aussage die am besten passende Antwort.**

Wenn ich meinen heutigen Arbeitstag betrachte, ...	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
... machte ich Fehler bei der Arbeitstätigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verursachte ich Stress bei der Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... führte meine Kommunikation mit anderen bei der Arbeit zu Verwirrung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihr Verhalten am Arbeitsplatz.
Bitte wählen Sie für jede Aussage die am besten passende Antwort.**

Wenn ich meinen heutigen Arbeitstag betrachte, ...	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
... verzichtete ich zugunsten der Arbeit auf Erholungstätigkeiten (z.B. Spazieren gehen, Sport).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sagte ich zugunsten der Arbeit private Termine ab (z.B. Sport, Treffen mit Freunden).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... reduzierte ich aufgrund von Zeit- und Leistungsdruck die Qualität meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verzichtete ich bei der Arbeit auf Kurzpausen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verzichtete ich auf die Mittagspause.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... verzichtete ich während der Arbeit auf Austausch mit meinen Arbeitskolleg/innen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sprach ich mit meinen Arbeitskolleg/innen nicht mehr als nötig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihr Verhalten am Arbeitsplatz.
Bitte wählen Sie für jede Aussage die am besten passende Antwort.**

Wenn ich meinen heutigen Arbeitstag betrachte, ...	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
... stand ich unter Zeitdruck.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... fühlte ich mich geistig erschöpft von meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... war ich von meiner Arbeit begeistert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... inspirierte mich meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... konnte ich meinen Arbeitskolleg/innen oder meine vorgesetzte Person um Hilfe bitten, wenn es nötig war.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... wurde meine geleistete Arbeit von meinen Arbeitskolleg/innen oder von meiner vorgesetzten Person wertgeschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Der Forschungsprozess ist dank Ihnen einen entscheidenden Schritt weiter.

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

Nora Bazzigher, Fachhochschule Nordwestschweiz, Angewandte Psychologie,
Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten

Anhang D: Prüfung der Voraussetzungen statistischer Verfahren

Die folgende Übersicht zeigt zentrale statistische Voraussetzungen für die Durchführung der in dieser Arbeit verwendeten Verfahren. Berücksichtigt werden dabei nur formale Voraussetzungen, die für die Berechnung und Interpretation der Verfahren erfüllt sein müssen.

Normalverteilung

Zur Beurteilung der Itemverteilungen sämtlicher verwendeter Skalen (SUS, ISG, Zeitdruck, Erschöpfung, soziale Unterstützung, Wertschätzung sowie der für Engagement zusammengefassten Items) wurden in Jamovi Schiefe, Kurtosis, Shapiro-Wilk-Tests sowie visuelle Inspektionen (Histogramme, Q-Q-Plots) durchgeführt. Für alle Items ergaben sich signifikante Abweichungen von der Normalverteilung (Shapiro-Wilk $p < .001$). Die Schiefe lag zwischen -0.65 (TG_Sozial_1) und 1.63 (TG_ISG_2), was auf überwiegend rechtsschiefe Verteilungen hinweist. Die Kurtosiswerte reichten von -1.28 (TG_ISG_4) bis 1.73 (TG_ISG_2) und lagen damit im moderat akzeptablen Bereich. Obwohl die Shapiro-Wilk-Tests signifikant ausfielen, gelten die beobachteten Abweichungen angesichts der Robustheit der weiteren Analysen (z. B. Cronbach's Alpha, LMM) als unkritisch. Eine Transformation der Daten wurde daher nicht vorgenommen. Die vollständigen Kennwerte zur Verteilung sind in der Tabelle 8 dokumentiert.

Normalverteilung der Residuen

Zur Prüfung der Residualnormalverteilung im Modell mit Self-Undermining als abhängiger Variable wurden Histogramm, Q-Q-Plot sowie Shapiro-Wilk- und Kolmogorov-Smirnov-Test herangezogen. Der Shapiro-Wilk-Test fiel signifikant aus ($p < .001$), ebenso wie der Kolmogorov-Smirnov-Test ($p = .028$). Die Histogrammverteilung war leicht rechtsschief, und auch der Q-Q-Plot zeigte moderate Abweichungen an beiden Enden. Da diese Abweichungen jedoch nicht stark ausgeprägt sind und LMM gegenüber leichten Verletzungen der Normalverteilung robust sind, wurde das Modell weiterverwendet.

Auch für Self-Endangering als AV wurde die Residualverteilung geprüft. Der Shapiro-Wilk-Test war mit $p = .044$ formal signifikant, der Kolmogorov-Smirnov-Test jedoch nicht ($p = .870$). Die Verteilung im Histogramm war leicht asymmetrisch, der Q-Q-Plot zeigte akzeptable Übereinstimmung mit der Diagonalen. Insgesamt wird die Abweichung als geringfügig eingeschätzt, sodass die Voraussetzungen als weitgehend erfüllt gelten.

Im Modell mit Erschöpfung als abhängiger Variable zeigten sowohl der Shapiro-Wilk-Test ($p = .064$) als auch der Kolmogorov-Smirnov-Test ($p = .098$) keine signifikanten Abweichungen. Die visuelle Prüfung mittels Histogramm und Q-Q-Plot bestätigte diesen Eindruck: Die Verteilung ist symmetrisch, mit nur minimalen Abweichungen an den Enden. Die Normalverteilungsannahme kann als erfüllt gelten.

Für Engagement ergaben sich in beiden Tests signifikante Abweichungen (Shapiro-Wilk $p < .001$; Kolmogorov-Smirnov $p = .005$). Die Histogrammverteilung zeigte einen leichten Peak sowie vereinzelte Ausreißer, der Q-Q-Plot ebenfalls Randabweichungen.

Trotzdem werden die Abweichungen angesichts der Modellrobustheit nicht als schwerwiegend eingestuft, weshalb die Analyse auf dieser Basis durchgeführt wurde.

Linearität

Um die Voraussetzungen für die Anwendung korrelationsbasierter Verfahren zu prüfen, wurde die Linearitätsannahme auf Itemebene untersucht. Dazu wurden für die drei SUS-Items (TG_SUS_1, TG_SUS_2, TG_SUS_3) und für die ISG-Items (TG_ISG_1 bis TG_ISG_7) paarweise Streudiagramme mit linearer Regressionslinie erstellt (mittels Scatter-Modul in Jamovi).

Die visuelle Prüfung ergab, dass zwischen allen Itempaaren ein annähernd linearer Zusammenhang besteht. In den meisten Fällen verlaufen die Regressionslinien positiv geneigt, was auf tendenziell gleichgerichtete Zusammenhänge hinweist. Gleichzeitig zeigte sich, dass die Punktwolken relativ breit gestreut sind, Die Voraussetzung der Linearität gilt dennoch als erfüllt. Zur Veranschaulichung der Linearitätsprüfung wurden beispielhaft jeweils zwei Items aus den Skalen Self-undermining und Self-endangering dargestellt (vgl.

Abbildung 6. Beispielhafte Prüfung auf Linearität anhand der Items TG_SUS_1 und TG_SUS_3 (Self-undermining) sowie TG_ISG_1 und TG_ISG_2 (Self-endangering).

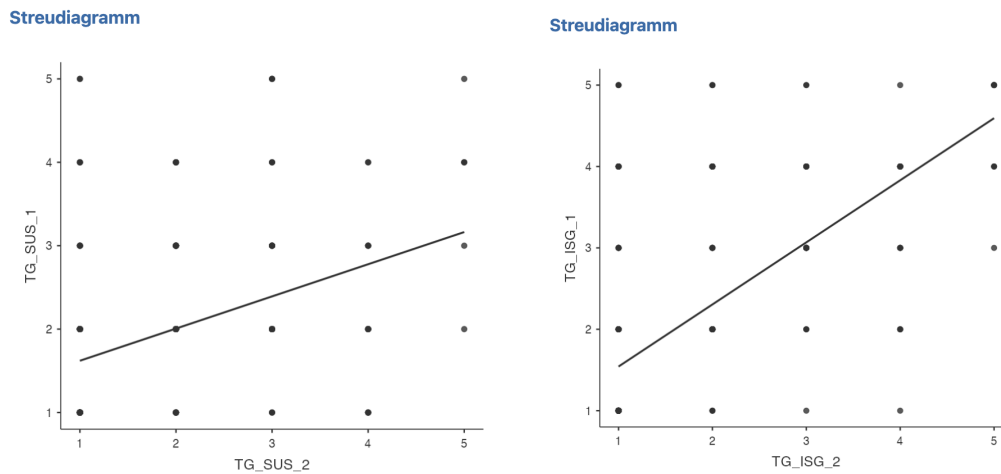


Abbildung 6. Beispielhafte Prüfung auf Linearität anhand der Items TG_SUS_1 und TG_SUS_3 (Self-undermining) sowie TG_ISG_1 und TG_ISG_2 (Self-endangering).

Multikollinearität

Zur Sicherstellung der Unabhängigkeit der Prädiktoren wurden für alle verwendeten Skalen die Variance Inflation Factors (VIF) sowie die Toleranzwerte berechnet. Die Prüfung erfolgte getrennt für die Gesamtmittelwerte (aggregierte Werte), die Between-Person- und die Within-Person-Komponenten.

Alle VIF-Werte lagen deutlich unter dem kritischen Schwellenwert von 5 (z. B. VIF = 1.01–1.70), was auf keine problematische Multikollinearität hinweist (Hair et al., 2014). Auch die Toleranzwerte lagen durchgängig über .50, was ebenfalls für eine akzeptable Unabhängigkeit der Prädiktoren spricht. Insgesamt kann somit davon ausgegangen werden, dass keine bedenkliche Multikollinearität vorliegt und alle Prädiktoren sinnvoll in die Mehrebenenmodelle einbezogen werden konnten.

Nachfolgend ist die Tabelle 9 mit den VIF-Werten aufgeführt, differenziert nach Gesamtmittelwert (Mean), Between-Person- und Within-Person-Ebene.

Tabelle 9
VIF-Werte

Variable	VIF	Toleranz
ISG_mean	1.32	0.76
Zeitdruck_mean	1.25	0.798
Erschöpfung_mean	1.01	0.989
Engagement_mean	1.22	0.821
Soziale Unterstützung_mean	1.28	0.781
Wertschätzung_mean	1.38	0.727
Zeitdruck_mean_between	1.14	0.874
Erschöpfung_mean_between	1.06	0.946
Engagement_mean_between	1.41	0.712
Soziale Unterstützung_mean_between	1.55	0.646
Wertschätzung_mean_between	1.54	0.651
SUS_mean_between	1.31	0.761
SUS_mean_within	1.3	0.77
ISG_mean_within	1.43	0.699
Zeitdruck_mean_within	1.5	0.667
Erschöpfung_mean_within	1.02	0.98
Engagement_mean_within	1.22	0.822
Soziale Unterstützung_mean_within	1.22	0.823
Wertschätzung_mean_within	1.32	0.76

Anhang E: Interne Konsistenz pro Erhebungstag (Cronbach's Alpha und McDonald's Omega)

Tabelle 10

Interne Konsistenz pro Erhebungstag (Cronbach's Alpha und McDonald's Omega)

Tag	α SUS	n_t	α ISG	n_t
1	0.137	39	0.773	39
2	0.949	39	0.744	40
3	0.548	38	0.769	37
4	0.941	37	0.698	38
5	0.809	34	0.675	34
6	1	7	0.834	7
7	nicht verfügbar	2	0.976	2
8	0.747	35	0.754	34
9	0.702	39	0.78	39
10	0.475	31	0.721	32
11	0.73	34	0.775	34
12	0.889	34	0.741	33
13	1	3	0.804	3
Ω	0.71		0.76	

Anmerkung: Cronbach's Alpha wurde getrennt pro Tag berechnet; McDonald's Omega bezieht sich auf die Gesamtskala über alle Tage hinweg.

Anhang F: Visualisierung der LMM-Resultate

Die Visualisierung der Hypothesen H2.1 bis H2.15 (Between)

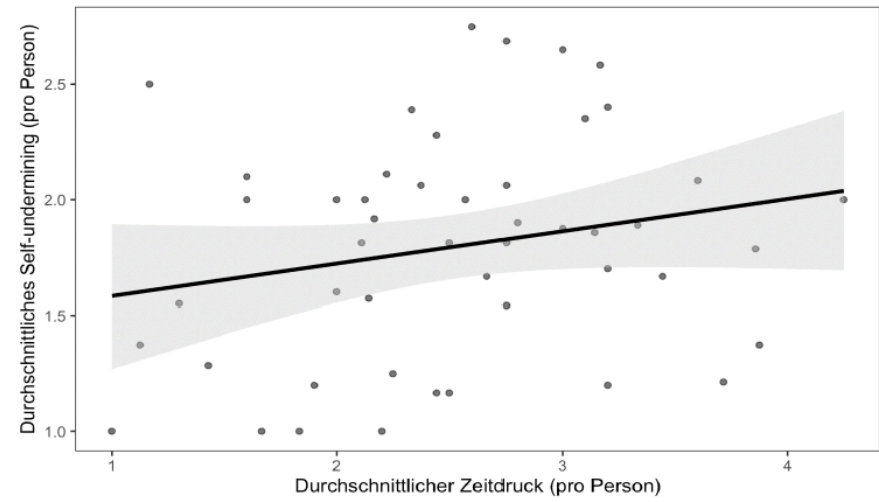
Die folgenden Grafiken zeigen die Zusammenhänge zwischen durchschnittlich erlebten Arbeitsbedingungen (z. B. Zeitdruck, soziale Unterstützung, Engagement) und relevanten Outcomes (z. B. Erschöpfung, Self-Undermining, Self-Endangering, Engagement) auf der Between-Person-Ebene.

Dabei entspricht jeder Punkt dem Mittelwert einer Person über alle Tage hinweg auf beiden Variablen. Die schwarze Linie zeigt den linearen Trend über alle Personen hinweg und wird durch ein Konfidenzintervall (grauer Bereich) ergänzt.

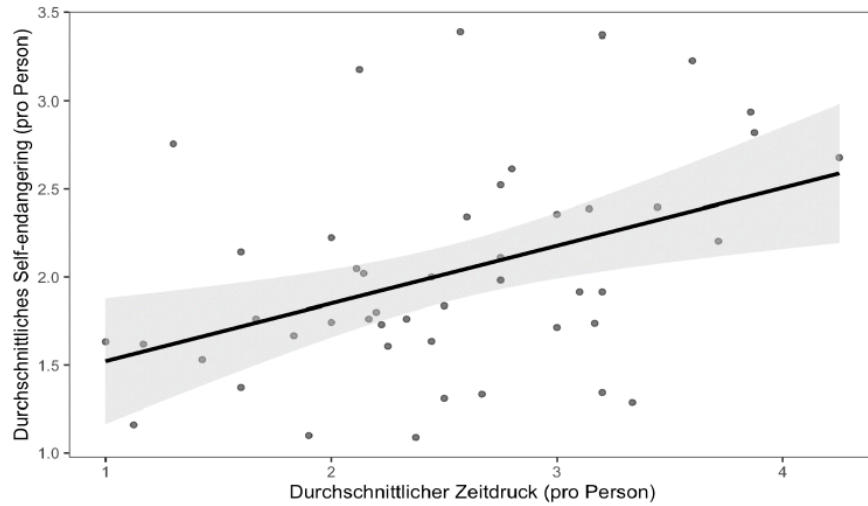
Die Darstellung erlaubt eine Einschätzung darüber, ob Personen, die über den gesamten Erhebungszeitraum hinweg höhere durchschnittliche Belastungen oder Ressourcen erlebt haben, auch systematisch höhere oder niedrigere Mittelwerte in den jeweiligen Outcomes aufweisen. Die Visualisierungen dienen der grafischen Unterstützung der Hypothesen H2.1 bis H2.15. Nachfolgend werden die Abbildungen 8 bis 12 aufgeführt, die jeweils drei bis vier Hypothesen gemeinsam darstellen.



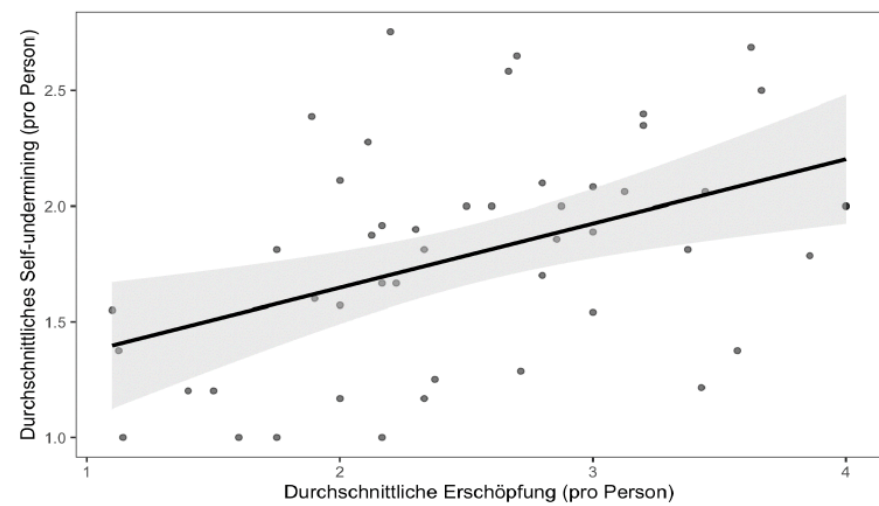
Hypothese H2.1



Hypothese H2.2

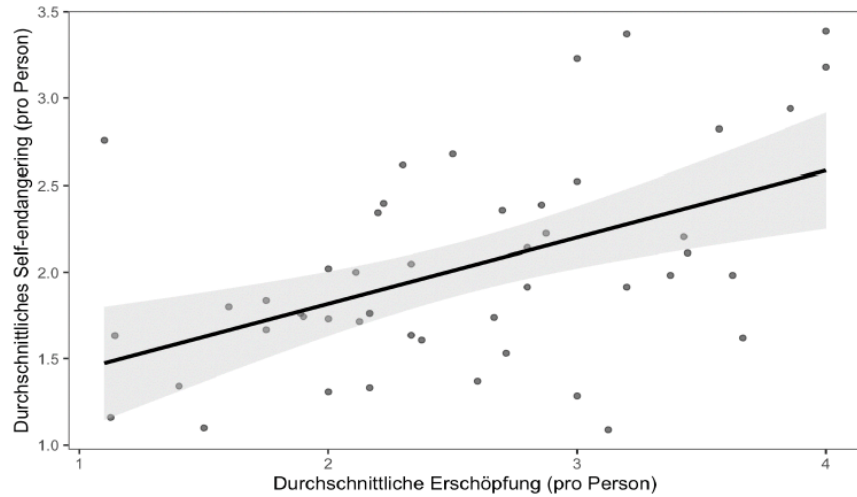


Hypothese H2.3

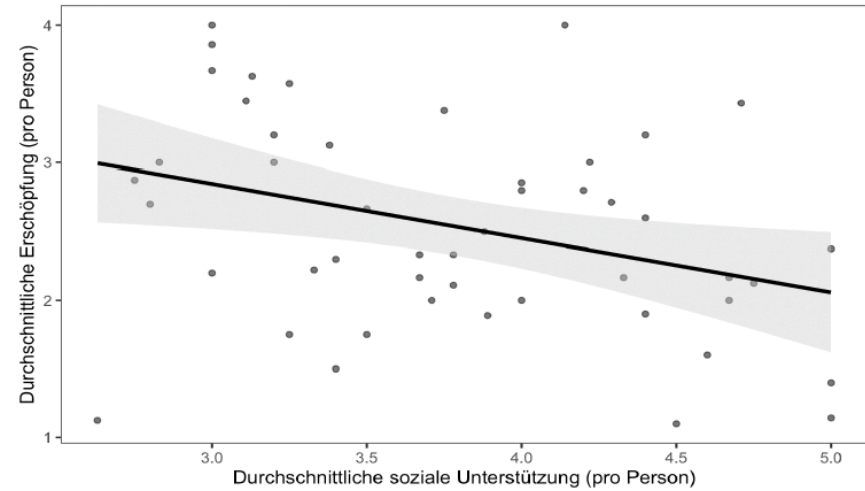


Hypothese H2.4

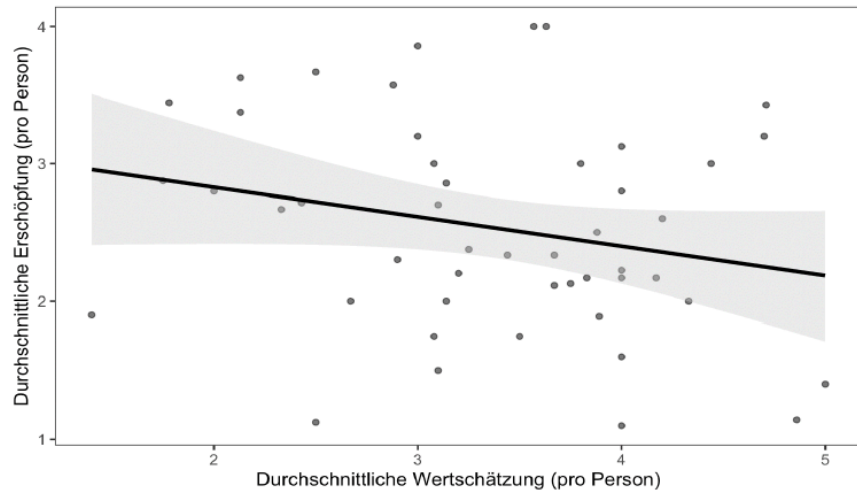
Abbildung 7. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H2.1 bis H2.4 (jeweils vier Einzelplots)



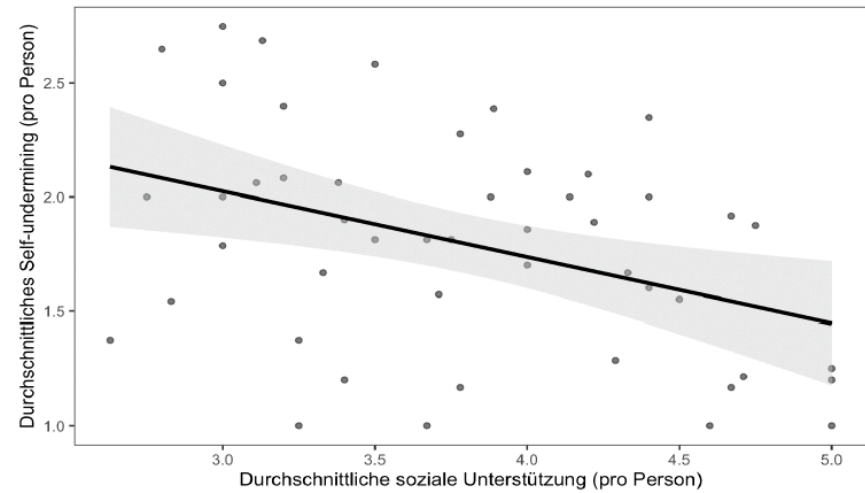
Hypothese H2.5



Hypothese H2.6

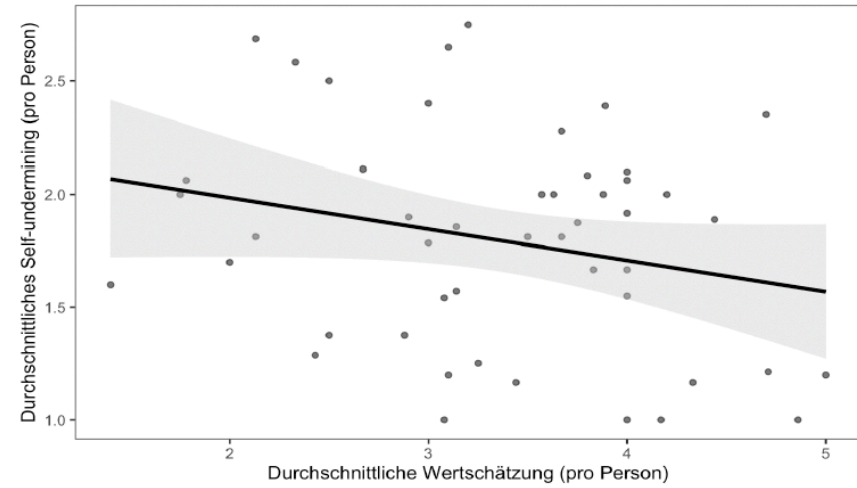
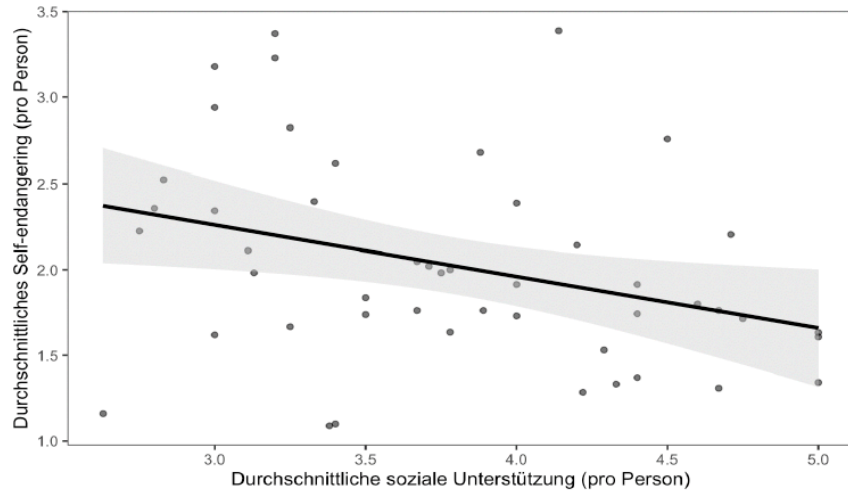


Hypothese H2.7



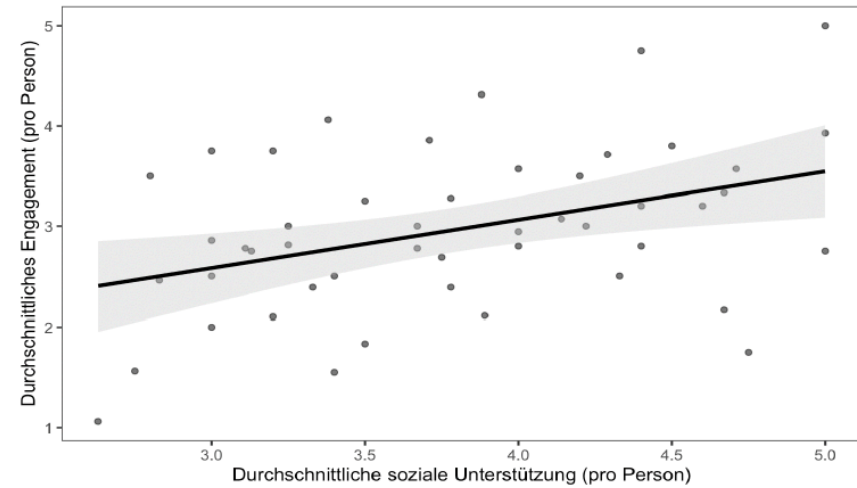
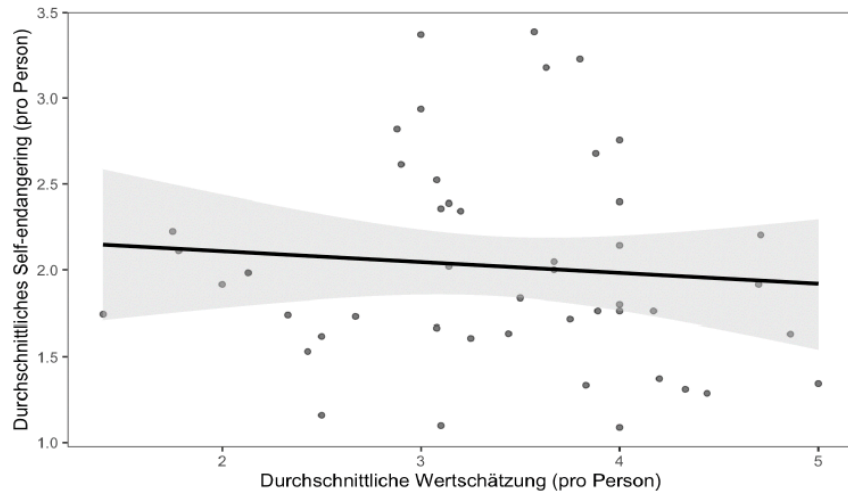
Hypothese H2.8

Abbildung 8. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H2.5 bis H2.8 (jeweils vier Einzelplots)



Hypothese H2.9

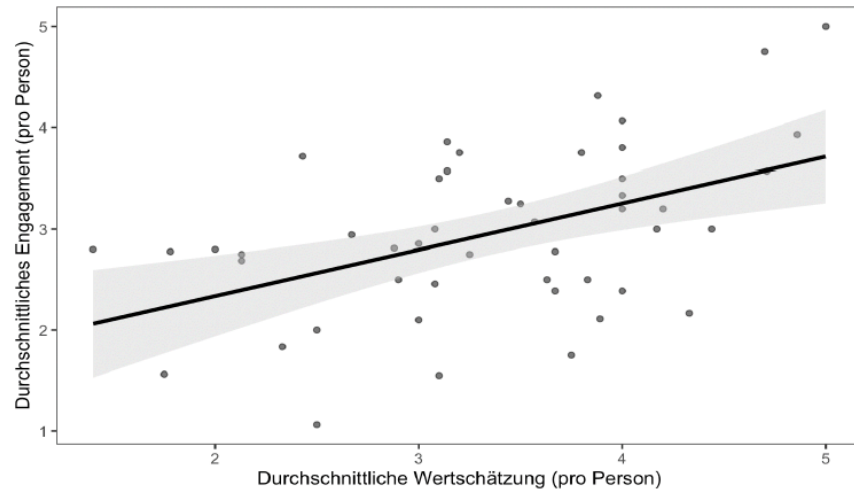
Hypothese H2.10



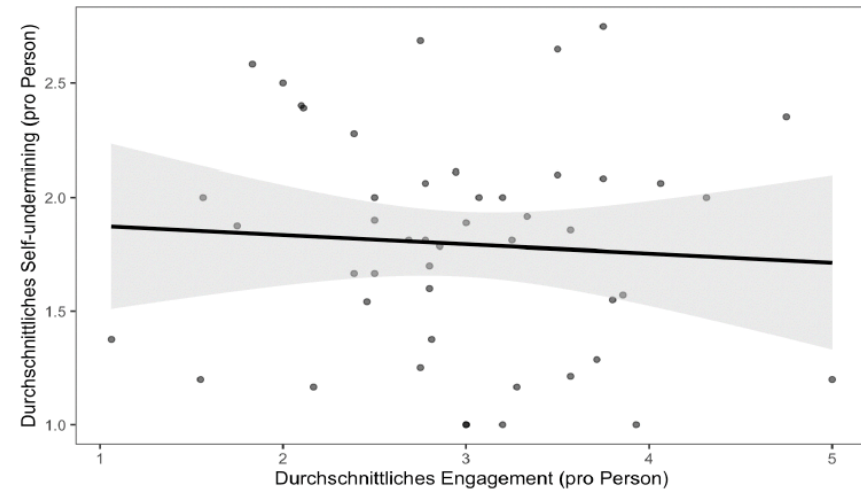
Hypothese H2.11

Hypothese H2.12

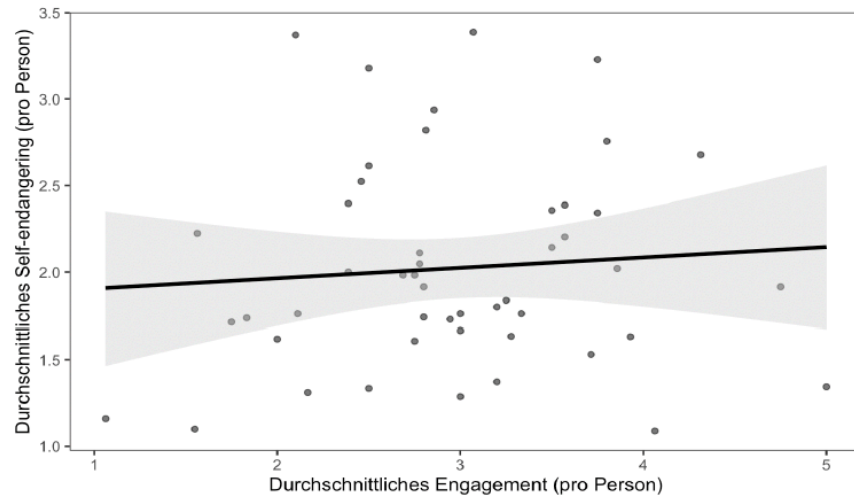
Abbildung 9. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H2.9 bis H2.12 (jeweils vier Einzelplots)



Hypothese H2.13



Hypothese H2.14



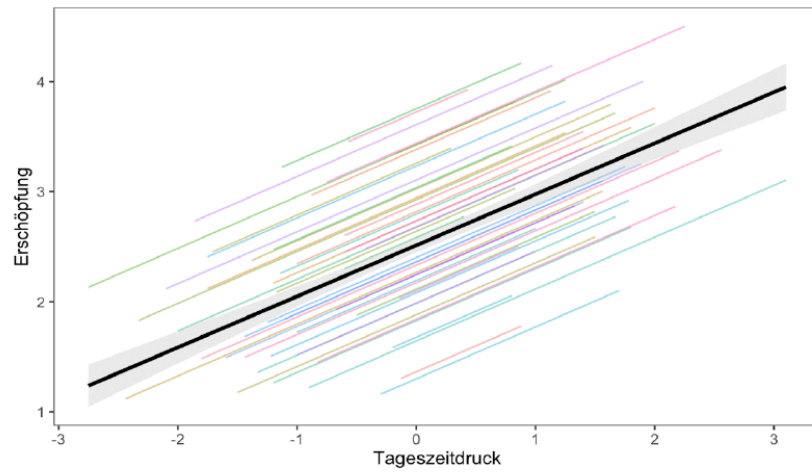
Hypothese H2.15

Abbildung 10. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H2.13 bis H2.15 (drei Einzelplots)

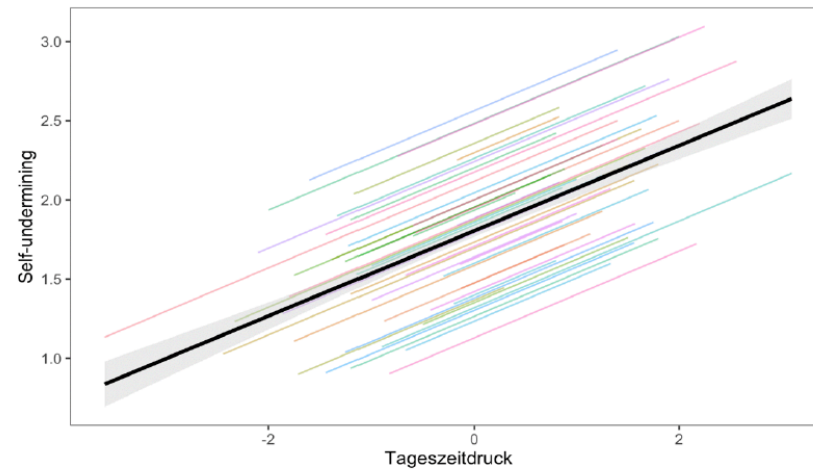
Die Visualisierung der Hypothesen H3.1 bis H3.15 Within

Die folgenden Grafiken veranschaulichen die Zusammenhänge zwischen verschiedenen subjektiv erlebten Arbeitsmerkmalen (z. B. Zeitdruck, soziale Unterstützung, Wertschätzung) und relevanten Outcomes (z. B. Erschöpfung, Self-Undermining, Self-Endangering, Engagement) auf der Within-Person-Ebene.

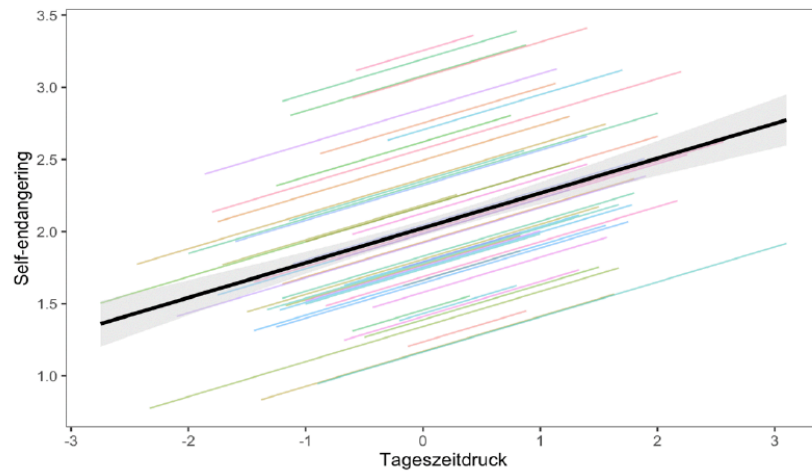
Jede Grafik zeigt einen linearen Zusammenhang innerhalb von Personen über mehrere Tage hinweg. Die bunten Linien repräsentieren individuelle Regressionsverläufe, während die schwarze Linie den durchschnittlichen Effekt (Fixed Effect) über alle Personen hinweg darstellt. Auf diese Weise wird sichtbar, wie sich tagesbezogene Schwankungen in arbeitsbezogenen Einschätzungen auf zentrale psychische Beanspruchungs- und Verhaltensmasse auswirken. Die Visualisierungen dienen der grafischen Unterstützung der Hypothesen H3.1 bis H3.15.



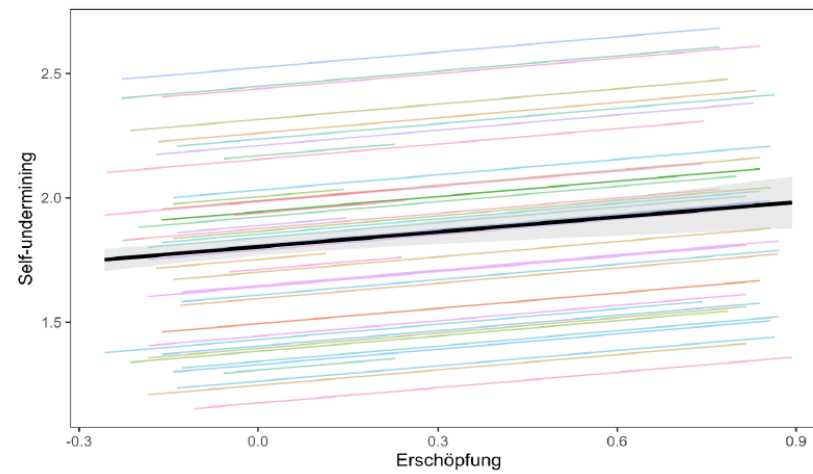
Hypothese H3.1



Hypothese H3.2

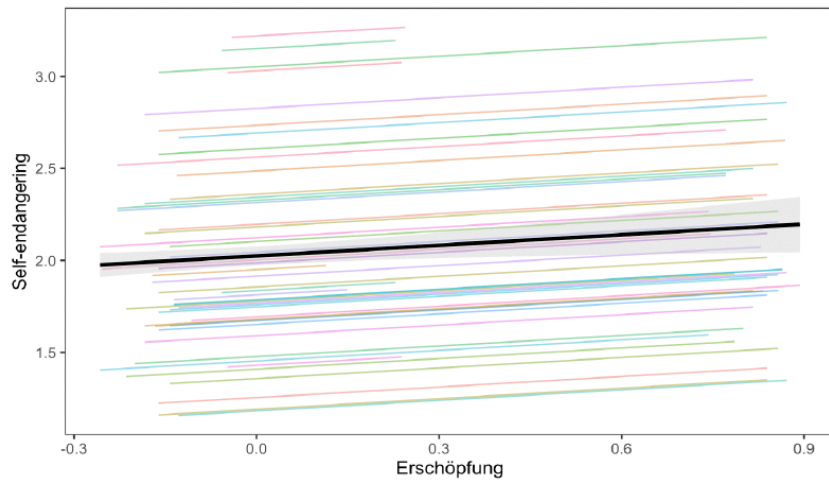


Hypothese H3.3

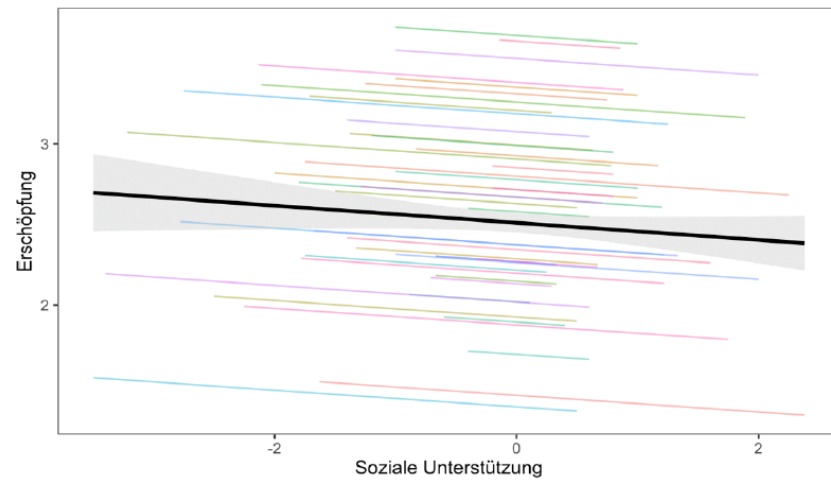


Hypothese H3.4

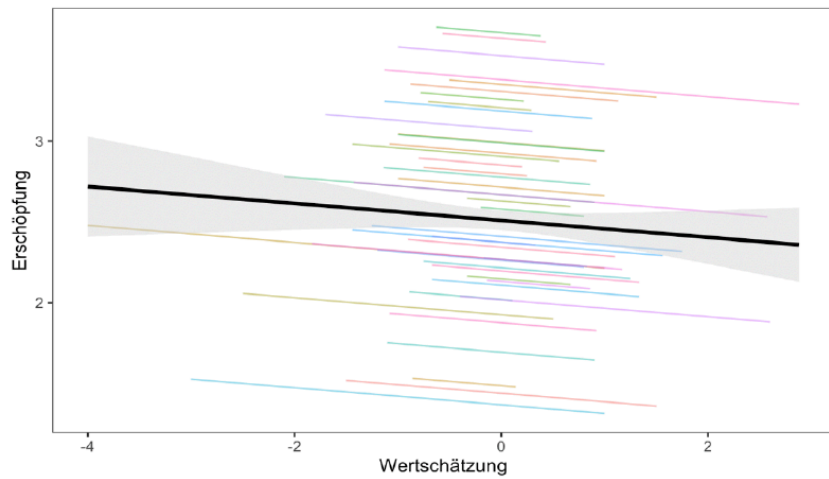
Abbildung 11. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H3.1 bis H3.4 (jeweils vier Einzelplots)



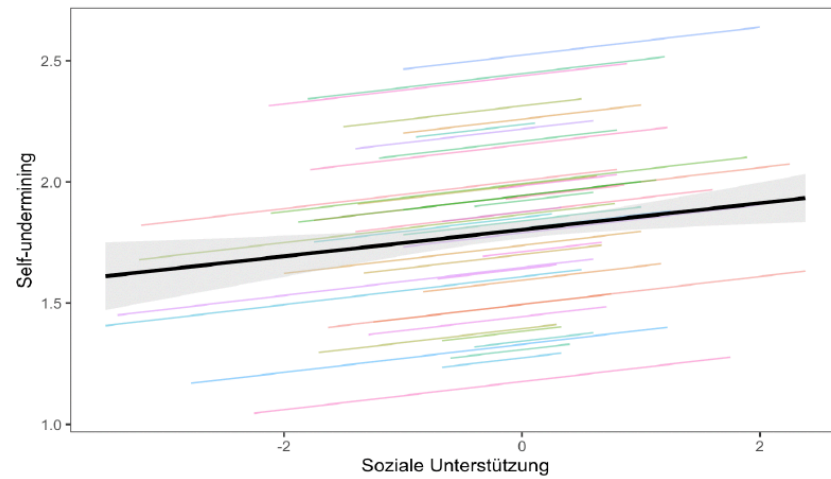
Hypothese H3.5



Hypothese H3.6

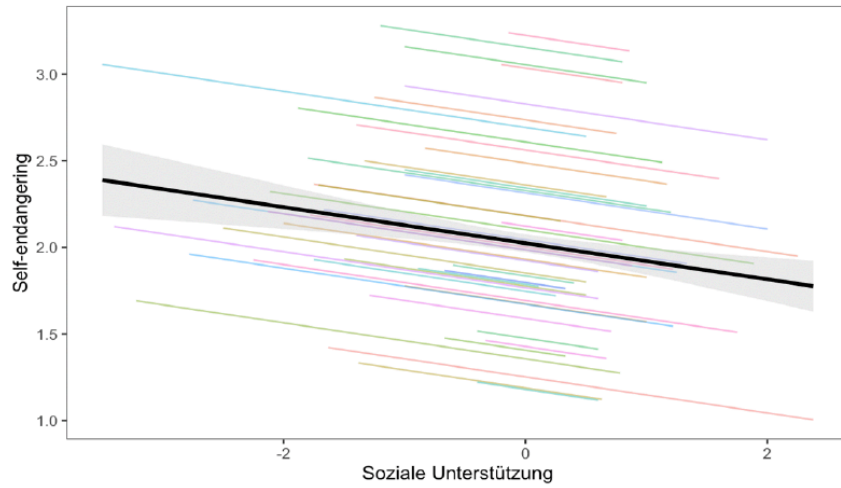


Hypothese H3.7

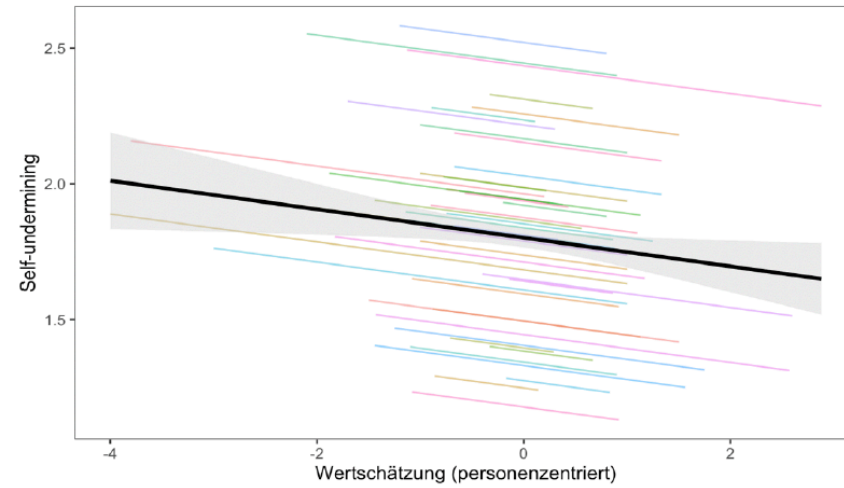


Hypothese H3.8

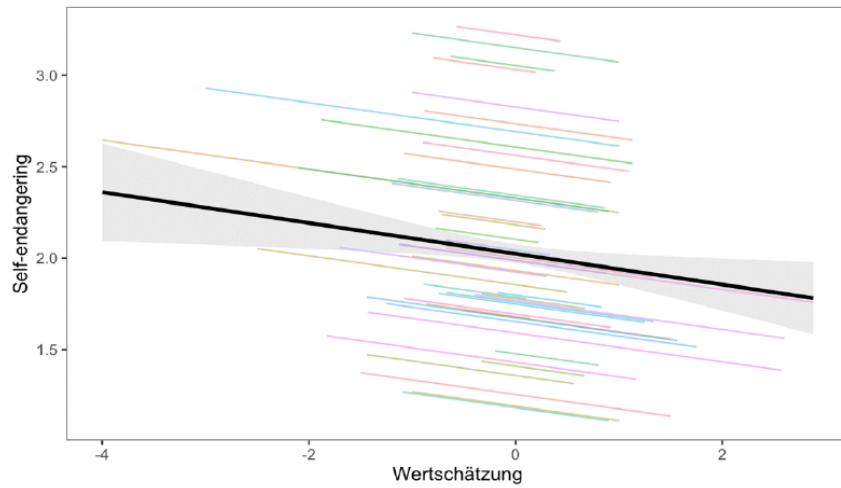
Abbildung 12. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H3.5 bis H3.8 (jeweils vier Einzelplots)



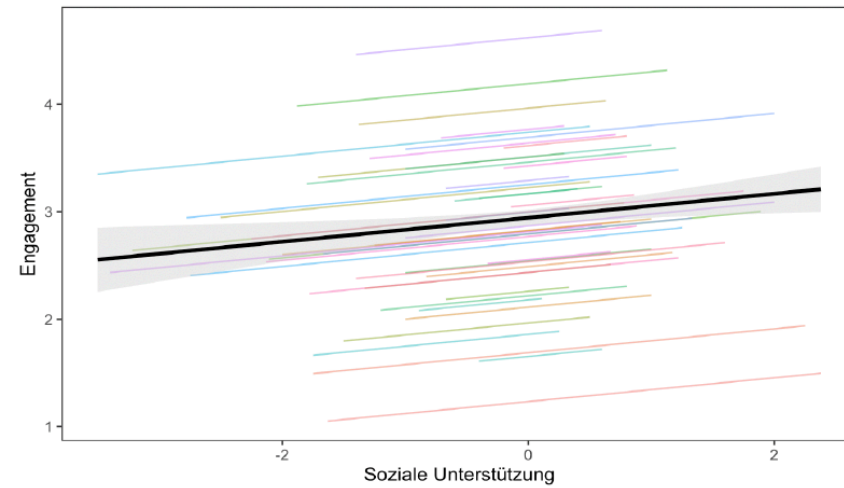
Hypothese H3.9



Hypothese H3.10

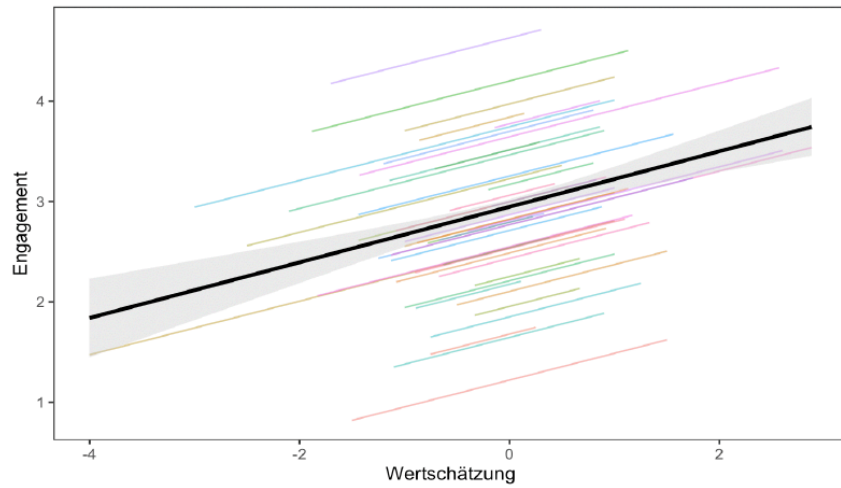


Hypothese H3.11

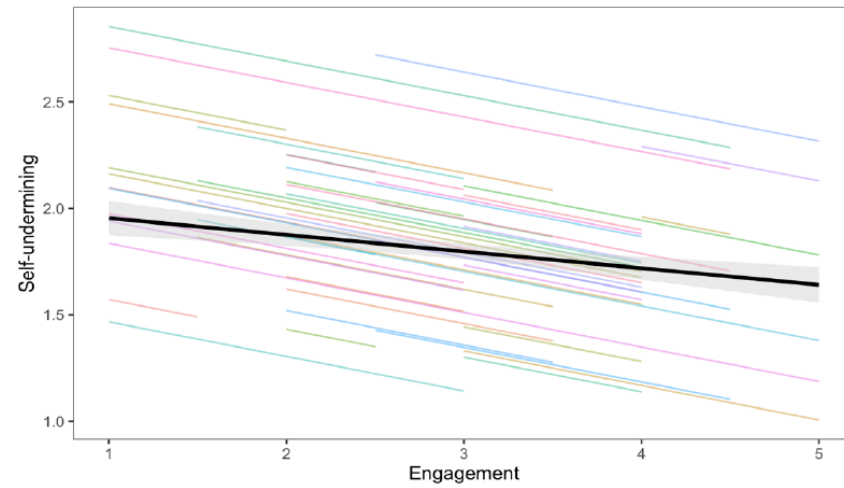


Hypothese H3.12

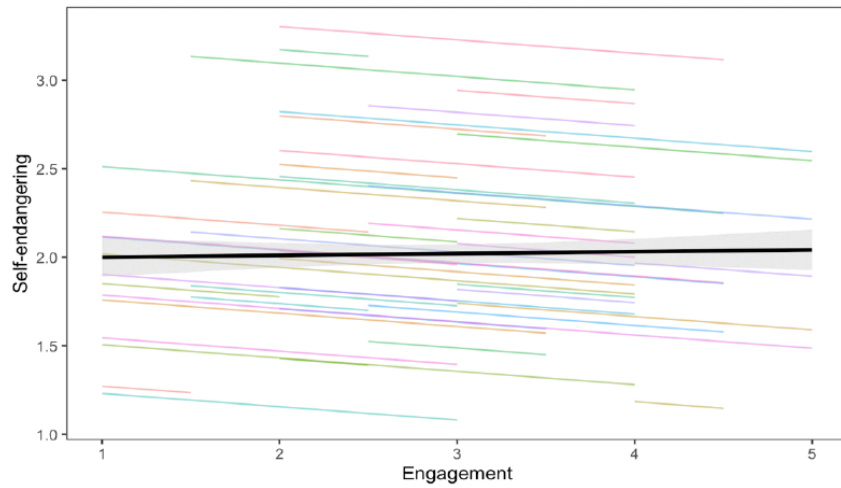
Abbildung 13. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H3.9 bis H3.12 (jeweils vier Einzelplots)



Hypothese H3.13



Hypothese H3.14



Hypothese H3.15

Abbildung 14. Übersicht der Visualisierungen zu den Hypothesen H3.13 bis H3.15 (drei Einzelplots)