

Self-Endangering und Self-Undermining

Eine Analyse zur Identifikation

MASTER-ARBEIT

2025

Autor

Besseghini, Philippe David

Begleitperson

Prof. Dr. Andreas Krause

Praxispartnerin

Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Prof. Dr. Andreas Krause

Zusammenfassung

Die steigende Komplexität der Arbeitswelt führt zunehmend zu gesundheitsschädigendem Verhalten und erhöhten psychischen Belastungen bei Mitarbeitenden. Vor diesem Hintergrund werden in der vorliegenden Masterarbeit die maladaptiven Verhaltensweisen Self-Endangering und Self-Undermining im Kontext des Job-Demands-Resources-Modells (JD-R-Modell) untersucht. Ziel ist es, die beiden Konzepte im Arbeitskontext zu identifizieren, voneinander abzugrenzen sowie ihre Zusammenhänge mit Arbeitsanforderungen, Ressourcen und psychischem Befinden zu analysieren. Die Forschung basiert auf einer quantitativen Befragung von 228 Arbeitnehmenden und zehn qualitativen Interviews. Die Ergebnisse zeigen, dass Self-Endangering und Self-Undermining trennbare, aber verwandte Verhaltensweisen sind, welche durch hohe Arbeitsanforderungen und geringe Ressourcen begünstigt werden. Durch eine explorative Faktorenanalyse wurde der Faktor sozialer Rückzug aus dem Konstrukt Self-Endangering herausgelöst und als eigenständige Dimension maladaptiven Verhaltens identifiziert, die eng mit dem Belastungsprozess verbunden ist. Zusätzlich belegt die Mediationsanalyse, dass Self-Endangering als zentraler vermittelnder Mechanismus zwischen Anforderungen und Erschöpfung fungiert. Soziale Unterstützung und Autonomie erwiesen sich als zentrale Schutzfaktoren gegenüber maladaptiven Verhaltensweisen. Die qualitativen Ergebnisse bestätigen die oben beschriebenen Zusammenhänge und betonen zusätzlich die Bedeutung offener Kommunikation und Selbstregulation als weitere zentrale Ressourcen. Die Masterarbeit eröffnet somit neue Perspektiven für Praxis und Forschung im Bereich maladaptiven Verhaltensweisen.

Schlagwörter: Self-Undermining, Self-Endangering, Job-Demands-Resources-Modell, Anforderungen, Belastungen, Ressourcen

Anzahl Zeichen im Bericht (inklusive Leerzeichen, exkl. Anhang): 177'713

Abstract

The growing complexity of the working world is increasing the unhealthy behaviour and psychological stress among employees. Against this background, this master's thesis examines the maladaptive behaviours of self-endangering and self-undermining in the context of the job demands–resources model. The objective of this study is twofold: to explore and differentiate the two concepts in the work context and to analyse their relationships with job demands, resources, psychological well-being and then outline possible support strategies. The study is based on a mixed-methods design with quantitative data from 228 employees and 10 qualitative interviews. The results indicate that self-endangering and self-undermining are conceptually distinct, but they are closely related and tend to emerge under conditions by elevated job demands and low resources. Furthermore, the factor of social withdrawal is empirically separated from the self-endangering construct through exploratory factor analysis and classified as a standalone form of maladaptive behaviour. The results of the mediation analysis confirm that self-endangering functions as a central mechanism between demands and exhaustion. The results also reveal that social withdrawal is strongly connected to the experience of work-related strain. Social support and autonomy are identified as central protective factors against maladaptive behaviours. Additionally, the qualitative results corroborate the aforementioned correlations and emphasize the importance of open communication and self-regulation as further buffers in the context of intensifying demands and stress in the workplace. The master's thesis thus provides new perspectives for practice and research in the field of maladaptive behaviour.

Key Words: Self-Undermining, Self-Endangering, Job-Demands-Resources model, Job Demands, Strain, Resources

Danksagung

Der grösste Dank gilt meinem Betreuer Herrn Prof. Dr. Andreas Krause für die Begleitung, fachliche Unterstützung sowie die wertvollen Rückmeldungen während der Erarbeitung dieser Masterarbeit.

Zusätzlich möchte ich mich bei allen Teilnehmenden der quantitativen und qualitativen Forschung bedanken. Ohne deren Bereitschaft zur Teilnahme wäre die Forschung nicht möglich gewesen.

Darüber hinaus gilt mein Dank auch meiner Partnerin für ihr Verständnis, ihre Geduld und ihre stetige Unterstützung in jeglichen Phasen der Erarbeitung dieser Masterarbeit.

Zürich, 23. Juni 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Zielsetzung der Masterarbeit.....	3
1.2	Aufbau der Masterarbeit.....	3
2	Theorie.....	4
2.1	Handlungsregulation.....	5
2.1.1	Self-Endangering.....	7
2.1.2	Self-Undermining.....	12
2.2	Job-Demands-Resources-Modell.....	14
2.3	Definition zentraler Begriffe.....	19
3	Fragestellungen und Hypothesenbildung.....	21
3.1	Fragestellungen und Forschungsfragen.....	21
3.2	Hypothesen.....	22
4	Methodik.....	24
4.1	Untersuchungsdesign.....	24
4.2	Operationalisierung.....	26
4.2.1	Entwicklung und Aufbau des Fragebogens.....	27
4.2.2	Stichprobenziehung.....	31
4.2.3	Datenerhebung Fragebogen.....	32
4.2.4	Entwicklung und Aufbau des Interviews und Leitfaden.....	32
4.2.5	Sampling.....	33
4.2.6	Datenerhebung Interviews.....	34
4.3	Datenaufbereitung und -auswertung.....	35
4.3.1	Quantitative Datenaufbereitung und -auswertung.....	35
4.3.2	Qualitative Datenaufbereitung und -auswertung.....	38
5	Ergebnisse.....	41
5.1	Quantitative Stichprobe.....	41
5.2	Quantitative Ergebnisse.....	41
5.2.1	Konfirmatorische Faktorenanalyse.....	42
5.2.2	Explorative Faktorenanalyse.....	46
5.2.3	Bivariate Korrelationen.....	51
5.2.4	Mediationsanalyse.....	57
5.3	Qualitative Ergebnisse.....	60
5.3.1	Grundlagen der qualitativen Daten.....	61
5.3.2	Beitrag der qualitativen Ergebnisse zur zeitlichen Dynamik.....	63
5.3.3	Beitrag der qualitativen Ergebnisse zu Möglichkeiten zur Unterstützung.....	65
6	Diskussion.....	73
6.1	Interpretation der Ergebnisse.....	73
6.1.1	Beantwortung der ersten Fragestellung.....	73
6.1.2	Beantwortung der zweiten Fragestellung.....	74
6.1.3	Beantwortung der dritten Fragestellung.....	77
6.1.4	Beantwortung der vierten Fragestellung.....	80
6.2	Relevanz in der Praxis.....	82
6.3	Limitationen.....	85
6.4	Ausblick.....	87

6.5 Fazit.....	88
Literaturverzeichnis.....	90
Abbildungsverzeichnis	93
Tabellenverzeichnis.....	95
Hilfsmittelverzeichnis und Verwendungszweck.....	97

1 Einleitung

Die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt führt in der heutigen Zeit zu stetig wachsenden Anforderungen an Organisationen und deren Mitarbeitende. Diese Entwicklung erhöht nicht nur den Druck zur Leistungserbringung, sondern resultiert auch in vermehrten gesundheitlichen Herausforderungen hinsichtlich des psychischen Wohlbefindens der Mitarbeitenden. Insbesondere das Spannungsfeld zwischen beruflichem Erfolg, Leistungsfähigkeit und dem Erhalt der eigenen Gesundheit im Kontext der indirekteren Steuerung, wie beispielsweise durch die Möglichkeit der Selbstorganisation, Führung über Zielvorgaben und Kennzahlen anstelle von direkten Anweisungen. Dies führt zu wachsenden Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeitenden, sich stetig an neue Rahmenbedingungen anzupassen. (Kratzer, Dunkel, Becker und Hinrichs, 2011). Trotz der mittlerweile weiten Verbreitung von Konzepten wie New Work zeigt sich in der Praxis eine grosse Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit. New Work beschreibt eine umfassende Veränderung in der Arbeitswelt, wo Mitarbeitende mehr Eigenbestimmung, Sinnstiftung und Flexibilität erfahren sollen. Das Ziel von New Work ist, durch flachere Hierarchien und eine bessere Work-Life-Balance zufriedene und auch motivierte Mitarbeitende zu schaffen. Jedoch sind trotz dieser Möglichkeiten viele Mitarbeitenden zunehmend unzufrieden, überbelastet oder erschöpft. Die Gründe hierfür reichen von Überforderung über fehlende Wertschätzung bis hin zu einer risikobehafteten Organisationskultur. Besonders alarmierend in diesem Zusammenhang ist der Anstieg von psychisch bedingten Fehlzeiten in fast allen Branchen (Heyden & Steinle, 2024). Der Policy Brief der World Health Organization (WHO) und der International Labour Organization (ILO) aus dem Jahr 2022 zeigt auf, dass weltweit rund 60% der Bevölkerung erwerbstätig sind, rund 15% davon sind erwachsene Personen im arbeitsfähigen Alter, die jährlich für rund 12 Milliarden Fehltage verantwortlich ist. Angesichts der Tatsache, dass in der Schweiz

über die Hälfte der Bevölkerung erwerbstätig ist, rücken auch hier die Konsequenzen und Folgen von Überforderung im Arbeitsalltag, Stress sowie mangelnder Erholung zunehmend in den Fokus (Gesundheitsförderung Schweiz, 2020). Zusätzlich beeinträchtigen diese Belastungen nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern auch die Leistungsfähigkeit der Organisationen selbst (Gesundheitsförderung, 2019). Adaptive Regulationsmöglichkeiten können dabei unterstützen, mit stressorientierten Phasen und Belastungen konstruktiv umzugehen. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die Zielerreichung von Unternehmen aus, sondern trägt auch zur Erhaltung der eigenen Gesundheit bei. Im Gegensatz dazu entstehen und unter ungünstigen Rahmenbedingungen wie hohe Arbeitsbelastung, fehlende soziale Unterstützung oder auch unklaren Zielvorgaben vermehrt maladaptive Verhaltensweisen auftreten. Insbesondere das Konstrukt *Self-Endangering* nach Krause, Dorsemagen und Peters (2010) sowie das Konstrukt *Self-Undermining* nach Bakker und Wang (2020) beschreiben dysfunktionale Muster, die langfristig mit Erschöpfung, gesundheitlichen Beeinträchtigung und Leistungssenkungen in Verbindung gebracht werden (Bakker & Wang, 2020; Krause et al. 2010). Aus diesen Aspekten ergeben sich für die Masterarbeit folgende zentralen Fragestellungen:

- *Wie hängen die Konzepte Self-Endangering und Self-Undermining im Arbeitskontext zusammen, und inwiefern lassen sie sich in das JD-R-Modell integrieren?*
- *Inwieweit sind Self-Endangering und Self-Undermining separate Konzepte?*
- *Unterscheiden sich die Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Erschöpfung und Self-Endangering einerseits sowie Self-Undermining andererseits?*
- *Wie beschreiben Arbeitnehmende hilfreiche Unterstützung gegen Self-Endangering und Self-Undermining?*

1.1 Zielsetzung der Masterarbeit

Das Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, die beiden Konzepte von *Self-Endangering* nach Krause et al. (2010) und *Self-Undermining* nach Bakker und Wang (2020) im Kontext des Job-Demands-Resources Modells (JD-R) nach nach Bakker und Demerouti (2016) systematisch zu analysieren. Es sollen die Zusammenhänge mit berufsbezogenen Anforderungen, organisationale und arbeitsbezogene Ressourcen sowie persönliche Ressourcen der Mitarbeitenden und dem psychischen Befinden untersucht werden. Um mögliche Ansatzpunkte für die weitere Forschung sowie auch Massnahmen zur Prävention in der Praxis identifiziert werden. Zur Beantwortung der Fragestellungen, sowie zur Erreichung der Zielsetzung der Masterarbeit wird ein Mixed-Methods-Design eingesetzt.

1.2 Aufbau der Masterarbeit

In Kapitel 2 dieser Arbeit werden die theoretischen Grundlagen dargestellt. Die Fragestellungen und die dazugehörigen Hypothesen sind in Kapitel 3 ausformuliert, während die Methoden für die Erhebung und Auswertung der Daten in Kapitel 4 beschrieben werden. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse findet sich in Kapitel 5, die anschliessend in der Diskussion in Kapitel 6 interpretiert werden. Im finalen Kapitel finden sich auch Anmerkungen zur Relevanz für die Praxis, die Limitationen der Arbeit sowie ein Ausblick auf weiterführende Forschung und das Fazit über die gesamte Masterarbeit.

2 Theorie

Pavez und Hinrichs (2011) weisen darauf hin, dass durch die wachsende Komplexität und Dynamik von Arbeitssystemen auch ein grundlegender Wandel in der Steuerung von Arbeit und Mitarbeitenden vollzogen wurde. Statt einer direkten Vorgabesteuerung liegt der Fokus vermehrt auf eine indirekte, ergebnisorientierte Steuerung: das sogenannte Management by Objectives (MbO). Das heisst, die Mitarbeitenden erhalten keine konkreten Anweisungen mehr, sondern es wird ein Zielraum gesetzt, indem sie eigenverantwortlich und selbstorganisiert handeln können (Krause, Berset und Peters, 2015). Diese Form der Steuerung nutzt grundsätzlich das Potenzial der Mitarbeitenden und überträgt ihnen dabei die Verantwortung für den eigenen Beitrag zum Erfolg der Organisation. Dabei werden verschiedene psychologische Mechanismen aktiviert, wie die Internalisierung betrieblicher Ziele, ein erhöhtes Verantwortungsgefühl für Ergebnisse sowie eine starke persönliche Zielbindung. Diese Prozesse erfolgen oftmals unbewusst, erhöhen aber die Bereitschaft, eigene Ressourcen zur Zielerreichung einzusetzen, auch wenn dies mit gesundheitlichen Risiken verbunden ist. Dieser Wandel bringt sowohl Chancen als auch Risiken mit sich. Aus Sicht der Arbeitspsychologie birgt dieser Ansatz Potenzial für eine kompetenzorientierte sowie gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung; er bringt jedoch auch ein grösseres Stresspotenzial, zunehmenden Leistungsdruck, die Entwicklung von Arbeitsbelastungen und eine höhere Beanspruchung der Mitarbeitenden mit sich (Krause et al., 2015; Peters, 2011). Dies wird auch von Mustafić, Krause, Dorsemagen und Knecht (2023b) bestätigt. Durch die indirekte Steuerung werden zwar die Flexibilität, Effizienz und Motivation der Mitarbeitenden erhöht, da die Eigenverantwortung und deren Freiräume gestärkt werden, gleichzeitig steigt aber die Überforderung durch Selbststeuerung. Zudem kann es bei Mitarbeitenden gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen fördern, um den eigenen Zielvorgaben gerecht zu werden. Nach Peters (2011) stellt die indirekte Steuerung

grundlegend ein Risiko für die Gesundheit der Mitarbeitenden dar, insbesondere wenn Zielkonflikte zwischen ökonomischen Kennzahlen und fachlichen Qualitätsstandards entstehen. Die gleichzeitige Erfüllung beider Ziele ist häufig nicht realistisch, was bei Mitarbeitenden zu chronischer Überforderung und psychischem Druck führen kann. Es ist jedoch anzunehmen, dass es in diesem Kontext stark auf die Rahmenbedingungen sowie die Ausgestaltung ankommt, das heisst, wie Mitarbeitenden die eigenen Handlungen regulieren. Eine ressourcenarme Gestaltung erhöht das Risiko von Überbelastung sowie einer negativen Regulation des eigenen Handelns und Verhaltens, während eine ressourcenreiche Gestaltung des Arbeitsumfelds die Selbstsorge von Mitarbeitenden stärken und die Gesundheit positiv beeinflussen kann. Die arbeitsbezogene Selbstsorge beschreibt ein selbstgesteuertes Verhalten im Umgang mit beruflichen Anforderungen, das sowohl der kurzfristigen Regeneration als auch dem langfristigen Erhalt der Gesundheit dient. Beispiele für die Selbstsorge ist eine offene Kommunikation und das Ansprechen von Schwierigkeiten, die Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeitstätigkeit, der Ausgleich durch Pausen sowie das Begrenzen der Arbeitszeit. Weitere Punkte sind die langfristige Planung von Aufgaben und Projekten, die Möglichkeit zur Fokussierung während der Arbeit, das Nichtarbeiten bei einer anbahnenden Erkrankung und die Abgrenzung von der Arbeitstätigkeit während der Freizeit. Im Gegensatz zur interessierten Selbstgefährdung zielt Selbstsorge nicht auf kurzfristige Zielerfüllung um jeden Preis, sondern auf eine nachhaltige Balance zwischen Leistung und Gesundheit (Mustafić, Krause, Dorsemag, Baeriswyl und Knecht, 2023a)

2.1 Handlungsregulation

Zacher und Frese (2018) postulieren, dass die Theorie der Handlungsregulation zu den bedeutendsten Theorien der angewandten Psychologie. Sie bietet ein Rahmenmodell, mit dem die Struktur und die Schwerpunkte von Handlungsregulation sowie deren mentale Konzepte in Arbeits- und Organisationskontexten untersucht werden können.

Aufbauend auf diesem theoretischen Fundament zeigen Mustafić et al. (2023a), dass Erwerbstätige diversifizierte Strategien einsetzen, um hohe Anforderungen und anspruchsvolle Ziele bei der Arbeit zu bewältigen. Sofern die Bedingungen gegeben sind, resultiert aus der Umsetzung diverser Strategien meist eine positive Konsequenz für die erwerbstätige Person sowie für die Organisation. Hierbei handelt es sich um eine proaktive Anpassung zu bestehenden Arbeitsanforderungen zum beispielsweise durch die Optimierung von Feedback und Feedbackschleifen oder die Reduktion von Schnittstellen in Prozessen oder bürokratischen Angelegenheiten. Dies wird auch als Job-Crafting bezeichnet, dass zusätzlich nicht nur einen direkten Einfluss auf die Motivation der Mitarbeitenden hat, sondern auch auf die Arbeitszufriedenheit und -leistung. Hierbei handelt es sich um ein proaktive Verhalten von Mitarbeitenden, die aktiv versuchen, ihre Arbeit an ihre persönlichen Stärken, Interessen oder Bedürfnisse anzupassen (Bakker & Demerouti, 2016; Tims, Bakker und Derks, 2013). Weitere Beispiele sind die Erarbeitung und Umsetzung innovativer und kreativer Ideen, die gemeinsame Setzung von Zielen im Team oder auch der Einsatz von Strategien zur Selbstführung (Mustafić et al., 2023a).

Gemäss der Theorie von Burger (2022) kann zwischen adaptiven und maladaptiven Bewältigungsstrategien oder auch Handlungsregulationen unterschieden werden. Adaptive Strategien tragen zu einer nachhaltigen und langfristigen Lösung einer Herausforderung bei. Maladaptive Handlungsregulationen führen hingegen kurzfristig zu einer Entlastung, verschlechtern jedoch langfristig die Situation oder auch das Befinden von Mitarbeitenden. Solche Verhaltensweisen weisen häufig einen vermeidenden sowie auch ablenkenden Charakter auf. Adaptive Strategien benötigen für die erfolgreiche Umsetzung günstige Rahmenbedingungen, wie die Bereitstellung von Entscheidungsspielräumen oder auch Zeit für soziale Interaktionen. Zusätzlich zum Job-Crafting nennen Mustafić et al. (2023a) weitere Möglichkeiten adaptiver, arbeitsgestaltender Strategien wie das Ansprechen von

Schwierigkeiten, die langfristige Planung oder Fokussierung, aber auch erholungsfördernder Strategien, wie Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeit, Ausgleich durch Pausen, das Begrenzen der Arbeitszeit, Nichtarbeiten bei Erkrankungen und das Abschirmen der eigenen Freizeit. All diese Beispiele adaptiver Reaktionen auf die Wirkung von veränderter Leistungssteuerung oder steigenden Anforderungen können unter dem Titel der arbeitsbezogenen Selbstsorge gebündelt werden (Mustafić et al., 2023a). Wenn jedoch die betrieblichen Bedingungen kein förderliches Umfeld bieten, die Erwerbstätigen aber dennoch die Anforderungen und Ziele der Organisation erreichen müssen, kommen bei erhöhter Belastung maladaptive Handlungsregulationen zum Einsatz (Krause et al., 2015). Der Fokus dieser Masterarbeit liegt auf zwei Konzepten maladaptiver Handlungsregulationen, die in den folgenden Kapiteln näher erläutert werden.

2.1.1 Self-Endangering

Peters (2011) beschreibt, dass eine gesundheitsschädliche Konsequenz der indirekten Leistungssteuerung die interessierte Selbstgefährdung oder auf Englisch das Konzept des *Self-Endangering* darstellt. Das heisst, wenn die Mitarbeitenden in Situationen geraten, in denen das gleichzeitige Erreichen von ökonomischen sowie fachlichen Zielen als besonders schwierig oder kaum realisierbar wahrgenommen wird. Trotz dieses Zielkonflikt bleibt der Wunsch bei den Mitarbeitenden bestehen, innerhalb der Organisation erfolgreich zu sein, jedoch weniger aufgrund eines persönlichen Interesses, sondern vielmehr aus einem Gefühl des Legitimationsdrucks heraus, der durch die gestalteten Rahmenbedingungen von aussen kommt. Durch diesen Legitimationsdruck in Zusammenhang mit den gestalteten Rahmenbedingungen und möglichen Konsequenzen wird ein vermeintlich eigenes Interesse am Erfolg der Organisation erzeugt. Daraus ergeben sich unterschiedliche selbstgefährdende Handlungsstrategien, die die Mitarbeitenden nutzen, um die Ziele zu erreichen. Sie dienen kurzfristig zwar der Problemlösung und der Selbstlegitimation in der Organisation, wirken

sich jedoch bei langfristiger Anwendung gesundheitsschädigend auf die Mitarbeitenden aus. Diese Verhaltensstrategien können in zwei unterschiedliche Kategorien differenziert werden: die extensivierende und die vermeidende Self-endangering-Verhaltensweise (Mustafić, Dorsemagen, Baeriswyl, Knecht und Krause, 2022)

Extensivierende Handlungsregulationen

Im Bereich der extensivierenden Handlungsregulationen finden sich Strategien wieder, bei denen die Erreichung von ökonomischen sowie fachlichen Zielen möglich erscheint. Jedoch ist für diese Erreichung ein erhöhter Einsatz notwendig, was mit einem höheren Energieaufwand bei der Arbeit einhergeht. Die Strategien umfassen die Intensivierung und Ausdehnung der Arbeitszeit, das Fortsetzen der Arbeit in der Freizeit und den Verzicht auf einen Ausgleich nach der Arbeit sowie auf Pausen bei der Arbeit. Hinzu kommt ein möglicher Einsatz von Substanzen, wie beispielsweise Koffein, der zur Steigerung der persönlichen Leistungsfähigkeit führt sowie das Arbeiten trotz einer Erkrankung und den Verzicht auf eine notwendige Erholung. Im Detail liegt der Nutzen in diesen Strategien für die Mitarbeitenden darin, dass nicht nur die Zielerreichung möglich ist, sondern auch ein Erleben von positiven Rückmeldungen und Erfolg im Arbeitskontext. Kurzfristig kann sich ein solcher Einsatz positiv auf die Gesundheit, die Einsatzbereitschaft und die Motivation auswirken; bestehen solche herausfordernden Ziele und Phasen jedoch über eine längere Zeit, sind negative Auswirkungen und Risiken auf die physische und psychische Gesundheit vorhersehbar (Mustafić et al., 2022). Des Weiteren zeigen Knecht, Meier und Krause (2017) in ihrer Forschung auf, dass insbesondere die extensivierende Verhaltensweisen, wie beispielsweise die Ausdehnung und Intensivierung der Arbeitszeit zur Zielerreichung, eine tragende Rolle dabei spielen, wie hohen Anforderungen bei der Arbeit zu Erschöpfung führen können. Zudem zeigt das Strukturgleichungsmodell (Abbildung 1) aus der Forschung von Knecht et al. (2017), das *Self-Endangering* einen

signifikanten Teil des Zusammenhangs zwischen Anforderungen am Arbeitsplatz und Erschöpfung vermittelt. Der direkte Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderung und Erschöpfung liegt bei 0.119 (90 % CI [0,000–0,217]) und der indirekte bei 0,265 (90 % CI [0,179–0,379]). Dies zeigt, dass ein Teil der Wirkung durch Verhaltensweisen von *Self-Endangering* vermittelt wird. Kurz gesagt fungiert *Self-Endangering* dabei als vermittelnde Variable respektive als Teilmediator, die verdeutlicht, wie Belastungen oder Anforderungen auf psychische Beanspruchungen wirken.

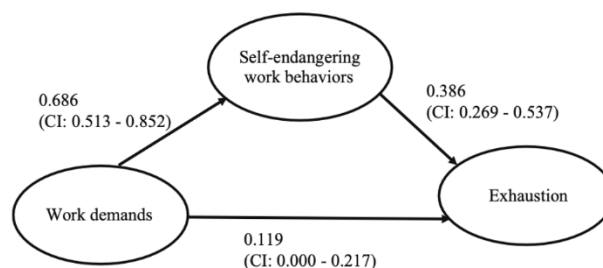


Abbildung 1: Mediationsanalyse von self-endangering work behaviors als latenter Faktor zwischen work demands und exhaustion. Endangering one's health to improve performance? How indirect control triggers social momentum in organizations von Knecht, M., Meier, G. &

Genauer betrachtet haben besonders die Verhaltensweisen *Intensivieren* und *Ausdehnen der Arbeitszeit* einen signifikanten verstärkenden Effekt und helfen dabei den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Erschöpfung besser zu erläutern. Während die Verhaltensweise des *Präsentismus* (Arbeiten trotz Erkrankung) in dieser Studie keinen signifikanten Effekt zeigte. Dies verdeutlicht, dass sich die verschiedenen Formen der extensivierenden Verhaltensweise hinsichtlich ihres Potenzials der Einwirkung auf psychische Erschöpfung und gesundheitliches Risiko unterscheiden. Zusätzlich zeigt ihre Analyse, dass je mehr Beschäftigte solche Verhaltensweisen nutzen, um den Anforderungen gerecht zu werden, desto höher ist das Risiko für Erschöpfung (Knecht et al., 2017).

Vermeidende Handlungsregulationen

Im Vergleich zur ersten Konstellation der extensivierenden Handlungsregulationen geht es bei den vermeidenden Strategien nicht mehr primär um die Erreichung von ökonomischen und fachlichen Zielen, sondern vielmehr um ein Abwenden von negativen Konsequenzen, da die Mitarbeitenden das simultane Erreichen von ökonomischen und fachlichen Zielen nicht mehr für möglich erachten. Zusätzlich stehen bei den vermeidenden Handlungsregulationen psychische Aufwände im Vordergrund. Eine erste Strategie umfasst ein bewusstes Vortäuschen von Leistung und Zielerreichung oder auch Verschweigen möglicher Herausforderungen und Schwierigkeiten bei der Arbeit. Es geht darum, obschon die Ziele kaum erreicht werden können, nach aussen ein positives und erfolgreiches Bild darzustellen. Auf kurze Dauer können diese Strategien wirksam sein, bergen jedoch das Risiko einer späteren Aufdeckung, was mit einem erhöhten Stresslevel und Unsicherheit einhergeht (Mustafić et al., 2022). Interessanterweise zeigen Knecht et al. (2017), dass auch die Verhaltensweise *Vortäuschen*, einen vermittelnden Einfluss zwischen den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung hat. Ähnlich den extensivierenden Verhaltensweisen von *Self-endangering* wie *Ausdehnung und Intensivierung der Arbeitszeit*. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmende, welche unter hohem Druck oder Anforderungen ihre Zielerreichung beschönigen, ein erhöhtes Risiko für Erschöpfung aufweisen. Trotz der eher passiven Struktur der Verhaltensweise *Vortäuschen* können so aktiv psychische Belastungen entstehen, da strukturelle Probleme verdeckt und individuelle Ressourcen langfristig untergraben werden. Eine weitere Strategie umschreibt die Senkung der Arbeitsqualität unter Zeitdruck. In diesem Fall werden die wirtschaftlichen den fachlichen Zielen vorgezogen. Hinzu kommt die Regulationsmöglichkeit eines dauerhaften Senkens der Qualität. Im Vergleich zur Minderung der Qualität unter Zeitdruck ist die Erreichung fachlicher Ziele über einen längeren Zeitraum nicht mehr möglich,

weshalb negative Konsequenzen zunehmend wahrscheinlicher werden. In einem solchen Fall sind erhebliche Bedrohungen für Mitarbeitende anzunehmen, da die Leistung und auch die Erreichung von Zielen für das persönliche Selbstwertgefühl massgebend sind.

Abschliessend wird auch der Verzicht auf den Austausch mit Arbeitskolleg:innen sowie Führungspersonen als vermeidende Handlungsregulation beschrieben, da dieser für manche Mitarbeitende aufgrund eines möglichen Desinteresses oder Konkurrenz innerhalb einer Arbeitsgruppe oder eines Teams als nicht mehr zielführend gilt. Dadurch nehmen die Mitarbeitenden jedoch einen Mangel an Zugehörigkeit in Kauf und auch im späteren Verlauf fehlt potenzielle soziale Unterstützung oder Hilfestellung. Obschon diese vermeidenden Strategien eine aktive Komponente haben, verhindern sie dennoch eine offene Auseinandersetzung mit dem Konflikt der Zielerreichung und erhalten so das Spannungsfeld aufrecht, was zu einer Erhöhung von depressiven Symptomen, einer Bedrohung des Selbstwerts, unbefriedigten psychologischen Grundbedürfnissen und Hilflosigkeit führen kann (Mustafić et al., 2022).

Über die individuellen Strategien hinaus ist interessierte Selbstgefährdung auch als ein sozial verankertes Phänomen zu verstehen, das sich aus Vergleichen unter Arbeitskolleg:innen, wechselseitigen Erwartungen sowie kulturell verankerten Gewohnheiten ergibt, wie eine ständige Erreichbarkeit oder die eigenen Belastungen nicht zeigen und kommunizieren zu dürfen. Diese Aspekte können das Auftreten selbstgefährdender Handlungsregulationen zusätzlich verstärken. Der Druck, in einem leistungsorientierten Umfeld erfolgreich zu sein, führt dazu, dass selbstregulative Überforderung nicht offen kommuniziert wird. Insbesondere in Teams mit geringer psychologischer Sicherheit wird so die Auseinandersetzung mit individuellen Belastungsgrenzen erschwert. Dadurch verfestigen sich die selbstgefährdende

Verhaltensweisen nicht nur, sondern werden durch soziale Aspekte im Arbeitsumfeld zusätzlich verstärkt und begünstigt (Krause et al., 2023).

2.1.2 Self-Undermining

Das Konzept des *Self-Undermining* weist zwar Parallelen zum Konzept des *Self-Handicapping* nach Jones und Berglas (1978) auf und wurde davon inspiriert, jedoch unterscheiden sich die beiden Konzepte. *Self-Handicapping* wird als Strategie zum Selbstschutz beschrieben, indem Personen Hindernisse in Erwartung eines potenziellen Misserfolgs erschaffen, um das eigene Selbstwertgefühl im Falle eines Scheiterns zu bewahren. Dabei geht es darum, dass das Scheitern nicht auf die persönlichen Eigenschaften oder die individuelle Intelligenz zurückzuführen ist, sondern auf die erschaffenen Hindernisse, wie das Aufschieben von Tätigkeiten (Jones & Berglas, 1978). Nach Bakker und Costa (2014) definiert der Begriff *Self-Undermining* ein Verhalten, bei dem die Individuen Hindernisse errichten, die ihre eigene Leistung beeinträchtigen könnte. Dazu gehört das Machen von Fehlern, stressverstärkendes Verhalten, etwa durch unbewusste Reaktionen auf Belastung, missverständliche Kommunikation, die zu Unklarheiten führt und der Aufbau von Arbeitsrückständen durch unerledigte Aufgaben. Weiterhin beinhaltet *Self-Undermining* das Versursachen von Konflikten im sozialen Kontext sowie das Entstehen von zusätzlichen arbeitsbezogenen Problemen wie Störungen im Arbeitsablauf oder wiederholte Missverständnisse. Diese Verhaltensweisen entstehen typischerweise nicht geplant oder strategisch, sondern reaktiv als Folge von Überforderung oder des Verlusts an Selbstkontrolle und Energie. Hinzu kommt, so Bakker und Wang (2020), dass die Verhaltensweisen des *Self-Undermining* keine bewussten Strategien zum Schutz des eigenen Selbstwertgefühls im Falle eines Scheiterns darstellen. Vielmehr handelt es sich um eine Reihe von reaktiven und auch unerwünschten Verhaltensweisen im Arbeitsalltag, die das eigentliche angemessene Verhalten und Funktionieren der Person untergraben. Mit anderen

Worten bedeutet dies, dass das Verhalten eine Reaktion auf den Stress und die steigende Belastung am Arbeitsplatz ist, die durch höhere Arbeitsanforderungen entsteht und sich in unerwünschten Verhaltensweisen zeigt. Diese resultieren meist in zusätzlichen Problemen oder Konflikten am Arbeitsplatz, in der Anhäufung von Fehlern, der Zunahme von Missverständnissen sowie dem Aufbau von Arbeitsrückständen. In diesem Zusammenhang ist wesentlich, dass Mitarbeitende sich ihrer Verhaltensweisen nicht immer vollständig bewusst sind, um die Anforderungen und Belastungen zu bewältigen (Bakker & Wang, 2020). Im Gegensatz dazu wird das Konzept des *Self-Handicapping* als bewusste Strategie wahrgenommen, das eigene Selbstwertgefühl im Falle eines Scheiterns zu schützen (Bakker & Wang, 2020). Das heißt, im Gegensatz zum antizipativen, bewusst gesteuerten *Self-Handicapping*, das dem Schutz des Selbstwerts dient, beschreibt *Self-Undermining* eine reaktive, meist unbewusste Verhaltensweise, die als Folge von Erschöpfung oder Überforderung entsteht und das eigene Funktionieren behindert (Bakker & Costa, 2014; Bakker & Wang, 2020).

Zusätzlich zeigen Bakker et al. (2023), dass sich die Verhaltensweisen des *Self-Undermining* nicht nur über längere Zeiträume hinweg manifestieren, sondern von Tag zu Tag schwanken können. Diese Schwankungen sind primär vom Erschöpfungsniveau der Person abhängig, aber auch von der eigenen Persönlichkeit. Die individuellen Ressourcen, wie emotionale Stabilität oder die eigene Regulationsfähigkeit, sind wesentlich, um diese Verhaltensweisen abzufedern oder ihnen vorzubeugen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Konzept des *Self-Undermining* sich als ein reaktives und unbewusstes Verhalten im Arbeitsalltag zeigt, das durch hohe Arbeitsanforderungen und zunehmende Erschöpfung ausgelöst wird. Dabei können Mitarbeitende durch Fehler, Missverständnisse oder konfliktreiche Kommunikation zusätzliche Belastung erzeugen, die das Belastungserleben weiter verstärken und was wiederum neue Anforderungen erzeugen kann.

In der JD-R-Theorie wird dieser Prozess als sogenannter *loss cycle* oder auch als Teufelskreis beschrieben, bei dem Belastung zu Verhaltensweisen im Rahmen des *Self-Undermining* führt, wodurch neue Anforderungen entstehen (Bakker & Demerouti, 2016).

2.2 Job-Demands-Resources-Modell

Ursprünglich wurde das Job-Demands-Resources-Modell von Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli (2001) erarbeitet, um die Entstehung von Burnout in einem beruflichen Kontext systematisch erklären zu können. Hierbei war das Ziel, dass das JD-R-Modell einen universellen Ansatz verfolgt und auf möglichst viele Berufe und Branchen angewendet werden kann. Im Zentrum des JD-R-Modells stehen zwei grundlegende Merkmale. Einerseits sind dies die Arbeitsanforderungen (*job demands*), die alle psychischen, physischen, sozialen oder auch organisatorischen Aspekte der Arbeit umfassen, die mit einem stetigen geistigen oder auch körperlichen Aufwand verbunden sind. Darunter fallen die stetig hohen Anforderungen wie Zeitdruck, Konflikte am Arbeitsplatz sowie emotionale und berufliche Anforderungen. Zu den emotionalen Anforderungen zählt beispielsweise das Verarbeiten belastender Ereignisse im privaten oder beruflichen Kontext. Berufliche Anforderungen umfassen beispielsweise das Bewältigen komplexer Aufgaben oder das Aneignen neuen Fachwissens. Zusätzlich wirken physische Belastungen energiezehrend und können somit ebenfalls zu Erschöpfung oder langfristig zum Ausfall aufgrund eines Burn-outs führen. Andererseits sprechen Demerouti et al. (2001) von Arbeitsressourcen (*job resources*), die die Mitarbeitenden bei der Erreichung von Zielen unterstützen und die persönliche Entwicklung fördern. Es geht darum, dass die Ressourcen wie soziale Unterstützung, Feedbackrunden oder die Autonomie im Arbeitsumfeld als Puffer bei Anforderungen wirken. Gleichzeitig sollen diese Ressourcen auch eine motivierende Wirkung haben und das Engagement, die Arbeitszufriedenheit und die Leistung fördern.

Zusammengefasst nehmen Demerouti et al. (2001) an, dass zwischen Anforderungen und Ressourcen ein Ungleichgewicht besteht, das zu negativen und gesundheitsschädigenden psychischen Zuständen führen kann, während die Ressourcen die negativen Effekte von Anforderungen und die Erschöpfung abschwächen können.

Aufbauend auf der grundlegenden Forschung von Demerouti et al. (2001) wurde die Theorie um das JD-R-Modell in den Folgejahren stets weiterentwickelt und mit zusätzlichen Komponenten ergänzt. Ein Beispiel ist das Modell von Bakker und Demerouti aus dem Jahr 2007 in Abbildung 2.

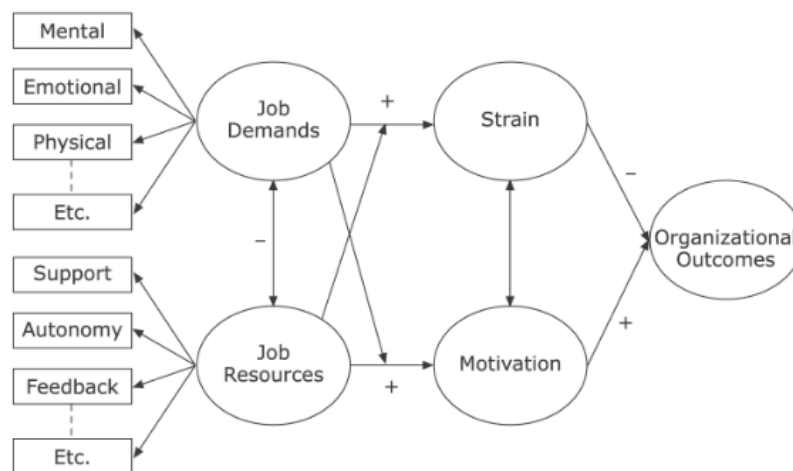


Abbildung 2: The Job Demands-Resources model. Aus The Job Demands-Resources model: state of the art von Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Bakker und Demerouti (2007) erweiterten die Sichtweise, indem sie zwei grundlegende psychologische Prozesse im Modell integrierten. Den gesundheitsschädigenden Pfad (*health-impairment process*) und den gesundheitsfördernden Pfad (*motivational process*). Durch die Integration dieser beiden Pfade ergibt sich eine differenzierte Sichtweise, die die Möglichkeit bietet, die positiven sowie negativen Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die Leistung und Gesundheit von Individuen genauer zu erklären. Der *health-impairment process* zeigt auf, dass hohe Arbeitsanforderungen einen zentralen Auslöser für steigende Belastungen darstellen und zu einem erhöhten Energieverbrauch führen. Wenn solche Anforderungen über einen längeren Zeitraum bestehen und nicht durch geeignete Ressourcen abgeschwächt werden, kann dies

zu einem Zustand der Erschöpfung führen. Die Folgen zeigen sich nicht nur in psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen, sondern wirken sich auch negativ auf die Organisation selbst aus. Demgegenüber steht der *motivational process*, in dem die Arbeitsressourcen eine zentrale Rolle einnehmen. Das Ziel besteht darin, dass die Ressourcen das Engagement der Mitarbeitenden fördern und ihnen zusätzlich auch ermöglicht wird, die Arbeit so effizient wie möglich zu bewältigen. Sind genügend Arbeitsressourcen vorhanden, wirkt sich dies nicht nur positiv auf die Motivation der Mitarbeitenden aus, sondern auch auf ihre individuelle Leistung, die Arbeitszufriedenheit und schlussendlich auf die Bindung an die Organisation. Das Modell in Abbildung 2 verdeutlicht, dass die Arbeitsbedingungen nie isoliert betrachtet werden können, sondern stets in Kombination mit ihren belastenden und unterstützenden Komponenten gesehen werden müssen. Zudem wird dort aufgezeigt, dass die Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen in einer Wechselwirkung zueinander stehen (Bakker und Demerouti, 2007).

Ausgehend vom Modell von Bakker und Demerouti (2007) hat sich der Ansatz in den vergangenen Jahren deutlich weiterentwickelt. Das ursprünglich eher als Rahmenmodell verstandene JD-R-Modell hat sich mittlerweile als eine eigenständige Theorie etabliert. Die JD-R-Theorie ermöglicht es nun, nicht nur Belastungen und Motivation zu erklären, sondern auch, konkrete Vorhersagen und Einflüsse von Wohlbefinden, Leistung, Zufriedenheit und Engagement von Mitarbeitenden abzuleiten. Der Fokus liegt dabei zunehmend auf der Wechselwirkung zwischen Anforderungen, Ressourcen und individuellen Faktoren (Bakker & Demerouti, 2014).

Wie genau diese individuellen und dynamischen Faktoren die Wahrnehmung von Arbeitsanforderungen und -ressourcen beeinflussen, zeigt das weiterentwickelte JD-R-Modell in Abbildung 3 nach Bakker und Demerouti (2016). Besonders zentral hierbei ist die

Einbindung persönlicher Ressourcen wie der Selbstwirksamkeit in Bezug zu den arbeitsbezogenen Ressourcen. Diese Kombination wirkt positiv auf die Mitarbeitenden ein, um mit steigenden Anforderungen umgehen zu können. Zudem ist das Konzept des Job-Crafting eine zentrale Erweiterung der bisherigen JD-R-Theorie. Job-Crafting (siehe Kapitel 2.1) steht in diesem Modell in enger Verbindung mit dem *motivational process*. Dies bedeutet, dass motivierte und engagierte Mitarbeitende häufiger ein proaktives Verhalten zeigen, was nicht nur mehr Ressourcen schafft, sondern auch das Engagement und die

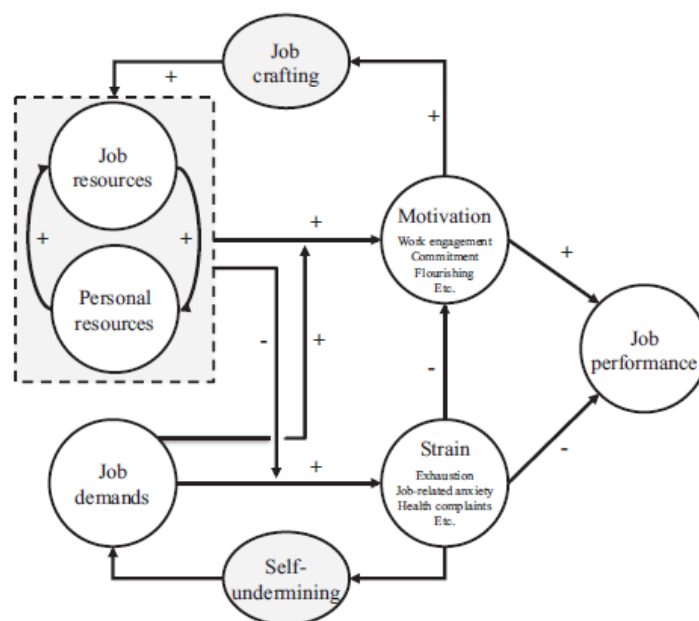


Abbildung 3: The Job Demands-Resources model. Aus Job Demands-Resources Theory: Taking stock and looking forward von Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2016). In Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285.

Leistung weiter steigert. Es entsteht die sogenannte Gewinnspirale (*gain spiral*), in der sich die Ressourcen, die Motivation und die positiven Arbeitsbedingungen gegenseitig verstärken. Neben dieser positiven Dynamik berücksichtigt das JD-R-Modell von Bakker und Demerouti (2016) in Abbildung 3 aber auch mögliche negative Prozesse.

Direkt genannt wird das Konzept des *Self-Undermining* (siehe Kapitel 2.1.2) als Schlüsselement im *health-impairment process*. Anhand des Modells tritt dieses Verhalten meist auf, wenn die Mitarbeitenden bereits erschöpft oder überlastet sind, was wiederum zu neuen zusätzlichen Anforderungen führt. Somit wird der ursprüngliche lineare Prozess, wie

er in Abbildung 3 sichtbar ist, zu einer Verlustspirale (*loss spiral*). Diese verdeutlicht, dass Mitarbeitende nicht nur passive Empfänger:innen von Arbeitsbelastungen sind, sondern auch aktiv zur Entstehung weiterer Belastungen beitragen können (Bakker & Demerouti, 2016).

Im Zuge der Weiterentwicklung der JD-R-Theorie wird nach Bakker et al. (2023) der *health-impairment process* mit mehreren zentralen Aspekten ergänzt, die die Komplexität und Dynamik bei arbeitsbezogenen Belastungen noch besser differenziert und sichtbar macht. Dennoch bleiben die Grundstruktur und die Hauptaspekte aus dem JD-R-Modell von Bakker und Demerouti (2016), wie Abbildung 3 darstellt, gleich. Ein zentrales Konzept, das in der aktuellsten JD-R-Theorie von Bakker et al. (2023) stärker betont wird, ist die Multilevel-Perspektive. Arbeitsanforderungen und Ressourcen wirken nicht nur auf individueller Ebene, sondern werden auch durch Einflüsse aus dem Team und der Organisation geprägt. Zusätzlich beeinflussen Führungspersonen das Teamklima oder auch die strukturellen Rahmenbedingungen die Wahrnehmung und die Reaktion von Mitarbeitenden auf deren Anforderungen und Beanspruchungen. Essenziell ist die Rolle der Führungsperson selbst, da sie als Ressource sowie auch als Stressor wahrgenommen werden kann. Des Weiteren wird aufgezeigt, dass auch private Anforderungen und Ressourcen eine Bedeutung haben. Belastungen im familiären Umfeld können die berufliche Beanspruchung verstärken, während Unterstützung zu Hause dabei helfen kann, den Anforderungen im Job besser gerecht zu werden. Zudem wird das Konzept maladaptiver Verhaltensweisen als zentrales Bindeglied innerhalb der Verlustspirale verstanden. Diese Verhaltensweisen treten als Folge von anhaltend hohen Anforderungen und starker Beanspruchung auf und bieten eine wesentliche Erklärung dafür, wie neue Anforderungen entstehen und die individuelle Belastung weiter zunimmt (Bakker et al., 2023).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die aktuelle JD-R-Theorie nach Bakker et al. (2023) Anforderungen, Ressourcen und individuelle Reaktionen nicht mehr als lineare

Kausalkette versteht, sondern als dynamischen und wechselseitigen Prozess. Belastung und Motivation können sich dabei über die Zeit hinweg durch Rückkopplungen verstärken oder abschwächen, beispielsweise durch maladaptive Verhaltensweisen auf der einen Seite oder durch Job-Crafting auf der anderen. Die JD-R-Theorie von Bakker et al. (2023) umfasst sowohl kurz- als auch langfristige Entwicklungen und zeigt auf, dass Mitarbeitende aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen beteiligt sind. Darüber hinaus werden in der Theorie die Belastung und Erschöpfung von Mitarbeitenden als ein ganzheitliches Resultat aufgrund diverser unterschiedlicher Faktoren aus dem beruflichen und privaten Lebensbereich gesehen, die sich gegenseitig beeinflussen. Dabei darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass persönliche Ressourcen nicht nur die Motivation und Leistung fördern, sondern auch den gesundheitsschädigenden Weg abschwächen können (Bakker et al., 2023).

2.3 Definition zentraler Begriffe

Die theoretischen Grundlagen verdeutlichen, dass gewisse Begriffe, Konstrukte und Dimensionen relevante Aspekte für die weiterführende Masterarbeit einnehmen. In diesem Abschnitt werden diese zentralen Begriffe näher definiert und eingenordet, um einen soliden Rahmen für die anschliessende Forschung und Analyse zu schaffen.

Der Fokus des Forschungsgebietes dieser Masterarbeit liegt primär auf maladaptiven Verhaltensweisen wie *Self-Endangering* und *Self-underminig* sowie deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden während der Arbeitszeit. Arbeitsanforderungen werden im Rahmen dieser Forschung als quantitative und emotionale Anforderungen an die Arbeitstätigkeit verstanden. Die organisationalen und persönlichen Ressourcen von Mitarbeitenden umfassen Aspekten wie der Sinnhaftigkeit der Arbeit und die wahrgenommene soziale Unterstützung zusammen. Unter Autonomie werden die Handlungsspielräume von Mitarbeitenden verstanden, welche ebenfalls zu den Aspekten der

organisationalen Ressourcen zählen. Die Erschöpfung der Mitarbeitenden bezieht sich primär auf psychisches Befinden und das Erleben von Stress im Arbeitsalltag. Diese Zuordnung orientiert sich an den genannten Theorien, insbesondere dem JD-R-Modell, und bildet die Grundlage für die Untersuchung von Zusammenhängen der beiden maladaptiven Konzepte.

3 Fragestellungen und Hypothesenbildung

Aufbauend auf den theoretischen Grundlagen, den zentralen Begriffsdefinitionen und Zuordnungen sowie den beschriebenen Konzepten und Konstrukten lassen sich die folgenden Fragestellungen und Hypothesen ableiten. Mit diesen wird das Ziel verfolgt, nicht nur gewisse Forschungslücken zu schliessen, sondern auch neue Perspektiven für die Praxis im Bereich Arbeit und Gesundheit zu schaffen.

3.1 Fragestellungen und Forschungsfragen

Wie bereits in Kapitel 1 erwähnt, ergeben sich vor diesem Hintergrund folgende Fragestellungen:

- *Wie hängen die Konzepte Self-Endangering und Self-Undermining im Arbeitskontext zusammen, und inwiefern lassen sie sich in das JD-R-Modell integrieren?*
- *Inwieweit sind Self-Endangering und Self-Undermining separate Konzepte?*
- *Unterscheiden sich die Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Erschöpfung und Self-Endangering einerseits sowie Self-Undermining andererseits?*
- *Wie beschreiben Arbeitnehmende hilfreiche Unterstützung gegen Self-Endangering und Self-Undermining?*

Ausserdem wird im Rahmen und als Erweiterung der dritten Fragestellung geprüft, ob *Self-Endangering* als vermittelnder Effekt zwischen Anforderungen und Erschöpfung fungiert.

- **F 3a.** *Hat Self-Endangering einen vermittelnden Effekt zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und Erschöpfung?*

3.2 Hypothesen

Die nachfolgenden Hypothesen orientieren sich direkt an den theoretischen Grundlagen. *Self-Endangering* und *Self-Undermining* werden als maladaptive Verhaltensweisen verstanden, die im Kontext hoher Anforderungen und geringer Ressourcen auftreten sowie das Risiko von Erschöpfung erhöhen. Beide beschreiben dysfunktionale Strategien, jedoch mit einer differenzierter Einordnung im JD-R-Modell von Bakker und Demerouti (2016). Zusätzlich wird in der Literatur nahegelegt, dass die beiden Konzepte untereinander eng miteinander verbunden sind. Um dies besser zu eruieren, sollen die Hypothesen **H0** bis **H2** Erkenntnisse liefern.

- **H0:** *Es bestehen keine signifikanten Zusammenhänge zwischen Self-Endangering, Self-Undermining, Arbeitsanforderungen und Erschöpfung.*
- **H1:** *Je stärker Self-Endangering und Self-Undermining ausgeprägt sind, desto höher fallen die Arbeitsanforderungen und die Erschöpfung aus.*
- **H2:** *Self-Endangering korreliert positiv mit Self-Undermining*

Um die Zusammenhänge der beiden Konzepte in das JD-R-Modell weiter zu vertiefen, werden spezifische Zusammenhänge mit Anforderungen im Arbeitskontext, Ressourcen und Erschöpfung geprüft. Dies erfolgt entlang der Hypothesen **H3a** bis **H4c**.

- **H3a:** *Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Endangering und Arbeitsanforderungen.*
- **H3b:** *Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Endangering und Ressourcen.*
- **H3c:** *Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Endangering und Erschöpfung.*
- **H4a:** *Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Undermining und Arbeitsanforderungen.*

- **H4b:** *Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Undermining und Ressourcen.*
- **H4c:** *Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Undermining und Erschöpfung.*

Darüber hinaus bezieht sich die Hypothese **H5** auf die Aspekte der Sinnhaftigkeit im Arbeitskontext als potenzielle Ressource, die die maladaptiven Verhaltensweisen puffern kann.

- **H5:** *Ein höheres Erleben von Sinnhaftigkeit in der Arbeit steht in einem signifikanten negativen Zusammenhang mit Self-Endangering, Self-Undermining und sozialem Rückzug.*

4 Methodik

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde eine explanative Untersuchung durchgeführt, um die Zusammenhänge und möglichen Unterschiede der maladaptiven Konzepte *Self-Endangering* und *Self-Undermining* mit Blick auf das JD-R-Modell und die dazugehörige Theorie herstellen zu können.

4.1 Untersuchungsdesign

Aufgrund der Komplexität des Forschungsgebietes wurden für die Identifikation und Untersuchung der Konzepte *Self-Endangering* und *Self-Undermining* in Bezug auf das JD-R-Modell ein Mixed-Methods-Ansatz nach Kelle (2014) gewählt. Dieser Ansatz kombiniert quantitative und qualitative Methoden, um der Mehrdimensionalität der Konzepte gerecht zu werden. Somit ist es möglich, die qualitativen und quantitativen Ergebnisse miteinander zu verbinden, sie auf ergänzende Weise zu vertiefen und ein tieferes Verständnis der Forschungsergebnisse ermöglichen. In Abbildung 4 wird das Forschungsdesign dargestellt, das auch als Denkmodell fungiert und im Anhang A vergrößert zu finden ist.

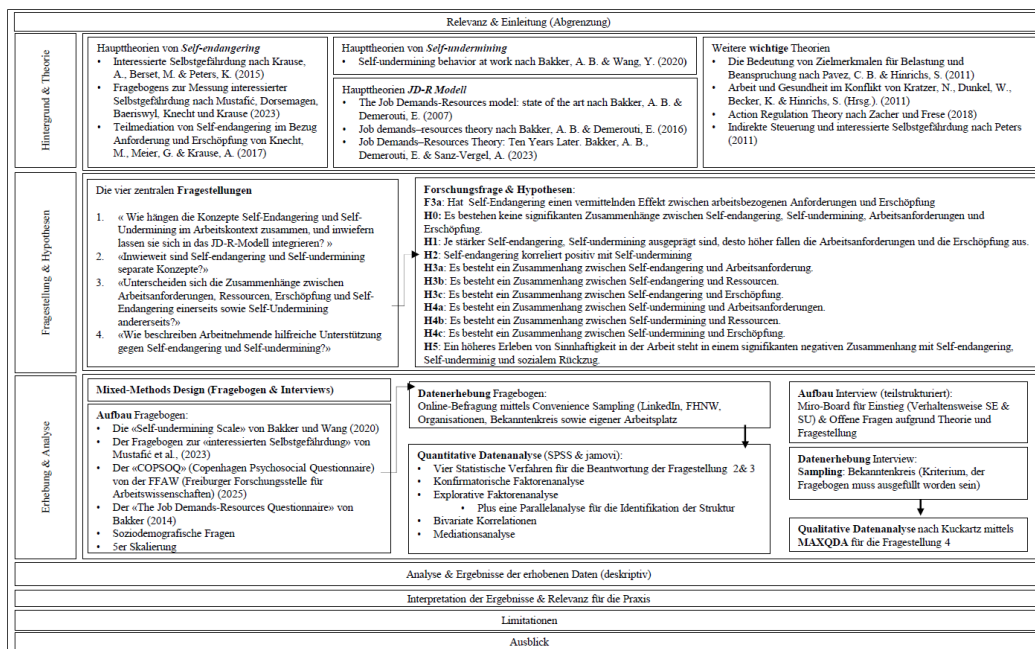


Abbildung 4: Forschungsdesign der Masterarbeit

Ziel ist es, durch das Forschungsdesign ein grundlegendes Verständnis für das Untersuchungsfeld zu erhalten. Die vier Fragestellungen und die daraus resultierenden Forschungsfragen und Hypothesen leiten sich einerseits aus der Ausgangslage sowie aus dem theoretischen Hintergrund aus Kapitel 2 ab. Durch die Literaturrecherche im Rahmen der theoretischen Grundlagen wurden nicht nur die beiden Konzepte *Self-Endangering* (Krause et al., 2010) und *Self-Undermining* (Bakker & Wang, 2020) aufgearbeitet, sondern auch die Thematik des JD-R-Modells und der JD-R-Theorie (Bakker & Demerouti, 2007, 2016; Bakker et al., 2023) sowie der Wandel von der direkten zur indirekten Steuerung und deren Einflüsse auf die Mitarbeitenden nach Krause et al. (2015). Zudem wurde die Theorie der Handlungsregulation nach Zacher und Frese (2018) kurz angeschnitten. Die notwendigen Definitionen, Begriffe und Abgrenzungen für die weiterführende Forschung wurden ebenfalls festgelegt. Zusätzlich bildet die theoretische Grundlage die Basis für die Beantwortung der ersten Fragestellung.

Für die Konzipierung der quantitativen Erhebung wurde eine Kombination aus vier Fragebögen verwendet, die alle Gebiete des Forschungsbereichs abdecken (siehe Kapitel 4.2.1). Für die statistische Analyse, im Rahmen der Fragestellungen, wurden mehrere Auswertungsverfahren hinzugezogen. In Bezug auf die zweite Fragestellung wurden folgende statistischen Verfahren angewandt. Zuerst eine konfirmatorische Faktorenanalyse, um herauszufinden, ob die beiden theoretischen Konzepte *Self-Endangering* und *Self-Undermining* klar trennbar sind. Anschliessend eine Parallelanalyse sowie eine exploratorische Faktorenanalyse für die weitere Analyse. Im Rahmen der dritten Fragestellung, der dazugehörigen Forschungsfrage und der Hypothesen, wurden einerseits die bivariaten Korrelationen analysiert und andererseits diverse Mediationsanalysen berechnet.

Wie bereits erwähnt, wurde die explanative Untersuchung nach Döring und Bortz, (2016) herangezogen, da diese Methode die Möglichkeit bietet, dass subjektive Erleben sowie ein nicht direkt beobachtbares Verhalten der befragten Personen zu erfassen und zu verschriftlichen. Trotz zielgerichteter Selbstauskünfte, die nach einem systematischen Vorgehen dokumentiert werden, bietet diese Methodik den Vorteil, trotz einer effizienten Erfassung weiterhin die Anonymität der Befragten zu wahren. Allerdings sind sich die befragten Personen durch die reaktive Art der Methodik der Teilnahme an einer wissenschaftlichen Erhebung bewusst. Dies kann möglicherweise die Aussagekraft der erhobenen Daten einschränken (Döring und Bortz, 2016)

Für die Beantwortung der vierten Fragestellung sowie zur Ergänzung der Perspektiven der grundlegenden Forschung wurden teilstrukturierte Interviews vorbereitet, die anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse basierend auf der Theorie von Kuckartz (2018) im Anschluss aufbereitet und analysiert werden. Dadurch bietet sich die Möglichkeit, weitere Erkenntnisse dazu zu gewinnen, wie die befragten Personen mit gesundheitsschädigenden Verhaltensweisen umgehen und was diese möglicherweise auslöst. Zusätzlich wird auch das Ziel verfolgt, zu eruieren, welche subjektiven Unterstützungsmöglichkeiten die Befragten als hilfreich empfinden und woher sie diese erhalten.

4.2 Operationalisierung

Die Erhebung der quantitativen Daten erfolgte anhand einer Online-Befragung mittels der Umfragesoftware «EFS Survey» der Tivian XI GmbH (2025). Die Erhebung der qualitativen Daten wurde in einem zweiten Schritt mittels teilstrukturierten Interviews auf Basis der Theorie von Helfferich (2014) vorgenommen.

4.2.1 Entwicklung und Aufbau des Fragebogens

Für die potenzielle Erfassung von Zusammenhängen sowie zur genauen Identifikation der beiden Konzepte wurden vier validierte, bereits bestehende Fragebögen übernommen und berücksichtigt:

- Die ‹Self-Undermining Scale› von Bakker und Wang (2020, S251) (vgl. Anhang B)
- Der Fragebogen zur ‹interessierten Selbstgefährdung› (ISG) von (Mustafić et al., 2022) (vgl. Anhang C)
- Der ‹COPSOQ› (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) der FFAW (Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften) (2025) (vgl. Anhang D)
- Der ‹The Job Demands-Resources Questionnaire› von Bakker (2014) (vgl. Anhang E)

Für die Erstellung wurden aus den bereits bestehenden Fragebögen Items übernommen, um die Fragestellungen für diese Arbeit beantworten zu können. Für die Erfassung von Self-Undermining wurde auf die ‹Self-Undermining Scale› von Bakker und Wang (2020) zurückgegriffen. Diese umfasst sechs Items, die typische Verhaltensweisen des Self-Undermining im Arbeitskontext abbilden. Die einzelnen Verhaltensweisen sind folgende: 1. Ich mache Fehler; 2. Ich nehme wahr, dass mein Verhalten zu Stress bei der Arbeit beiträgt; 3. Meine Kommunikation führt bei der Arbeit zu Missverständnissen; 4. Ich lasse Aufgaben unerledigt, wodurch sich einen Rückstand bildet; 5. Ich stosse auf Probleme bei der Arbeit; 6. Ich erkenne, dass mein Verhalten Konflikte auslöst. Die Skala wurde in mehreren Ländern, unter anderem den USA und den Niederlanden, validiert und zeigt eine eindimensionale Struktur sowie eine gute interne Konsistenz. Bei der ‹Self-Undermining Scale› von Bakker und Wang (2020) wurden die Items von der englischen Version für die

Verständlichkeit der Teilnehmenden in mehrmaligen Durchläufen in die deutsche Sprache übersetzt, um so nah am Original zu bleiben wie möglich. Bei der Übersetzung der englischsprachigen Items ins Deutsche wurde zusätzlich die fachliche Unterstützung der Betreuungsperson herangezogen. Die originalen Items für Self-Undermining sind in Anhang B ersichtlich.

Für die Erfassung der Verhaltensweisen des Self-Endangering wurde der ISG-Fragebogen nach Mustafić et al. (2022) verwendet. Dieser differenziert zwischen zwei Verhaltenskonstellationen: extensivierende und vermeidende Strategien. Die einzelnen Strategien werden jeweils von vier Items erfasst. Die extensivierenden Verhaltensweisen sind der Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit, das Arbeiten trotz Erkrankung, das Intensivieren und Ausdehnen der Arbeitszeit sowie das Arbeiten in der Freizeit. Im Bereich der vermeidenden Strategien handelt es sich um den Verzicht auf den Austausch bei der Arbeit, Vortäuschen von Leistung, das dauerhafte Senken der Qualität der eigenen Arbeit und die Senkung der Qualität unter Zeitdruck. Die einzelnen Items zu den Verhaltensweisen befinden sich in Anhang C. Die Skalen weisen eine gute Konstrukt- und Kriteriumsvalidität auf. Für die Analyse in dieser Masterarbeit wurde aus dem ISG-Fragebogen Mustafić et al. (2022) lediglich die zwei Items mit den höchsten Faktorenladungen (vgl. Anhang C) zu den Verhaltensweisen übernommen. Zudem wurde für die Untersuchung die Items bezüglich des Substanzkonsums zur Stimulation aus dem ISG-Fragebogen von Mustafić et al. (2022) nicht verwendet, da diese beiden Items für die Beantwortung der Fragestellung in dieser Forschung keine aktuelle Notwendigkeit haben und die anderen Verhaltensweisen als zentraler gehandelt werden. Das Ziel bestand darin den Fragebogen so kompakt und aussagekräftig wie möglich zu halten. Zusätzlich wurden nur folgende Items aus dem COPSOQ der FFAW (2025) sowie dem The Job Demands-Resources Questionnaire von Bakker (2014) verwendet: Bedeutung der Arbeit, quantitative und emotionale

Anforderungen, Einfluss der Arbeit, Unterstützung der Arbeit, Feedback und Rückmeldungen, Burn-out-Symptome sowie die kognitiven Stresssymptome als Faktoren der Erschöpfung.

Aus diesen verschiedenen Aspekten wurde eine erste Version erarbeitet. Diese umfasst Fragen zum Sinn der Arbeit, zu Aspekten von Verhaltensweisen in Bezug auf Self-Endangering und Self-Undermining sowie qualitative und emotionale Anforderungen an die eigene Arbeit, die Gestaltung eigener Handlungsspielräume und Autonomie, das Verhältnis zu Führungspersonen und Arbeitskolleg: innen sowie dem psychischen Wohlbefinden wie die eigene Erschöpfung. Zum Schluss wurden noch demografische Daten abgefragt. Diese beinhalten Informationen zu Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Beschäftigungsgrad, ob die Personen eine Führungsfunktion innehaben und Informationen zur aktuellen beruflichen Situation, einschliesslich der Branche und der ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Bei den demografischen Fragen wurde speziell darauf geachtet, dass die Anonymität der Teilnehmenden gewährleistet wird.

Die einzelnen Fragebögen bauen im Einzelnen jeweils auf einer 5er-Skalierung auf. Dies wurde ohne Prüfung und Anpassung für den Fragebogen dieser Arbeit übernommen, mit der Skalierung (*nahezu*) *nie* / *selten* / *gelegentlich* / *oft* / (*nahezu*) *immer*.

Zwischen den jeweiligen Blöcken wurden die Teilnehmenden über den Ablauf und das nötige Verhalten instruiert. Beendet wurde der Fragebogen mit einem Dank für die Teilnahme.

Im Anschluss an die Erstellung des Fragebogens wurden Pretests durchgeführt, um die Verständlichkeit und Anwendbarkeit zu überprüfen.

Pretest 1

Der Pretest 1 wurde mit einer Stichprobe von acht Personen durchgeführt, die in unterschiedlichen Branchen tätig sind. Eine detaillierte Übersicht der Teilnehmenden ist im Anhang F ersichtlich.

Das Ziel des Pretests bestand darin, die Verständlichkeit sowie die Anwendbarkeit des Fragebogens vor dem Hintergrund des Forschungsthemas zu überprüfen. Der Prozess des Pretests wurde mittels eines Leitfadens erleichtert, der ebenfalls in Anhang F zu finden ist. Für jede Rubrik des Fragebogens wurden sowohl inhaltliche als auch formale Aspekte zusammengefasst. Dazu zählen *Grundlegendes und Technisches (Skalierung und demografische Angaben)*, *Instruktionen*, *Fragen zum Arbeitsverhalten und psychischen Wohlbefinden*, der *Abschluss* sowie der *allgemeine Eindruck*.

Die wesentlichen Erkenntnisse aus dem ersten Pretest (vgl. Anhang G) zeigten, dass der Fragebogen von der Grösse der Inhalte sowie vom zeitlichen Aufwand einen positiven Eindruck bei den Pretest-Teilnehmenden hinterliess. Jedoch gab es Kritik an der Verständlichkeit der Skalierung und einzelner Items, die nach Aussagen der Teilnehmenden nicht zueinander passten. Zusätzlich wurden auch Fehler hinsichtlich der Darstellung und Optik bemängelt.

Pretest 2

Im inhaltlichen Teil erfolgte primär eine Überarbeitung, um die Fragen sowie die verwendete Skalierung einander anzupassen. Besonders durch die Überarbeitung und gezielte Differenzierung der Einleitungstexte zu den Themen *Empfindung und Bedeutung der Arbeit*, *Verhalten bei der Arbeit*, *Anforderungen in Ihrem Arbeitsalltag*, *Einflussmöglichkeit bei der Arbeit*, *Verhältnis zu Kolleg:innen und Führungspersonen* und *psychisches Wohlbefinden* konnte das Verständnis der Nutzung der Skalierung deutlich verbessert werden.

Auch die visuelle Darstellung des Fragebogens wurde angepasst und an das Design der FHNW angeglichen, was zu einer klareren Struktur und ansprechenderen Optik führte. Als Resultat ergab der zweite Pretest keine weiteren Erkenntnisse zu nötigen Anpassungen und Änderungen der aktuellen Version des Fragebogens.

Im Anschluss an den zweiten Pretest wurde der Fragebogen mit der Betreuungsperson besprochen. Dabei wurden noch inhaltliche Kleinigkeiten an dem Fragebogen angepasst, jedoch konnte diese Änderung direkt und ohne weiteren Pretest umgesetzt werden. Basierend auf den Erkenntnissen aus beiden Pretests sowie der fachlichen Einschätzung der Betreuungsperson wurde der Fragebogen finalisiert. Die endgültige Version ist in Anhang H zu finden.

4.2.2 Stichprobenziehung

Da keine ähnlichen Forschungsarbeiten zur Berechnung der Effektstärke gefunden werden konnten, wurde eine Poweranalyse mithilfe der Software «G*Power 3.1» (Faul, Erdfelder, Buchner & Lang, 2009) durchgeführt. Deren Ziel bestand darin, die optimal passende Stichprobengröße für Szenarien mit einem erwarteten mittleren Effekt ($r = .30$) auf einem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$ sowie einer Teststärke von $1 - \beta = .95$ zu eruiieren. Diese Berechnung ergab, dass die Mindeststichprobengröße bei $N = 138$ liegen muss. Die Analyse bezieht sich auf die bivariaten Korrelationen zwischen den Variablen im Rahmen der Forschung. Ergänzend wurde eine zweite Poweranalyse im Rahmen der Forschungsfrage 3a, im Hinblick auf die Mediationsanalyse, durchgeführt. Auch hier wurde die Stichprobengröße für Szenarien mit einem erwarteten mittleren Effekt ($f^2 = .15$) sowie mittels einem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$ und der Teststärke von $1 - \beta = .95$ berechnet. Diese ergab, für beide Pfade a und b eine erforderliche Mindeststichprobengröße von $N = 89$. Die beiden Berechnungen der Poweranalyse sind in Anhang I. Damit eine gewisse Repräsentativität durch die Stichprobe erzielt werden kann, wurden die Teilnehmenden

mittels eines Convenience Sampling für die Befragung rekrutiert. Dieses Stichprobenverfahren beschreibt nach Stratton (2021), die Auswahl von Teilnehmenden aufgrund der leichten Erreichbarkeit und Verfügbarkeit. Kritisch ist dabei anzumerken, dass die Ergebnisse nicht grundlegend auf die Gesamtpopulation generalisiert werden können. Das Ziel bestand darin, eine Mindeststichprobengröße von 138 Personen sicherzustellen.

4.2.3 Datenerhebung Fragebogen

Die Erhebung der Daten dauerte 18 Tage. Sie begann am 17. März 2025 und lief bis zum 4. April 2025. Der Fragebogen wurde im beruflichen sowie privaten Umfeld des Autors via E-Mail, internen Arbeitsgruppen, Plattformen und WhatsApp gestreut. Zusätzlich wurde die Befragung auf dem LinkedIn-Profil des Autors gepostet.

Insgesamt klickten 254 Personen auf den Umfragelink (Gesamtsample) und begannen mit dem Fragebogen (bereinigtes Gesamtsample). Mit einer Abbruchquote von 10.24% ergab sich eine Stichprobengröße von 228 Personen ($N = 228$) die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben.

4.2.4 Entwicklung und Aufbau des Interviews und Leitfadens

Die Entwicklung des Leitfadens für die teilstrukturierten Interviews basiert auf der Theorie von Helfferich (2014) sowie auf der Theorie aus dem Kapitel 2. Ziel dieses Interviews war es, auf der einen Seite ein besseres Verständnis der Anwendung verschiedener Verhaltensweisen in stressigen Arbeitsphasen zu erhalten sowie die subjektive Erfahrung von unterstützenden Formen und Strategien in Bezug auf Self-Endangering und Self-Undermining zu erfassen. Der Leitfaden (vgl. Anhang J) umfasste 15 offene Fragen. Ergänzt wurde der Fragebogen durch ein vorbereitetes MIRO-Board (RealtimeBoard, Inc., 2025) (vgl. Anhang J). Die Arbeit mit dem MIRO-Board, einem interaktiven Online-Whiteboard, ermöglicht nicht nur ein schnelles Eintauchen in die Thematik, sondern auch

die direkte Auseinandersetzung mit den maladaptiven Verhaltensweisen von *Self-Endangering* und *Self-underminig*. Die Interviews fanden per Microsoft Teams (Microsoft, 2025) statt, da dies eine ortsunabhängige Teilnahme der interviewten Personen ermöglichte. Die Dauer der Interviews betrug rund 30 Minuten. Zusätzlich wurden der Leitfaden sowie der Ablauf des Interviews in einem Gespräch mit der Betreuungsperson auf Inhalte und Verständlichkeit geprüft.

Pretest

Der Interviewleitfaden sowie die Verwendung des MIRO-Boards (RealtimeBoard, Inc., 2025) wurden bei zwei verschiedenen Personen mittels eines Pretests getestet. Die beiden Personen, die den Pretest durchführten, sind aufgrund der demografischen Merkmale vergleichbar mit den späteren Teilnehmenden. Dabei zeigten sich keine nennenswerten Probleme im Ablauf, der Verständlichkeit und in der grundsätzlichen Struktur des Interviews. Auch das Handling des MIRO-Boards (RealtimeBoard, Inc., 2025) stellte sich als einfach heraus. Da keine nennenswerten Anmerkungen gemacht wurden, wurden das Vorgehen und der Leitfaden in ihrer ursprünglichen Form belassen und für die folgenden Interviews übernommen.

4.2.5 Sampling

Das Sampling der Teilnehmenden erfolgte nach einem gezielten Auswahlverfahren. Es wurden zehn Personen eingeschlossen, die in diversen Funktionen tätig sind und sich in unterschiedlichen Arbeitsphasen befinden. Diese Funktionen reichen von Führungspersonen über Mitarbeitende ohne Führungsfunktion bis hin zu Personen im Praktikum. Die Organisationsgrösse erstreckt sich von Grosskonzernen bis hin zu kleinen und mittleren Unternehmen. Das Branchenspektrum der Personen reicht von Personalabteilungen und Immobilienmanagement über internationales Consulting und Gesundheitswesen bis hin zu Baufirmen. Die zehn Personen, darunter fünf Teilnehmerinnen und fünf Teilnehmer, sind im

Alter zwischen 25 bis 40 Jahren. Im Vorfeld gab es zwei Kriterien für die Teilnahme an den Interviews. Die Teilnehmenden mussten berufstätigt sein und zusätzlich den Online-Fragebogen bereits ausgefüllt haben. Durch die Auswahl wurde sichergestellt, dass die interviewten Personen einen Bezug zu den Inhalten im Fragebogen herstellen konnten. Weiter wurde dadurch das Ziel verfolgt, ein möglichst breites Bild an Perspektiven zu erhalten.

4.2.6 Datenerhebung Interviews

Die Erhebung der Daten erfolgte im Zeitraum zwischen 24. März 2025 und 6. April 2025. Alle Interviews wurden mittels Microsoft Teams (Microsoft, 2025) durchgeführt und auch automatisch damit transkribiert. Aus diesem Grund wurden die Interviews auf Deutsch geführt. Alle Teilnehmenden unterzeichneten zu Beginn eine Einverständniserklärung, die sie über die Studie und deren Ziel, die Teilnahme, den Datenschutz sowie Vertraulichkeit aufklärte. In einem ersten Teil erhielten die Teilnehmenden die Aufgabe, mithilfe des MIRO-Boards (RealtimeBoard, Inc., 2025) (siehe Abbildung 5) verschiedene maladaptive Verhaltensweisen zuzuordnen. Diese Zuordnung zu den Feldern ‹Diese Reaktionen sprechen mich an› und ‹Diese Reaktionen sprechen mich weniger an› erfolgte nach dem subjektiven Empfinden der Teilnehmenden bei steigenden Anforderungen und Belastungen.

Wie reagierst du auf steigende Anforderungen und Belastungen?

Verzicht auf Pausen bei der Arbeit.	Intensivieren und Ausdehnen (der Arbeitszeit) bei der Arbeit.	Arbeiten trotz Erkrankung	Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit.	Fehlerhaftes Arbeiten	Arbeiten in der Freizeit.	Zunahme von Konflikten am Arbeitsplatz	Senken der Qualität unter Zeitdruck.
Verursachen von Problemen im Arbeitskontext	Aufbau von Arbeitsrückständen	Entstehung von vermehrt Stress im Arbeitskontext	Verzicht auf Austausch bei der Arbeit.	Dauerhaftes Senken der Qualität.	Entstehung von Missverständnissen	Vortäuschen bei der Arbeit	
So reagiere ich auf steigende Anforderungen Diese Reaktionen sprechen mich an				So reagiere ich weniger auf steigende Anforderungen Diese Reaktionen sprechen mich weniger (oder nicht) an			

Abbildung 5: MIRO-Board für die Einleitung in die Thematik bei den Interviews

Die Verhaltensweisen basieren auf der Theorie der Konzepte (vgl. Kapitel 2) *Self-Endangering* und *Self-Undermining*. Ziel war es, den Einstieg in das Interview und die Thematik zu erleichtern und einen persönlichen Bezug zu schaffen. Die Zuordnung der Teilnehmenden wurde im Verlaufe des Interviews weiter aufgegriffen.

4.3 Datenaufbereitung und -auswertung

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden die Aufbereitung und Auswertung der quantitativen sowie qualitativen Daten beschrieben. Für den quantitativen Teil wurden die Reliabilität der Messinstrumente mittels Cronbachs Alpha, die Inhalts- und Konstruktvalidität sowie die Objektivität durch standardisierte Erhebung und Auswertung nach den Standards quantitativer Sozialforschung sichergestellt (Döring & Bortz, 2016). Die qualitative Inhaltsanalyse erfolgte theoriegeleitet und systematisch nach dem Ansatz von Kuckartz und Rädiker (2024). Zusätzlich wurde die Transparenz und Nachvollziehbarkeit mit klar dokumentierten Schritten der Codierung und Analyse gewährleistet.

4.3.1 Quantitative Datenaufbereitung und -auswertung

Der Import des Datensatzes aus den Befragungsergebnissen wurde in die Analyse- und Statistik-Software *IBM SPSS Statistics 29* (IBM Cooperation, 2025) importiert. Bei einer ersten Analyse der Daten wurden die Daten der Stichprobe vereinheitlicht, was die Analyse vereinfachte. Dies bedeutet, dass das Alter in die Segmente *20–29*, *30–39*, *40–49*, *50–59* sowie *60 und älter* aufgeteilt wurde. Zusätzlich wurde eine gewisse Unstimmigkeit festgestellt. Nicht alle Teilnehmenden hinterliessen im Feld *Was für einen Beruf üben Sie aus?* bei den demografischen Daten eine korrekte Angabe. Zum einen wurden manche Berufe beispielsweise rein als *HR* deklariert und zum anderen wurde das Feld leer gelassen. Für die grundsätzliche Analyse wurde dieses Feld zwar zu *Keine Angabe* geändert, jedoch fiel für die Analyse der Fokus auf die Branche und nicht auf den eigentlichen Beruf der Teilnehmenden selbst. Zur Überprüfung der erreichten Teststärke wurde eine Post-hoc-

Poweranalyse mit der Software <G*Power 3.1> (Faul et al., 2009) berechnet. Diese Berechnung basierte auf der tatsächlichen Stichprobengröße von $N = 228$ und einem angenommenen mittleren Effekt ($r = .30$) sowie ein Signifikanzniveau von $\alpha = .05$. Es ergab sich eine Teststärke von $1 - \beta = .996$, sodass davon ausgegangen werden kann, dass bei bivariaten Zusammenhängen mittlere Effekt mit einer hohen Wahrscheinlichkeit erkannt werden konnten. (vgl. Anhang I). Für ein grundlegendes Verständnis der Datenqualität der Befragung zu erhalten, wurde eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt. Über die gesamte Befragung der 47 Items ergab sich ein Cronbachs Alpha von $\alpha = 0.823$. Dies deutet auf eine gute interne Konsistenz und somit auf eine hinreichende Datenqualität der Erhebung hin. Für ein vertiefteres Verständnis wurden die einzelnen Items sieben verschiedenen Skalen zugeordnet und deren Mittelwerte berechnet. Daraus ergaben sich die Skalen *Self-Endangering*, *Self-Undermining*, *Sinnhaftigkeit*, *Anforderungen*, *Autonomie*, *Soziale Unterstützung* und *Erschöpfung*. Die erarbeiteten Skalen und deren Resultate aus der Reliabilitätsanalyse sind in Tabelle 1 ersichtlich. Die Reliabilitätsanalyse zeigten grundsätzlich eine akzeptable bis gute interne Konsistenz der einzelnen Skalen.

Tabelle 1
Reliabilitätsanalyse der erhobenen Daten in Skalen ($N = 228$)

Dimensionen	α	M	Md	SD
Self-Endangering	0.847	2.23	2.17	0.82
Self-Undermining	0.734	2.21	2.17	0.62
Sinnhaftigkeit	0.843	4.00	4.00	0.77
Anforderungen	0.756	3.07	3.00	0.92
Autonomie	0.749	3.34	3.33	0.96
Soziale Unterstützung	0.812	3.44	3.50	1.0
Erschöpfung	0.833	2.75	2.80	0.93

α = Cronbachs Alpha

Diese Werte sprechen für eine ausreichende bis gute Genauigkeit der Messung der Skalen. Zusätzlich sind die vollständigen Daten der Reliabilitätsanalyse in Anhang K dargestellt. Zur Differenzierung im Rahmen der Fragestellung gilt Folgendes: Zur Erfassung der arbeitsbezogenen Ressourcen wurden die Skalen *Sinnhaftigkeit*, *Autonomie* und *Soziale Unterstützung* aufgenommen. Für die Erfassung des psychischen Befindens am Arbeitsplatz gilt die Skala *Erschöpfung* und für die Identifikation der Arbeitsanforderung gilt die Skala *Anforderungen*.

Vor der weiteren Analyse der Daten wurden die Voraussetzung für die Anwendung einer einfaktoriellen Varianzanalyse (ANOVA) der möglichen Variablen geprüft. Dabei wird die Normalverteilung innerhalb der Skala überprüft und auf mögliche Ausreisser getestet, aber auch die Homogenität aufgezeigt. Es ist zu beachten, dass die Daten der untersuchten Dimensionen aus Tabelle 1 nicht immer als normalverteilt gelten. Dennoch wurde eine einfaktorielle ANOVA durchgeführt, da diese Methode laut Rasch, Frieze, Hofmann und Naumann (2014) als weitgehend robust und zuverlässig angesehen werden kann – auch bei Verletzungen der Normalverteilung. Obschon bei der Skalierung eine ordinalskalierte Likert-Skala verwendet wurde, wurde die Analyse zusätzlich unter der Annahme einer intervallskalierten Verteilung durchgeführt. Dies ist nach Carifio und Perla (2008) möglich, da die Dimensionen aus mehreren Items bestehen. Des Weiteren basierten die statistische Analyse und die daraus resultierende Interpretation der Ergebnisse auf der Annahme eines Signifikanzniveaus von $\alpha = 0.05$. Die Voraussetzungen für die Anwendung der einfaktoriellen ANOVA wurden systematisch geprüft (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2
 Voraussetzungen für parametrische Verfahren wie Normalverteilung und Varianzhomogenität (N = 228)

Dimensionen	Schiefe	Kurtosis	K-S p	S-W p	Levene p
Self-Endangering	.516	.251	.007	.004	.385
Self-Undermining	.28	-.235	.000	.006	.383
Sinnhaftigkeit	-.741	.597	.000	.000	.931
Anforderungen	.120	-.188	.008	.240	.356
Autonomie	-.359	.335	.000	.000	.162
Soziale Unterstützung	-.470	.016	.001	.001	.193
Erschöpfung	.205	-.031	.005	.011	.260

K-S = Kolmogorov-Smirnov-Test, S-W = Shapiro-Wilk-Test, Levene = Levene-Test auf Varianzhomogenität.

Obwohl die Kolmogorov-Smirnov- und Shapiro-Wilk-Tests teilweise signifikante Abweichungen von der Normalverteilung anzeigten, lagen alle Werte für Schiefe und Kurtosis im akzeptablen Bereich von -1 bis +1. Die visuellen Inspektionen (Histogramme und Boxplots) bestätigten weitgehend symmetrische Verteilungen mit nur vereinzelt leichten Ausreißern. Der Levene-Test ergab für alle Skalen nichtsignifikante Ergebnisse (alle $p > .05$), womit die Varianzhomogenität als gegeben betrachtet werden kann. Aufgrund der Robustheit der ANOVA gegenüber Verletzungen der Normalverteilungsannahme bei ausreichender Stichprobengröße (N = 228) und der gegebenen Varianzhomogenität sind die Voraussetzungen für parametrische Verfahren erfüllt. Die kompletten Ergebnisse der Überprüfung der Voraussetzungen für die Normalverteilung und die Homogenität finden sich Anhang L bis R.

4.3.2 Qualitative Datenaufbereitung und -auswertung

Wie bereits erwähnt, besteht das Ziel darin, anhand der Erhebung qualitativer Daten die Beantwortung der Fragestellung mit weiteren Aspekten und Aussagen anzureichern. Vor der Weiterverarbeitung der Transkripte wurden Textstellen aufgrund der mangelnden oder fehlerhaften Transkription von Microsoft Teams erneut transkribiert und korrigiert. Die

Korrektur und Überarbeitung der Transkripte erfolgte nach Kuckartz und Rädiker (2024) einerseits wortwörtlich, andererseits sinngemäss. Zusätzlich wurden die vollständigen Namen der Interviewpartner:innen aus Gründen der Anonymität zu *Interviewpartner* und deren Initialen geändert. Anschliessend wurden die Transkripte der Interviews in die Software zur qualitativen Text- und Datenanalyse MAXQDA 24 (VERBI Software, 2025) eingepflegt. Zuerst wurden die MIRO-Boards verglichen, analysiert und aufgearbeitet. In einem weiteren Schritt wurden die Daten aus den Interviews mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse analysiert. Die qualitative Inhaltsanalyse orientiert sich an dem Phasenmodell von Kuckartz und Rädiker (2024, S132), welches ein sechsstufiges Vorgehen umfasst. Dieses beinhaltet eine erste Textdurchsicht, Entwicklung sowie die Überarbeitung von Kategorien, die systematische Codierung der Daten und anschliessend die Analyse sowie die Interpretation der Inhalte. Dieses strukturierte Vorgehen wurde für die Analyse der Daten adaptiert und an den Zielen dieser Forschung umgesetzt. Zur besseren Nachvollziehbarkeit wurde während des gesamten Prozesses der Aufbereitung und Auswertung der qualitativen Daten ein Logbuch geführt (vgl. Anhang S). In einem ersten Schritt wurde eine erste detailorientierte Version des Codesystems (vgl. Anhang T) anhand des deduktiven Vorgehens nach Kuckartz (2018) erarbeitet. Die Basis für die Erstellung war primär die Theorie aus Kapitel 2 sowie die Punkte aus dem Interviewleitfaden. Im Verlaufe der Analyse und Codierung der Inhalte wurde das Codesystem laufend angepasst, da dies nach Kuckartz (2018) bei einer induktiven Analyse von essenzieller Bedeutung ist, und eine stetige Auseinandersetzung mit der Thematik die Basis für die Erstellung eines sinnvollen Kategoriensystems bildet. Somit wurde das Codesystem mit Blick auf die Idee und das Ziel der qualitativen Forschung vereinfacht. Zusätzlich wurde für eine besser Greifbarkeit der Codes eine Definition mittels eines Memos (vgl. Anhang T) erfasst. Die Codierung erfolgte in mehreren Durchläufen, um eine möglichst valide Zuordnung der Codes zu ermöglichen.

Zum Schluss wurden die codierten Segmente zu einem Summary (vgl. Anhang T) zusammengefasst und die aussagekräftigsten Zitate markiert. Das Summary der Segmente dient mit Einbezug von Theorie und Literatur zur Beantwortung der Fragestellung, wobei die Zitate die Aussagen zusätzlich untermauern. Exemplarisch befinden sich zwei Transkripte in Anhang U und V. Die weiteren Transkripte können bei Bedarf verlangt werden.

5 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden nach der Stichprobenbeschreibung zunächst die Ergebnisse aus den quantitativen Daten zusammengefasst. Anschliessend werden die relevanten Ergebnisse aus den qualitativen Daten analysiert und erläutert.

5.1 Quantitative Stichprobe

Die quantitative Stichprobe setzt sich aus 228 Personen ($N = 228$) unterschiedlichen Alters, mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen, Beschäftigungsgraden und aus diversen Branchen zusammen. Der Grossteil der befragten Personen ist zwischen 20 und 39 Jahren alt. Bei der Verteilung der Geschlechter liegt die Mehrheit mit 63.6% eindeutig bei Frauen. Männer sind mit 36.0% vertreten und 0.4% sind divers. Unter den Bildungsabschlüssen ist der Fachhochschulabschluss mit 40.8% am meisten vertreten. Beim Beschäftigungsgrad zeigt sich eine grosse Bandbreite der Arbeitspensen. Ein geringer Teil der befragten Personen (1.3%) arbeitet zwischen 21% bis 40%, während die Mehrheit (68.4%) angab, zwischen 81% bis 100% zu arbeiten. Zudem nannten 77 Personen (33.8%), dass sie eine Führungsfunktion in ihrer Organisation innehaben, während 151 (66.2%) keine Führungsfunktion ausüben. Daraus kann geschlossen werden, dass die Mehrheit der Befragten keine führende oder leitende Position innehat. Die Teilnehmenden der Befragung verteilen sich auf ein breites Spektrum an Branchen. Den grössten Anteil haben die Branchen Büro / Handel / Finanzen (29.4 %) sowie Informatik / IT / Kommunikationstechnik (21.9 %). Die Gesamtübersicht der Stichprobe findet sich im Anhang W wieder.

5.2 Quantitative Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen Analysen vorgestellt. Dafür wurden unterschiedliche statistische Verfahren verwendet. In einem ersten Schritt wurde aufgrund theoretischer Annahmen eine konfirmatorische Faktorenanalyse erarbeitet;

zusätzlich wurde eine Parallelanalyse sowie eine explorative Faktorenanalyse erstellt, um die Daten vertiefter zu analysieren. Anschliessend wurden die bivariaten Korrelationen der Daten analysiert und zusätzlich diverse Mediationen berechnet. Zunächst werden die Resultate der konfirmatorischen und explorativen Faktorenanalyse genauer erläutert sowie eine detaillierte Aufstellung der bivariaten Korrelationen zwischen den beiden Konzepten gegeben.

5.2.1 Konfirmatorische Faktorenanalyse

Zur Beantwortung der zweiten Fragestellung, wie die beiden Konzepte *Self-endangering* und *Self-underminig* im Arbeitskontext zusammenhängen und sich in das JD-R-Modell integrieren lassen, wurde zunächst eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt, um die theoretisch getrennt betrachteten Konzepte empirisch zu überprüfen zu können. Deshalb wurde bewusst mit einem ein- und zweifaktoriellen Modell gerechnet.

Deskriptive Statistik der konfirmatorischen Faktorenanalyse

Für die Prüfung der Faktorenstruktur der Konzepte *Self-Endangering* und *Self-Undermining* wurde mittels der Statistik Software *jamovi* (The jamovi project, 2025) eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt. Für diese wurden 24 Items (18 für *Self-Endangering*, 6 für *Self-Undermining*) bei einer Gesamtstichprobe $N=228$ analysiert.

Zur Übersicht sind in der unterstehenden Tabelle 3 die einzelnen Items anhand der Theorie aufgelistet.

Tabelle 3
Itemübersicht der Erhebungsinstrumente *Self-Endangering* und *Self-Undermining*

Items Self-Endangering (SE_1 bis SE_18)		Items Self-Undermining (SU_1 bis SE_6)	
SE_1	Ich verzichte zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten.	SU_1	Ich mache Fehler.
SE_2	Ich verzichte zugunsten der Arbeit auf Erholungstätigkeiten (z. B. Spazierengehen, Sport).	SU_2	Ich nehme wahr, dass mein Verhalten zu Stress bei der Arbeit beiträgt.
SE_3	Bei Zeit- und/oder Leistungsdruck reduziere ich die Qualität meiner Arbeit.	SU_3	Meine Kommunikation führt bei der Arbeit zu Missverständnissen.
SE_4	Ich arbeite qualitativ schlechter als ich sollte, wenn Arbeitsbedingungen es erfordern (z. B. bei Zeitdruck).	SU_4	Ich lasse Aufgaben unerledigt, wodurch sich ein Rückstand bildet.
SE_5	Ich schleppe mich zur Arbeit, auch wenn ich krank bin.	SU_5	Ich stosse auf Probleme bei der Arbeit.
SE_6	Ich erscheine trotz Krankheit am Arbeitsplatz.	SU_6	Ich erkenne, dass mein Verhalten Konflikte auslöst.
SE_7	Ich lese geschäftliche E-Mails in der Freizeit.		
SE_8	Ich nehme geschäftliche Anrufe in der Freizeit an.		
SE_9	Ich arbeite so, dass negative Rückmeldungen von Anderen auftreten.		
SE_10	Ich arbeite so, dass negative Rückmeldungen von Anderen erwartbar sind.		
SE_11	Ich arbeite länger als vertraglich vereinbart.		
SE_12	Ich arbeite länger, als ich es mir vorgenommen habe.		
SE_13	Ich beschönige Angaben in Berichten/Reports, die zur Leistungskontrolle eingesetzt werden.		
SE_14	Bei Zeit- und/oder Leistungsdruck beschönige ich Angaben zum Stand der Aufgabenerledigung.		
SE_15	Während der Arbeit verzichte ich auf den Austausch mit meinen Arbeitskolleg:innen.		
SE_16	Während der Arbeit spreche ich mit meinen Arbeitskolleg:innen nicht mehr als nötig.		
SE_17	Ich verzichte auf eine Mittagspause.		
SE_18	Bei der Arbeit esse ich nebenbei.		

Die Mittelwerte der Items lagen zwischen $M = 2.02$ und $M = 3.43$, die Standardabweichungen zwischen $SD = 0.76$ und $SD = 1.24$. Für das einfaktorielles Modell wurden alle Items auf einem gemeinsamen latenten Faktor *Gesamtskala_SESU* zusammengeführt. In Bezug zum zweifaktoriellen Modell wurden die Items entsprechend der theoretischen Zuordnung (siehe Tabelle 3) getrennt modelliert. Die detaillierten deskriptiven Kennwerte, Itemstatistiken und Berechnungen sowie die Ergebnisse der beiden Modelle sind in Anhang X ersichtlich.

Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse

Die Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse für das einfaktorielle Modell stellt sich folgendermassen dar. Wie bereits erwähnt, wurden alle 24 Items (18 SE-, 6 SU-Items) einem gemeinsamen Faktor zugeordnet. Die standardisierten Faktorladungen lagen zwischen $\beta = .20$ (SU_1) und $\beta = .87$ (SE_5). Im einfaktoriellen Modell wurden alle Items einem gemeinsamen Faktor zugeordnet. Die standardisierten Faktorladungen reichten von .20 bis .87, wobei die Items zu Self-Endangering überwiegend mittlere bis hohe Ladungen aufwiesen und die Items zu Self-Undermining eine grössere Streuung zeigten. Die Modellpassung war unzureichend (CFI = .813, RMSEA = .170, SRMR = .140). Im zweifaktoriellen Modell wurden die Items entsprechend ihrer theoretischen Zuordnung auf zwei Faktoren modelliert. Die Faktorladungen der Items zu Self-Endangering lagen zwischen .40 und .87, die der Items zu Self-Undermining zwischen .35 und .82. Die beiden Faktoren korrelierten mit $r = .58$. Auch hier zeigte sich keine zufriedenstellende Modellpassung (CFI = .826, RMSEA = .164, SRMR = .134). Für eine Vereinfachung sowie Gegenüberstellung der Ergebnisse aus der konfirmatorischen Faktorenanalyse wurde eine Vergleichstabelle (Tabelle 4) mit den zentralen Aspekten erstellt.

Tabelle 4

Vergleich der Modellgüte und Parameter zwischen der konfirmatorischen Faktorenanalyse für ein Ein-Faktoren- und ein Zwei-Faktoren-Modell im Bezug zu Self-Endangering (SE) und Self-Undermining (SU) (N = 228)

Kriterium	Ein-Faktoren-Modell	Zwei-Faktoren-Modell
Anzahl latenter Variablen	1 (Gesamtskala SESU)	2 (SE u. SU)
Anzahl Items	24 (SE_1–SE_18, SÜ_1–SU_7)	24 (SE_1–SE_18, SU_1–SU_6)
Schätzmethode	DWLS	DWLS
Stichprobengrösse (N)	228	228
χ^2 (df)	2763 (252), $p < .001$	2529 (251) $p < .001$
CFI	.812	.829
TLI	.794	.812
RMSEA (95%-CI)	.178 [.171, .185]	.169 [.162, .177]
SRMR	.143	.135
Faktorladungen – SE	$\beta = .403$ bis .873	$\beta = .403$ bis .873
Faktorladungen – SU	$\beta = .211$ bis .571	$\beta = .392$ bis .851
Varianz latenter Variablen	0.750 (gesamt)	0.756 (SE), 0.153 (SU)
Korrelation zwischen SE und SU	–	$r = .576$ ($p < .001$)

Im Vergleich der beiden Modellvarianten zeigten sich im zweifaktoriellen Modell insbesondere bei den Items des Konstrukts *Self-Undermining* höhere standardisierte Faktorladungen als im einfaktoriellen Modell. Die Faktorladungen für *Self-Endangering* lagen in beiden Modellen in einem vergleichbaren Bereich. Insgesamt deuten die Fit-Indizes darauf hin, dass das theoretisch angenommene zweifaktorielle Modell, trotz insgesamt eher unzureichender Passung durch die erhobenen Daten dennoch leicht besser ausfiel als das einfaktorielle Modell. Für ein besseres Verständnis lohnt sich der Blick auf die Faktorladung der einzelnen Items (siehe Tabelle 5 und 6).

Tabelle 5

Faktorladung der Items auf die Skala *Self-Endangering* im zweifaktoriellen Modell der konfirmatorischen Faktorenanalyse ($N = 228$)

	Items <i>Self-Endangering</i>	β -Modell SE
SE_1	Ich verzichte zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten.	.869
SE_2	Ich verzichte zugunsten der Arbeit auf Erholungstätigkeiten (z. B. Spazierengehen, Sport).	.827
SE_3	Bei Zeit- und/oder Leistungsdruck reduziere ich die Qualität meiner Arbeit.	.465
SE_4	Ich arbeite qualitativ schlechter als ich sollte, wenn Arbeitsbedingungen es erfordern (z. B. bei Zeitdruck).	.458
SE_5	Ich schleppe mich zur Arbeit, auch wenn ich krank bin.	.873
SE_6	Ich erscheine trotz Krankheit am Arbeitsplatz.	.837
SE_7	Ich lese geschäftliche E-Mails in der Freizeit.	.685
SE_8	Ich nehme geschäftliche Anrufe in der Freizeit an.	.676
SE_9	Ich arbeite so, dass negative Rückmeldungen von Anderen auftreten.	.525
SE_10	Ich arbeite so, dass negative Rückmeldungen von Anderen erwartbar sind.	.447
SE_11	Ich arbeite länger als vertraglich vereinbart.	.548
SE_12	Ich arbeite länger, als ich es mir vorgenommen habe.	.638
SE_13	Ich beschönige Angaben in Berichten/Reports, die zur Leistungskontrolle eingesetzt werden.	.445
SE_14	Bei Zeit- und/oder Leistungsdruck beschönige ich Angaben zum Stand der Aufgabenerledigung.	.403
SE_15	Während der Arbeit verzichte ich auf den Austausch mit meinen Arbeitskolleg:innen.	.585
SE_16	Während der Arbeit spreche ich mit meinen Arbeitskolleg:innen nicht mehr als nötig.	.538
SE_17	Ich verzichte auf eine Mittagspause.	.522
SE_18	Bei der Arbeit esse ich nebenbei.	.400

Alle Faktorladungen sind signifikant bei $p < .001$.

Tabelle 6
 Faktorenladung der Items auf die Skala Self-Underminig im zweifaktoriellen Modell der konfirmatorischen Faktorenanalyse ($N = 228$)

	Items Self-Underminig	β -Modell SU
SU_1	Ich mache Fehler.	.392
SU_2	Ich nehme wahr, dass mein Verhalten zu Stress bei der Arbeit beiträgt.	.851
SU_3	Meine Kommunikation führt bei der Arbeit zu Missverständnissen.	.622
SU_4	Ich lasse Aufgaben unerledigt, wodurch sich ein Rückstand bildet.	.688
SU_5	Ich stosse auf Probleme bei der Arbeit.	.509
SU_6	Ich erkenne, dass mein Verhalten Konflikte auslöst.	.593

Alle Faktorladungen sind signifikant bei $p < .001$.

Alle dargestellten Items in Tabelle 5 und 6 zeigten im zweifaktoriellen Modell signifikante Faktorladungen auf dem Niveau von $p < .001$. Die Höhe der Ladungen variierte dabei innerhalb beider Skalen. Während zahlreiche Items mittlere bis hohe Ladungen aufwiesen (z. B. Item SE_5 = .873 und SU_2 = .851), lagen andere im unteren Bereich des üblichen Schwellenwerts von .40 (z. B. die Items SE_18 = .400 und SU_1 = .392). Dies deutet darauf hin, dass zwar alle Items einen statistisch signifikanten Beitrag zum jeweiligen Faktor leisten, sich ihre Passung innerhalb des Modells jedoch unterscheidet. Ein wesentlicher Aspekt hierbei ist, dass insbesondere die Items im Rahmen der vermeidenden Self-endangering-Verhaltensweisen nur zu einer geringen Varianzaufklärung beitragen. Somit bleibt offen, wie klar sich die beiden Konstrukte inhaltlich voneinander trennen und abgrenzen lassen.

5.2.2 Explorative Faktorenanalyse

Aufgrund der unzureichenden Fit-Indizes sowie Modellpassung der konfirmatorischen Faktorenanalyse, wodurch die theoretisch fundierte Struktur durch die Ergebnisse der Daten nicht klar bestätigt werden konnte, wurde zusätzlich eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Deren Ziel besteht darin, die tatsächliche Faktorenstruktur der erhobenen Items ohne eine theoretische Einschränkung zu untersuchen und ein mögliches alternatives Modell oder unerwartete Zusammenhänge der Items empirisch zu identifizieren.

Bestimmung der Faktorenanzahl

Zur Bestimmung der optimalen Faktorenanzahl für die explorative Faktorenanalyse wurde in einem ersten Schritt eine Parallelanalyse durchgeführt, deren Ziel es ist, die empirischen Eigenwerte mit Eigenwerten aus zufällig generierten Datensätzen zu vergleichen. Es werden somit nur Faktoren, deren Eigenwerte über dem .95 Perzentil der zufälligen Eigenwerte liegen, für die weitere Forschung beibehalten. Der vierte Faktor erreicht nur knapp den Schwellenwert und erklärt nur minim die zusätzliche Gesamtvarianz. Was somit seine inhaltliche Relevanz für die Forschung in Frage stellt. Durch diese Methode wird eine realistischere Schätzung der Faktorenanzahl gewährleistet. Die Ergebnisse der Parallelanalyse legten somit eine Lösung aus drei Faktoren nahe, da nur die ersten drei Faktoren statistisch bedeutsame Eigenwerte aufwiesen. Die Berechnungen der kompletten Parallelanalysen können in Anhang Y eingesehen werden.

Deskriptive Statistik

Die explorative Faktorenanalyse basiert auf den gleichen 24 Items wie die der konfirmatorischen Faktorenanalyse. Für die Analyse wurden die Daten mittels der Statistik-Software (IBM SPSS Statistics 29) (IBM Cooperation, 2025) berechnet und analysiert. Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M = 2.02$ (Ich arbeite so, dass negative Rückmeldungen von Anderen erwartbar sind) und $M = 3.43$ (Ich nehme geschäftliche Anrufe in der Freizeit an). Die Werte der Standardabweichungen lagen zwischen $SD = 0.76$ und $SD = 1.24$. Die vollständigen deskriptiven Statistiken sowie die Ergebnisse der Berechnungen aus der explorativen Faktorenanalyse sind in Anhang Z dokumentiert.

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen eine klare empirische Trennung der Konstrukte in drei Gruppen plus eine Gruppe von Cross-Loadings. Mittels einer Hauptachsenfaktorenanalyse mit Oblimin-Rotation wurden entsprechend drei Faktoren extrahiert, die zusammen 44.29%

der Gesamtvarianz erklärten: Faktor 1 – 25.38%; Faktor 2 – 11.70% und Faktor 3 – 7.22%.

Zudem zeigt die Mustermatrix eine klare empirische Struktur der Items auf die drei Faktoren. In Tabelle 7 werden die Items im Bereich *Self-Endangering* abgebildet, Tabelle 8 enthält die Item für *Self-Undermining*. Tabelle 9 umfasst die Items, die ein neues Konstrukt ausweisen, und zwar ein Verhaltensmuster, was sich primär auf den *sozialen Rückzug* bezieht. In Tabelle 10 wird ein zusätzlicher vierter Faktor abgebildet, bei dem die einzelnen Items keine substantielle Faktorladung auf einen der drei Hauptfaktoren ausweisen. Diese werden unter dem Faktor des sogenannten Cross-Loadings gruppiert.

Faktor 1: Self-endangering-Verhaltensweisen

Der erste Faktor beinhaltet die Items, die sich auf Aspekte des Self-Endangering aufgrund Überbelastung und fehlender Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit beziehen.

Tabelle 7

Faktorladungen der Items auf den Faktor *Self-Endangering* im dreifaktoriellen Modell der explorativen Faktorenanalyse

Item	Übergeordnete Verhaltensweise SE	F SE	F SU	F SR
Ich verzichte zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten.	Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit	.640	.090	-.213
Ich verzichte zugunsten der Arbeit auf Erholungstätigkeiten (z. B. Spaziergehen, Sport).	Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit	.570	.081	-.295
Ich schleppe mich zur Arbeit, auch wenn ich krank bin.	Arbeiten trotz Erkrankung	.670	-.005	-.041
Ich erscheine trotz Krankheit am Arbeitsplatz.	Arbeiten trotz Erkrankung	.643	-.001	.003
Ich lese geschäftliche E-Mails in der Freizeit.	Arbeiten in der Freizeit	.648	-.006	-.140
Ich nehme geschäftliche Anrufe in der Freizeit an.	Arbeiten in der Freizeit	.590	.039	.149
Ich arbeite länger als vertraglich vereinbart.	Intensivieren und Ausdehnen der Arbeit	.626	.039	.083
Ich arbeite länger, als ich es mir vorgenommen habe.	Intensivieren und Ausdehnen der Arbeit	.614	.161	.006
Ich verzichte auf eine Mittagspause.	Verzicht auf Pausen bei der Arbeit	.524	-.0105	-.209
Bei der Arbeit esse ich nebenbei.	Verzicht auf Pausen bei der Arbeit	.438	-.055	-.108

N = 228, Anmerkung: Alle Faktorladungen sind signifikant bei $p < .001$. Legende: ≥ 0.40 sind fett markiert

Detailliert beschreiben diese Items verschiedene Aspekte von extensivierenden Self-endangering-Verhaltensweisen aus der Theorie, wie Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit, Arbeiten trotz Erkrankung, Arbeiten in der Freizeit, Intensivieren und Ausdehnen der Arbeit sowie Verzicht auf Pausen. Alle Items laden auf diesen Faktor eindeutig hoch. Die Ladungen sind zwischen 0.438 und .0670.

Faktor 2: Self-underminig-Verhaltensweisen

Der zweite Faktor umfasst die Items, die ein reaktives Verhaltensmuster in den Bereichen Selbstbehinderung durch das eigene Verhalten und Reduktion der Leistung und Qualität ausweisen.

Tabelle 8

Faktorladungen der Items auf den Faktor Self-Undermining im dreifaktoriellen Modell der explorativen Faktorenanalyse

Item	Übergeordnete Verhaltensweise SU	F SE	F SU	F SR
Bei Zeit- und/oder Leistungsdruck reduziere ich die Qualität meiner Arbeit.	Senkung der Qualität unter Zeitdruck	-.090	.445	-.292
Ich arbeite qualitativ schlechter als ich sollte, wenn Arbeitsbedingungen es erfordern (z. B. bei Zeitdruck).	Senkung der Qualität unter Zeitdruck	-.056	.408	-.260
Ich arbeite so, dass negative Rückmeldungen auftreten.	Dauerhaften Senken der Qualität	.056	.589	-.025
Ich arbeite so, dass negative Rückmeldungen erwartbar sind.	Dauerhaften Senken der Qualität	-.024	.538	-.056
Ich mache Fehler.	Fehler machen	-.103	.540	.160
Ich nehme wahr, dass mein Verhalten zu Stress beiträgt.	Stressverstärkendes Verhalten	.290	.456	-.075
Meine Kommunikation führt bei der Arbeit zu Missverständnissen.	Missverständliche Kommunikation	-.095	.660	-.076
Ich lasse Aufgaben unerledigt, wodurch sich ein Rückstand bildet.	Aufbau von Arbeitsrückstand	.114	.560	-.018
Ich stosse auf Probleme bei der Arbeit.	Probleme bei der Arbeit	.070	.413	-.006
Ich erkenne, dass mein Verhalten Konflikte auslöst.	Verursachung von Konflikten	-.005	.582	.073

N = 228, Anmerkung: Alle Faktorladungen sind signifikant bei $p < .001$. Legende: ≥ 0.40 sind fett markiert

Diese Items beschreiben Verhaltensweisen, bei denen Mitarbeitende durch ihr eigenes Verhalten ihre Leistung oder das soziale Arbeitsumfeld negativ beeinflussen. Interessant ist, dass dieser Faktor neben den klassischen Self-undermining-Verhaltensweisen auch Items umfasst, die theoretisch den vermeidenden Self-endangering-Verhaltensweisen zugeordnet wurden, zum Beispiel die Verhaltensweisen der Senkung der Qualität unter Zeitdruck oder auch das dauerhafte Senken der Qualität. Alle Items zeigen eine hohe Ladung auf diesem zweiten Faktor. Die Ladungen sind zwischen 0.408 und .0.660.

Faktor 3: Verhaltensweisen der sozialen Isolation

Der dritte und neu identifizierte Faktor beinhaltet die beiden Items im Rahmen des sozialen Rückzuges und des Verzichts auf Austausch.

Tabelle 9

Faktorladungen soziale Isolation, Items im dreifaktoriellen Modell der explorativen Faktorenanalyse

Item	Übergeordnete Verhaltensweise	F SE	F SU	F SR
Während der Arbeit verzichte ich auf den Austausch mit meinen Arbeitskolleg:innen.	Verzicht auf Austausch – SE	-.166	-.009	-.731
Während der Arbeit spreche ich mit meinen Arbeitskolleg:innen nicht mehr als nötig.	Verzicht auf Austausch – SE	-.001	.096	-.766

N = 228, Anmerkung: Alle Faktorladungen sind signifikant bei $p < .001$. Legende: ≥ 0.40 sind fett markiert

Diese beiden Items beschreiben eine bewusste, selbstgewählte soziale Isolation am Arbeitsplatz. Trotz der negativen Vorzeichen laden beide Items stark auf diesen Faktor und bilden eine eigenständige Dimension, die sich klar von den beiden anderen Faktoren abgrenzt.

Faktor Cross-Loadings: Items mit niedrigen oder mehrfachen Ladungen

Diese Items weisen keine klare Hauptladung auf einem der drei Faktoren auf.

Tabelle 10

Faktorladungen Cross Loadings im dreifaktoriellen Modell der explorativen Faktorenanalyse

Item	Übergeordnete Verhaltensweise	F SE	F SU	F SI
Ich beschönige Angaben in Berichten/Reports, die zur Leistungskontrolle eingesetzt werden.	Vortäuschen – SE	.222	.298	.052
Bei Zeit- und/oder Leistungsdruck beschönige ich Angaben zum Stand der Aufgabenerledigung.	Vortäuschen – SE	.135	.331	-.001

N = 228, Anmerkung: Alle Faktorladungen sind signifikant bei $p < .001$. Legende: ≥ 0.40 sind fett markiert

Die beiden Items zeigen primär keine klare Ladung auf einen der drei Faktoren. Jedoch weisen die Items der Verhaltensweise *Vortäuschen* aus dem Konzept *Self-Endangering* eher eine Zuordnung zum Faktor 2 auf, also den Self-undermining-Verhaltensweisen.

Zusammenfassung der Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse

Die Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse bestätigen die Annahme der konfirmatorischen Faktorenanalyse, dass ein mehrfaktorielles Modell den Daten besser entspricht als ein einfaktorielles Modell. Jedoch zeigt die durchgeführte Parallelanalyse

anhand der empirischen Ergebnisse ein dreifaktorielles Modell auf, was besser zu den erhobenen Daten passt, im Vergleich zur theoretischen Annahme einer zweifaktoriellen Struktur. Die empirisch ermittelte dreifaktorielle Struktur weicht von der ursprünglich angenommenen zweifaktoriellen Struktur ab. Während die extensivierenden Verhaltensweisen des Self-Endangering einen eigenständigen ersten Faktor bilden, gruppieren sich die vermeidenden Strategien empirisch eher mit Self-undermining-Verhaltensweisen im zweiten Faktor. Der dritte Faktor zu sozialer Isolation bildet eine empirisch eigenständige Dimension. Die vollständigen Ergebnisse aus diesem Kapitel, wie bereits erwähnt, sind in Anhang Z ersichtlich. Zusätzlich wird die Verhaltensweise *Vortäuschen* für die weitere Forschung nicht mehr in Betracht gezogen, da sie nicht hundertprozentig einem der drei Faktoren zugeordnet werden kann.

5.2.3 Bivariate Korrelationen

Zur gezielten Beantwortung der dritten Fragestellung, ob Zusammenhänge zwischen Self-Endangering, Self-Undermining mit arbeitsbezogenen Anforderungen, Ressourcen und psychischem Befinden bestehen, werden die Zusammenhänge zwischen den Konzepten *Self-Endangering*, *Self-Undermining* mit diversen spezifischen Aspekten im Arbeitskontext in Beziehung gesetzt. Zusätzlich wurde der Faktor *sozialer Rückzug*, welcher sich empirisch aus der Faktorenanalyse ergab, in die Berechnung und Analyse miteinbezogen. Um die Zusammenhänge dieser drei empirisch abgeleiteten Konstrukte mit relevanten Faktoren des Arbeitskontexts besser zu verstehen, wurden die bivariaten Korrelationen berechnet. Ziel dieser Berechnung und der darauffolgenden Analyse ist es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie stark die drei Verhaltensweisen mit den Arbeitsanforderungen, Ressourcen sowie dem psychischen Befinden zusammenhängen. Die Skala *Ressource* setzt sich aus den einzelnen Skalen *Sinnhaftigkeit*, *Autonomie* und *soziale Unterstützung* zusammen.

Deskriptive Statistik

Die Reliabilitätskennwerte sowie die deskriptiven Statistiken dieser drei neu gebildeten Faktoren sind in Tabelle 11 dargestellt. Die Reliabilitäten, die Mittelwerte und die Standardabweichungen beziehen sich ausschliesslich auf die im Rahmen der explorativen Faktorenanalyse identifizierten Skalen und ersetzen nicht die ursprünglich berichteten Werte der theoretischen Konstrukte in Kapitel 4.3.1.

Tabelle 11
Reliabilitätsanalyse und deskriptive Statistik der bivariaten Korrelationen ($N = 228$)

Dimensionen	α	M	SD
Self-Endangering	0.854	2.52	0.72
Self-Underminig	0.795	2.21	0.46
Sozialer Rückzug	0.806	2.07	0.88

α = Cronbachs Alpha

Anhand der Werte in Tabelle 11 wird deutlich, dass die Reliabilitätswerte eine hohe interne Konsistenz und Zuverlässigkeit der Messinstrumente aufweisen.

Ergebnisse der bivariaten Korrelationen

Die drei Faktoren werden jeweils im Zusammenhang mit Anforderungen, Ressourcen und Erschöpfung betrachtet. Die Ergebnisse sind thematisch gegliedert und werden in den unterstehenden Tabellen 12, 13 und 14 dargestellt.

Tabelle 12
Bivariate Korrelationen (Pearson- r) zwischen Anforderungen, Self-Endangering, Self-Undermining und sozialem Rückzug.

	Anforderungen	Self-Endangering	Self-Undermining	Soziale Rückzug
Anforderungen	1.000			
Self-Endangering	.515**	1.000		
Self-Undermining	.341**	.332**	1.000	
Sozialer Rückzug	.241**	.297**	.307**	1.000

$N=228$, ** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 (2-seitig) signifikant.
* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.05 (2-seitig) signifikant.

In Tabelle 12 wird gezeigt, dass die bivariaten Korrelationen zwischen *Anforderungen* signifikant mit *Self-Endangering* ($r = .52, p < .01$), *Self-Undermining* ($r = .34, p < .01$) und *sozialem Rückzug* ($r = .24, p < .01$) zusammenhängen. Auch zwischen *Self-Endangering* und *Self-Undermining* ($r = .33, p < .01$) sowie zwischen *Self-Endangering* und *sozialem Rückzug* ($r = .30, p < .01$) bestehen signifikante Zusammenhänge. Zusätzlich korrelieren auch die Verhaltensweisen *Self-Undermining* und *sozialer Rückzug* signifikant miteinander ($r = .31, p < .01$).

Die Ergebnisse in Tabelle 13 zeigen, dass zentrale Ressourcen wie *Sinnhaftigkeit*, *Autonomie* und *soziale Unterstützung* meist negativ mit den Verhaltensweisen *Self-Endangering*, *Self-Undermining* und *sozialem Rückzug* zusammenhängen.

Tabelle 13

Bivariate Korrelationen (Pearson-r) zwischen Ressourcen, *Self-Endangering*, *Self-Undermining* und *sozialem Rückzug*

	Sinnhaftigkeit	Autonomie	Soziale Unterstützung	Self-Endangering	Self-Undermining	Sozialer Rückzug
Sinnhaftigkeit	1.000					
Autonomie	.304**	1.000				
Soziale Unterstützung	.090	.253**	1.000			
Self-Endangering	.012	-.184**	-.322**	1.000		
Self-Undermining	-.200**	-.043	-.298**	.332**	1.000	
Sozialer Rückzug	-.156*	-.081	-.286**	.297**	.307**	1.000

N = 228, **. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.05 (2-seitig) signifikant.

Detailliert betrachtet heisst dies, dass *Sinnhaftigkeit* negativ mit *Self-Undermining* ($r = -0,20, p < .01$) und *sozialem Rückzug* ($r = -0,16, p < .05$) in Zusammenhang steht. *Autonomie* korreliert negativ mit *Self-Endangering* ($r = -0,18, p < .01$). *Soziale Unterstützung* weist zudem negative Zusammenhänge mit *Self-Endangering* ($r = -0,32, p < .01$), *Self-Undermining* ($r = -0,30, p < .01$) und *sozialem Rückzug* ($r = -0,29, p < .01$) auf.

Die Ergebnisse aus Tabelle 14 verdeutlichen, dass *Erschöpfung* mit allen drei Verhaltensweisen signifikant positiv zusammenhängt.

Tabelle 14

Bivariate Korrelationen (Pearson-r) zwischen Erschöpfung, Self-Endangering, Self-Undermining und sozialem Rückzug,

	Anforderungen	Self-Endangering	Self-Undermining	Soziale Rückzug
Erschöpfung	1.000			
Self-Endangering	.379**	1.000		
Self-Undermining	.451**	.332**	1.000	
Sozialer Rückzug	.244**	.297**	.307**	1.000

N=228, ** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.05 (2-seitig) signifikant.

Erschöpfung korreliert signifikant mit *Self-Endangering* ($r = .379$, $p < .01$), mit *Self-Undermining* ($r = .451$, $p < .01$) und mit *sozialem Rückzug* ($r = .244$, $p < .01$). Das bedeutet, dass höhere Erschöpfungswerte mit stärkeren Ausprägungen dieser Verhaltensweisen einhergehen. Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass sowohl Erschöpfung als auch die problematischen Verhaltensweisen eng miteinander verbunden sind. Die kompletten Berechnungen sowie deren Ergebnisse der bivariaten Korrelation sind im Anhang AA ersichtlich.

Hypothesenprüfung

Die Tabelle 15 bietet eine Übersicht über die Ergebnisse der Hypothesenprüfung. Zusätzlich zeigte sich im Rahmen der Auswertung der Daten, dass sozialer Rückzug ein bislang nicht beachteter, aber eigenständiger und relevanter Faktor von maladaptiven Verhaltensweisen ist. Aufbauend auf diesem Aspekt wurden die bereits bestehenden Hypothesen explorativ weiterentwickelt.

Tabelle 15
Prüfung der Hypothesen H0–H6

Hypothesen	Annahme
H0 Es bestehen keine signifikanten Zusammenhänge zwischen Self-Endangering, Self-Undermining, sozialem Rückzug, Arbeitsanforderungen und Erschöpfung.	×
H1 Je stärker Self-Endangering, Self-Undermining und sozialer Rückzug ausgeprägt sind, desto höher fallen die Arbeitsanforderungen und die Erschöpfung aus.	✓
H2 Self-Endangering korreliert positiv mit Self-Undermining und sozialem Rückzug. Zwischen Self-Undermining und sozialem Rückzug besteht ebenfalls ein positiver Zusammenhang.	✓
H3a Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Endangering und Arbeitsanforderungen.	✓
H3b Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Endangering und Ressourcen.	✓/×
H3c Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Endangering und Erschöpfung.	✓
H4a Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Undermining und Arbeitsanforderungen.	✓
H4b Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Undermining und Ressourcen.	✓/×
H4c Es besteht ein Zusammenhang zwischen Self-Undermining und Erschöpfung.	✓
H5a Es besteht ein Zusammenhang zwischen sozialem Rückzug und Arbeitsanforderungen.	✓
H5b Es besteht ein Zusammenhang zwischen sozialem Rückzug und Ressourcen.	✓/×
H5c Es besteht ein Zusammenhang zwischen sozialem Rückzug und Erschöpfung.	✓
H6 Ein höheres Erleben von Sinnhaftigkeit in der Arbeit steht in einem signifikanten negativen Zusammenhang mit Self-Endangering, Self-Undermining und sozialem Rückzug.	✓/×

✓ = Hypothese wird angenommen; × Hypothese wird abgelehnt ✓/× = Hypothese wird teilweise angenommen

Auf Basis der empirischen Analyse können die aufgestellten Hypothesen (vgl. Tabelle 15) weitgehend bestätigt werden. Die Nullhypothese (H0) zu einem fehlenden signifikanten Zusammenhang zwischen *Self-Endangering*, *Self-Undermining*, *sozialem Rückzug*, *Arbeitsanforderung* sowie *Erschöpfung* wurde abgelehnt. Alle drei Verhaltensweisen weisen einen signifikant positiven Zusammenhang mit *Anforderungen* und *Erschöpfung* aus. Somit kann die Hypothese H1 bestätigt werden. Die Hypothese H2 bezüglich der Interkorrelation der Verhaltensweisen kann ebenso bestätigt werden, da die Verhaltensweisen untereinander signifikant zusammenhängen ($r = .30-.33$, $p < .01$). Die Hypothesen rund um die Verhaltensweise *Self-Endangering* (H3a–H3c) können wie folgt bestätigt oder abgelehnt werden. *Self-Endangering* hat einen starken positiven Zusammenhang mit *Arbeitsanforderungen* ($r = .515$, $p < .01$) sowie eine positive Korrelation mit *Erschöpfung* ($r = .379$, $p < .01$), was die Hypothesen H3a und H3c bestätigt. *Self-*

Endangering weist von allen Verhaltensweisen den stärksten Zusammenhang mit beruflichen Anforderungen auf. Mit einem detaillierten Blick auf die Hypothesen rund um *Self-Endangering* und die Aspekte der *Ressourcen* können diese nur teilweise bestätigt werden. Die Korrelationen mit *Autonomie* ($r = -.184, p < .01$) und *sozialer Unterstützung* ($r = -.322, p < .01$) sind signifikant negativ. Im Bezug zur *Sinnhaftigkeit* ($r = .012$) gibt es keinen signifikanten Zusammenhang. Somit wird diese Hypothesen H3b nur teilweise angenommen. Die Hypothesen in Bezug zu *Self-Underminig* (H4a–H4c) können folgendermassen angenommen oder abgelehnt werden. *Self-Undermining* und *Anforderungen* haben eine moderate positive Korrelation ($r = .341, p < .01$). Zusätzlich weisen *Self-Undermining* und *Erschöpfung* ($r = .451, p < .01$) die stärkste Korrelation im Vergleich zu den restlichen Verhaltensweisen im Zusammenhang mit *Erschöpfung*. Somit können die Hypothesen H4a und H4c vollumfänglich angenommen werden. Mit Fokus auf Hypothese H4b kann diese nur teilweise bestätigt werden, da lediglich zwischen *Self-Underminig* und *sozialer Unterstützung* ($r = -.298, p < .01$) sowie *Sinnhaftigkeit* ($r = -.200, p < .01$) ein signifikant negativer Zusammenhang besteht. Zwischen *Self-Underminig* und *Autonomie* ($r = -.043$) besteht keine signifikante Korrelation. Die Bestätigung oder Ablehnung der Hypothesen im Rahmen des *sozialen Rückzugs* sehen folgendermassen aus. *Sozialer Rückzug* korreliert gering, aber signifikant mit *Arbeitsanforderung* ($r = .241, p < .01$) und zusätzlich moderat positiv mit *Erschöpfung* ($r = .244, p < .01$). Aus diesem Grund werden H5a und H5c bestätigt. Die Hypothese H5b wird nur teilweise bestätigt, weil sozialer Rückzug zwar mit sozialer Unterstützung ($r = -.286, p < .01$) auf einem signifikant negativen Niveau korreliert und mit Sinnhaftigkeit ($r = -.286, p < .01$) gering negativ, aber kein Zusammenhang zwischen *sozialem Rückzug* und *Autonomie* ($r = -.081$) besteht. Schlussendlich wird die Hypothese H6 nur teilweise Teil bestätigt. Die *Sinnhaftigkeit* steht

in einem signifikant negativen Zusammenhang mit *Self-Undermining* ($r = -.200, p < .01$) sowie *sozialem Rückzug* ($r = -.156, p < .05$), jedoch nicht mit *Self-Endangering* ($r = .012$).

Die detaillierten erarbeiteten Ergebnisse aus diesem Kapitel befinden sich in Anhang AA.

5.2.4 Mediationsanalyse

Im Hinblick auf die Forschungsfrage 3a, ob und wie *Self-Endangering* als vermittelnder Faktor zwischen Anforderungen und Erschöpfung fungiert, wurde eine Mediationsanalyse durchgeführt. Zusätzlich wurde explorativ untersucht, wie die systematische Einordnung des neuen Faktors *sozialer Rückzug* im Health Impairment Process des JD-R-Modells aussehen könnte.

Deskriptive Statistik für Self-Endangering als latenter Faktor

Die Tabelle 16 zeigt die bivariaten Korrelation zwischen *Anforderungen*, *Self-Endangering* und *Erschöpfung*. Auffällig hierbei ist, dass zwischen *Anforderungen* und *Self-Endangering* eine starke Assoziation besteht.

Tabelle 16
Bivariate Korrelationen der Mediationsanalyse für *Self-Endangering* als latenter Faktor

Variable	Korrelation mit X (Anforderungen)	Korrelation mit Y (Erschöpfung)
Anforderungen (X)	1	.342**
Self-Endangering (M)	.515**	.275**
Erschöpfung	.342**	1

N = 228 ** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 (2-seitig) signifikant.
* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.05 (2-seitig) signifikant.

Ergebnisse für Self-Endangering als latenter Faktor

Die Mediationsanalyse zeigt, dass *Self-Endangering* einen signifikanten Anteil des Zusammenhangs zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und Erschöpfung teilvermittelt

(siehe Abbildung 6). Zusätzlich zeigt die Abbildung 6 die standardisierten Pfadkoeffizienten mit den jeweiligen 95%-Konfidenzintervallen.

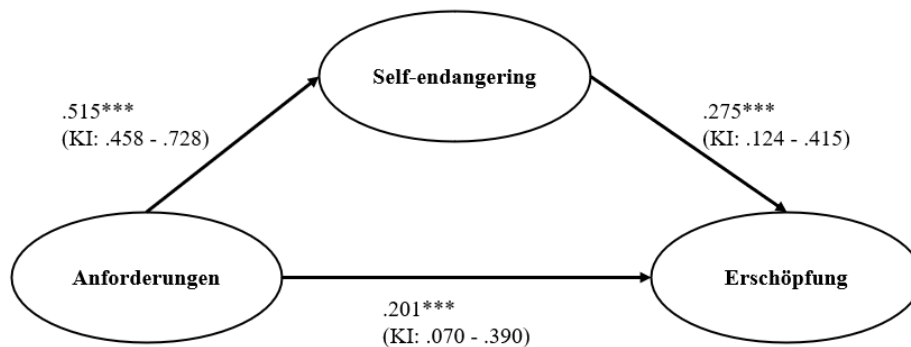


Abbildung 6: Self-Endangering als Mediator im Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und Erschöpfung. Direkter Effekt: 0.227 (95% CI [0.069, 0.385]), indirekter Effekt: 0.160 (95% CI [0.067, 0.262]), totaler Effekt: 0.388 (95% CI [0.248, 0.527]). * $p < .001$

Der totale Effekt der *Anforderungen* auf *Erschöpfung* beträgt $B = .388$ (95% KI [.248, .527], $p < .001$). Der indirekte Effekt über *Self-Endangering* ist signifikant ($B = .160$, 95% Bootstrap-KI [.067, .262]), was eine teilweise Mediation belegt. *Self-Endangering* vermittelt damit 41.3% des Gesamteffekts zwischen *Anforderungen* und *Erschöpfung* und unterstreicht so seine zentrale Rolle als vermittelnder Mechanismus.

Sozialer Rückzug als latenter Faktor

Die explorative Faktorenanalyse hat gezeigt, dass das ursprünglich zweidimensionale Konstrukt tatsächlich drei Faktoren umfasst. Während Self-Undermining bereits theoretisch etabliert ist und Self-Endangering empirisch, als Mediator identifiziert wurde, fehlt noch die Einordnung des dritten Faktors *sozialer Rückzug*. Aus diesem Grund wurden mehrere explorative Mediationsanalysen erarbeitet, um die systematische Einordnung zu identifizieren.

Die Abbildungen 7, 8 und 9 zeigen die Befunde der Mediation für die separaten Analysen mit jeweils einer Abbildung für jedes getestete Mediationsmodell. Die Schätzwerte für den direkten, indirekten und totalen Effekt sind in der Beschriftung der jeweiligen Abbildung aufgeführt.

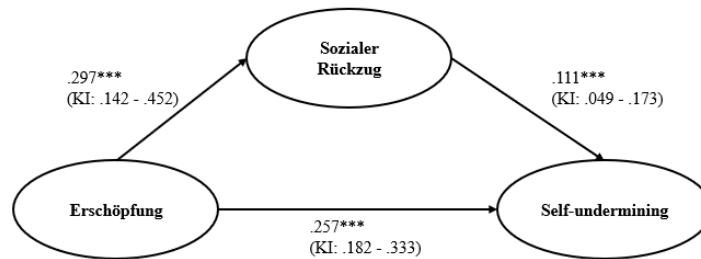


Abbildung 7: Sozialer Rückzug als Mediator im Zusammenhang zwischen Erschöpfung und Self-undermining. Direkter Effekt: 0.257 (95% CI [0.182, 0.333]), indirekter Effekt: 0.033 (95% CI [0.009, 0.067]), totaler Effekt: 0.290 (95% CI [0.215, 0.366]). *** $p < .001$

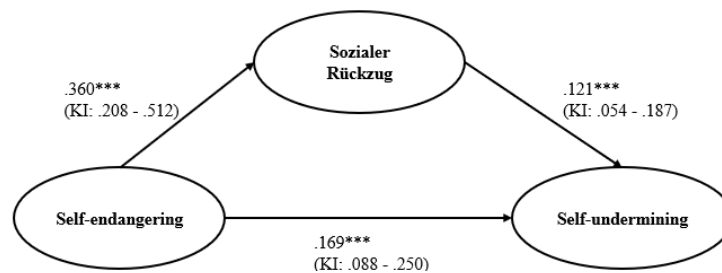


Abbildung 8: Sozialer Rückzug als Mediator im Zusammenhang zwischen Self-endering und Self-undermining. Direkter Effekt: 0.169 (95% CI [0.088, 0.250]), indirekter Effekt: 0.044 (95% CI [0.014, 0.083]), totaler Effekt: 0.212 (95% CI [0.133, 0.291]). *** $p < .001$

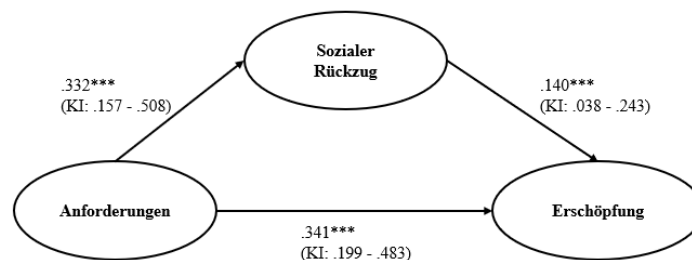


Abbildung 9: Sozialer Rückzug als Mediator im Zusammenhang zwischen Anforderungen und Erschöpfung. Direkter Effekt: 0.341 (95% CI [0.199, 0.483]), indirekter Effekt: 0.047 (95% CI [0.009, 0.098]), totaler Effekt: 0.388 (95% CI [0.248, 0.527]). ** $p < .01$

Alle drei Mediationsmodelle zeigten einen signifikanten Mediationseffekt über den *sozialen Rückzug*. Mit anderen Worten erklärte *sozialer Rückzug* teilweise den Zusammenhang zwischen *Anforderungen* und *Erschöpfung* sowie zwischen *Erschöpfung* und *Self-Undermining* und schliesslich zwischen *Self-Endangering* und *Self-Undermining*. Die indirekten Effekte lagen zwischen 12% und 20% des jeweiligen Gesamteffekts. Die Bootstrap-Konfidenzintervalle für alle indirekten Effekte schlossen die Null nicht ein, was die Signifikanz der Mediationseffekte bestätigt. Die vollständigen Daten sowie deskriptiven

Statistiken und Ergebnissen zu den Berechnungen und die Mediationsanalysen sind in Anhang BB aufgeführt.

Die Tabelle 17 stellt die Beantwortung der Forschungsfragen anhand der Ergebnisse der Mediationsanalysen dar. Zu der bereits bestehenden Forschungsfrage 3a wurde im Zuge der Analyse weitere explorative Forschungsfragen im Zusammenhang mit dem neu identifizierten Faktor *sozialer Rückzug* (3b bis 3d) generiert. Hierbei geht es, um eine mögliche Einordnung dieses Faktors im JD-R-Modell näher zu untersuchen.

Tabelle 17
Übersicht Beantwortung der Forschungsfragen

Forschungsfragen	Vermittelnder Effekt?
3a Hat Self-Endangering einen vermittelnden Effekt zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und Erschöpfung?	Ja
3b Hat sozialer Rückzug einen vermittelnden Effekt zwischen Erschöpfung und Self-Undermining?	Ja
3c Hat sozialer Rückzug einen vermittelnden Effekt zwischen Self-Endangering und Self-Undermining?	Ja
3d Hat sozialer Rückzug einen vermittelnden Effekt zwischen Anforderung und Erschöpfung?	Ja

Kurz gesagt konnten die vermuteten Mediationseffekte für *Self-Endangering* und für den *sozialen Rückzug* bestätigt.

5.3 Qualitative Ergebnisse

In den folgenden Unterkapiteln sind die qualitativen Ergebnisse anknüpfend an die quantitativen Ergebnisse ersichtlich und sollen diese in ihrer Aussagekraft ergänzen. Die Ergebnisse der Inhaltsanalyse fokussieren sich auf folgende Aspekte der Forschung: die Beantwortung der vierten Fragestellung und zusätzlich auf mögliche Anreicherungen der bereits bestehenden Befunde der quantitativen Ergebnisanalyse.

5.3.1 Grundlagen der qualitativen Daten

Im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse wurden zehn Interviews (n = 10) geführt und transkribiert. Rund eine Gesamtdauer von fünf Stunden an Sprachmaterial. Vor der Entwicklung eines Kategoriensystems wurde zuerst das MIRO-Board der Interviews analysiert und die Verhaltensweisen der interviewten Personen einander gegenübergestellt (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18
Gegenüberstellung Verhaltensweisen der interviewten Personen

Verhaltensweisen	N.F	C.D	S.M	L.S	S.O	T.D	A.G	B.L	R.F	L.F	Konstrukt
Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	✓	X	X	SE
Arbeiten trotz Erkrankungen	✓	✓	X	X	✓	✓	X	X	✓	X	SE
Arbeiten in der Freizeit	X	✓	✓	X	✓	X	X	✓	X	X	SE
Intensivieren und Ausdehnen der Arbeitszeit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	SE
Verzicht auf Pausen bei der Arbeit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	X	SE
Verzicht auf Austausch bei der Arbeit	X	✓	X	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	SE
Vortäuschen bei der Arbeit	X	X	✓	✓	X	X	X	X	X	X	SE
Dauerhaftes Senken der Qualität	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	SE
Senken der Qualität unter Zeitdruck	X	X	X	X	X	✓	✓	X	X	✓	SE
Fehlerhaftes Arbeiten	✓	X	X	X	X	✓	✓	X	X	X	SU
Entstehung von Stress im Arbeitskontext	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	SU
Zunahme von Konflikten am Arbeitsplatz	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	SU
Aufbau von Arbeitsrückständen	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	SU
Verursachen von Problemen im Arbeitskontext	X	X	X	X	X	X	X	X	X	✓	SU
Entstehung von Missverständnissen	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	X	SU

✓ = Verhaltensweise wird angewendet; X = Verhaltensweise wird nicht angewendet; SE = Self-Endangering; SU = Self-Undermining

Die in Tabelle 18 genannten Verhaltensweisen wurden anhand der theoretischen Konzepte gruppiert. Es zeigt sich, dass insbesondere die Verhaltensweisen *Intensivieren und Ausdehnen der Arbeitszeit* sowie *Stress am Arbeitsplatz* von allen Interviewpartner:innen als ansprechende Reaktion beschrieben wurde. Neun Personen sagten aus, dass der *Aufbau von Arbeitsrückständen* eine Verhaltensweise ist, die sie zeigen, und acht Personen nannten die Verhaltensweise *Verzicht auf Pausen* als wesentlich. Keine der Personen nannte die

Verhaltensweise des *dauerhaften Senkens der Qualität*, und auch eine mögliche *Zunahme von Konflikten am Arbeitsplatz* wurde von keiner der interviewten Personen angesprochen.

Anschliessend wurde das Kategoriensystem (siehe Abbildung 10) deduktiv sowie induktiv entwickelt.

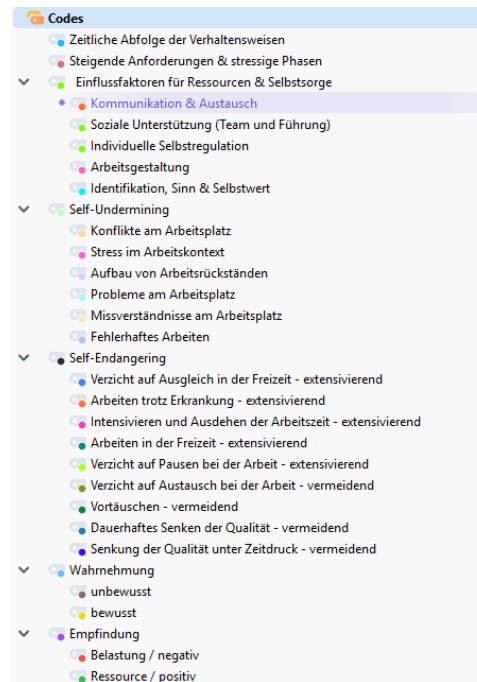


Abbildung 10: Kategoriensystem zur Analyse der Interviews

Es umfasst sieben Hauptkategorien sowie 24 Subkategorien und baut auf den theoretischen Konstellationen von Self-Endangering und Self-Undermining auf. Es wurden insgesamt 902 Textstellen codiert. Im Durchschnitt wurden etwa 90 Codierungen vorgenommen. Eine Intercoder-Reliabilität wurde für diese Arbeit nicht berechnet, da die Codierungen von einer einzelnen Person durchgeführt worden sind. Jedoch wurden die Codierungen mehrmals überprüft (siehe Logbuch im Anhang T). Aufgrund der quantitativen Erkenntnisse wurden die qualitativen Daten mit zwei Schwerpunkten analysiert. Der Fokus wurde einerseits auf die Häufigkeit und das Aufkommen zeitlicher Verläufe bei der Anwendung von Self-endangering- und auch Self-undermining-Verhaltensweisen gelegt. Andererseits wurde bei der Analyse der qualitativen Daten das Ziel verfolgt, das Verständnis

der subjektiven Wahrnehmung von Empfindungen und Umgang im Rahmen von möglichen Unterstützungsmöglichkeiten bei maladaptiven Verhaltensweisen zu verbessern.

5.3.2 Beitrag der qualitativen Ergebnisse zur zeitlichen Dynamik

Die qualitativen Ergebnisse verfolgen das Ziel, ergänzend zu den theoretischen sowie den quantitativen Erkenntnissen die zeitliche Abfolge von Self-Endangering und Self-Undermining näher zu betrachten. Anhand der subjektiven Perspektiven der befragten Personen besteht hier die Möglichkeit, Verläufe und Übergänge sichtbar zu machen. Diese zeitliche Abfolge könnte einen typischen Verlaufsprozess darstellen, bei dem bestimmte Verhaltensweisen als Reaktion auf Arbeitsbelastungen auftreten und sich im Zeitverlauf verstärken oder verändern. In Abbildung 11 wird aufgezeigt, dass gewisse Personen eine solche zeitliche Abfolge maladaptiver Verhaltensweisen bemerken.

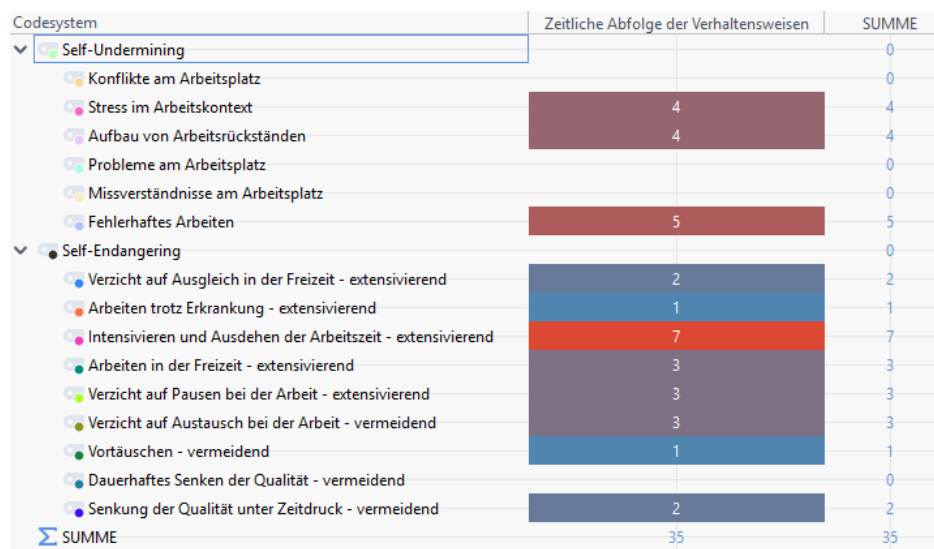


Abbildung 11: Gegenüberstellung der Häufigkeiten Self-Undermining, Self-Endangering und der zeitlichen Abfolge

Zusätzlich wird bei genauer Betrachtung ersichtlich, dass acht von zehn befragten Personen während der Interviews angaben, eine zeitliche Abfolge maladaptiver Verhaltensweisen wahrzunehmen. Die qualitativen Auswertungen zeigen, dass extensivierende Self-endangering-Verhaltensweisen im Vergleich zu den vermeidenden Self-endangering- sowie Self-undermining-Verhaltensweisen über alle Interviews hinweg

typischerweise früher auftreten. Besonders häufig und früh tritt nach Aussage der Teilnehmenden das *Intensivieren und Ausdehnen* der Arbeitszeit auf. Eine Person beschreibt sehr deutlich: «Ja ich denke es und es hat zeitlich einen Einfluss. Es beginnt bei mir mit der Intensivierung, Ausdehnen der der Arbeitszeit» (LS, Pos. 89–90). Auch das Verhalten *Arbeit in der Freizeit* zeigt sich sehr früh in der subjektiven Wahrnehmung der zeitlichen Dynamik, was folgende Aussage klar aufzeigt: «Ja. Ich denke vor allem das Arbeiten in der Freizeit. Dies kommt für mich immer sehr früh. Damit versuche ich, alle anderen Stressreaktionen zu vermeiden. Indem ich einfach am Abend arbeite, damit der nächste Tag wieder normal ist.» (SM, Pos. 101–102). Zugleich beschrieben die befragten Personen mehrheitlich, dass die Verhaltensweisen *Verzicht auf Pausen bei der Arbeit* und *Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit* bei steigenden Anforderungen auch eher in einem frühen Stadium auftreten, was diese Person in einer Aussage klarstellt. «Ja, die Zeit spielt absolut eine entscheidende Rolle. Es beginnt mit dem Verzicht bei der Arbeit auf Ausgleich, Pausen etc.» (BL, Pos. 157–158). Durch diese verschiedenen Aussagen unterschiedlicher Personen zeigt sich insgesamt ein extensivierendes Muster, wo diese Verhaltensweisen primär aktiv eingesetzt werden, um akuten Anforderungen zu begegnen. Erst im späteren Verlauf beschreiben die Befragten vermehrt vermeidende Self-Endangering- und Self-undermining-Verhaltensweisen. So wird die Verhaltensweise *Verzicht auf Austausch bei der Arbeit* nachgelagert genannt: «Darauf kommt dann Verzicht auf Austausch eher nachgelagert» (LF, Pos. 138).

Zusätzlich beginnen sprechen die Befragten von einem *Aufbau von Arbeitsrückständen*, was klar dem Self-Undermining zugeordnet werden kann. Die Entwicklung über eine gewisse Zeitspanne zeigt sich deutlich in folgender Aussage: «Dann später in stressigen Phasen kommt wohl für mich der Aufbau von Arbeitsrückständen fast irgendwie so in der Mitte bis Ende und dann der vermehrte Stress durch das Verhalten» (LS, Pos. 90–91). Im weiteren Verlauf wird dann von einer *Senkung der Qualität unter Zeitdruck*

berichtet, wobei das eigene *Verhalten zu weiterem Stress führt*: «Senkung der Qualität unter Zeitdruck und das fehlerhafte Arbeiten kommen später bei mir» (AG, Pos. 69).

Am deutlichsten zeigt sich das Verhalten des fehlerhaften Arbeitens, was laut Aussage der befragten Personen zeitlich meist am spätesten auftritt. Es stellt eine direkte Beeinträchtigung der Arbeitsergebnisse dar und wurde von mehreren Personen als Folge intensiver und langanhaltender Belastungsphasen beschrieben:

«Und mit der Zeit entstehen dann ja, je nachdem dann auch die Fehler» (NF, Pos.

73–74) und «Das fehlerhafte Arbeiten also zu Beginn ist das noch nicht ersichtlich.

Das kommt erst, wenn es noch weiter anzieht» (TD, Pos. 90-91).

Von einer Person wurde ebenfalls die Verhaltensweise *Vortäuschen* genannt, was als spätes und verdeckendes vermeidendes Verhalten interpretiert werden kann.

Insgesamt lässt sich eine ansatzweise zeitliche Abfolge erkennen, in der die extensivierenden Verhaltensweisen von Self-Endangering früh und aktiv eingesetzt werden, um mit hohen Anforderungen umgehen zu können. Mit der Zeit treten zunehmend die vermeidenden Strategien des Self-Endangering sowie auch gewisse Verhaltensweisen des Self-Undermining in den Vordergrund.

5.3.3 Beitrag der qualitativen Ergebnisse zu Möglichkeiten zur Unterstützung

Für das Verständnis, welche Unterstützungsmöglichkeiten die befragten Personen als hilfreich gegen stressige Arbeitsphasen sowie das Self-Endangering und Self-Undermining erleben, wurden aus dem qualitativen Datensatz die Häufigkeit der Einflussfaktoren sowie deren subjektive Wahrnehmung gegenübergestellt. Bei der Erhebung wurde jeweils erfasst, ob die Personen die untenstehenden Einflussfaktoren als Belastung oder Ressource wahrnehmen, um so einen Einblick in die subjektive Bewertung zu erhalten. Im Rahmen dieser Auswertung wurden zentrale Kategorien zu unterstützenden und belastenden Faktoren im Arbeitskontext identifiziert. Diese umfassen unter anderem Kommunikation und

Austausch, soziale Unterstützung, individuelle Selbstregulation, Arbeitsgestaltung sowie Identifikation, Sinn und Selbstwert (siehe Abbildung 12).

	Empfindung	Belastung / negativ	Ressource / positiv	SUMME
Einflussfaktoren für Ressourcen & Selb				0
Kommunikation & Austausch		3	23	26
Soziale Unterstützung (Team und Fö		14	55	69
Individuelle Selbstregulation		5	51	56
Arbeitsgestaltung		1	13	14
Identifikation, Sinn & Selbstwert		7	17	24
SUMME	0	30	159	189

Abbildung 12: Gegenüberstellung der Häufigkeiten der Einflussfaktoren von Ressourcen und der Selbstsorge zu den negativen und positiven Empfindungen

Die Ergebnisse zeigen, dass gewisse Einflussfaktoren primär als Ressource wahrgenommen werden, manche aber auch ein ambivalentes Verhalten aufweisen. Dies bedeutet, dass nicht alle Einflussfaktoren einen positiven Einfluss auf die Personen zeigen, sondern auch einen belastenden Faktor haben können. Die Ergebnisse werden im Folgenden thematisch gegliedert dargestellt.

Beitrag zur sozialen Unterstützung (Team und Führung)

Die Aspekte von sozialer Unterstützung durch das Team und die Führungspersonen wurde klar als Ressource und positiv bewertet. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass soziale Unterstützung oftmals als Belastung erlebt wird. Die Befragten berichten, dass vor allem das eigene Team eine grosse Unterstützung darstellt. So wird beispielsweise gesagt: «Ja, mein Team ist eine Ressource» (NF, Pos. 113). Auch Aussagen wie «Arbeitskollegen, die mich unterstützt haben, mit denen ich eigentlich Entscheidungen immer wieder challengen konnte und das da hab ich halt einfach den Unterschied gespürt» (RF, Pos. 138–139) oder «da habe ich persönlich wirklich Glück, denn in meinem Team ist diese Sicherheit sehr stark gegeben» (LF, Pos. 228–229) verdeutlichen, wie wesentlich der Rückhalt im Team empfunden wird. Besonders betont wird auch, wie zentral die gegenseitige Unterstützung für das Wohlbefinden ist: «Das wir uns als Team immer unterstützen können, finde ich extrem wichtig. Damit man sich auch mal aufregen kann, damit man sich zusammen freuen kann»

(LS, Pos. 153–155). Ebenso wird hervorgehoben: „Das gibt mir irgendwie auch ein positives Gefühl und ich hab einfach ein Peer zum mit jemandem darüber zu sprechen und das Ganze dann eben zu relativieren weder wenn ich ganz alleine bin» (SM, Pos. 134–135).

Auch die Führungsperson hat einen grossen Einfluss darauf, ob sich die befragten Personen unterstützt fühlen. Dies zeigen Aussagen wie:

«Die Unterstützung der Vorgesetzten, da kann einem auch der Rücken freigehalten werden» (TD, Pos. 128–129) sowie «Meine Ressourcen klären. Also schnell mit meinem Vorgesetzten anschauen, was jetzt gemacht werden muss. Das heisst ich habe sehr regelmässig Meetings mit meinem Chef, und das hilft mir und unterstützt mich» (SO, Pos. 119–120).

Allerdings gibt es auch eine ambivalente Wahrnehmung, das heisst, die Führungsperson kann ganz klar, als Belastung erlebt werden. So wird berichtet: «Ich fühle mich im Moment nicht unterstützt und mehr im Stich gelassen von meiner Führungsperson. Ich erlebe meine Führungspersonen nicht als dies und das ist erschöpfend und deprimierend. Er unterstützt mich nicht und federt nichts ab» (BL, Pos. 106–108). Ebenso wird erwähnt: «Von meinem Lead kriege ich nichts. Also kein Support. Und ich glaube, dass das noch zu viel mehr Stress führt. Es kommt somit für mich nur noch mehr Druck» (SM, Pos. 180).

Beitrag zur individuellen Selbstregulation

Die individuelle Selbstregulation wird als zweithäufigste Ressource beschrieben, wie die Abbildung 12 zeigt. Die Befragten heben hervor, wie bedeutsam persönliche Strategien wie Priorisierung, Pausenmanagement, Abgrenzung, Autonomie oder der Ausgleich zum beruflichen Alltag sind. Das wird in folgenden Beispielen deutlich:

«Was mir immer hilft, ist das Herunterbrechen des grossen Ganzen in einzelne Teilschritte oder Teilprobleme und dann diese einzelnen Teilprobleme auf eine Zeitachse zu legen und innerhalb der Zeitachse mit Milestones und kleinen Erfolgen

zu arbeiten» (BL, Pos. 118–120) und «Zum Beispiel auch die Nachrichten Mails am Wochenende nicht zu lesen, Slack auszuschalten.» (CD, Pos. 154) sowie «Also ich habe schon sehr einen grossen Handlungsspielraum. Kann mir das auch selber einteilen, und meine Arbeit organisieren» (LS, Pos. 101–102).

Zusätzlich sprechen die befragten Personen auch von der eigenen Regulation im Sinne von Ausgleich und Entspannung: «Sowie um den Fokus mal auf ganz was anderes zu lenken, sei es Atem, sei es Musik, auf den Körper, wie auch immer, also mit Meditation und Atemübungen arbeite ich auch und habe da gute Erfahrungen» (RF, Pos. 216–218).

Eine Personen, empfinden die Aspekte der eigenen Regulation als negativ, zum Beispiel dann, wenn die Abgrenzung nicht mehr möglich ist: «Ja, die Abgrenzung fällt mir definitiv schwerer in diesen Zeiten mit Peaks» (SO, Pos. 91). Auch wenn die Möglichkeit zur Priorisierung aufgrund der aktuellen Situation fehlt, entstehen negative Tendenzen: «Wo gewisse Sachen kommen und die dann nicht einfach zurückschieben kann. Da kann ich schlecht sagen, hey, das hat jetzt grad keine Priorität. Also, das kann ich nicht mehr priorisieren und das belastet mich schon bei der Arbeit» (SM, Pos. 147).

Beitrag zu Kommunikation und Austausch

Kommunikation und Austausch werden überwiegend positiv bewertet. Die Befragten betonen, dass regelmässige, offene Kommunikation im Team und mit der Führungskraft hilft, Überlastung frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern, wie diese Aussage einer befragten Person gut aufgeht: «Den Austausch mit Vorgesetzten und Teamkollegen als starke Ressource empfunden, also sag mal bei Arbeitsüberlastung, wenn es geht es weniger drum irgendwie Arbeit abzugeben, aber nur mal darüber zu sprechen» (RF, Pos. 179–181). Ebenso wird betont: «Deshalb finde ich es wichtig, transparent zu kommunizieren und zum Beispiel zu sagen: Hey, auch wenn ich heute vor Ort komme – ich bin vielleicht nicht auf meinem Peak oder nicht so gut gelaunt» (LF, Pos. 175). Weiter wird die offene

Kommunikation auch als Austausch über den aktuellen Arbeitsstand beschrieben, um allfällige Workloads zu identifizieren und möglicherweise neu zu verteilen: «Einen besseren Überblick. Wer an was dran ist. Und machen das dreimal wöchentlich an unserem Daily» (AG, Pos. 105–106). Auch als persönlicher Schutzmechanismus in heiklen Arbeitsphasen wird die transparente Kommunikation hervorgehoben: «Für mich selber zu schützen, mache ich dies sicher besser. Gerade die transparente Kommunikation» (SM, Pos. 212).

Der einzige negative Aspekt in diesem Zusammenhang betraf die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungspersonen, die ebenfalls mit negativen Erfahrungen verbunden sein kann. Ähnlich wie dies auch bei Aspekten der sozialen Unterstützung durch die Führungsperson der Fall war: «Und seinen Kommunikationsstil, also die meines Leads, ist halt eben nicht wirklich hilfreich» (SM, Pos. 184).

Beitrag zu Identifikation, Sinn und Selbstwert

Die subjektive Wahrnehmung zu Identifikation, Sinn und Selbstwert wurde ebenfalls meist positiv beschrieben. Die interviewten Personen berichten, dass zentrale Faktoren für Ressourcen und Selbstsorge das Hören auf die eigenen Bedürfnisse sowie die Freude an der Arbeit sind, wie diese beiden Beispiele gut aufzeigen:

«Ich finde, es ist megawichtig, dass man Freude hat an der Arbeit, Sinn verspürt, wir verbringen ja schliesslich gut ein Drittel unserer Zeit dort» (LS, Pos. 198–199) plus «Auf die eigenen Bedürfnisse zu hören und diese dann auch klar mitzuteilen. In herausfordernden Zeiten ist das unglaublich hilfreich und kann auch sehr entlastend wirken» (LF, Pos. 231–232).

Zusätzlich gehören als weitere Ressourcen auch die Identifikation mit der Organisation sowie Wertschätzung und Möglichkeiten zur Entwicklung dazu, wie diese beiden Personen einbringen:

«Aber wenn ich neben der Arbeit sonst keine Verpflichtungen habe, dann macht es mir nichts aus, weil ich meinen Beruf wirklich gerne ausübe und auch Sinn in meiner Tätigkeit sehe» (CD, Pos. 59–60) dazu «Wenn ich sehe oder wenn ich feststelle, dass meine Arbeit geschätzt wird, dass meine Leistung oder gerade auch die Mehrleistung gesehen und geschätzt werden» (BL, Pos. 72–73).

Zudem zeigt die gleiche Person «BL» auch, dass sie bereit ist, die Mehrarbeit zu leisten, wenn sie sich durch die Organisation wahrgenommen fühlt: «Gewisse Signalwirkung hat, dann bin ich ganz klar bereit dazu, die Extrameile zu gehen» (BL, Pos. 82–83). Jedoch kann dies auch ein belastender Faktor sein, wie die gleiche Person weiter ausführt: «Was im Endeffekt auch zu fehlender Wertschätzung, wie bereits erwähnt, oder Problemen und Missverständnissen führen kann und für mich nicht mehr passend ist. Es ist hier sehr einfach und es ändert sich» (BL, Pos. 84–85). Zwei weitere Personen berichten, dass sie unter gewissen Umständen das Gefühl haben, sich beweisen zu müssen, und dies als grosse Belastung wahrnehmen:

«Für mich persönlich ist die schon sehr belastend, ermüdend, negativ. Aber auch mein Selbstbild leidet darunter, da ich es von mir nicht kenne oder gehabt habe» (AG, Pos. 61–62) und «Also meist geht eigentlich darum, dass ich irgendwie ja irgendjemandem was beweisen muss, was auch Stress und Belastung auslöst» (SM, Pos. 121–122).

Beitrag zur Arbeitsgestaltung

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsmethodik werden von den Befragten als wesentliche Einflussfaktoren für die Arbeitsgestaltung beschrieben. Wie eine Person aufzeigt, kann sie dadurch auch anspruchsvolle Arbeitsphasen ausgleichen: «Dann das ich auch meine Arbeitszeit, durch die flexible Arbeitszeit, beispielsweise gut ausgleichen kann. Über das Jahr hinweg. Dies hilft mir dann, solche Peaks auch wieder auszugleichen, sag ich

mal» (CD, Pos. 137–138). Die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeit wird zudem als grosser Unterstützungsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen: «Die Rahmenarbeitszeit Montag bis Samstag 06:00 Uhr bis 23:00 Uhr möglich zu arbeiten, was mir in meiner jetzigen beruflichen wie auch privaten Situation entgegenkommt, das heisst, ich kann tagsüber im Büro arbeiten, entsprechend zeitig gehen, um die Kinder abzuholen von der Kita, und dann abends noch mal hin» (AG, Pos. 34–36). Weiter wird die Arbeitsbelastung auch durch eine optimierte Gestaltung von Pausen während der Arbeit als Ressource beschrieben, ebenso wie durch eine klare Rollenverteilung und Festlegung von Verantwortlichkeiten im Team, wie diese beiden Personen einbringen:

«Für mich, was wir auch gelernt haben, wie viel effizienter und effektiver man auch arbeitet, wenn man regelmässige Pausen in die Arbeitsarbeitszeit mit einbringt» (RF, Pos. 101–102) wie auch die Aussage «Und unser Team, wo die Rollen verteilt sind und jeder weiss, bei wem welche Verantwortung liegt, hilft mir sehr» (CD, Pos. 134).

Einzig von einer Person wurde ein negativer Aspekt genannt, der ebenfalls die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitsgestaltung anspricht. Hier wird deutlich, dass dieser Faktor sowohl positiv als auch negativ erlebt werden kann: «Genau dort geht es vor allem eigentlich darum, die Zeit, die ich mir vielleicht für diesen Tag vorgenommen habe, kommt dann öfters vor, dass ich sie überschreite. Somit ist diese flexible Arbeitszeit für mich positiv wie auch negativ» (NF, Pos. 41–42).

Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass die soziale Unterstützung eine zentrale Rolle im Umgang mit hohen Arbeitsanforderungen und Erschöpfung spielt. Gerade das eigene Team wird als zentrale Ressource wahrgenommen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Führungsperson nicht nur als positiver, sondern auch als negativer Faktor erlebt wird. Auch die individuellen Möglichkeiten zur Selbstregulation sind von grosser Relevanz. Gerade die persönlichen

Strategien wie Priorisierung, Fokussierung und Abgrenzung werden als hilfreich beschrieben. Aber auch hier zeigt sich, dass gewisse Strategien in arbeitsintensiven Phasen an ihre Grenzen stossen. Die offene Kommunikation und ein regelmässiger Austausch werden überwiegend als positiv und unterstützend im Arbeitsalltag bewertet. Dadurch können frühzeitig Überbelastungen identifiziert werden und es besteht die Möglichkeit, als Team da gegenzusteuern. Die Identifikation mit der Organisation, das Sinnerleben bei der Arbeit und das eigene Selbstwertgefühl werden Ressourcen von den befragten Personen ebenfalls als bedeutsame wahrgenommen. Wichtig in diesem Kontext ist aber, dass diese Ressourcen bei fehlender Wertschätzung oder unter bestimmten Umständen nicht nur ihre positive Wirkung verlieren, sondern zusätzlich zu Belastungen führen können. Zudem wird die Möglichkeit der flexiblen Arbeitsgestaltung mehrheitlich als Unterstützung angesehen, insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Einzelne Stimmen weisen jedoch darauf hin, dass zu viel Flexibilität auch zu einer gewissen Überlastung führen kann.

Wie bereits in Kapitel 4.3.2 erwähnt, sind zwei Transkripte der geführten Interviews für die Beiträge zu den Fragestellungen im Anhang U und V ersichtlich.

6 Diskussion

In diesem Abschnitt erfolgt die Interpretation der Ergebnisse sowie die Beantwortung der Fragestellungen, wofür die Ergebnisse aus der quantitativen sowie qualitativen Forschung herangezogen werden. Anschliessend wird die Relevanz für die Praxis diskutiert und eine reflektierende Betrachtung der Limitationen für die gesamte Masterarbeit durchgeführt. Das Kapitel wird mit einem Ausblick abgerundet.

6.1 Interpretation der Ergebnisse

In den folgenden Kapiteln werden die einzelnen Fragestellungen auf Basis der gewonnenen Ergebnisse beantwortet und interpretiert.

6.1.1 Beantwortung der ersten Fragestellung

Die Fragestellung, wie die Konzepte *Self-Endangering* und *Self-Undermining* im Arbeitskontext zusammenhängen und inwiefern sie sich in das JD-R-Modell integrieren lassen, kann folgendermassen beantwortet werden. Die Ergebnisse aus den theoretischen Grundlagen zeigen, dass sowohl *Self-Endangering* als auch *Self-Undermining* dynamische Aspekte des Health-Impairment Process darstellen. Dieser wird durch den Verlust von Ressourcen und durch organisationale Rahmenbedingungen beeinflusst, was die Mehrdimensionalität des JD-R-Modells unterstreicht. Detailliert unterscheiden sich die beiden Verhaltensweisen in Timing, Bewusstsein und Funktion. Zusätzlich verstärken sich diese Konzepte gegenseitig und bilden zusammen einen wesentlichen Aspekt des Loss Cycle im JD-R-Modell nach Bakker und Demerouti (2016).

Self-Endangering tritt im Verlauf des Health-Impairment Process früh auf und zeigt sich prinzipiell als bewusste und proaktive Strategie, um trotz gewisser Zielkonflikte leistungsfähig zu bleiben. Gerade die extensivierenden Verhaltensweisen von *Self-Endangering* nach Knecht et al. (2017), wie die Intensivierung und Ausdehnung der Arbeit oder das Arbeiten trotz Erkrankung wirken in erster Linie kurzfristig fördernd, vermitteln

jedoch langfristig den Zusammenhang zwischen Anforderung und Erschöpfung, was die Gesundheit umso stärker gefährdet. Nach Bakker und Costa (2014) wird diese paradoxe Gefährdung meist durch ressourcenarme Umgebungen, fehlende Handlungsspielräume sowie Leistungs- und Legitimationsdruck begünstigt. Self-Undermining hingegen manifestiert sich als unbewusste Reaktion und eher im späten Verlauf im Health-Impairment Process des JD-R-Modells, wenn die Belastung bereits fortgeschritten ist und die Erschöpfung die Selbstregulation untergräbt. Durch die bereits entstandene Erschöpfung werden nach Bakker und Wang (2020) weitere Fehler im Arbeitskontext ersichtlich, ein konflikthafte Verhalten sowie Arbeitsrückstände nehmen zu und dies führt zu neuen Anforderungen und was den Loss Cycle im JD-R-Modell weiter fördert.

Zusammenfassend können die beiden Konzepte *Self-Endangering* sowie auch *Self-Undermining* gut in der JD-R-Theorie integriert werden. Sie sind zentrale Treibkräfte im Health-impairment Process des JD-R-Modells und zeigen, wie Mitarbeitende individuell auf Belastungsdynamiken und Erschöpfung am Arbeitsplatz reagieren können.

6.1.2 Beantwortung der zweiten Fragestellung

Die zweite Fragestellung, inwieweit Self-Endangering und Self-Undermining separate Konzepte sind, wurde sowohl theoretisch als auch empirisch untersucht. In Tabelle 19 wird gezeigt, wie sich die beiden Konzepte gemäss der Theorie hinsichtlich der Intention, der zeitlichen Einordnung sowie der Funktionalität der jeweiligen Konzepte unterscheidet.

Tabelle 19.
Gegenüberstellung theoretische Unterschiede Self-Endangering und Self-Undermining

Aspekt	Self-Endangering	Self-Undermining
Intention	Zielgerichtet: Beschäftigte handeln aus einem (teils extern motivierten) Interesse am Erfolg.	Unbeabsichtigtes: Verhalten erfolgt als <i>reaktive</i> Folge von Erschöpfung
Verhaltenstypen	Zwei Konstellationen: extensivierend (z. B. Arbeiten in der Freizeit) vs. vermeidend (z. B. Vortäuschen).	Allgemeines destruktives Verhalten (z. B. Fehler machen, Konflikte auslösen).
Funktionalität	Kurzfristig funktional für Zielerreichung, aber langfristig schädlich.	Von Beginn an dysfunktional, keine Funktion zur Zielerreichung.
Zeitpunkt	Frühphase, maladaptive Verhaltensweise unter entstehendem Leistungsdruck/Arbeitsdruck	Spätphase, wenn die Ressourcen bereits erschöpft sind

Während Self-Endangering in der Regel zweckorientiert erfolgt, um gewisse Ziele und Erfolge anzustreben, handelt es sich bei Self-Undermining um eine eher unbewusste und reaktive Verhaltensweise als Folge von Stress oder Erschöpfung. Auch zeitlich zeigen sich Unterschiede. Self-Endangering tritt tendenziell früh auf, etwa als Konsequenz in Phasen bei hohem Anforderungsdruck. Self-Undermining hingegen zeigt sich eher zu einem späteren Zeitpunkt, wenn vorhandene Ressourcen bereits weitgehend erschöpft sind.

Aufbauend auf dieser theoretischen Unterscheidung wurde in einem nächsten Schritt geprüft, ob sich die theoretisch angenommene zweifaktorielle Struktur auch empirisch bestätigen lässt. Die konfirmatorische Faktorenanalyse zeigt jedoch keinen zufriedenstellenden für ein- oder zweifaktoriellen Modell-Fit. Obschon, dass zweifaktorielle dem einfaktoriellen Modell leicht überlegen war, blieben die Werte unter den gängigen Schwellenwerten. Zwar deuten die Ergebnisse auf einen gewissen strukturellen Unterschied der beiden Konstrukte hin, jedoch lässt sich eine eindeutige Trennung nicht feststellen. Als Konsequenz der nicht zu 100% zufriedenstellenden Ergebnissen wurde ergänzend eine Parallelanalyse sowie eine explorative Faktorenanalyse berechnet. Die Ergebnisse der Parallelanalyse zeigen, dass im Gegensatz zur ursprünglichen theoretischen Annahme einer zweifaktoriellen Struktur, vielmehr ein dreifaktorielles Modell am besten zu den Daten passt. Durch die anschließende explorative Faktorenanalyse zeigt sich eine robustere empirische Trennung in drei unterschiedliche Faktoren: *Self-Endangering*, *Self-Undermining* und der neu hinzugekommene Faktor *sozialer Rückzug*.

Auffällig ist, dass einige Items, insbesondere aus dem Bereich der ehemaligen vermeidenden Self-endangering-Strategien, empirisch nicht mehr eindeutig dem ursprünglichen theoretischen Konzept zugeordnet werden konnte. Zum Beispiel laden die Items zur Verhaltensweise *Vortäuschen* auch auf dem Faktor *Self-Undermining*, was auf eine konzeptuelle Überschneidung bewusster und reaktiver Dysfunktionalität hinweist.

Jedoch zeigen die beiden Items der Verhaltensweise *Vortäuschen*, trotz der Nähe zu Self-Undermining, keine eindeutigen Hauptladungen auf einen der drei neuen Faktoren.

Die Tabelle 20 stellt somit die neue Zuordnung der maladaptiven Verhaltensweisen anhand der Ergebnisse der Forschung auf die drei Faktoren *Self-Endangering*, *Self-Undermining* und *sozialer Rückzug* dar.

Tabelle 20

Neue Zuordnung der maladaptiven Verhaltensweisen zu Self-Endangering, Self-Undermining und sozialer Rückzug

Faktor 1: Self-Endangering	Faktor 2: Self-Undermining	Faktor 3: Sozialer Rückzug
Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit	Senkung der Qualität unter Zeitdruck	Verzicht auf Austausch
Arbeiten trotz Erkrankung	Dauerhaftes Senken der Qualität	
Intensivieren und Ausdehnen der Arbeit	Fehler machen	
Verzicht auf Pausen bei der Arbeit	Stressverstärkendes Verhalten	
	Missverständliche Kommunikation	
	Aufbau von Arbeitsrückständen	
	Probleme bei der Arbeit	
	Verursachung von Konflikten	

Ein interessanter Aspekt, der sich aus Tabelle 20 ergibt, ist die Erkenntnis, dass sich die Verhaltensweisen von Faktor 1 *Self-Endangering* nur aus den Items der ehemaligen extensivierenden Verhaltensweisen von Self-Endangering nach Mustafić et al. (2022) bilden. Beim Faktor 2 *Self-Undermining* sind neben den theoretischen zugeordneten Verhaltensweisen von Bakker und Wang (2020) auch vermeidende Self-endangering-Verhaltensweisen von Mustafić et al. (2022) wie die *Senkung der Qualität unter Zeitdruck* und *dauerhaftes Senken der Qualität* neu hinzugekommen. Der neu identifizierte Faktor 3 *Sozialer Rückzug* bildet eine eigenständige sozial-kommunikative Komponente maladaptiver Verhaltensweisen, die sich durch bewussten sozialen Rückzug und Verzicht auf Austausch definiert.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die empirischen Ergebnisse bestätigen, dass Self-Endangering und Self-Undermining trennbare Konzepte darstellen. Ergänzt wird diese Trennung durch eine neue Dimension des sozialen Rückzugs. Diese strukturelle

Trennung präzisiert die theoretische Trennung in zwei Konzepte. Dennoch zeigen sich theoretisch gewisse Überschneidungen und Gemeinsamkeiten. Wesentlich hierbei ist, dass zukünftige Modelle jegliche Konzepte der maladaptiven Verhaltensweisen integrieren, um der Komplexität gerecht zu werden, wie von der dreifaktoriellen Lösung unterstrichen. Wichtig ist anzumerken, dass einzig die definitive Zuordnung der Verhaltensweise *Vortäuschen* bislang nicht abschliessend geklärt werden konnte und Spielräume für weitere Untersuchungen offenlässt.

Zusätzlich wird die Beantwortung der zweiten Fragestellung durch die qualitativ gewonnenen Perspektiven unterstützt. Die qualitativen Ergebnisse zeigen, dass die befragten Personen Self-Endangering und Self-Undermining in einem zeitlichen Ablauf erleben. Dabei werden insbesondere die ehemaligen extensivierenden Verhaltensweisen von Self-Endangering gezielt und frühzeitig eingesetzt, um die steigenden Anforderungen zu bewältigen. Erst im weiteren Verlauf, wenn Belastungen anhalten, berichten die Befragten vermehrt von ehemals vermeidenden Self-endangering-Strategien sowie Self-undermining-Verhaltensweisen, die eher reaktiv auftreten. Diese subjektiv wahrgenommene Dynamik ergänzt die quantitativen Befunde und liefert eine inhaltliche Vertiefung in Bezug auf die funktionale und zeitliche Unterscheidung beider Konzepte. Hinzukommt, dass die Perspektiven der qualitativen Ergebnisse weitere Befunde liefern für die präzise Einordnung und Integration von *Self-Endangering* im Health-Impariment Process des JD-R-Modells.

6.1.3 Beantwortung der dritten Fragestellung

Zur Beantwortung der dritten Fragestellung, ob unterschiedliche Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Befinden und Self-Endangering einerseits sowie Self-Undermining andererseits bestehen, wurden die bivariaten Korrelationen der neu geordneten Faktoren *Self-Endangering*, *Self-Undermining* näher analysiert. Aufgrund der empirischen Befunde der Faktorenanalyse wurde, die bereits bestehende Fragestellung um

den Faktor *sozialer Rückzug* explorativ erweitert. Somit ergibt sich folgende Fragestellung neu: *Unterscheiden sich die Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Befinden und Self-Endangering einerseits sowie Self-Undermining und sozialer Rückzug andererseits.* Zusätzlich wurde auch für die Prüfung der Forschungsfrage, ob Self-Endangering den Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und Erschöpfung vermittelt, die Berechnung einer Mediationsanalyse zwischen Self-Endangering, den Anforderungen und Erschöpfung hinzugezogen. Des Weiteren wurde explorativ die Einordnung des sozialen Rückzugs im JD-R-Modell explorativ erforscht.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Zusammenhänge von Self-Endangering, Self-Undermining und sozialem Rückzug mit arbeitsbezogenen Anforderungen, Ressourcen und Erschöpfung klar unterscheiden. Der signifikante Zusammenhang zwischen Self-Endangering und arbeitsbezogenen Anforderungen deutet darauf hin, dass Mitarbeitende unter hohem Druck zu maladaptiven Verhaltensweisen greifen, die kurzfristig gesundheitsförderlich wirken, langfristig jedoch die Gesundheit schädigen. Die Analyse der Mediation zeigt, dass *Self-Endangering* 41.3% des Zusammenhangs zwischen Anforderungen und Erschöpfung vermittelt (vgl. Abbildung 5). Dies bestätigt das *Self-Endangering*, auch durch die Erkenntnis einer dreifaktoriellen Konstellation, weiter als zentrales Brückenkonstrukt im Health-Impairment Process des JD-R-Modells von Bakker und Demerouti (2016) und Bakker et al. (2023) zu interpretieren. Diese Befunde stehen zudem auch im Einklang mit Knecht et al. (2017), die im Kontext ihrer Forschung zu Anforderungen und Erschöpfung ähnliche Mediationseffekte für Self-Endangering identifizierte. Hingegen ist Self-Undermining weniger stark mit arbeitsbezogenen Anforderungen verbunden, dafür aber deutlich mit Aspekten der Erschöpfung assoziiert. Dies unterstreicht die Rolle als reaktive und problematische Folge der Erschöpfung von Mitarbeitenden und bestätigt das Konzept der Verlustspirale im JD-R-Modell. Zusätzlich

zeigt sich sozialer Rückzug als eigenständige Bewältigungsstrategie, die sowohl mit arbeitsbezogenen Anforderungen als auch mit Erschöpfung zusammenhängt, jedoch insgesamt schwächer ausgeprägt ist. Die Befunde der explorativen Mediationsanalyse zeigen zudem, dass sozialer Rückzug eine Vermittlerrolle zwischen verschiedenen Phasen im Health-Impairment Process einnimmt. Die Mediationseffekte (vgl. Abbildung 6–8) deuten darauf hin, dass der soziale Rückzug ein nicht allzu dominanter Faktor ist, der aber trotzdem eine bedeutende Rolle innehat. Trotzdem bestätigen damit die Ergebnisse der Forschungsfragen im Rahmen der Fragestellung, dass die beiden Faktoren eine zentrale Rolle bei der Erläuterung der Beziehung zwischen Anforderungen, Erschöpfung und Self-Undermining spielen.

Hinsichtlich der Ressourcen zeigt sich, dass soziale Unterstützung alle drei problematischen Verhaltensweisen mildert und damit als zentraler Schutzfaktor wirkt. Autonomie und eigenen Handlungsmöglichkeiten schützen insbesondere vor Self-Endangering, während die Sinnhaftigkeit nur begrenzte Effekte aufweist. Zudem hängt der Aspekt der Sinnhaftigkeit mit Self-Undermining und sozialem Rückzug negativ zusammen, was bedeutet, je mehr Sinn die Mitarbeitenden in ihrer Arbeit sehen, desto weniger neigen sie zu Self-undermining-Verhaltensweisen oder zu sozialem Rückzug. Definitiv kann in diesem Kontext gesagt werden, dass die differentielle Wirkung der Ressourcen von Mitarbeitenden stark auf ressourcenspezifische Schutzmechanismen hindeutet, was zu einem gewissen Grad auch im JD-R-Modell nach Bakker et al. (2023) aufgezeigt wird. Die Ergebnisse bestätigen damit, dass die beiden Faktoren eine zentrale Rolle bei der Erläuterung der Beziehung zwischen Anforderungen, Erschöpfung und Self-Undermining spielen. Zu der Beantwortung der dritten Fragestellung gehört auch eine kurze Interpretation der Hypothesen, welche durch die Befunde grösstenteils bestätigt werden. Die detaillierte Beantwortung ist im Kapitel 5.2.3. Die Ergebnisse der Hypothesenprüfung zeigen, ein

differenziertes Muster auf. Während die Zusammenhänge von Anforderungen und Erschöpfung durchgängig bestätigt werden konnten, variieren die Zusammenhänge in Bezug auf die Ressourcen je nach Verhaltensweise und Art der Ressource.

Zusammenfassend belegen die Befunde, dass Self-Endangering, Self-Undermining sowie der soziale Rückzug unterschiedliche Rollen im Health-Impairment Process einnehmen und durch unterschiedliche Ressourcen beeinflusst werden. Zusätzlich unterstreichen die Ergebnisse die Notwendigkeit, Self-Endangering als vermittelnden Mechanismus im JD-R-Modell stärker zu berücksichtigen und die Aspekte der sozialen Unterstützung als primäre Ressource zur Prävention maladaptiver Bewältigungsstrategien zu fördern.

6.1.4 Beantwortung der vierten Fragestellung

Die zunehmenden Arbeitsanforderung und daraus resultierenden Risiken für die Arbeitnehmenden in Bezug auf Self-Endangering und Self-Undermining erfordern ein tieferes Verständnis der unterstützenden Ressourcen. Vor diesem Hintergrund wurden die Aspekte der vierten Fragestellung untersucht, wie Arbeitnehmende hilfreiche Unterstützung gegen Self-Endangering und Self-Undermining beschreiben. Anhand der geführten Interviews wurden die zentralen Einflussfaktoren identifiziert, die die befragten Personen anhand der subjektiven Wahrnehmung genannt haben, und in die Themenbereiche *soziale Unterstützung, individuelle Selbstregulation, Kommunikation und Austausch* sowie *Identifikation, Sinn und Selbstwert* gegliedert. Die qualitative Auswertung und deren Ergebnisse weisen aus, dass Arbeitnehmende hilfreiche Unterstützung gegen *Self-Endangering* und *Self-Undermining* im Grundsatz unterschiedlich wahrnehmen und beschreiben. Besonders deutlich wird dieser Faktor im Rahmen der sozialen Unterstützung durch das eigene Team oder die Führungsperson. Die Befragten berichteten, dass der Rückhalt aus dem Team, die Möglichkeit zum Austausch und auch das Gefühl, nicht allein

zu sein, entscheidend dazu beitrage, mögliche Überforderungen und Belastungen vorzubeugen. Gleichzeitig wird aber auch klar, dass bei fehlender Unterstützung sowie negativer Führungserfahrung die Belastung verstärkt wird. Ein interessanter Aspekt in diesem Zusammenhang ist, dass die Führungsperson hierbei als ambivalent wahrgenommen wird. Das heisst, während eine empathische und auch verlässliche Führung als entlastend wahrgenommen wird, führt eine Führungsperson, die nicht genug unterstützt oder keine Wertschätzung zeigt, zu zusätzlichem Druck. Zusätzlich zur sozialen Unterstützung werden auch Möglichkeiten zur Selbstregulation als unerlässliche Schutzfaktor beschrieben. Gerade die persönlichen Strategien wie Nutzung von Priorisierung und Abgrenzung sowie Pausenmanagement helfen dabei, die eigenen Grenzen zu erkennen und die eigene Gesundheit zu fördern. Ein wesentlicher Punkt hierbei ist, dass auch diese Möglichkeiten je nach den Rahmenbedingungen an ihre Grenzen stossen können und nicht immer ausreichend sind. Zusätzlich zu den bereits genannten Aspekten wurden die offene Kommunikation und der regelmässige Austausch überwiegend als unterstützender Faktor bewertet. Diese Aspekte ermöglichen es, Überlastungen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Neben sozialer Unterstützung, Selbstregulation und Kommunikation werden auch die Identifikation mit der Organisation, ein Sinnerleben bei der Arbeit und das eigene Selbstwertgefühl als zentrale Ressourcen genannt. Diese Faktoren stärken das Engagement und die Motivation, sich für die Organisation einzusetzen. Bezüglich der Gestaltung der Arbeitszeit wurde die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit meist als grosses Plus für eine bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben geschildert, was aber auch zu einer Überforderung führen kann, sofern zu viel Flexibilität besteht und es an Strukturen mangelt.

Insgesamt zeigt sich in Bezug auf die Fragestellung, dass hilfreiche Unterstützung aus einer Kombination unterschiedlicher Aspekte am besten ist. In diesem Zusammenhang nehmen die individuellen Verhaltensweisen, der soziale Rückhalt aus dem Team, die offene

Kommunikation, die sinnvolle Arbeitsbelastung sowie die Wertschätzung und Unterstützung der Führungsperson eine tragende Rolle ein. Entscheidend hierbei ist, dass die Aspekte nicht rein isoliert betrachtet werden dürfen. Ausserdem ist kritisch zu betrachten, dass viele dieser Ressourcen und Schutzfaktoren stark vom betrieblichen Umfeld und der Führungskultur abhängen. Die Ergebnisse machen deutlich, dass individuelle Strategien zur Selbstsorge zwar relevant sind, aber ohne unterstützende Rahmenbedingungen und eine wertschätzende Team- und Führungskultur schnell an ihre Grenzen stossen. Dies wird auch durch die Erkenntnisse von (Mustafić et al., 2023) bestätigt, die adaptive Strategien als zentrale Bausteine der Selbstsorge beschreiben, allerdings nur dann, wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen dies unterstützen.

6.2 Relevanz in der Praxis

Angesichts der zunehmenden Häufigkeit von Erschöpfung und Überlastung in der Arbeitswelt wird mit der vorliegenden Arbeit aufgrund der empirischen Analyse und Differenzierung der Konzepte *Self-Endangering* und *Self-Undermining* sowie deren Dynamik im Arbeitskontext ein relevanter Beitrag zur Identifikation und Prävention maladaptiver Arbeitsverhaltensweisen in der Praxis geleistet.

Ein grundlegendes Ergebnis ist die Notwendigkeit, die Verhaltensweisen *Self-Endangering*, *Self-Undermining* und *sozialer Rückzug* getrennt zu betrachten. Die Ergebnisse zeigen, dass die Verhaltensweisen im Bereich *Self-Endangering* einen extensivierenden Charakter haben und bei steigenden Anforderungen und Belastungen meist früh auftreten, während *Self-Undermining* als reaktive und auch unbewusste Folge von Überbelastung und Erschöpfung erscheint. Der soziale Rückzug hingegen manifestiert sich primär durch bewusste Distanzierung und reduzierte soziale Interaktionen aufgrund steigender Anforderungen, Belastungen und Erschöpfung am Arbeitsplatz. Zu einem gewissen Grad überlappt sich dies mit den theoretischen Erkenntnissen von Bakker et al. (2023); Knecht et

al. (2017) und Mustafić et al. (2022). Jedoch müssen die Ursachen, Dynamiken sowie die Auswirkungen auf die Gesundheit von Mitarbeitenden unterschiedlich betrachtet werden. Diese differenzierte Betrachtung ist in der Praxis deshalb so relevant, weil dadurch zielgerichtete Massnahmen, Präventionen und Interventionen möglich werden. Die wissenschaftliche Relevanz dieses neuen Verständnisses der Ein- und Zuordnung der Konzepte *Self-Endangering* und *Self-Underminig* wird in Abbildung 13 präzise im JD-R-Modell gezeigt. Inklusiv der Einordnung der neu gewonnen Erkenntnisse zu der Dimension *sozialer Rückzug*.

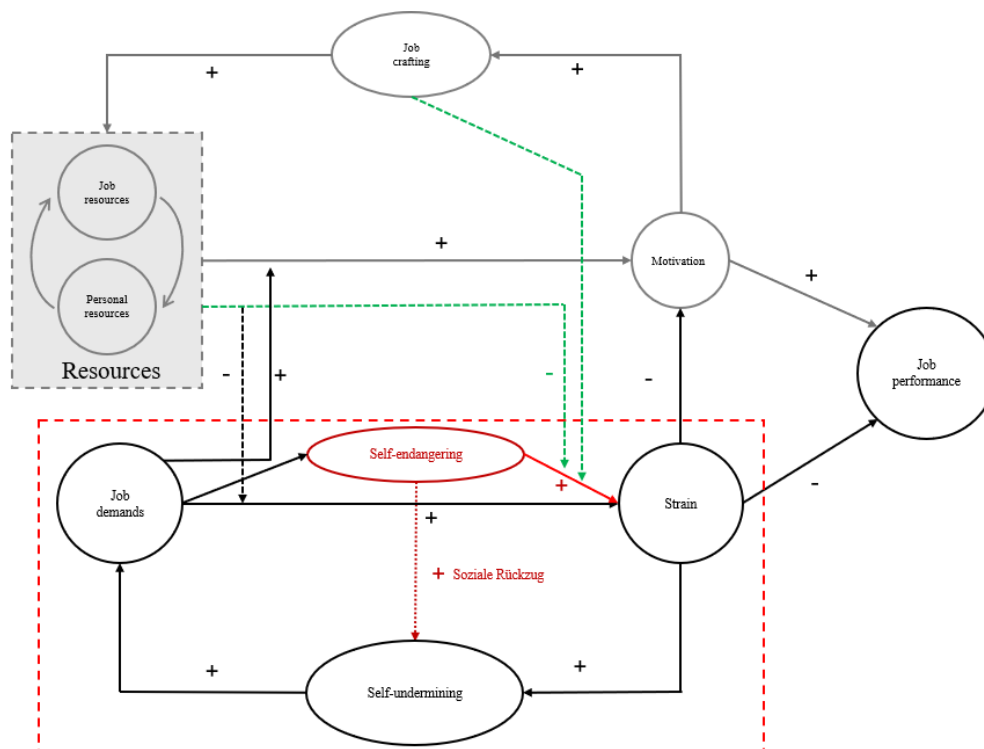


Abbildung 13: Das JD-R-Modell mit Fokus der Dimensionen *Self-Endangering* und *sozialer Rückzug* (eigene Darstellung in Anlehnung an Bakker & Demerouti, 2016)

Die Einbindung der drei Faktoren im Health-Impairment Process im JD-R-Modell von Bakker und Demerouti (2016) zeigt, dass die drei Faktoren als eigenständige Komponenten interagieren. Besonders der soziale Rückzug stellt neue Aspekte dar, die aktuell als Brücke zwischen aktiven und reaktiven Bewältigungsstrategien wahrgenommen und interpretiert werden kann. Zusätzlich verdeutlicht die empirische Einordnung von *Self-Endangering* im JD-R-Modell, dass selbstgefährdende Verhaltensweisen wie der Verzicht

auf Erholung oder die Intensivierung und Ausdehnung der Arbeitszeit zwar kurzfristig die Leistungsfähigkeit sichern, jedoch langfristig die Erschöpfung und das Risiko für Verhaltensweisen im Bereich von Self-Undermining erhöhen. Dies deckt sich nicht nur mit der bereits bestehenden Forschung von Mustafić, et al. (2022), sondern bestätigt auch die Forschung der vermittelnden Aspekte von Self-Endangering zwischen Anforderungen und Erschöpfung im Arbeitskontext von Knecht et al. (2017).

Wie bereits erwähnt, eröffnet diese detaillierte Betrachtung mögliche neue Ansatzpunkte für die betriebliche Prävention, wie die Entwicklung gezielter Massnahmen zur Intervention in frühen Phasen der proaktiven Überlastung oder des sozialen Rückzuges von Mitarbeitenden (siehe Tabelle 21).

Tabelle 21
Handlungsempfehlungen zu Self-Undangering und Self-Undermining

Self-Endangering	Self-Undermining
Sinnerleben stärken, jedoch nicht nur als Schutzmassnahme	Sinnhaftigkeit der Arbeit fördern, z. B. durch Feedback und Zieltransparenz
Arbeitsaufgaben priorisieren und Anforderungen realistisch gestalten	Anforderungen klären, Zielkonflikte reduzieren und Prioritäten setzen.
Autonomie mit Orientierung und Feedback kombinieren, um Überforderung zu vermeiden	Autonomie mit Unterstützung und Orientierung kombinieren, Mitarbeitenden nicht sich selbst überlassen
Zusammenhalt im Team fördern, Führungspersonen zu unterstützendem Verhalten schulen	Verlässliche soziale Strukturen schaffen und psychologische sicher im Team stärken
Erholungspausen ermöglichen und Prävention von Erschöpfung stärken	Erholung ermöglichen, Stressbelastung frühzeitig wahrnehmen und regulieren

Gerade die Handlungsempfehlungen im Rahmen des sozialen Rückzuges müssen noch differenzierter erhoben werden. Jedoch zeigen erste Ergebnisse aus den qualitativen Interviews, dass sozialer Rückzug sowohl als kurzfristige Schutzreaktion sowie als problematische Distanzierung erlebt wird. Für die Praxis ist es daher unerlässlich, einen funktionalen Rückzug, um sich zu erholen, klar von einem gesundheitsschädigenden Rückzug mit Tendenz zu einer möglichen Isolation zu differenzieren. Besonders entscheidend sind dabei die soziale Unterstützung durch Führungspersonen und das jeweilige Team. Präventiv wirken in diesem Zusammenhang die Wertschätzung und der Rückhalt im Team bei hohen Arbeitsbelastungen und fördern ein gesundes

Erholungsmanagement. Fehlt jedoch die soziale Unterstützung, kann dies als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden und einen dysfunktionalen Rückzug begünstigen. Gezielte kontextsensitive Teamentwicklung und Trainings für Führungspersonen können einen grossen Beitrag im Umgang mit Self-Endangering und Self-Undermining leisten und die Belastungen sowie dem dysfunktionalen sozialen Rückzug nachhaltig reduzieren.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse und Empfehlungen, wie ein differenziertes Ressourcen- und Belastungsmanagement zur nachhaltigen Gesundheitsförderung in Organisationen beitragen kann. Durch eine differenzierte Betrachtung von Self-endangering- und Self-undermining-Verhaltensweisen sowie Verhaltensweisen des sozialen Rückzugs wird ermöglicht, Präventivmassnahmen gezielt zu erarbeiten und umzusetzen. Zusätzlich hilft die Einordnung im JD-R-Modell, die Dynamik und Wechselwirkung der genannten Prozesse in der Praxis zu verstehen und frühzeitig zu intervenieren. Hohe Arbeitsanforderungen und die daraus resultierende Erschöpfung werden auch in Zukunft zentrale Risikofaktoren darstellen. Daher ist es von grosser Relevanz, nicht nur die Dynamiken der maladaptiven Verhaltensweisen zu verstehen, sondern auch die Massnahmen kontinuierlich zu evaluieren und an die spezifischen Aspekte der Teams und der Organisation selbst anzupassen.

6.3 Limitationen

Trotz der gewonnenen Erkenntnisse bestehen einige Limitationen in dieser Arbeit, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen. Die Ziehung der Stichprobe sowie die Rekrutierung der Teilnehmenden für die Online-Befragung erfolgte mittels eines Convenience-Sampling, bei dem nicht nur die Möglichkeit einer Einschränkung, sondern auch einer möglichen Verzerrung der Ergebnisse auf die Gesamtpopulation besteht. Weiterhin ist die Abgrenzung der Konzepte *Self-Endangering*

und *Self-Undermining* trotz der theoretischen und empirischen Befunde noch nicht abschliessend geklärt. Dies zeigt sich insbesondere an der Verhaltensweise *Vortäuschen*, die sich weder eindeutig dem Self-Endangering noch dem Self-Undermining zuordnen lässt. Zusätzlich ist auch die Funktion des sozialen Rückzugs noch nicht komplett erforscht, insbesondere ob die Verhaltensweise als Frühindikator, Mediator oder Endpunkt der Belastung fungiert. Zudem kann diese Frage der Funktion und Zuordnung nicht in einem Querschnittsdesign definitiv beantwortet werden. Somit deuten die Befunde auf weitere komplexere Interaktionsmuster hin. Zur Klärung dieser dynamischen Übergänge und Zeitpunkte der Intervention sind Längsschnittstudien von grosser Notwendigkeit, um ein noch besseres Verständnis zu erhalten. Ein weiterer limitierender Faktor betrifft die Messgenauigkeit der einzelnen Skalen der Self-undermining Scale von Bakker und Wang (2020). Trotz akzeptabler Reliabilitätswerte könnte es durch die Anpassungen und Übersetzungen zu einer inhaltlichen Abweichung gekommen sein. Weiter könnte auch die reduzierte Anzahl der Items im Bezug zu dem ISG-Fragebogen nach Mustafić et al. (2022) die Konstruktvalidität leicht einschränken. Zudem wurde der Fokus aufgrund der Zielsetzung der Masterarbeit im Rahmen der Auswertung der qualitativen Daten sehr eng gesetzt, was die Möglichkeit für zusätzliche Analysen und weitere Ergebnisse einschränkte. Ausserdem wurde die Codierung nur durch eine Person durchgeführt, sodass die Interrater-Reliabilität, das heisst, wie gut unterschiedliche Personen, die dieselbe Beobachtung oder Bewertung durchführen, nicht geprüft werden konnte. Hinzukommt die begrenzte Objektivität und zugleich Intersubjektivität der qualitativen Auswertung. Dies auf Grund, dass die Interpretation durch eine einzelne Person die Wahrnehmung von einzelnen Aussagen stärker beeinflussen und somit gewisse Ergebnisse verzerren kann. Als letzter limitierender Faktor dieser Untersuchung ist die grundlegende Wahl eines

Querschnittsdesigns zu nennen. Ein solches erlaubt lediglich Momentaufnahmen und lässt daher keine kausalen Beziehungen zwischen den untersuchten Variablen zu.

6.4 Ausblick

Die Ergebnisse dieser Arbeit eröffnen zahlreiche weitere Möglichkeiten für die zukünftige Forschung zu maladaptiven Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Besonders die Rolle des sozialen Rückzugs bietet neue interessante Ansatzpunkte. Zum Beispiel könnten Forschende in künftigen Studien mithilfe von Längsschnittsdesigns genauer untersuchen, ob sozialer Rückzug als Verhaltensweise eher als bewusste Erholungsstrategie, als unbewusste Isolation oder als ein komplett eigenständiger Mechanismus im Belastungsprozess wirkt. Auch die Beobachtung, dass sich die vermeidenden Strategien wie *Vortäuschen* nicht eindeutig einem einzelnen Konzept zuordnen lassen, bietet die zusätzliche Chance, die bereits bestehenden Modelle weiterzuentwickeln. Gerade weil Vortäuschen einen vermeidenden Charakter aufweist, erklärt die Verhaltensweise dennoch einen Zusammenhang zwischen steigenden Anforderungen und Erschöpfung. Qualitative oder quantitative Forschung könnte hier dazu beitragen, die obengenannten Aspekte generell sowie auch im Bezug zum JD-R-Modell noch besser zu verstehen. Eine Möglichkeit, dies detailliert zu untersuchen, wäre beispielsweise eine Tagebuchstudie über einen längeren Zeitraum.

Darüber hinaus wäre es interessant, das ambivalente Verhalten von Ressourcen und Belastungen näher zu untersuchen, insbesondere die Frage, zu welchem Zeitpunkt Ressourcen wie Autonomie oder auch Job-Crafting zu einer Belastung werden und somit die maladaptiven Verhaltensweisen und deren Auswirkungen begünstigen können. Dies könnte weitere neue Ansätze und Möglichkeiten liefern. Nicht nur für die Forschung, sondern auch für Prävention im praktischen Arbeitskontext. Nicht zuletzt sollten in zukünftigen Forschungsarbeiten auch die kontextspezifischen Effekte mehr Gewicht erhalten, zum

Beispiel die Berücksichtigung branchenspezifischer Unterschiede. Insgesamt zeigt sich, dass das Forschungsfeld rund um Self-Endangering und Self-Undermining weiterhin grosses Potenzial für spannende theoretische sowie praktische Entwicklungen bietet. Die Integration neuer Perspektiven und Methoden kann dazu beitragen, das Verständnis dieser Prozesse weiter zu vertiefen und die betriebliche Praxis nachhaltig weiterzuentwickeln.

6.5 Fazit

Die Masterarbeit leistet einen Beitrag, um das Verständnis maladaptiver Verhaltensweisen im Kontext der heutigen Arbeitswelt zu vertiefen. Dabei wurden die Konzepte Self-Endangering und Self-Undermining in das JD-R-Modell integriert und empirisch untersucht. Aufgrund der Zielsetzung, die beiden Konzepte über ihre empirische Unterscheidbarkeit zu prüfen, ihre Zusammenhänge mit Arbeitsanforderungen, Ressourcen und psychischem Befinden zu analysieren sowie Möglichkeiten zur Unterstützung zu identifizieren, wurden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden eingesetzt.

Die Ergebnisse zeigen, dass Self-Endangering und Self-Undermining durch die vorliegende Forschung empirisch trennbare Konstrukte darstellen. Self-Endangering wird grundsätzlich als bewusste Strategie in frühen Belastungsphasen angewendet, während Verhaltensweisen im Bereich Self-Undermining eher reaktiv und meist unbewusst als Folge fortgeschrittener Erschöpfung auftreten. Besonders hervorzuheben ist die Identifikation des sozialen Rückzugs als eigenständiger Faktor durch die explorative Faktorenanalyse.

Zudem bestätigen die Ergebnisse aus der quantitativen Forschung, dass Self-Endangering als signifikanter Teilmediator zwischen Anforderungen und Erschöpfung wirkt. Zusätzlich zeigt die Analyse, dass die Aspekte sozialen Rückzugs eng mit Anforderungen, Erschöpfung und Self-Undermining verknüpft sind. Beide Verhaltensweisen nehmen somit eine zentrale Rolle im Health-Impairment-Process des JD-R-Modells ein. Relevante Schutzfaktoren gegen maladaptive Verhaltensweisen sind soziale Unterstützung im Team

sowie Autonomie am Arbeitsplatz. Darüber hinaus ergab die qualitative Auswertung, dass eine offene Kommunikation im Team und die individuelle Selbstregulation, zum Beispiel in Form von Priorisierung und Abgrenzung, als weitere zentrale Ressourcen erlebt werden.

Abschliessend lässt sich sagen, dass eine differenzierte Betrachtung von Self-Endangering, Self-Undermining sowie sozialem Rückzug nicht nur für die Wissenschaft relevante Perspektiven bringt, sondern auch einen unerlässlichen Beitrag zur Förderung der psychischen Gesundheit sowie zur Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden in der heutigen Arbeitswelt bedeutet. Zukünftige Forschung kann hier anknüpfen, um die Zusammenhänge zwischen maladaptiven Verhaltensweisen, Belastungen im Arbeitsprozess sowie dem Erhalt der Gesundheit weiter zu vertiefen und zusätzliche praxisnahe Interventionsmöglichkeiten zu identifizieren.

Literaturverzeichnis

- Bakker, A. B. (2014). Job Demands-Resources Questionnaire. Erasmus University.
- 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. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In C.L. Cooper (Hrsg.), *Wellbeing* (1. Auflage, S. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell1019>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- 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>
- Burger, C. (2022). Humor Styles, Bullying Victimization and Psychological School Adjustment: Mediation, Moderation and Person-Oriented Analyses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11415. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811415>
- Carifio, J. & Perla, R. (2008). Resolving the 50-year debate around using and misusing Likert scales. *Medical Education*, 42(12), 1150–1152. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2008.03172.x>
- 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>
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (Springer-Lehrbuch). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- FFAW. (2025). COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH.
- Gesundheitsförderung, S. (2019). *Stress im Arbeitsumfeld - erkennen und vorbeugen*.
- Gesundheitsförderung Schweiz. (2020). *Stress in Schweizer Betrieben*. Zugriff am 28.3.2025. Verfügbar unter: https://www.fws-jobstressanalysis.ch/stress_switzerland
- Helfferich, C. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 559–574). Wiesbaden: Springer VS.
- Heyden, O. & Steinle, A. (2024). *Arbeitsreport 2024 – Vier Zukunftstrends für eine bessere Arbeitswelt*. Düsseldorf / Frankfurt am Main: pressrelations GmbH / Zukunftsinstitut Workshop. Verfügbar unter: <https://pressrelations.news/arbeitsreport2024/jetzt-bestellen>

- IBM Cooperation. (2025). IBM SPSS Statistics 26.
- 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(2), 200–206. <https://doi.org/10.1177/014616727800400205>
- Kelle, U. (2014). Mixed Methods. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 153–166). Wiesbaden: Springer VS.
- Knecht, M., Meier, G. & Krause, A. (2017). Endangering one's health to improve performance?: How indirect control triggers social momentum in organizations. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 48(3), 193–201. <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0377-3>
- Kratzer, N., Dunkel, W., Becker, K. & Hinrichs, S. (Hrsg.). (2011). *Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*. Berlin: Edition Sigma.
- Krause, A., Baeriswyl, S., Baumgartner, M., Dorsemagen, C., Kaufmann, M. & Mustafić, M. (2023). Gesundheitsförderliche Handlungsregulation in der neuen Arbeitswelt: Von interessierter Selbstgefährdung zu Selbstsorge und Teamresilienz (Fehlzeiten-Report). In B. Badura, A. Ducki, J. Baumgardt, M. Meyer & H. Schröder (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2023 (Band 2023, S. 317–331)*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-67514-4_20
- Krause, A., Berset, M. & Peters, K. (2015). Interessierte Selbstgefährdung - von der direkten zur indirekten Steuerung. *Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed*, 50(03.2015), 164–170.
- Krause, A., Dorsemagen, C. & Peters, K. (2010). «Mitarbeitende und Kader finden keinen Weg zur Veränderung, selbst wenn sie das Problem erkannt haben und darunter leiden.». *HR Today, Das Schweizer Human Resource Management-Journal*, (4/2010).
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (Grundlagentexte Methoden)* (4., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2024). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz* (6. Auflage.). Weinheim: Juventa Verlag.
- Microsoft. (2025). Microsoft Teams. Redmond, WA, USA: Microsoft Corporation. Verfügbar unter: <https://www.microsoft.com/de-de/microsoft-teams/group-chat-software>
- Mustafić, M., Dorsemagen, C., Baeriswyl, S., Knecht, M. & Krause, U. 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*, 67(4), 173–187. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000404>
- Mustafić, M., Krause, A., Dorsemagen, C., Baeriswyl, S. & Knecht, M. (2023). Fragebogen zur Messung arbeitsbezogener Selbstsorge (SESO) – Gesundheitsförderliche Routinen für die beschleunigte, ergebnisorientierte Arbeitswelt. *Journal Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity*, Vol. 16(No. 2), 5–26.
- Mustafić, M., Krause, A., Dorsemagen, C. & Knecht, M. (2023). Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Messung der Qualität indirekter Leistungssteuerung in Organisationen (ILSO). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 67(1), 31–43. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000386>

- Pavez, C. B. & Hinrichs, S. (2011). Die Bedeutung von Zielmerkmalen für Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten in ergebnisorientiert gesteuerten Arbeitssystemen. In N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker & S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt* (S. 199–214). Berlin: Edition Sigma.
- 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* (S. 105–124). Berlin: Edition Sigma.
- Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2014). *Quantitative Methoden 2* (Springer-Lehrbuch). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-43548-9>
- RealtimeBoard, Inc. (2025). MIRO. RealtimeBoard, Inc. Verfügbar unter: <https://miro.com/>
- Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373–374. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- The jamovi project. (2025). jamovi. Verfügbar unter: <https://www.jamovi.org/>
- 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(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tivian XI GmbH. (2025). EFS Survey (EFS Survey). Köln.
- VERBI Software. (2025). MAXQDA 24. Berlin: VERBI – Software. Consult. Social Research. GmbH. Verfügbar unter: <https://www.maxqda.de>
- World Health Organization, (WHO) & International Labour Organization, (ILO). (2022). *Mental health at work: policy brief*. Geneva: World Health Organization & International Labour Organization. Verfügbar unter: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
- Zacher, H. & Frese, M. (2018). Action Regulation Theory: Foundations, Current Knowledge and Future Directions. *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology* (S. 122–143). 1 Oliver's Yard, 55 City Road London EC1Y 1SP: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781473914957.n7>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Mediationsanalyse von self-endangering work behaviors als latenter Faktor zwischen work demands und exhaustion. Endangering one's health to improve performance? How indirect control triggers social momentum in organizations von Knecht, M., Meier, G. &	9
Abbildung 2: The Job Demands-Resources model. Aus The Job Demands-Resources model: state of the art von Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115	15
Abbildung 3: The Job Demands-Resources model. Aus Job Demands-Resources Theory: Taking stock and looking forward von Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2016). In Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285.	17
Abbildung 4: Forschungsdesign der Masterarbeit.....	24
Abbildung 5: MIRO-Board für die Einleitung in die Thematik bei den Interviews	34
Abbildung 6: Self-Endangering als Mediator im Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und Erschöpfung. Direkter Effekt: 0.227 (95% CI [0.069, 0.385]), indirekter Effekt: 0.160 (95% CI [0.067, 0.262]), totaler Effekt: 0.388 (95% CI [0.248, 0.527]). * $p < .001$	58
Abbildung 7: Sozialer Rückzug als Mediator im Zusammenhang zwischen Erschöpfung und Self-undermining. Direkter Effekt: 0.257 (95% CI [0.182, 0.333]), indirekter Effekt: 0.033 (95% CI [0.009, 0.067]), totaler Effekt: 0.290 (95% CI [0.215, 0.366]). *** $p < .001$	59
Abbildung 8: Sozialer Rückzug als Mediator im Zusammenhang zwischen Self-endangering und Self-undermining. Direkter Effekt: 0.169 (95% CI [0.088, 0.250]), indirekter Effekt: 0.044 (95% CI [0.014, 0.083]), totaler Effekt: 0.212 (95% CI [0.133, 0.291]). *** $p < .001$	59
Abbildung 9: Sozialer Rückzug als Mediator im Zusammenhang zwischen Anforderungen und Erschöpfung. Direkter Effekt: 0.341 (95% CI [0.199, 0.483]), indirekter Effekt: 0.047 (95% CI [0.009, 0.098]), totaler Effekt: 0.388 (95% CI [0.248, 0.527]). ** $p < .01$	59
Abbildung 10: Kategoriensystem zur Analyse der Interviews.....	62
Abbildung 11: Gegenüberstellung der Häufigkeiten Self-Undermining, Self-Endangering und der zeitlichen Abfolge.....	63
Abbildung 12: Gegenüberstellung der Häufigkeiten der Einflussfaktoren von Ressourcen und der Selbstsorge zu den negativen und positiven Empfindungen	66

Abbildung 13: Das JD-R-Modell mit Fokus der Dimensionen Self-Endangering und sozialer Rückzug (eigene Darstellung in Anlehnung an Bakker & Demerouti, 2016).....83

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Reliabilitätsanalyse der erhobenen Daten in Skalen (N = 228).....	36
Tabelle 2 Voraussetzungen für parametrische Verfahren wie Normalverteilung und Varianzhomogenität (N = 228).....	38
Tabelle 3 Itemübersicht der Erhebungsinstrumente Self-Endangering und Self-Undermining.....	43
Tabelle 4 Vergleich der Modellgüte und Parameter zwischen der konfirmatorischen Faktorenanalyse für ein Ein-Faktoren- und ein Zwei-Faktoren-Modell im Bezug zu Self-Endangering (SE) und Self-Undermining (SU) (N = 228)	44
Tabelle 5 Faktorenladung der Items auf die Skala Self-Endangering im zweifaktoriellen Modell der konfirmatorischen Faktorenanalyse (N = 228).....	45
Tabelle 6 Faktorenladung der Items auf die Skala Self-Undermining im zweifaktoriellen Modell der konfirmatorischen Faktorenanalyse (N = 228).....	46
Tabelle 7 Faktorladungen der Items auf den Faktor Self-Endangering im dreifaktoriellen Modell der explorativen Faktorenanalyse.....	48
Tabelle 8 Faktorladungen der Items auf den Faktor Self-Undermining im dreifaktoriellen Modell der explorativen Faktorenanalyse.....	49
Tabelle 9 Faktorladungen soziale Isolation, Items im dreifaktoriellen Modell der explorativen Faktorenanalyse	50
Tabelle 10 Faktorladungen Cross Loadings im dreifaktoriellen Modell der explorativen Faktorenanalyse	50
Tabelle 11 Reliabilitätsanalyse und deskriptive Statistik der bivariaten Korrelationen (N = 228).....	52
Tabelle 12 Bivariate Korrelationen (Pearson-r) zwischen Anforderungen, Self-Endangering, Self-Undermining und sozialem Rückzug.....	52
Tabelle 13 Bivariate Korrelationen (Pearson-r) zwischen Ressourcen, Self-Endangering, Self-Undermining und sozialem Rückzug.....	53
Tabelle 14 Bivariate Korrelationen (Pearson-r) zwischen Erschöpfung, Self-Endangering, Self-Undermining und sozialem Rückzug.....	54
Tabelle 15 Prüfung der Hypothesen H0–H6	55
Tabelle 16 Bivariate Korrelationen der Mediationsanalyse für Self-Endangering als latenter Faktor	57
Tabelle 17 Übersicht Beantwortung der Forschungsfragen	60
Tabelle 18 Gegenüberstellung Verhaltensweisen der interviewten Personen.....	61

Tabelle 19. Gegenüberstellung theoretische Unterschiede Self-Endangering und Self-Undermining	74
Tabelle 20 Neue Zuordnung der maladaptiven Verhaltensweisen zu Self-Endangering, Self-Undermining und sozialer Rückzug	76
Tabelle 21 Handlungsempfehlungen zu Self-Undangering und Self-Undermining	84

Hilfsmittelverzeichnis und Verwendungszweck

KI- Assistenzsystem	Teile / Stelle(n) in der Arbeit	Einsatz
Perplexity	Ganze Arbeit	Korrekturlesung und Prüfung auf Rechtschreibung / Grammatik sowie gezielte Kürzungen von Texten
Perplexity	Ganze Arbeit	Überprüfung des roten Fadens sowie Gliederung
Perplexity	Abstract (DE)	Kürzung des Abstracts in Deutsch auf rund 180 Wörter
DeepL	Abstract (ENG)	Unterstützung bei Übersetzung Abstracts von DE in ENG
Perplexity	Kapitel 4 & 5	Unterstützung bei der Ausarbeitung bei den statistischen Verfahren bezüglich der Erhebung und Auswertung
MAXQDA AI	Anhang T	Support bei der Erstellung der Summaries und auch der Code Memos