

Fragebogen zur Messung arbeitsbezogener Selbstsorge (SESO) – Gesundheitsförderliche Routinen für die beschleunigte, ergebnisorientierte Arbeitswelt

Maida Mustafić*, Andreas Krause**, Cosima Dorsemagen**, Sophie Baeriswyl** &

Michaela Knecht**

* Hochschule Luzern, Soziale Arbeit, Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention, Luzern, Schweiz

** Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Hochschule für Angewandte Psychologie, Olten, Schweiz

ZUSAMMENFASSUNG

Arbeitsbezogene Selbstsorge ist ein selbstinitiiertes, gesundheits- und leistungsförderliches Verhalten, dass dem Bewältigen hoher Arbeitsanforderungen unter Berücksichtigung der eigenen Gesundheit und Leistungsfähigkeit dient. In drei Studien wurde ein Fragebogen zur Messung arbeitsbezogener Selbstsorge entwickelt, indem zunächst die Struktur faktoranalytisch geprüft und anschließend die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität bestätigt wurde. Acht Facetten arbeitsbezogener Selbstsorge wurden ermittelt, die jeweils einem arbeitsgestaltenden und einem erholungsfördernden Faktor zweiter Ordnung zugeordnet werden konnten. Erwartungsgemäß zeigten sich Zusammenhänge zwischen Selbstsorge und Job Crafting, dem Erholungsverhalten und dem Umgang mit der eigenen Gesundheit. Weiterhin konnten überwiegend erwartungskonforme Zusammenhänge zu gesundheits- (Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden) und arbeitsbezogenen Variablen (Arbeitsengagement, Mehrarbeit) gezeigt werden. Das Konstrukt wird bezogen auf eine Erweiterung für einen kollektiven Einsatz in Teams und Organisationen diskutiert.

Schlüsselwörter

Indirekte Steuerung – Selbstregulation – Arbeitsgestaltung – Gesundheit – kollektive Selbstsorge

ABSTRACT

Work-related self-care is a self-initiated, health- and performance-enhancing behavior that serves to cope with high work demands while considering one's own health. A questionnaire to measure work-related self-care was developed in three studies by first examining the structure through factor analysis and then confirming the construct and criterion validity. Eight facets of work-related self-care were identified that could be associated with a work-designing and a recovery-enhancing second-order factor. As expected, associations with self-care and job crafting, leisure behavior and coping with one's own health were found. In addition, hypothesis-confirming associations to health-related (emotional exhaustion and psychosomatic complaints) and work-related variables (work engagement and overtime work) were shown. The construct is discussed in relation to an extension for collective use in teams and organizations.

Keywords

Indirect control – self-regulation – work organization – health – collective self-care

Psychische Erkrankungen sind der zweithäufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit (z. B. in Deutschland: Knieps & Pfaff, 2022) und die wichtigste Ursache für Invalidisierung (z. B. in der Schweiz: Schuler, Tuch & Peter, 2020). Metaanalysen belegen einen längsschnittlichen Einfluss kritisch ausgeprägter Arbeitsbedingungen wie hoher Arbeitsintensität, einer Imbalance

von Anstrengung und Gratifikation oder sozialen Konflikten auf psychische Erkrankungen, beispielsweise Depressionen (Niedhammer, Bertrais & Witt, 2021).

Um die steigende Bedeutung psychischer Erkrankungen in der Arbeitswelt erörtern zu können, wird eine theoretische Einbettung der Veränderungen in der Arbeitswelt benötigt, wie sie bislang stärker in

Ansätzen aus Soziologie und Philosophie und weniger der Psychologie vorgeschlagen wird (Bal & Dóci, 2018; Moldaschl & Voß, 2003). Demnach hat sich die Art und Weise, wie Unternehmen auf die Produktivität ihrer Mitarbeitenden zugreifen, grundsätzlich verändert, was mit neuen Anforderungen an die Selbstorganisation von Mitarbeitenden einhergeht. In der Managementliteratur wird vielfach betont, dass die heutige Arbeitswelt von Unbeständigkeit (Volatility), Unsicherheit (Uncertainty), Komplexität (Complexity) und Mehrdeutigkeit (Ambiguity) geprägt sei (VUCA; Mack, Khare, Kramer & Burgartz, 2016; Taskan, Junça-Silva & Caetano, 2022). Aus Sicht des Managements stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, dass sich möglichst alle Mitarbeitenden mit Unsicherheit auseinandersetzen, Verantwortung übernehmen und ihre Kreativität zur Bewältigung von Komplexität und Mehrdeutigkeit einbringen. So setzt die Steuerung von Leistung in Unternehmen zunehmend auf individuelle und kollektive Selbstorganisation, wobei Spannungsfelder und Widersprüche entstehen können, insbesondere wenn zugleich an traditionell hierarchischen Strukturen festgehalten wird, etwa bei der Einführung agiler Arbeitsformen (Baumgartner, Krause & Mumenthaler, 2021; Dikert, Paasivaara & Lassenius, 2016; Kalenda, Hyna & Rossi, 2018).

Peters (2011) schlägt vor, die Veränderungen in der betrieblichen Leistungssteuerung in den letzten Jahrzehnten als Wandel von direkter zu indirekter Steuerung zu kennzeichnen. Indirekte Steuerung ist auf Unternehmensebene ein Versuch, VUCA-Anforderungen zu bewältigen, indem die Verantwortung für das Erreichen ökonomischer Ziele und -vorgaben auf Mitarbeitende aller Hierarchieebenen delegiert wird (Peters, 2011; Mustafić, Krause, Dorsemagen & Knecht, 2021), beispielsweise mittels Objectives and Key Results (OKRs; Doerr, 2018) oder Management by Objectives (MbO; Rodgers & Hunter, 1991). Bei indirekter Leistungssteuerung werden direkte Unterweisungen (Command-and-Control) zugunsten größtmöglicher Flexibilität, Eigenverantwortung und Reaktionsgeschwindigkeit durch Zielvereinbarungen, Service-Level Agreements oder Key Performance Indikatoren ersetzt oder ergänzt. Somit wird der Umgang mit VUCA-Anforderungen und ökonomischem Druck unmittelbar an die Beschäftigten weitergegeben. Beschäftigte agieren im Kontext indirekter Steuerung selbstorganisiert, gewissermaßen als abhängig angestellte Selbstständige („Arbeitskraftunternehmer“, Pongratz & Voß, 1997). Sie übernehmen Verantwortung für die fortlaufende, kurzfristige wie auch für die langfristige Zielerreichung und sollen ihren eigenen Beitrag zum Unternehmenserfolg kontinuierlich nachweisen. Unterschiedliche psychologische Mechanismen im Zusammenhang mit der Verfolgung von Arbeitszielen (z. B. Verantwortungsübernahme,

Identifikation, Hoffnung auf Erfolg, Koppeln des Selbstwertgefühls an positive Rückmeldungen bei der Arbeit) führen dazu, dass Beschäftigte die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen für die Erreichung von Kennzahlen und Erfolg mobilisieren, oft zum Nachteil für ihre eigene Gesundheit; ein Verhalten, das als interessierte Selbstgefährdung beschrieben wird (Krause, Berset & Peters, 2015; Krause, Dorsemagen, Stadlinger & Baeriswyl, 2012; Peters, 2011). Zunehmende Selbstorganisation und Kennzahlenorientierung in Organisationen gehen also mit einem Spannungsfeld für die Beschäftigten zwischen Gesundheit und Zielerreichung bei der Arbeit einher, da die dynamisch variierenden Anforderungen vom Markt, von Kunden und von Schnittstellen im Unternehmen nicht begrenzt sind. Selbstorganisation beinhaltet die Übernahme von Verantwortung sowohl für die Kennzahlenerfüllung und Zielerreichung bei der Arbeit als auch für die Aufrechterhaltung der eigenen Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Balance zwischen Arbeit und den persönlichen Lebensbereichen (Privatleben mit Familie, Freunden, Hobbies, Regeneration, Verpflichtungen). Das Spannungsfeld besteht potenziell sowohl kurzfristig zwischen Leistung und Gesundheit („Soll ich angesichts der Deadline heute noch länger arbeiten oder wie geplant zum Elternsprechtag und danach zum Bowling gehen?“) als auch zwischen kurz- und langfristigen Anliegen („Verzichte ich konsequent auf Mehrarbeit sowie im Urlaub auf berufliche Telefonate, Slack-Nachrichten und Emails, um mich richtig zu erholen – aber bin dann für meine Führungskräfte aktuell kein High Performer?“).

Um gesund und leistungsfähig zu bleiben, sind Beschäftigte daher gefordert, die ablaufenden Mechanismen zu hinterfragen (Peters, 2011) und zugleich Strategien zu entwickeln, die sowohl kurzfristiger Leistungserfüllung und Regeneration als auch dem mittel- und langfristigen Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit zuträglich sind, ohne dabei in unreflektierte Selbstoptimierung zu verfallen. Die Strategien sollen den Beschäftigten nutzen und nicht primär dazu dienen, sie allein zum Zweck der betrieblichen Zielerreichung fit zu halten. Eine wichtige, bisher zu wenig beachtete Frage ist, wie dies angesichts der dynamischen, nicht begrenzten Anforderungen der neuen Arbeitswelt gut gelingen kann. Bisher existieren zwar Konzepte und Instrumente, die die steigende Bedeutsamkeit von gesundheitsförderlichem Verhalten im Umgang mit der Arbeit reflektieren, etwa Job Crafting (Bakker, 2010), Self-Leadership (Stewart, Courtright & Manz, 2011), health-oriented leadership (Dannheim, Ludwig-Walz, Buyken, Grimm & Kroke 2022) oder Selbstmanagementkompetenz (Graf & Olbert-Bock, 2019). Jedoch werden die potenziell gesundheitskritischen Auswirkungen neuer Arbeitsformen und speziell der indirekten Steuerung in diesen

Ansätzen wenig reflektiert. Deshalb schlagen Dettmers und Clauß (2018) vor, den potenziell belastenden Zusatzaufwand von Selbstorganisation stärker zu berücksichtigen und notwendige Arbeitsgestaltungs kompetenz zu trainieren, so dass Beschäftigte selbst proaktiv psychische Belastungen reduzieren und gesundheitliche Beeinträchtigungen vermeiden. Bislang fehlt es jedoch an Instrumenten, die Strategien im Spannungsfeld zwischen Gesundheit und Leistung erheben und einen positiven Gegenpol zur interessierten Selbstgefährdung darstellen (Krause et al., 2015; Mustafić, Dorsemagen, Baeriswyl, Knecht & Krause, 2022). Die Herausforderung besteht darin, im Konflikt zwischen *kurzfristigen*, ökonomisch ausgerichteten Zielen und der eigenen Gesundheit nicht zulasten der Gesundheit, sondern zugunsten einer *langfristigen* Sicherstellung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu agieren. Kurzfristig kann dies wiederum durchaus zu Lasten ökonomisch ausgerichteter Zielerreichung bei der Arbeit gehen. Realistisch integrierbar in den Alltag erscheinen insbesondere Strategien, die Lösungswege unter Berücksichtigung des Spannungsfeldes aufzeigen. Beispielsweise ist die positive Wirkung von Pausen und Erholung während der Arbeit, am Abend und am Wochenende sowohl auf die Gesundheit als auch auf die Leistung gut belegt (Sonntag, Cheng & Parker, 2022).

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die konkrete Zielsetzung der Verfahren: Bisherige Verfahren konzeptualisieren das arbeitsgestaltende oder gesundheitsförderliche Verhalten eher abstrakt. Die sehr allgemeine Operationalisierung der Job Crafting Facetten (z. B. „*I try to develop my capabilities*“, „*I try to develop myself professionally*“, „*I make sure that my work is mentally less intense*.“; Tims, Bakker & Derks, 2012, S. 177) erschwert die Beurteilung, was Beschäftigte im Arbeitsalltag im Umgang mit den Arbeitsanforderungen *tatsächlich tun*. Der Fragebogen zu Erholungserfahrungen von Sonntag und Fritz (2007) erhebt beispielsweise die subjektiven Erlebnisse und Gefühle und erfasst somit eher Beanspruchung und Bedürfnisbefriedigung rund um die Erholung. Gesundheitswirksame Verhaltensinterventionen können daraus nur schwer abgeleitet werden oder bleiben auf einer allgemeinen gesundheitsförderlichen Ebene, indem Trainings von Achtsamkeit, von körperbezogener Wahrnehmung oder Ressourcentrainings zur kognitiven und emotionalen Verarbeitung vorgeschlagen werden (Krick & Felfe, 2020). Das Erfassen adaptiver, verhaltensnah formulierter Strategien zum Verständnis der Mechanismen zwischen Belastung und Beanspruchung wäre daher ein erstrebenswertes Ziel bei der Konstruktion eines neuen Instrumentes.

In diesem Artikel stellen wir daher das Konstrukt und ein Instrument zur Erfassung der arbeitsbezogenen Selbstsorge vor. Arbeitsbezogene Selbstsorge

definieren wir als selbstinitiiertes, gesundheits- und leistungsförderliches Verhalten im Umgang mit den Anforderungen neuer Arbeitsformen. Kurzfristige Nachteile und Aufwände (z. B. Ressourceninvestitionen für Planung und Abgrenzung) sollen einen langfristigen Nutzen (gesundheitliche Vorteile und Erhalt der Leistungsfähigkeit) zur Folge haben. Selbstsorge stellt somit einen Gegenpol zu interessierter Selbstgefährdung dar, die sich dadurch auszeichnet, dass kurzfristiger Nutzen (z. B. Projekterfolg, Einhalten von Deadlines, Kundenzufriedenheit) langfristigen Nachteilen (Einschränkungen der Gesundheit) gegenüberstehen kann.

Arbeitsbezogene Selbstsorge als adaptive Reaktion auf die Wirkung veränderter Unternehmenssteuerung

Für indirekte Leistungssteuerung ist kennzeichnend, dass die Arbeitsleistung der Arbeitnehmenden über ökonomisch begründbare, messbare Ergebnisse (z. B. Umsatzzahlen, Kundenzufriedenheit) sowie über das Setzen von Rahmenbedingungen (z. B. Festlegen zu verrechnender Stundensätze) gesteuert wird (Mustafić et al. 2021). Auf diese Weise entsteht einerseits ein höheres Maß an Gestaltungsfreiheit und Verantwortungsübernahme, andererseits erhöhen sich die Anforderungen an die Selbstorganisation.

Für die Wirkung der Leistungssteuerung kommt es auf ihre konkrete Ausgestaltung an (Krause & Dorsemagen, 2017): Ist sie belastungsreich und überfordernd ausgestaltet (beispielsweise durch Konkurrenzorientierung, Zielspiralen und Arbeitsplatzunsicherheit), wird sich die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass interessierte Selbstgefährdung auftritt (Mustafić et al. 2021). Unter interessierter Selbstgefährdung verstehen wir zehn Strategien, die kurzfristig problemlösend sind, um sich in der Organisation zu legitimieren und erfolgreich zu sein bzw. zu erscheinen, sich jedoch bei mittel- und langfristigem Einsatz negativ auf Gesundheit und Befinden auswirken und somit langfristig maladaptiv sind (Mustafić et al. 2022). Die Strategien zeichnen sich dadurch aus, dass sie aus dem Interesse am Erreichen der gesetzten Ziele oder des Erfolgs heraus zum Einsatz kommen. Sie können nach Mustafić et al. (2022) in zwei Konstellationen eingeteilt werden: Extensivierende Strategien (*Intensivieren und Ausdehnen der Arbeit, Arbeiten in der Freizeit, Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit, Verzicht auf Pausen bei der Arbeit, Substanzkonsum zur Stimulation, Arbeiten trotz Erkrankung*) und vermeidende Strategien (*Vortäuschen, Senken der Qualität unter Zeitdruck, Dauerhaftes Senken der Qualität, Verzicht auf Austausch bei der Arbeit*).

Ist indirekte Leistungssteuerung dagegen ressourcenreich ausgestaltet (beispielsweise durch das Ermöglichen weitreichender Selbständigkeit, durch aushandelbare Ziele und Zeitpuffer) können sich positive Auswirkungen auf das Verhalten von Mitarbeitenden einstellen und Selbstsorge kann begünstigt werden (Mustafić et al. 2021). Konkret schlagen wir vor, dass arbeitsbezogene Selbstsorge analog zur interessierten Selbstgefährdung durch zwei übergeordnete Verhaltenskonstellationen gekennzeichnet ist. Eine Konstellation umfasst Strategien der Arbeitsgestaltung im Umgang mit neuen Arbeitsformen und besteht aus drei Facetten: *Ansprechen von Schwierigkeiten*, *Langfristige Planung*, *Fokussierung*. Eine zweite Konstellation ist primär der Förderung der eigenen Erholung dienlich und wirkt positiv auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit zurück. Sie besteht aus fünf Facetten: *Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeit*, *Ausgleich durch Pausen*, *Begrenzen der Arbeitszeit*, *Nichtarbeiten bei Erkrankung*, *Abschirmen der Freizeit*. Arbeitsbezogene Selbstsorge zeichnet sich folglich sowohl durch einen Verzicht auf Selbstgefährdung und einen Fokus auf Erholung aus (*Ausgleich durch Pausen* statt *Verzicht auf Pausen*, *Begrenzen der Arbeitszeit* und *Abschirmen der Freizeit* statt *Intensivieren und Ausdehnen*, *Nichtarbeiten bei Erkrankung* statt *Präsentismus*), als auch durch aktiv arbeitsgestaltendes Verhalten, das über den Verzicht auf Selbstgefährdung hinaus geht (*Ansprechen von Schwierigkeiten*, *Langfristige Planung*, *Fokussierung*).

Konstellation I: Arbeitsgestaltende Selbstsorge

Bei der Verfolgung anspruchsvoller Kennzahlen- und Ergebnisziele, die Kernmerkmale indirekter Steuerung sind, können Schwierigkeiten auftreten. Ein konstruktiver Umgang mit solchen Schwierigkeiten bei der Zielverfolgung ist sowohl ein zentraler Faktor für Erfolg (van Dyck, Frese, Baer & Sonnentag, 2005) als auch für psychologische Sicherheit im Sinne eines offenen Umgangs mit Unsicherheiten im Miteinander (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan & Vracheva, 2017). Das *Ansprechen von Schwierigkeiten*, d. h. den offenen Umgang mit Schwächen, Fehlern und Misserfolg, schlagen wir als eine wichtige Facette der Selbstsorge vor. Das Ansprechen von Schwierigkeiten kostet zunächst Ressourcen und beansprucht Beschäftigte kurzfristig, entlastet sie aber langfristig, denn zeitnahe Ausräumen von Problemen verhindert Eskalationen. Zudem wird sozialer Austausch und Unterstützung ermöglicht.

Ökonomisch begründete Ziele (z. B. zu erfüllende Kennzahlen) können mit Gesundheitszielen von Beschäftigten konfliktieren. Während die Verfolgung ökonomischer Ziele auf Seiten der Beschäftigten durch kurzfristige flexible Mobilisierung von Ressourcen für

Steigerung, Vermehrung und Veränderung charakterisiert sein kann, ist die Verfolgung von Gesundheitszielen auf langfristigen und kontinuierlichen Einsatz angewiesen. Beschäftigte müssen ihre begrenzten Ressourcen innerhalb und zwischen den Lebensbereichen aufteilen. Als eine wichtige Selbstsorgestrategie schlagen wir daher vor, dass Beschäftigte, während sie in die Arbeit investieren, zugleich einen längeren Zeithorizont im Blick haben und die eigenen begrenzten psychologischen und physiologischen Ressourcen langfristig einteilen (*Langfristige Planung*).

Um langfristig gesund zu bleiben und gleichzeitig leisten zu können, ist es hilfreich, die Zielverfolgung im jeweiligen Lebensbereich gegenüber Einwirkungen von außen zu schützen (goal shielding; Shah, Friedman & Kruglanski, 2002). Die Grenzziehung zwischen Lebensbereichen mittels *Fokussierung* schlagen wir daher als ein wesentliches Element der Selbstsorge vor (siehe auch Jürgens, 2018): Die Fokussierung auf die Arbeit während der Arbeitszeit ermöglicht Beschäftigten, Arbeitsaufgaben eher abzuschließen und reduziert die Mitnahme von Unerledigtem in die arbeitsfreie Zeit.

Konstellation II: Erholungsfördernde Selbstsorge

Neben der Arbeitsgestaltung ist ein selbstinitiiertes, erholungsförderliches Verhalten ein zentrales Element der Erhaltung der eigenen Gesundheit (Kuykendall, Tay & Ng, 2015). Da Leistungsfähigkeit bei der Arbeit Erholung bedingt, ist es notwendig, dass sich Beschäftigte sowohl während des Arbeitens (z. B. durch Mikropausen) als auch in der arbeitsfreien Zeit erholen. Erholungsfördernde Strategien tragen zur Regeneration von psychischen und physischen Funktionen bei (Hunter & Wu, 2016). Um eine Erfassung konkreter Handlungsstrategien zu ermöglichen, werden folgende Aspekte unterschieden: *Begrenzen der Arbeitszeit* (das Ende der Arbeitszeit und der Übergang in die Freizeit werden fest eingeplant; Beermann, Backhaus, Tisch & Brenscheidt, 2019), *Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeit* (Freizeitaktivitäten, die sich in der Qualität deutlich von der Arbeit unterscheiden, werden eingeplant und genutzt; de Bloom, Rantanen, Tement & Kinnunen, 2018), *Ausgleich durch Pausen* (Erholen nach arbeitsintensiven Phasen wird im Arbeitskontext eingeplant; Knauth, 2008), *Nichtarbeiten bei Erkrankung* (bei einer Erkrankung wird auf ausreichende Regeneration geachtet, bevor wieder gearbeitet wird; Ruhle et al., 2020) und *Abschirmen der Freizeit* (Fokussieren in der privaten Zeit auf die aktuelle Tätigkeit und aktiver Verzicht auf Arbeitstätigkeiten in der Freizeit; Dettmers, Vahle-Hinz, Bamberg, Friedrich & Keller, 2016).

Zusammenfassend nehmen wir an, dass sich acht Selbstsorgestrategien reliabel messen und zwei übergeordneten Faktoren zuordnen lassen. Konkret sollten

sich drei arbeitsgestaltende Strategien (*Ansprechen von Schwierigkeiten, Langfristige Planung, Fokussierung*) und fünf erholfungsfördernde Strategien (*Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeit, Ausgleich durch Pausen, Begrenzen der Arbeitszeit, Abschirmen der Freizeit, Nicht-arbeiten bei Erkrankung*) zeigen. Zudem erwarten wir, dass Zusammenhänge zwischen arbeitsgestaltenden und erholfungsfördernden Strategien der Selbstsorge zu bereits etablierten konvergenten Konstrukten und arbeits- und gesundheitsbezogenen Validitätskriterien existieren.

Arbeitsbezogene Selbstsorge und konvergente Konstrukte

Arbeitsgestaltende Selbstsorge bezeichnet einen gesundheits- und leistungsförderlichen Umgang mit den Anforderungen moderner Arbeit und stimmt teilweise mit dem Konstrukt des Job Craftings überein (Rudolph, Katz, Lavigne & Zacher, 2017; Wrzesniewski & Dutton, 2001), das als selbstinitiiertes Verhalten mit dem Ziel, die Arbeit nach den eigenen Präferenzen, Vorstellungen und Motiven zu gestalten, definiert ist. Das Konzept des Job Craftings wurde von Tims et al. (2012) in das Job Demands-Resources Modell eingebettet (JD-R; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Bei dem auf das JD-R angepassten Konstrukt wird zwischen vier Facetten (*Increasing Structural Job Resources, Increasing Social Job Resources, Increasing Challenging Job Demands und Decreasing Hinderling Job Demands*) unterschieden, die jeweils eine selbstinitiierte Reduktion von Stressoren und Stärkung von Ressourcen bei der Arbeit beschreiben. Längsschnittliche Befunde bestätigen, dass Job Crafting positiv mit Arbeitsressourcen und in der Folge auch Arbeitsengagement und Arbeitszufriedenheit assoziiert ist und gleichzeitig Burnout verringert (Tims, Bakker, Derks & van Rhenen, 2013). Zudem wurden überwiegend positive Zusammenhänge zwischen Job Crafting und Leistung nachgewiesen (Lee & Lee, 2018). Arbeitsgestaltende Selbstsorge ist insbesondere den Facetten *Increasing Structural Job Resources* und *Decreasing Hinderling Job Demands* des Job Crafting Konstruktes zuzuordnen. Durch das *Ansprechen von Schwierigkeiten, Langfristige Planung* und *Fokussierung* können Ressourcen gestärkt und Belastungen reduziert werden.

Hypothese 1a: Arbeitsgestaltende Selbstsorge hängt positiv mit Job Crafting zusammen.

Hypothese 1b: Erholungsfördernde Selbstsorge hängt nicht mit Job Crafting zusammen.

Bei dem Konzept der Erholungserfahrungen (Recovery Experience; Sonnentag & Fritz, 2007) stehen

psychische Prozesse, wie zum Beispiel *psychological detachment* oder *relaxation* im Vordergrund, die helfen zu erklären, warum Personen mit unterschiedlichem Verhalten (Sport oder ein Buch lesen) denselben Erholungseffekt erleben. Was Personen konkret tun, tritt in den Hintergrund; im Fokus steht, *was sie dabei erleben* („*Ich vergesse die Arbeit.*“, „*Ich tue entspannende Dinge.*“). Die im neu entwickelten Fragebogen enthaltenen erholfungsfördernden Selbstsorgestrategien bzw. Verhaltensweisen sollen mit emotionalen und kognitiven Erholungserfahrungen einhergehen.

Hypothese 2a: Erholungsfördernde Selbstsorge hängt positiv mit Erholungserfahrungen zusammen.

Hypothese 2b: Arbeitsgestaltende Selbstsorge hängt nicht mit Erholungserfahrung zusammen.

Der Umgang mit der eigenen Gesundheit ist ein mit der arbeitsbezogenen Selbstsorge verwandtes Konstrukt, das als Selfcare u.a. als Bestandteil der gesundheitsförderlichen Führung von Mitarbeitenden (health-oriented leadership) betrachtet und gemessen wird (Pundt & Felfe, 2017). Diese besteht aus vier Facetten: *Wichtigkeit von Gesundheit* (Gesundheit als Teil des eigenen Wertesystems), *Achtsamkeit* (Bewusste Auseinandersetzung mit der Auswirkung von Verhalten auf die Gesundheit), *Allgemeiner Lebensstil* (auf gesunde Ernährung achten, regelmäßiger Sport) und *Gesundheitsverhalten bei der Arbeit* (auf Gesundheitsangebote des Unternehmens eingehen). Alle Facetten sind positiv mit dem Gesundheitszustand und negativ mit Irritation, psychosomatischen Beschwerden, Arbeit-Familie-Konflikten und Präsentismus assoziiert (Kranabetter & Niessen, 2017). Während das Selfcare-Konstrukt auf Gesundheit und Gesundheitsverhalten fokussiert, wird im Konzept der Selbstsorge die gleichzeitige Förderung von Arbeitsleistung und Gesundheit in den Vordergrund gerückt.

Hypothese 3a: Arbeitsgestaltende Selbstsorge hängt positiv mit dem Umgang mit der eigenen Gesundheit (Selfcare) zusammen.

Hypothese 3b: Erholungsfördernde Selbstsorge hängt positiv mit dem Umgang mit der eigenen Gesundheit (Selfcare) zusammen.

Zusammenhänge zu gesundheits- und arbeitsbezogenen Kriterien

Dass Arbeitsbedingungen und Strategien zum Umgang mit Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf das Befinden und die Gesundheit haben, ist gut belegt (Niedhammer et al., 2021; Shin et al., 2014). Häufig werden

gesundheitsbezogene und motivationale Outcomes unterschieden (Bakker & Demerouti, 2014). Zentrale und in Studien häufig berücksichtigte motivationale Kriterien sind Engagement und Zufriedenheit. Engagement wird in der JDR-Theorie als positiver, arbeitsbezogener, energetischer Zustand beschrieben, der sich durch *vigor*, *dedication* und *absorption* auszeichnet (Schaufeli & Bakker, 2004). Positive Zusammenhänge zwischen Job Crafting und Engagement konnten belegt werden (Tims et al., 2013). Entsprechend erwarten wir auch positive Zusammenhänge zwischen arbeitsgestaltender Selbstsorge und Arbeitsengagement. Gemäß der oben aufgeführten Definition erfassen wir im Rahmen der vorliegenden Studie arbeitsbezogenes Engagement. Da erholungsfördernde Selbstsorge darauf abzielt, die Arbeit(szeit) zu begrenzen und sich auch gedanklich von der Arbeit zu lösen, erwarten wir keine Zusammenhänge zwischen erholungsfördernder Selbstsorge und Arbeitsengagement.

Hypothese 4a: Arbeitsgestaltende Selbstsorge hängt positiv mit Arbeitsengagement zusammen.

Hypothese 4b: Erholungsfördernde Selbstsorge hängt nicht mit Arbeitsengagement zusammen.

Emotionale Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden werden als wichtige gesundheitsbezogene Outcomes beschrieben (Demerouti et al., 2001). Emotionale Erschöpfung ist ein zentrales Merkmal von Burnout, wird im health impairment process im JD-R Modell berücksichtigt und ist selbst wiederum ein Risikofaktor für das Entwickeln psychosomatischer Beschwerden (de Beer, Pienaar & Rothmann, 2016). Gemäß des JD-R und dem darin beschriebenen health impairment process (Bakker & Demerouti, 2014) ist anzunehmen, dass arbeitsbezogene Belastungen zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen. Weiter konnte gezeigt werden, dass maladaptive Bewältigungsstrategien wie interessierte Selbstgefährdung mit emotionaler Erschöpfung in Zusammenhang stehen (Baeriswyl, Bratoljic & Krause, 2021; Sandmeier, Baeriswyl, Krause & Muehlhausen, 2022). Ressourcen sowie ressourcenaufbauende und -erhaltende Strategien stehen gemäss den Modellannahmen mit motivationalen Outcomes in Zusammenhang (vgl. Hypothesen 4 und 5). Zudem trägt der Ressourcenaufbau über erholungsförderliche Selbstsorgestrategien dazu bei, dass negative Auswirkungen von Fehlbelastungen abgepuffert werden, also die Ausprägung von Erschöpfung und Beschwerden reduziert wird (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Arbeitsgestaltende Selbstsorgestrategien tragen hingegen dazu bei, dass die Arbeitsbedingungen besser zu den eigenen Kompetenzen und Bedürfnissen passen, was Erschöpfung und Beschwerden reduziert (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2023).

Hypothese 5a: Arbeitsgestaltende Selbstsorge hängt negativ mit emotionaler Erschöpfung und psychosomatischen Beschwerden zusammen.

Hypothese 5b: Erholungsfördernde Selbstsorge hängt negativ mit emotionaler Erschöpfung und psychosomatischen Beschwerden zusammen.

Arbeitsgestaltende Selbstsorgestrategien zielen darauf ab, die Arbeit so zu organisieren, dass die Arbeitszeit möglichst effizient genutzt werden kann und keine Mehrarbeit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit notwendig wird. Erholungsfördernde Strategien sind demgegenüber darauf ausgerichtet, die Arbeitszeit aktiv zu begrenzen und sich in der Freizeit einen klaren Kontrast zur Arbeit zu schaffen. Entsprechend ist anzunehmen, dass alle Selbstsorgestrategien negativ mit Mehrarbeit assoziiert sind.

Hypothese 6a: Arbeitsgestaltende Selbstsorge hängt negativ mit Mehrarbeit zusammen.

Hypothese 6b: Erholungsfördernde Selbstsorge hängt negativ mit Mehrarbeit zusammen.

Die vorliegenden Studien

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Konstruktion und Validierung des Fragebogens zur Erfassung der Selbstsorge berichtet. In einer ersten Konstruktionsstudie wurden zunächst neue Selbstsorge Items entwickelt und der Itempool anschließend reduziert. In einer zweiten Konstruktionsstudie wurde die faktorielle Struktur des Fragebogens konfirmatorisch getestet. Zuletzt wurde in einer dritten Validierungsstudie die faktorielle Struktur des Fragebogens erneut geprüft und zur Ermittlung der Kriteriumsvalidität die Verhaltensstrategien mit unterschiedlichen gesundheits- und arbeitsbezogenen Variablen in Bezug gesetzt.

Konstruktionsstudie 1: Entwicklung der Items und Reduktion des Itempools

Die erste Konstruktionsstudie hatte zum Ziel, geeignete Items zur Erfassung von Selbstsorge zu generieren und zu identifizieren. Bei der Formulierung der Selbstsorge-Items wurde darauf geachtet, dass das Verhalten auf *Ausgleich* zwischen eigenen Bedürfnissen und Arbeitsanforderungen ausgerichtet ist. Zum Beispiel reflektiert im Item „Ich kommuniziere offen, wenn ich Arbeitsaufgaben nicht wie ursprünglich vorgenommen schaffe.“ (Facette: *Ansprechen von Schwierigkeiten*) die Formulierung „wie ursprünglich vorgenommen“ eine grundsätzlich positive Arbeitsorientierung der Person.

Genauso beinhaltet die Formulierung des Items „Nach arbeitsintensiven Phasen arbeite ich bewusst weniger“ (Facette: *Ausgleich durch Pausen*) „arbeitsintensive Phasen“, was ebenfalls eine grundsätzlich vorhandene Arbeitsorientierung voraussetzt. Durch solche Formulierungen sollte sichergestellt werden, dass eine größere Ausprägung von Selbstsorge ein kontextbezogenes, adaptives, zwischen eigenen Bedürfnissen und den Arbeitsanforderungen ausbalancierendes Verhalten darstellt.

Weiterhin wurde darauf geachtet, eine möglichst konkrete Formulierung der Items anzustreben. Insgesamt 63 neu entwickelte Selbstsorge-Items wurden in einer ersten Konstruktionsstudie der faktoriellen Prüfung unterzogen.

Methode

Stichprobe und Vorgehen

Im ersten Schritt wurden eine Paper-Pencil sowie eine Online-Version des Fragebogens mit jeweils $N = 5$ Personen bezüglich der Verständlichkeit der Aussagen und der Bearbeitungszeit des Fragebogens pilotiert. Insgesamt $N = 202$ abhängig Beschäftigte unterschiedlicher Branchen wurden anschließend im Februar 2019 über ein Marktforschungsinstitut in der Schweiz online befragt.

Neben demographischen Fragen zu Alter, Geschlecht, Ausbildungsgrad, Umfang der Tätigkeit, Status im Betrieb, der Branche sowie der Größe des Betriebes wurden den Teilnehmenden die Items des Fragebogens in randomisierter Reihenfolge präsentiert. Die Bearbeitungszeit des Fragebogens betrug ca. 15 Minuten. Aufgrund von Durchklickerverhalten beim Ausfüllen des Fragebogens wurden insgesamt 15 Personen von den Analysen ausgeschlossen (Leiner, 2019). Eine ausführliche Beschreibung der Stichprobe findet sich in Tabelle 1.

Datenanalysen

Items mit zu geringer und zu hoher Itemschwierigkeit wurden in einem ersten Schritt ausgeschlossen ($< .20$ und $> .80$; Lienert & Raatz, 1998). Explorative Hauptkomponentenanalysen mit Varimax Rotation in *IBM SPSS* (Version 25.0) dienten anschließend dazu, um Items aus dem Itempool zu selektieren. Die Selektion erfolgte auf der Grundlage von möglichst hoher Faktorladungen auf dem jeweiligen Faktor sowie möglichst geringer Querladungen auf anderen Faktoren sowie auf der Grundlage theoretischer Überlegungen.

Ergebnisse

Es wurden insgesamt acht Faktoren mit einem Eigenwert > 1 ausgewählt. Inhaltlich reflektierten die ermittelten Faktoren die erwarteten Facetten der Selbstsorge. Im Sinne der Testökonomie wurden die vier am stärksten ladenden Items zur Erfassung des jeweiligen Faktors ausgewählt. Tabelle 2 und Tabelle 3 geben alle Items des Fragebogens und die zugehörigen Faktoren, deren Interkorrelationen und Reliabilitäten wieder.

Konstruktionsstudie 2: Faktorielle Überprüfung

Der resultierende Fragebogen wurde in der Konstruktionsstudie 2 anhand einer zweiten Stichprobe einer Überprüfung der faktoriellen Validität unterzogen.

Methode

Stichprobe und Vorgehen

$N = 306$ abhängig Beschäftigte unterschiedlicher Branchen und Berufsgruppen nahmen im April 2019 online über ein Marktforschungsinstitut in der Schweiz an der Studie teil. Es wurden zunächst, wie in Studie 1, demographische Daten und im Anschluss die Items des neu konstruierten Fragebogens erhoben. Außerdem wurden in der Studie noch einige weitere, für diesen Artikel nicht relevante Daten erhoben. Die Bearbeitung des Fragebogens betrug ca. zehn Minuten. 25 Personen wurden aufgrund Durchklickerverhaltens von den Analysen ausgeschlossen (Leiner, 2019, Vorgehen wie in Studie 1). Tabelle 1 gibt eine detaillierte Beschreibung der Stichprobe wieder.

Datenanalysen

Eine konfirmatorische Faktorenanalyse in *Mplus* (Version 7.0; Muthén & Muthén, 1998-2017) wurde zur Überprüfung der faktoriellen Validität gerechnet. Dazu wurde jeweils ein multifaktorielles Modell mit acht Faktoren der Selbstsorge gegen ein einfaktorielles Modell und ein Modell mit zwei Faktoren zweiter Ordnung getestet. Die von Hu und Bentler (1999) sowie Bollen (1989) empfohlenen Cut-Offs für Modell-Fit-Indices dienten zur Überprüfung der Modellgüte (normiertes χ^2 , CFI, RMSEA, SRMR). Das Schätzverfahren *Full Information Maximum Likelihood* (FIML) wurde verwendet, um mit fehlenden Werten umzugehen.

Tabelle 1: Stichprobenmerkmale der drei durchgeführten Studien.

Merkmal	Konstruktionsstudie 1		Konstruktionsstudie 2		Validierungsstudie	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
<i>N</i>	187		281		Welle 1: 598 / Welle 4: 304	
<i>Alter</i>						
<i>M</i>	42.62		42.05		44.14	
<i>SD</i>	12.18		13.05		11.19	
<i>Min</i>	19		6		20	
<i>Max</i>	64		70		69	
Männer	95	50.80	135	47.50	160	52.60
Frauen	92	49.20	148	52.70	144	47.40
Altersgruppe						
18–24 Jahre	15	8.02	33	11.40	6	2
25–39 Jahre	62	33.16	92	32.90	108	35.50
40–54 Jahre	74	39.57	104	37.10	123	40.50
über 55 Jahre	36	19.25	52	18.60	67	22.00
Höchste Ausbildungsstufe (CH)						
Universität, ETH, FH, PH, Höhere Berufsausbildung	105	56.10	152	54.10	–	–
Maturität, Lehrerseminar	23	12.30	22	7.80	–	–
Vollzeitberufsschule	4	2.10	5	1.80	–	–
Berufslehre	48	25.70	92	32.70	–	–
Diplommittelschule, allgemeinbildende Berufe	7	3.70	6	2.10	–	–
Obligatorische Schule	–	–	1	.40	–	–
Höchste Ausbildungsstufe (DE)						
Fachhochschule– oder Hochschulreife	–	–	–	–	159	52.30
Mittlerer Abschluss	–	–	–	–	95	31.30
Abschluss der polytechnischen Oberschulen	–	–	–	–	26	8.60
Haupt– (Volks–)schulabschluss	–	–	–	–	22	7.20
Noch in schulischer Ausbildung	–	–	–	–	2	.70
Anstellungsgrad						
90–100%	125	66.80	178	63.50	–	–
70–89%	40	21.40	58	20.60	–	–
50–69%	18	9.60	35	12.50	–	–
20–49%	4	2.10	10	3.60	–	–
Branche						
Gesundheits–, Lehrberufe, Wissenschaftler	40	21.40	70	24.90	62	20.40
Berufe in Industrie und Gewerbe (ohne Bau)	26	13.90	38	13.50	27	8.90
Manager, Administration, Bankberufe, Juristen	35	18.70	40	14.20	19	6.30
Technische Berufe/Informatikberufe	30	16.00	39	13.90	30	9.90
Handels– und Verkehrsberufe	22	11.80	22	7.80	24	7.90
Berufe in Gastgewerbe/pers.Dienstleistungen	8	4.30	22	7.80	67	22.00
Berufe in Bau/Ausbaugewerbe und Bergbau	7	3.70	14	5.00	17	5.60
Berufe im Sozialen und Kultur/öffentliche Verwaltung	17	9.10	27	9.60	45	14.80

Merkmal	Konstruktionsstudie 1		Konstruktionsstudie 2		Validierungsstudie	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Berufe in Land-, Forst-, Tierwirtschaft und Gartenbau	1	.50	–	–	5	1
Andere	–	–	–	–	5	1
Keine Angabe/Weiß ich nicht	1	.50	7	2.50	7	2.50
Berufsgruppe						
Führungskräfte	45	24.10	60	2.40	–	–
Bürokräfte und verwandte Berufe	51	27.30	64	22.80	109	35.90
TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe	26	15.90	42	14.90	38	12.50
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen	19	10.20	64	22.80	52	17.10
Akademische Berufe	33	17.60	47	16.70	63	20.70
Handwerks- und verwandte Berufe	5	2.70	12	4.30	24	7.90
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	1	.50	–	–	7	2.30
Hilfsarbeitskräfte	1	.50	4	1.40	5	1.60
Andere	–	–	4	1.40	–	–
Keine Angabe/Weiß ich nicht	6	3.20	4	1.20	6	2.00
Führungskraft ja/nein	–		–		87/217	28.6/71.4
Grösse der Organisation						
250 und mehr	106	56.70	152	54.10	158	52.00
50 bis 249	37	19.80	64	22.80	70	23.00
10 bis 49	36	19.30	47	16.70	47	15.50
bis zu 9	8	4.30	18	6.40	29	9.50

Anmerkung: Aus Platz- und Relevanzgründen werden die demographischen Daten der vierten Welle der Validierungsstudie dargestellt.

Ergebnisse

Das theoretisch angenommene mehrfaktorielle Modell mit acht Faktoren erreichte, wie erwartet, eine sehr gute Passung [$\chi^2 = 438.39$; $df = 322$; $p < .001$; $\chi^2/df = 1.36$, CFI = .97, RMSEA = .04, (90 % CI = .03-.04), SRMR = .05]. Das mehrfaktorielle Modell erklärte die Daten deutlich besser als ein restringiertes einfaktorielles Modell [$\chi^2 = 2685.94$; $df = 350$; $p < .001$; $\chi^2/df = 7.67$, CFI = .31, RMSEA = .15, (90 % CI = .15-.16), SRMR = .15]. Das Modell mit zwei Faktoren zweiter Ordnung erreichte eine sehr gute Passung [$\chi^2 = 480.67$; $df = 341$; $p < .001$; $\chi^2/df = 1.41$, CFI = .96, RMSEA = .04 (90 % CI = .03-.05), SRMR = .06].

Validierungsstudie: Replikation und Überprüfung der faktoriellen, konvergenten und kriterienbezogenen Validität

Um die Validität des Fragebogens zu überprüfen, wurden konvergente Zusammenhänge der acht Faktoren der Selbstsorge mit Job Crafting, Erholungser-

fahrungen und dem Umgang mit eigener Gesundheit getestet. Weitere mögliche Zusammenhänge wurden mit gesundheitsbezogenen Kriterien (Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden) sowie arbeitsbezogenen Kriterien (Engagement, Mehrarbeit) geprüft.

Methode

Stichprobe und Vorgehen

$N = 683$ abhängig Beschäftigte unterschiedlicher Branchen wurden im Juni 2019 online über ein Marktforschungsinstitut in Deutschland in vier Befragungswellen befragt. Die Befragungswellen beinhalteten mehrere Fragebögen, von denen die erste und vierte für die Konstruktion dieses Instrumentes relevant sind. Die Ausfülldauer pro Befragungswelle betrug maximal 20 Minuten.

Die erste Befragungswelle beinhaltete Fragen zur Demographie der Teilnehmenden, sowie zu gesundheits- und arbeitsbezogenen Kriterien. Die vierte Befragungswelle enthielt den neu entwickelten Selbstsorge Fragebogen, den Job Crafting Fragebogen, den

Tabelle 2: Mittelwerte, Standardabweichungen und Faktorladungen der Selbstsorgestrategien (Konstruktionsstudie 1).

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	Anprechen von Schwierigkeiten	Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeit
Ich kommuniziere offen, wenn ich Arbeitsaufgaben nicht wie ursprünglich vorgenommen schaffe.	2.95	.87	.77	.11
Ich lege offen dar, wenn ich Arbeitsziele nicht erreichen kann.	2.86	.93	.76	.04
Ich kommuniziere rechtzeitig, wenn ich die vorgesehene Arbeitsmenge nicht schaffen kann.	2.74	.96	.64	.05
Ich setze bei unerreichbaren Zielen zusammen mit meiner/meinem Vorgesetzten Prioritäten.	2.64	1.04	.62	.14
Meine Freizeitaktivitäten sind ein klarer Kontrast zur Arbeitstätigkeit.	2.93	.90	.07	.77
Meine Freizeit gestalte ich mit Tätigkeiten, bei denen ich von der Arbeit abschalten kann.	3.05	.78	-.01	.77
In der Freizeit unternehme ich Dinge, die mich von meiner Arbeit ablenken.	3.04	.74	.05	.74
Ich richte meine Freizeit auf Abschalten und Erholung von der Arbeit aus.	2.78	.93	-.06	.65
Nach arbeitsintensiven Phasen arbeite ich bewusst weniger.	1.53	1.02	.09	.02
Nach arbeitsintensiven Phasen nehme ich bewusst eine Auszeit (längere Pause, Ferien).	1.65	.97	.02	.09
Nach einer intensiven Arbeitseinheit mache ich eine kurze Pause zum Ausgleich.	2.04	1.06	.07	.14
Wenn es mir schlecht geht, arbeite ich weniger, um mich erholen zu können.	1.62	1.03	.09	-.12
Ich arbeite so viel wie vertraglich vereinbart.	1.92	1.21	.23	.14
Ich mache pünktlich Feierabend, um mich ausreichend zu erholen.	2.04	1.05	.02	.04
Ich arbeite nur so lange, wie ich es mir zu Beginn des Arbeitstages vorgenommen habe.	1.66	1.00	-.05	.02
Nach einer Erkrankung arbeite ich erst wieder, wenn ich voll belastbar bin.	1.58	1.00	.06	.07
Wenn ich gesundheitlich angeschlagen bin, arbeite ich nicht.	1.57	.96	.05	.21
Ich bleibe entschieden zu Hause, wenn ich krank bin.	2.09	1.12	.24	.24
Ich plane die Erledigung meiner Arbeitsaufgaben langfristig.	2.24	.97	.12	.02
Ich teile mir meine Arbeitsaufgaben vorausschauend ein.	2.72	.83	.24	.11
Ich setze bei meiner Arbeit Prioritäten.	3.26	.65	.30	.03
Ich zeige auf, wie schnell welche Arbeitsaufgabe realistisch bearbeitet werden kann.	2.58	.91	.39	.09
Ich widme meine Aufmerksamkeit während der Arbeit ausschließlich meinen Arbeitsaufgaben.	2.71	.90	.05	-.02
Ich fokussiere mich während der Arbeitszeit auf meine Arbeit.	3.02	.76	.16	-.07
Ich minimiere Ablenkungen an meinem Arbeitsplatz.	2.50	.88	.03	-.06
Ich schalte nach Feierabend zugunsten meines Privatlebens von der Arbeit ab (z.B. Verzicht auf geschäftliche E-Mails/Anrufe).	2.89	1.25	.24	.24
Ich arbeite nicht in meiner Freizeit.	2.25	1.20	-.07	.22
Meine Freizeit nutze ich ausschließlich für meine privaten Interessen und Verpflichtungen.	2.86	.93	.09	.50

Ausgleich durch Pausen	Begrenzen der Arbeitszeit	Nichtarbeiten bei Erkrankung	Langfristige Planung	Fokussierung	Abschirmen der Freizeit
-.09	-.01	.07	.02	.15	-.08
.08	-.15	.12	.19	.01	.02
.11	.19	.07	.11	.09	.14
.14	.05	.05	.05	-.07	.02
.03	.04	.15	.09	.06	.02
.10	.15	.02	-.01	.01	.11
-.02	.05	.10	.10	-.11	.02
.15	.05	.05	-.05	-.02	.20
.75	-.07	.15	.07	-.07	.15
.72	.04	.09	.04	-.04	.05
.68	.15	.10	.02	-.01	.00
.59	.15	.20	.07	-.09	-.04
.03	.72	.08	.08	.00	.06
.11	.67	.15	-.11	-.07	.28
.12	.51	.21	-.17	-.10	.42
.18	.09	.77	.04	.07	.17
.11	.14	.67	.10	-.10	.01
.26	.26	.65	-.04	-.02	.07
.24	.09	.02	.69	.15	.06
.05	.01	.05	.64	.14	.03
-.03	-.08	.05	.54	.10	-.03
-.05	-.12	-.08	.51	-.05	.04
-.11	-.04	.06	.09	.84	-.02
-.05	-.14	-.09	.16	.78	-.05
-.01	.07	.06	.24	.38	.12
.15	.16	.14	-.03	-.07	.71
-.02	.07	.05	.14	.04	.66
.07	.15	.09	-.17	.00	.51

Tabelle 3: Interkorrelationen der Selbstsorgestrategien, Mittelwerte und Standardabweichungen sowie Cronbachs Alpha Reliabilitätskoeffizienten (Konstruktionsstudie 1).

	Anspre- chen von Schwie- rigkeiten	Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeit	Ausgleich durch Pausen	Begrenzen der Ar- beitszeit	Nichtar- beiten bei Erkran- kung	Langfris- tige Pla- nung	Fokus- sierung	Abschir- men der Freizeit	α
Ansprechen von Schwie- rigkeiten	1	.27**	.06	.05	.10	.29**	.29**	.07	.79
Freizeit als klarer Kon- trast zur Arbeit		1	.12*	.29**	.17**	.22**	.51**	.42**	.78
Ausgleich durch Pausen			1	.35**	.41**	.26**	.04	.20**	.76
Begrenzen der Arbeitszeit				1	.51**	.25**	.14*	.47**	.74
Nichtarbeiten bei Erkran- kung					1	.29**	.14*	.35**	.75
Langfristige Planung						1	.53**	.14*	.69
Fokussierung							1	.17**	.70
Abschirmen der Freizeit								1	.68

Anmerkung: * $p < .05$, ** $p < .01$. Die Reihenfolge der aufgeführten Strategien orientiert sich nach der Höhe der in der Konstruktionsstudie 1 berechneten Faktorladungen (absteigend).

Fragebogen zu Erholungserfahrungen und den Fragebogen zum Umgang mit der eigenen Gesundheit. Jede Befragungswelle war ca. eine Woche im Feld, die Teilnehmenden bekamen jeweils einen Tag nach Bearbeitung der ersten Befragungswelle die Möglichkeit, an der nächsten Befragungswelle teilzunehmen.

Die Datenbereinigung wurde für jede Befragungswelle separat durchgeführt und die Befragungswellen wurden anschließend in einem Datensatz zusammengefügt. Für die erste Befragungswelle konnten die Daten von 598 Personen ($M_{\text{Alter}} = 43.66$; $SD_{\text{Alter}} = 11.49$, $Min = 19$; $Max = 69$; 48.8 % Männer) und für die vierte Befragungswelle Daten von insgesamt 304 Personen verwendet werden. Eine ausführliche Beschreibung der Stichprobe befindet sich in Tabelle 1.

Messinstrumente

Zur Ermittlung der konvergenten Validität des Fragebogens zur Erfassung arbeitsbezogener Selbstsorge wurden Zusammenhänge mit Job Crafting, Erholungserfahrungen und dem Umgang mit der eigenen Gesundheit getestet. Zur Überprüfung der kriterienbezogenen Validität wurden Zusammenhänge mit gesundheits- und arbeitsassoziierten Konstrukten geprüft.

Selbstsorge

Selbstsorge wurde mit dem neu entwickelten Fragebogen erhoben. Die Items wurden auf einer 5-stufigen Likert Skala von 0 (*nie*) bis 4 (*immer*) erfasst (für eine ausführliche Darstellung der Items siehe Tabelle 2 und Fragebogen im ESM 1). Die Reliabilität (Cronbachs Alpha) der erfassten Faktoren lag zwischen .73 für *Begrenzen der Arbeitszeit* und .87 für *Abschirmen der Freizeit* und *Nichtarbeiten bei Erkrankung*. McDonalds Omega lag zwischen .82 (95 % CI .78-.85) für *Langfristige Planung* und .87 (95 % CI .83-.90) für *Abschirmen der Freizeit*. Für die weiteren Berechnungen wurde für jeden der acht Faktoren der Mittelwert gebildet.

Job Crafting

Job Crafting wurden mit insgesamt 21 Items der deutschen Version der Skala zur Erfassung des Job Crafting (Lichtenthaler & Fischbach, 2019) mit den Faktoren *Increasing Structural Job Resources* („Ich versuche, meine Fähigkeiten weiter zu entwickeln.“, 5 Items), *Increasing Social Job Resources* („Ich bitte meine/n Vorgesetzte/n mich zu coachen.“, 5 Items), *Increasing Challenging Job Demands* („Wenn ein interessantes Projekt bearbeitet werden soll, ergreife ich die Initiative und bewerbe mich als Mitarbeiterin.“, 5 Items) und *Decreasing Hindering Job Demands* („Ich Sorge dafür, dass meine Arbeit geistig weniger anstrengend ist.“, 6 Items) auf einer 7-stufigen Skala von 0 (*trifft über-*

haupt nicht zu) bis 6 (*trifft völlig zu*) erfasst. Cronbachs Alpha für Job Crafting lag bei .79 für *Increasing Structural Job Resources*, .85 für *Increasing Challenging Job Demands* und .86 für *Increasing Social Job Resources* und *Decreasing Hinderling Job Demands*.

Erholungserfahrungen

Erholungserfahrungen (Recovery Experience) wurden mit den vier Faktoren *Abschalten von der Arbeit* („In meiner Freizeit vergesse ich die Arbeit“), *Entspannung* bzw. *Relaxation* („In meiner Freizeit lasse ich meine Seele baumeln“), *Mastery* („In meiner Freizeit lerne ich Neues dazu“), *Control* bzw. *Kontrolle* („In meiner Freizeit habe ich das Gefühl, selbst entscheiden zu können, was ich tue.“) des Recovery Experience Questionnaire (Sonnentag & Fritz, 2007) auf einer 5-stufigen Skala von 0 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 4 (*trifft völlig zu*) erfasst. Cronbachs Alpha lag bei .90 für *Entspannung*, *Mastery* und *Control* und bei .93 für *Abschalten von der Arbeit*.

Umgang mit der eigenen Gesundheit

Der Umgang mit der eigenen Gesundheit wurde mit der Selfcare Subskala des Health Oriented Leadership Fragebogens (HOL; Pundt & Felfe, 2017) mit den Faktoren *Achtsamkeit* („Ich merke sofort, wenn bei mir gesundheitlich etwas nicht stimmt.“, 4 Items), *Wichtigkeit* der Gesundheit („Wichtige Entscheidungen mache ich davon abhängig, was sie für meine Gesundheit bedeuten.“, 6 Items), *Lebensstil* („Ich achte auf eine gesunde Lebensweise (z. B. gesunde Ernährung, nicht rauchen, Sport).“, 3 Items) und *Gesundheitsverhalten* („Ich Sorge dafür, dass ich ausreichend Entspannung und Erholung finde.“) erfasst. Cronbachs Alpha betrug von .71 für *Wichtigkeit* bis .84 für *Gesundheitsverhalten*.

Erschöpfung

Emotionale Erschöpfung wurde mit dem Mittelwert der neun Items der Subskala *Emotional Exhaustion* des Maslach-Burnout Inventares („Ich fühle mich von meiner Arbeit ausgelaugt“, MBI, Maslach & Jackson, 1981; Kaschka, Korczak & Broich, 2011) auf einer 7-stufigen Likert Skala von 0 (*nie*) bis 6 (*jeden Tag*) erfasst. Cronbachs Alpha für *Emotionale Erschöpfung* betrug .95.

Psychosomatische Beschwerden

Psychosomatische Beschwerden wurde über die Summe der 20 Items des Fragebogens zur Erfassung psychosomatischer Beschwerden im nichtklinischen Kontext (Mohr & Müller, 2014; „Haben Sie Rückenschmerzen?“) auf einer 5-stufigen Likert Skala von 0 (*nie*) bis 4 (*fast täglich*) erfasst. Cronbachs Alpha für die Skala betrug .92.

Arbeitsengagement

Arbeitsengagement wurde mit den drei Faktoren *Vitalität* („Bei der Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.“), *Hingabe* („Meine Arbeit inspiriert mich.“) und *Absorbiertheit* („Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.“) mit jeweils drei Items der Utrecht Work Engagement Scale Kurversion (UWES-9; Schaufeli & Bakker, 2004) auf einer 7-stufigen Skala von 0 (*nie*) bis 6 (*jeden Tag*) erfasst. Cronbachs Alpha für *Vitalität* betrug .84, für *Hingabe* .91 und für *Absorbiertheit* .92.

Mehrarbeit

Die *Mehrarbeit* wurde aus der Differenz der Antwort auf die Frage „Was ist Ihre tatsächliche Arbeitszeit?“ und der Frage „Was ist Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit?“ in Stunden pro Woche berechnet.

Datenanalysen

Zur Überprüfung der faktoriellen Validität wurde wie in der zweiten Studie eine konfirmatorische Faktorenanalyse in *Mplus* (Version 7.0, Muthén & Muthén, 1998-2017) gerechnet. Dazu wurde erneut jeweils ein multifaktorielles Modell mit den acht Faktoren der Selbstsorge gegen ein einfaktorielles Modell getestet. Zudem wurde ein zweifaktorielles Modell zweiter Ordnung geprüft. Die Modellgüte wurde anhand der von Hu und Bentler (1999) sowie Bollen (1989) empfohlenen Cut-Offs für Modell-Fit-Indices überprüft (normierter χ^2 , CFI, RMSEA, SRMR). Das Schätzverfahren *Full Information Maximum Likelihood* (FIML) wurde verwendet, um mit fehlenden Werten umzugehen. Anschließend wurden Zusammenhänge (Pearson Korrelationen) zu den konvergenten sowie gesundheits- und arbeitsbezogenen Kriterien getestet.

Ergebnisse

Das theoretisch angenommene mehrfaktorielle Modell mit 8 Faktoren wurde repliziert und erreichte, wie erwartet, eine sehr gute Passung [$\chi^2 = 586.86$; $df = 322$; $p < .001$; $\chi^2/df = 1.82$, CFI = .93, RMSEA = .05 (90 % CI = .04-.06), SRMR = .06]. Das mehrfaktorielle Modell erklärte die Daten deutlich besser als ein restriktiertes einfaktorielles Modell [$\chi^2 = 2949.51$; $df = 350$; $p < .001$; $\chi^2/df = 8.43$, CFI = .34, RMSEA = .16 (90 % CI = .15-.16), SRMR = .14]. Das Modell mit zwei Faktoren zweiter Ordnung erreichte eine akzeptable Passung [$\chi^2 = 672.65$; $df = 341$; $p < .001$; $\chi^2/df = 1.97$, CFI = .92, RMSEA = .06 (90 % CI = .05-.06), SRMR = .08].

Die Ergebnisse der Überprüfung der konvergenten Validität finden sich in Tabelle 4. Es zeigte sich, dass insbesondere arbeitsgestaltende Selbstsorgestrategien durchgängig positiv mit Job Crafting zusammenhängen (Bestätigung der Hypothese 1a). Erholungsfördernde Selbstsorgestrategien zeigten ge-

Tabelle 4: Korrelationen der Selbstsogestrategien mit konvergenten Konstrukten (Validierungsstudie). [Fortsetzung Seite 19]

	Job Crafting			
	Increasing structural job resources	Increasing social job resources	Increasing challenging job demands	Decreasing hindering job demands
Arbeitsgestaltende Strategien				
Ansprechen von Schwierigkeiten	.52**	.17**	.19**	-.01
Langfristige Planung	.59**	.55**	.27**	.24**
Fokussierung	.58**	.29**	.54**	.15*
Erholungsfördernde Strategien				
Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeit	.20**	.12*	-.04	.08
Ausgleich durch Pausen	.11	.19**	-.05	.37**
Begrenzen der Arbeitszeit	-.01	.10	-.18**	.26**
Nichtarbeiten bei Erkrankung	.14*	.21**	-.06	.21**
Abschirmen der Freizeit	.08	.05	-.17**	.12*

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

mischte Zusammenhänge, *Begrenzen der Arbeitszeit* und *Nichtarbeiten bei Erkrankung* waren negativ mit *Increasing Challenging Job Demands* und positiv mit *Decreasing Hindering Job Demands* assoziiert (keine Bestätigung der Hypothese 1b).

Erwartungsgemäß zeigten alle erholungsfördernden Selbstsorgestrategien positive Zusammenhänge mit den Dimensionen *Abschalten von der Arbeit* sowie *Entspannung* (teilweise Bestätigung der Hypothese 2a). Arbeitsgestaltende Selbstsorgestrategien waren zusätzlich positiv mit *Mastery*, aber auch durchgängig mit *Kontrolle* des Erholungserlebens assoziiert. Entgegen den Erwartungen wurden zudem positive Zusammenhänge zwischen den arbeitsgestaltenden Facetten der Selbstsorge mit den Erholungserfahrungen gefunden (keine Bestätigung der Hypothese 2b). Alle Selbstsorgestrategien waren, bis auf die Zusammenhänge der erholungsfördernden Strategien mit der Facette *Lebensstil*, mit allen Facetten des Umganges mit der eigenen Gesundheit assoziiert (Bestätigung der Hypothesen 5a und 5b). Darüber hinaus zeigten sich, anders als erwartet, auch positive Zusammenhänge zwischen arbeitsgestaltenden Selbstsorgefacetten und Erholungserfahrungen sowie erholungsfördernden Facetten und Job Crafting.

Ausschließlich die arbeitsgestaltenden Strategien wiesen Zusammenhänge zu allen Facetten des Arbeitsengagements auf (Bestätigung der Hypothese 4a). Erholungsfördernde Strategien zeigten wie

erwartet keine Zusammenhänge zu Arbeitsengagement (Bestätigung der Hypothese 4b).

Die Ergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen den Selbstsorgefacetten und gesundheits- sowie arbeitsbezogenen Validitätskriterien sind in Tabelle 5 aufgeführt. Es zeigten sich erwartungskonform negative Zusammenhänge der Selbstsorgestrategien zu *Erschöpfung* sowie psychosomatischen Beschwerden; diese erwiesen sich für die Facetten *Ansprechen von Schwierigkeiten*, *Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeit*, *Begrenzen der Arbeitszeit*, *Nichtarbeiten bei Erkrankung* und *Abschirmen der Freizeit* als statistisch signifikant (teilweise Bestätigung der Hypothesen 5a und 5b). Auch wenn die Hypothesen 4a und 4b sowie 5a und 5b weitestgehend bestätigt wurden, so sind die Zusammenhänge doch als überwiegend schwach einzuordnen.

Erholungsfördernde Strategien zeigten negative Zusammenhänge zu tatsächlicher Mehrarbeit (weitestgehend Bestätigung der Hypothese 6b), während arbeitsgestaltende Selbstsorgestrategien keine oder einen positiven Bezug zu tatsächlicher Mehrarbeit aufwiesen (*langfristige Planung*; keine Bestätigung der Hypothese 6a).

Erholungserfahrungen (Recovery Experience)				Umgang mit der eigenen Gesundheit (Selfcare)			
Abschalten von der Ar- beit	Entspannung	Mastery	Kontrolle	Achtsamkeit	Wichtigkeit	Lebensstil	Gesundheits- verhalten
.17**	.20**	.08	.26**	.32**	.22**	.06	.29**
.17**	.17**	.24**	.22**	.19**	.14*	.20**	.30**
.10	.19**	.23**	.30**	.10	.19**	.21**	.30**
.36**	.42**	.05	.34**	.30**	.15*	.05	.31**
.26**	.29**	.21**	.09	.22**	.28**	.18**	.36**
.47**	.37**	0	.19**	.28**	.29**	.03	.27**
.36**	.34**	.11	.09	.28**	.34**	.14*	.41**
.62**	.48**	0	.28**	.17**	.20**	.06	.30**

Tabelle 5: Korrelationen der Selbstsorgestrategien mit gesundheits- und arbeitsbezogenen Kriterien (Validierungsstudie).

	Gesundheitsbezogene Kriterien			Arbeitsbezogene Kriterien		
	Erschöpfung	Psychosomati- sche Beschwer- den	Vitalität	Engagement		
				Hingabe	Absorbiert- heit	Mehrarbeit
Arbeitsgestaltende Strategien						
Ansprechen von Schwierig- keiten	– .21**	–.07	.22**	.21**	.21**	.10
Langfristige Planung	–.06	–.11	.23**	.24**	.21**	.13*
Fokussierung	–.11	–.06	.33**	.32**	.34**	.09
Erholungsfördernde Strategien						
Freizeit als klarer Kontrast zur Arbeit	– .12*	– .21**	.10	.06	.09	–.07
Ausgleich durch Pausen	.04	–.10	–.01	–.01	–.06	–.06
Begrenzen der Arbeitszeit	–.08	– .14*	–.05	–.02	–.08	– .32**
Nichtarbeiten bei Erkran- kung	– .12*	– .18**	–.01	.02	–.07	– .14*
Abschirmen der Freizeit	–.06	–.13*	–.02	–.06	–.06	–.33**

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

Diskussion

Der vorliegende Artikel stellt das Konzept der arbeitsbezogenen Selbstsorge vor, eines selbstinitiierten, arbeitsgestaltenden und erholungsfördernden Verhaltens, das langfristig gleichzeitig der Gesundheit, wie auch einem leistungsförderlichen Umgang mit den Anforderungen neuer Arbeitsformen dient. Das Konstrukt weist Bezüge zu bereits etablierten Konstrukten auf, etwa zu Job Crafting (Bakker, 2010; Fokus: arbeitsbezogen), zum Erholungserleben (Sonnen tag & Fritz, 2007; Fokus: gesundheitsbezogen) sowie zum Umgang mit der eigenen Gesundheit (Pundt & Felfe, 2017; Fokus: gesundheitsbezogen), bei zusätzlicher Bezugnahme auf die Veränderungen in der betrieblichen Leistungssteuerung (Peters, 2011) und der damit einhergehenden höheren Eigenverantwortung für Leistungsnachweise und für Gesundheitserhaltung im Arbeitsalltag.

In einer ersten Studie wurde der Fragebogen zur Erfassung der arbeitsbezogenen Selbstsorge entwickelt und in einer zweiten und dritten Studie wurde die Struktur des Fragebogens konfirmatorisch und kriteriumsbezogen bestätigt. Es wurden acht Facetten der Selbstsorge ermittelt, mit einem arbeitsgestaltenden sowie erholungsfördernden Faktor zweiter Ordnung. Es wurden mehrheitlich hypothesenkonforme Zusammenhänge zu konvergenten Konstrukten sowie gesundheits- und arbeitsbezogenen Kriterien gefunden.

Alle Selbstsorgestrategien hängen mit sämtlichen oder mit einzelnen Facetten der bereits etablierten Konstrukte Job Crafting, Erholungserleben sowie Umgang mit der eigenen Gesundheit zusammen. Arbeitsgestaltende Selbstsorgestrategien stehen, wie erwartet, konsistenter und in etwas höherem positivem Zusammenhang zu Job Crafting, während erholungsfördernde Selbstsorgestrategien einen etwas höheren Zusammenhang mit Erholungserfahrungen zeigen. Hier fallen insbesondere die konsistenten, statistisch signifikanten Zusammenhänge zwischen den erholungsfördernden Selbstsorgestrategien und den Facetten *Abschalten von der Arbeit* und *Entspannung* auf. Die Zusammenhänge zwischen erholungsfördernden Strategien und der Facette *Increasing Challenging Job Demands* fielen negativ aus. Ebenfalls zeigten erholungsfördernde Strategien geringere Zusammenhänge zu der Facette *Mastery* des Erholungserlebens. Sowohl *Increasing Challenging Job Demands* als auch *Mastery* sind als Investitionen in die Arbeitsgestaltung bzw. in die Erholung konzeptualisiert. Das Anstreben ausschließlicher Erholungserfahrung durch Rückzug in den erholungsfördernden Facetten der Selbstsorge, d. h. *Ausgleich durch Pausen*, *Abschirmen der Freizeit*, unterscheidet sich daher von der Konzeptualisierung von *Increasing Challenging Job Demands* und *Mastery*. Insofern können erholungsfördernde Selbstsorge-

Facetten als diskriminant zu den Facetten *Mastery* und *Increasing Challenging Job Demands* verstanden werden, was diese Facetten inhaltlich validiert. Einschränkung ist zu erwähnen, dass die Zusammenhänge teilweise schwach ausgeprägt sind.

Die differentielle Annahme, ausschliesslich *arbeitsgestaltende* Selbstsorgestrategien seien mit Job Crafting und ausschliesslich *erholungsfördernde* Selbstsorgestrategien seien mit Erholungserfahrungen assoziiert, wurde nicht durchgängig bestätigt. Vielmehr scheinen beide Facetten von Selbstsorge sowohl mit Job Crafting als auch mit Erholungserfahrungen in Zusammenhang zu stehen. Dies stellt die Validität des Konstruktes nicht in Frage, sondern verweist auf positive und komplexe Zusammenhänge etwa zum *Job Crafting*, zum Beispiel zwischen erholungsfördernden Strategien und der Tendenz, Hindernisse bei der Arbeit zu reduzieren (*Decreasing Hinderling Job Demands*).

Es zeigen sich vielversprechende Zusammenhänge zu gesundheitsbezogenen Kriterien. Hierbei sind die hypothesenkonformen, negativen Zusammenhänge zwischen erholungsfördernden Strategien und *psychosomatischen Beschwerden* besonders hervorzuheben. Auch wenn die Zusammenhänge zwischen Selbstsorge und Gesundheitsindikatoren überwiegend schwach sind und geringer ausgeprägt ausfallen als erwartet, zeigen diese in die erwartete Richtung.

In Bezug auf *Mehrarbeit* zeigten ausschließlich *erholungsfördernde* Strategien den erwarteten Zusammenhang auf; *langfristige Planung* ist hingegen sogar positiv mit *Mehrarbeit* assoziiert. Dies ist ein Hinweis, dass *arbeitsgestaltende* Selbstsorgestrategien für sich genommen nicht ausreichen, um Mehrarbeit zu vermeiden. Es ist auch durchaus plausibel, dass arbeitsgestaltende Selbstsorgestrategien (insbesondere das *Ansprechen von Schwierigkeiten* und die *langfristige Planung*) mit dem Ziel einer *langfristigen* Entlastung *kurzfristig* mit Mehrarbeit einhergehen können, was das gesundheitsförderliche Potential dieser Strategien allerdings nicht grundsätzlich in Frage stellt.

Die *arbeitsgestaltenden* Selbstsorgestrategien hängen höher mit *Engagement* bei der Arbeit als mit Krankheitsindikatoren wie *psychosomatischen Beschwerden* zusammen. Dennoch haben die *arbeitsgestaltenden* Selbstsorgestrategien ein gesundheitsförderliches Potenzial: Wer z. B. die Strategie *Ansprechen von Schwierigkeiten* häufiger einsetzt, berichtet in der vorliegenden Studie auch über mehr *Achtsamkeit*, *Erholungserfahrungen*, *Kontrollerleben* über Freizeitaktivitäten und stärkt eher proaktiv strukturelle Ressourcen bei der Arbeit. Selbstsorgestrategien können gleichzeitig sowohl gesundheitsförderlich sein als auch mit mehr Engagement bei der Arbeit einhergehen, wodurch das potenzielle Spannungsfeld zwischen Gesundheit und Leistung bzw. Produktivität aufgelöst werden kann, zumindest wenn eine nach-

haltige, also nicht allzu kurzfristige Perspektive eingenommen wird.

Limitationen

Die korrelativen Befunde der dritten Studie dürfen nicht kausal interpretiert werden. Es ist plausibel anzunehmen, dass Selbstsorge erst auf der Basis vorhandener persönlicher Ressourcen (Energie, Wissen, Erfahrung, Status) gezeigt wird. Zum Beispiel ist naheliegend, dass insbesondere Personen, die sich nicht erschöpft fühlen und keine psychosomatischen Beschwerden haben, Kapazitäten haben, Selbstsorge zu betreiben. Wahrscheinlich besteht hier ein bidirektionaler Zusammenhang, der sich abschließend nur durch (Micro-)Längsschnittstudien überprüfen lässt.

In Übereinstimmung mit Jaeggi (2005) nehmen wir an, dass Selbstsorge kein Persönlichkeitsmerkmal ist, sondern Facetten von Verhaltensweisen (auf der Grundlage einer persönlichen Haltung, z. B. der Wertschätzung der eigenen Gesundheit) umfasst. Selbstsorge zeigen Beschäftigte angepasst an Kontexte, die dieses Verhalten eher fördern, wie einer ressourcenreichen Ausgestaltung von Rahmenbedingungen indirekter Leistungssteuerung. Die Ausgestaltung der konkreten Ressourcen indirekter Steuerung kann wiederum je nach Organisation und Branche variieren. Hier wird daher nicht der Anspruch erhoben, alle existierenden Facetten von Selbstsorge abgebildet zu haben. Die Aufgabe zukünftiger Forschung ist, die Facetten kontextspezifisch zu ergänzen. Beispielsweise sind das *Aushandeln der zu erledigenden Aufgaben*, der *zeitlichen Ressourcen und Ziele*, das *genaue und frühzeitige Klären* und auch *Begrenzen von Aufträgen* eine mögliche Erweiterung der vorhandenen arbeitsgestaltenden Selbstsorgestrategien.

Folgerungen für Praxis und anwendungsorientierte Forschung

Der Vorteil der kontextuellen Perspektive ist die Annahme, dass Selbstsorgeverhalten adaptierbar und trainierbar ist. Das bietet ein großes Potenzial für Verhaltensinterventionen und entsprechende Studien in der Zukunft. Verhaltensinterventionen können auf komplexe Systeme, d. h. neben Individuen auch auf Teams und Organisationen ausgeweitet werden. Wir nehmen an, dass die Bedeutsamkeit, Selbstsorge gemeinschaftlich zu leben für einen gesundheitsfreundlichen Umgang mit indirekter Steuerung in Organisationen von zentraler Bedeutung ist (Peters, 2011). Zukünftig können für spezifische Kontexte entsprechende kollektive Selbstsorgeinstrumente und -interventionen entwickelt werden (z. B. Schwendener, Berset & Krause, 2017).

Die kontextuelle Perspektive ermöglicht weiterhin die Untersuchung der zeitlichen Variabilität der Selbstsorge. Beispielsweise kann es sein, dass Selbstsorge über die Lebensspanne an Bedeutung zunimmt oder leichter fällt. Längsschnittliche sowie altersvergleichende Erhebungen und Fragestellungen sind empfehlenswert.

Studien im Rahmen der JD-R Theorie zeigen, dass Job Crafting mit Arbeitsbedingungen interagiert. Je mehr Job Ressourcen zu Verfügung stehen, desto eher wirkt sich Job Crafting positiv auf das Arbeitsengagement aus (Bakker, 2010). Es ist anzunehmen, dass Selbstsorge auf eine ähnliche Weise mit Ressourcen zusammenhängt (Krause et al., 2018). Studien zu gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen bestätigen, dass Ressourcen, wie Entscheidungsspielräume oder Zeit für sozialen Austausch bereitgestellt werden müssen, damit adaptive Strategien gezeigt werden können (Holton, Barry & Chaney, 2015). Nur bei einer ressourcenreichen Arbeitssituation ist im Kontext indirekter, ergebnisorientierter Leistungssteuerung zu erwarten, dass den Beschäftigten in Kontakt mit den Arbeitsbedingungen ihre Bedürfnisse selbst zugänglich sind und Beschäftigte im Sinne der eigenen Gesundheit und der Arbeitstätigkeit handeln können (Jaeggi, 2005).

Der Preis interessierter Selbstgefährdung ist langfristig die Gesundheit; möglicherweise hat auch arbeitsbezogene Selbstsorge kurzfristig ihren Preis. Einzelne Studien zeigen beispielsweise, dass Job Crafting mit geringerer Leistung und mit geringeren Leistungsbewertungen von Vorgesetzten einhergehen kann (Demerouti, Bakker & Halbesleben, 2015; Dierdorff & Jensen, 2018). Wenn Beschäftigte versuchen, ihr physisches und psychisches Engagement auf mehrere Lebensbereiche aufzuteilen, bedeutet dies weniger Investition im einzelnen Bereich (und daher auch eine geringere Wahrscheinlichkeit für herausragende Leistung). Wir nehmen daher an, dass es bei der Ausübung von Selbstsorge zu (zumindest kurzfristigen) Einbußen in der Außenwahrnehmung von Leistung oder sogar zur Verringerung von Performanz kommen kann. Wir schlagen vor, dass ein elementarer Teil von Selbstsorge-Verhaltensinterventionen die persönliche Auseinandersetzung mit (zumindest kurzfristigen) potenziellen Nachteilen der Selbstsorge ist (Hindernisse, Konflikte, Verlust von Status), damit diese auch bei Rückschlägen und Widerständen langfristig mit größerer Wahrscheinlichkeit aufrechterhalten werden kann (Kappes, Singmann & Oettingen, 2012).

Fazit

Als „*epimeleia heautou*“ (Sorge um sich selbst) geht das Konzept der Selbstsorge auf die antike Philosophie zurück und galt dort als ein wesentliches Element

der Lebensgestaltung. Eigenverantwortliche Selbstsorge bekommt nun in Zeiten einer sich kontinuierlich und dynamisch verändernden Arbeitswelt sowie zunehmender Individualisierung unter unterschiedlichen, verwandten Begriffen (Job Crafting, Bakker, 2010; Self-Leadership, Stewart et al., 2011; Selbstmanagementkompetenz, Graf & Olbert-Bock, 2019; Arbeitsgestaltungskompetenz, Dettmers & Clauß, 2018; Self-Compassion, Zessin, Dickhäuser & Garbade, 2015; Awareness sowie Mindfulness; Good et al., 2016; Resilienz, Robertson, Cooper, Sarkar & Curran, 2015) wieder Bedeutung zu. Dieser Artikel versucht mit dem vorgelegten Fragebogen zur Erfassung der individuellen arbeitsbezogenen Selbstsorge eine Brücke zwischen bestehenden Konstrukten und der Berücksichtigung der Anforderungen indirekter Steuerung zu schlagen. Die dargelegten Überlegungen sind ein Beitrag zur Beantwortung der Frage, was Beschäftigte selbst für den Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit und Gesundheit tun können. Dabei besteht allerdings die Gefahr, dass ein zu einseitiger Blick auf individuelle Handlungsmöglichkeiten gerichtet wird und sogar Konflikte innerhalb von Teams und an Schnittstellen in der Organisation entstehen: Wenn jedes Teammitglied vor allem oder sogar nur an sich selbst denkt, kann dies zu Reibungen und Konflikten mit anderen führen. Genau diese Spannungen sind ein Bestandteil der zunehmenden Selbstorganisation bei neuen Arbeitsformen, zumal wenn die finanziellen und zeitlichen Ressourcen im Arbeitskontext begrenzt sind. Wie Beschäftigte sich zusammenschließen und gemeinsam Selbstsorge in Organisationen etablieren können, ist aus unserer Sicht ein besonders vielversprechender zukünftiger Forschungsgegenstand, etwa um kollektiv Druck unter Berücksichtigung der Gesundheit im Team zu bewältigen (Schwendener et al., 2017) und gemeinsam Teamresilienz aufzubauen (Alliger, Cerasoli, Tannenbaum & Vessey, 2015).

Literatur

- Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I. & Vessey, W. B. (2015). Team resilience: How teams flourish under pressure. *Organizational Dynamics*, 44 (3), 176-184. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.05.003>
- Baeriswyl, S., Bratoljic, C. & Krause, A. (2021). How homeroom teachers cope with high demands: Effect of prolonging working hours on emotional exhaustion. *Journal of School Psychology*, 85, 125-139. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2021.02.002>
- Bakker, A. B. (2010). Engagement and “job crafting”: Engaged employees create their own great place to work. In S. L. Albrecht (Hrsg.), *New horizons in management. Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (S.229-244). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00027>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. *Well-Being*, 3, 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- 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, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bal, P. M. & Dóci, E. (2018). Neoliberal ideology in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27 (5), 536-548. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1449108>
- Baumgartner, M., Krause, A. & Mumenthaler, J. (2021). *Psychische Gesundheit und Veränderungsbereitschaft als Erfolgsfaktoren agiler Transformation. Faktenblatt 50*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A. & Brenscheidt, F. (2019). *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen*. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17, 303-316. <https://doi.org/10.1177/0049124189017003004>
- Dannheim, I., Ludwig-Walz, H., Buyken, A. E., Grimm, V. & Kroke, A. (2022). Effectiveness of health-oriented leadership interventions for improving health and wellbeing of employees: A systematic review. *Journal of Public Health*, 30 (12), 2777-2789. <https://doi.org/10.1007/s10389-021-01664-1>
- de Beer, L. T., Pienaar, J. & Rothmann Jr, S. (2016). Work overload, burnout, and psychological ill-health symptoms: A three-wave mediation model of the employee health impairment process. *Anxiety, Stress & Coping*, 29 (4), 387-399. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1061123>
- de Bloom, J., Rantanen, J., Tement, S. & Kinnunen, U. (2018). Longitudinal leisure activity profiles and their associations with recovery experiences and job performance. *Leisure Sciences*, 40 (3), 151-173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2017.1356254>

- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20 (4), 457-469. <https://doi.org/10.1037/a0039002>
- Demerouti E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dettmers, J. & Clauß, E. (2018). Arbeitsgestaltungs-kompetenzen für flexible und selbstgestaltete Arbeitsbedingungen. In M. Janneck & A. Hoppe (Hrsg.), *Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten: Arbeitsgestaltung im Zeitalter der Digitalisierung* (S. 13-25). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-54950-6_2
- Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N. & Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21 (1), 105-118. <https://doi.org/10.1037/a0039602>
- Dierdorff, E. C. & Jensen, J. M. (2018). Crafting in context: Exploring when job crafting is dysfunctional for performance effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 103 (5), 463-477. <https://doi.org/10.1037/apl0000295>
- Dikert, K., Paasivaara, M. & Lassenius, C. (2016). Challenges and success factors for large-scale agile transformations: A systematic literature review. *Journal of Systems and Software*, 119, 87-108. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2016.06.013>
- Doerr, J. (2018). *OKR: Objectives & Key Results. Wie Sie Ziele, auf die es wirklich ankommt, entwickeln, messen und umsetzen*. München: Vahlen.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. & Vacheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70 (1), 113-165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42 (1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Graf, A. & Olbert-Bock, S. (2019). Selbstmanagement als Kernkompetenz. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung – Gesundes Arbeiten ermöglichen* (S. 285-306). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7_19
- Holton, M. K., Barry A. E. & Chaney J. D. (2015). Employee stress management: An examination of adaptive and maladaptive coping strategies on employee health. *Work*, 53, 299-305. <https://doi.org/10.3233/WOR-152145>
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modelling: a multidisciplinary Journal*, 6, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hunter, E. M. & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101 (2), 302-311. <https://doi.org/10.1037/apl0000045>
- Jaeggi, R. (2005). *Entfremdung: Zur Aktualität eines sozialphilosophischen Problems*. Frankfurt, New York: Campus.
- Jürgens, K. (2018). Arbeit und Leben. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21704-4_4
- Kalenda, M., Hyna, P. & Rossi, B. (2018). Scaling agile in large organizations: Practices, challenges, and success factors. *Journal of Software: Evolution and Process*, 30 (10). <https://doi.org/10.1002/smr.1954>
- Kappes, A., Singmann, H. & Oettingen, G. (2012). Mental contrasting instigates goal pursuit by linking obstacles of reality with instrumental behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 811-818. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.02.002>
- Kaschka, W. P., Korczak, D. & Broich, K. (2011). Burnout: A fashionable diagnosis. *Deutsches Ärzteblatt International*, 108, 781-787. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2011.0781>
- Knauth, P. (2008). Arbeitszeit und Pausen. In S. Letzel & D. Nowak (Eds.), *Handbuch für Arbeitsmedizin* (B IV-1, S. 1-30). Landsberg, Lech: ecomed Medizin.
- Knieps, F. & Pfaff, H. (2022). *Gesundheitsreport 2022*. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Kranabetter, C. & Niessen, C. (2017). Managers as role models for health: Moderators of the relationship of transformational leadership with employee exhaustion and cynicism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 492502. <https://doi.org/10.1037/ocp0000044>
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N. Dettmers, J., Dorsemagen, C., ... & Straub, L. (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie*, 17, 49-59.
- Krause A., Berset M. & Peters K. (2015). Interessierte Selbstgefährdung – von der direkten zur indirekten Steuerung. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 50 (3), 164-170.

- Krause, A., Deufel, A., Dorsemagen, C., Knecht, M., Mumenthaler, J., Mustafić, M. & Zäch, S. (2018). Betriebliche Interventionen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung indirekter Steuerung. In M. Pfannstiel & H. Mehlich (Hrsg.), *BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen* (S. 35-57). Heidelberg: Springer.
- Krause, A. & Dorsemagen, C. (2017). Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In G. Faller (Hrsg.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (3. Aufl., S. 153-164). Göttingen: Hogrefe.
- Krause A., Dorsemagen C., Stadlinger J. & Baeriswyl S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 191-202). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9_20
- Krick, A. & Felfe, J. (2020). Die gesundheitsförderliche Selbstführungskompetenz – das Stärken- und Ressourcentraining. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 27, 51-64. <https://doi.org/10.1007/s11613-020-00637-9>
- Kuykendall, L., Tay, L. & Ng, V. (2015). Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141, 364-405. <https://doi.org/10.1037/a0038508>
- Lee, J. Y. & Lee, Y. (2018). Job crafting and performance: Literature review and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, 17 (3), 277-313. <https://doi.org/10.1177/1534484318788269>
- Leiner, D. J. (2019). Too fast, too straight, too weird: Non-reactive indicators for meaningless data in internet surveys. *Survey Research Methods*, 13, 229-248. <https://doi.org/10.18148/srm/2019.v13i3.7403>
- Lichtenthaler, P. W. & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28 (1), 30-50. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767>
- Lienert, G. A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Mack, O., Khare, A., Kramer, A. & Burgartz, T. (2016). *Managing in a VUCA World*. Heidelberg, New York: Springer.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-115. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mohr, G. & Müller, A. (2014). *Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext*. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). <https://doi.org/10.6102/zis78>
- Moldaschl, M. & Voß, G. G. (2003). *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Hampp.
- Mustafić, M., Dorsemagen, C., Baeriswyl, S., Knecht, M. & Krause, A. (2022). Wie gefährden Beschäftigte ihre Gesundheit? Evidenz für Konstrukt- und Kriteriumsvalidität des Fragebogens zur Messung interessierter Selbstgefährdung (ISG). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000404>
- Mustafić, M., Krause, A., Dorsemagen, C. & Knecht, M. (2021). Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Messung der Qualität indirekter Leistungssteuerung in Organisationen (ILSO). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 67 (1), 31-43. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000386>
- Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (1998-2017). *Mplus User's Guide* (8. Aufl.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Niedhammer, I., Bertrais, S. & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: A meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47 (7), 489-508. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>
- Peters, K. (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker & S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement* (S. 105-122). Berlin: Edition Sigma.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (1997). Fremdorganisierte Selbstorganisation. Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte. *Zeitschrift für Personalforschung*, 11, 30-55. <https://doi.org/10.1177/239700229701100102>
- Pundt, F. & Felfe, J. (2017). *HoL Health oriented Leadership: Instrument zur Erfassung gesundheitsförderlicher Führung: Manual*. Bern: Hogrefe. https://slubdd.de/katalog?TN_libero_mab216706865
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M. & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (3), 533-562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>
- Rodgers, R. & Hunter, J. E. (1991). Impact of management by objectives on organizational productivity. *Journal of Applied Psychology*, 76 (2), 322-336. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.322>

- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., ... & Yang, T. (2020). „To work, or not to work, that is the question“ – Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (3), 544-563. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>
- Sandmeier, A., Baeriswyl, S., Krause, A. & Muehlhausen, J. (2022). Work until you drop: Effects of work overload, prolonging working hours, and autonomy need satisfaction on exhaustion in teachers. *Teaching and Teacher Education*, 118, 103843.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). *Utrecht work engagement scale*. Zugriff am 26.03.2019. Verfügbar unter https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schuler, D., Tuch, A. & Peter, C. (2020). *Psychische Gesundheit in der Schweiz. Monitoring 2020* (Obsan Bericht 15/2020). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Schwendener, S., Berset, M. & Krause, A. (2017). Strategien von Teams im Umgang mit Zeitdruck. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 61 (2), 81-92. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000229>
- Shah, J. Y., Friedman, R. & Kruglanski, A. W. (2002). Forgetting all else: On the antecedents and consequences of goal shielding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83 (6), 1261-1280. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1261>
- Shin, H., Park, Y. M., Ying, J. Y., Kim, B., Noh, H. & Lee, S. M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45 (1), 44-56. <https://doi.org/10.1037/a0035220>
- Sonnentag, S., Cheng, B. H. & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 33-60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221. Deutsche Version verfügbar unter https://www.sowi.uni-mannheim.de/media/Lehrstuehle/sowi/Sonnentag/Dokumente/Sonstige/recq_german_items.pdf
- Stewart, G. L., Courtright, S. H. & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37, 185-222. <https://doi.org/10.1177/0149206310383911>
- Taskan, B., Junça-Silva, A. & Caetano, A. (2022). Clarifying the conceptual map of VUCA: A systematic review. *International Journal of Organizational Analysis*, 30 (7), 196-217. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2022-3136>
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. & van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38 (4), 427-454. <https://doi.org/10.1177/1059601113492421>
- van Dyck, C., Frese, M., Baer, M. & Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance: A two-study replication. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1228-1240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1228>
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Zessin, U., Dickhäuser, O. & Garbade, S. (2015). The relationship between self-compassion and well-being: A meta-analysis. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 7 (3), 340-364. <https://doi.org/10.1111/aphw.12051>

Korrespondenz-Adresse:

Dr. Maida Mustafić
Hochschule Luzern
Soziale Arbeit
Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention
Werftstrasse 4
CH-6002 Luzern
maida.mustafic@hslu.ch

Prof. Dr. Andreas Krause
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Angewandte Psychologie
Riggenbachstrasse 16
CH-4600 Olten
andreas.krause@fhnw.ch

Menschen gehen unterschiedlich mit Arbeitsanforderungen um. Bitte geben Sie an, wie häufig Sie persönlich das folgende Verhalten zeigen.

[illegible]