

# Wie gefährden Beschäftigte ihre Gesundheit?

## Evidenz für Konstrukt- und Kriteriumsvalidität des Fragebogens zur Messung interessierter Selbstgefährdung (ISG)

Maida Mustafić, Cosima Dorsemagen, Sophie Baeriswyl, Michaela Knecht und Andreas Krause

Institut Mensch in komplexen Systemen, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten, Schweiz

**Zusammenfassung:** Interessierte Selbstgefährdung sind Handlungsstrategien im Umgang mit Arbeitsbelastungen mit langfristig negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. In drei Studien wurden die Faktorstruktur eines Fragebogens zur Messung interessierter Selbstgefährdung untersucht, die Gültigkeit der Struktur konfirmatorisch gezeigt sowie weitere Aspekte von Konstrukt- und Kriteriumsvalidität bestätigt. Zehn Strategien interessierter Selbstgefährdung ließen sich einer extensivierenden und einer vermeidenden Verhaltenskonstellation zuordnen. Erwartungsgemäß zeigten sich moderate, differentielle Assoziationen zwischen der extensivierenden und vermeidenden Konstellation mit den konvergenten Konstrukten Arbeitsbezogenheit und Counterproductive Work Behavior. Die Kriteriumsvalidität der beiden Verhaltenskonstellationen zeigte sich anhand erwartungskonformer, differentieller Zusammenhänge zu gesundheitsbezogenen (Selbstwert, psychosomatischen Beschwerden und Erschöpfung) sowie zu arbeitsbezogenen Variablen (Mehrarbeit und dem gewünschten Renteneintrittsalter). Mögliche Anwendungen und theoretische Bezüge des Konstruktes werden vorgestellt und diskutiert.

**Schlüsselwörter:** Coping, Verhaltensstrategien, Arbeitsbelastungen, Stress, Gesundheit

### Development and Validation of a Questionnaire to Assess Self-Endangering Work Behavior

**Abstract:** Self-endangering work behavior comprises coping strategies in dealing with work-related stressors which negatively affect health. In three studies, we examined the factor structure of a questionnaire assessing self-endangering work behavior, the validity of the factorial structure, as well as further aspects of construct and criterion validity. We established 10 facets of self-endangering behavior, in addition to finding a second-order factor structure with two factors representing an extensifying and an avoiding behavior constellation. As expected, moderate and differential associations emerged between the extensifying and avoiding behavior constellation with work-relatedness and counterproductive work behavior. We further demonstrated the validity of the two constellations via differential associations with health-related variables (self-worth, psychosomatic symptoms, and emotional exhaustion) and work-related variables (overtime work, desired retirement age). Finally, we present and discuss the theoretical embedment of the construct and potential practical applications.

**Keywords:** coping, behavioral strategies, work demands, stress, health

Um mit anspruchsvollen Zielen und hohen Anforderungen bei der Arbeit umzugehen, setzen Erwerbstätige eine Vielzahl an Strategien ein (Locke & Latham, 2019). Dazu gehören zahlreiche Strategien mit positiven Auswirkungen sowohl für die Organisation als auch für die Erwerbstätigen selbst, etwa wenn Arbeitsbedingungen proaktiv gestaltet (Job Crafting; Lichtenthaler & Fischbach, 2019), kreative und innovative Ideen generiert und umgesetzt (Baer & Oldham, 2006), im Team gemeinsam Prioritäten gesetzt (Krause et al., 2017) oder Selbstführungsstrategien eingesetzt werden (Stewart et al., 2011). Damit adaptive Strategien (Holton et al., 2015) zum Ein-

satz kommen können, müssen förderliche Rahmenbedingungen vorliegen, etwa indem ausreichend Entscheidungsspielräume, Zeit für sozialen Austausch und Ressourcen für Trainings bereitgestellt werden.

Welche Strategien kommen hingegen zum Einsatz, wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen nicht derart förderlich sind, Beschäftigte aber dennoch Ziele im Sinne des Unternehmens verfolgen? In diesem Artikel legen wir einen Fragebogen zur interessierten Selbstgefährdung vor, der Handlungsstrategien im Umgang mit anspruchsvollen Zielen und Erfolgsdruck aufzeigt, die in ihrer Wirkung *ambivalent* sind: Während *kurzfristig* positive Aus-

wirkungen für die Erwerbstätigen (und den Betrieb) resultieren können, sind bei einem fortlaufenden, *mittel- und langfristigen* Einsatz mit hoher Wahrscheinlichkeit Kosten zu erwarten, insbesondere negative Auswirkungen auf die Gesundheit. Das Ziel der in diesem Artikel vorgestellten drei Studien bestand darin, die Schwachstellen eines bestehenden Instruments von Krause, Baeriswyl et al. (2015) zu überwinden und einen Fragebogen zur Messung interessierter Selbstgefährdung vorzulegen, der langfristig gesundheitskritische Handlungsstrategien von Beschäftigten valide erfasst und einen Beitrag zur menschengerechten Gestaltung ergebnisorientierter Leistungssteuerung in Betrieben liefern soll.

## Fallstudien zu interessierter Selbstgefährdung

In mehreren Fallstudien in Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden über Kennzahlen und Ziele steuerten und in denen ein Marktdruck für die Mitarbeitenden spürbar war, wurden selbstgefährdende Handlungsstrategien ermittelt (Krause et al., 2012; Krause, Berset et al., 2015). Gemeint sind Handlungen von Erwerbstätigen, die mit dem Ziel der Bewältigung von Arbeitsstressoren ausgeübt werden, jedoch gleichzeitig mit hohen energetischen und psychischen Kosten einhergehen und somit die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen (Krause, Baeriswyl et al., 2015). In den Fallstudien ließen sich zwei Konstellationen selbstgefährdender Handlungsstrategien unterscheiden. Bei der ersten Konstellation stuften Mitarbeitende das Erreichen der vorgegebenen Ziele als bedeutsam ein und fokussierten ihr Handeln auf die Zielverfolgung, so dass die eingesetzten Handlungsstrategien dem proaktiven, problemorientierten Coping (Lazarus & Folkman, 1984) und dem Approach-Ansatz zugeordnet werden können (Carver et al., 1989; Skinner et al., 2003): Mitarbeitende setzen *extensivierende* Strategien ein und arbeiteten z.B. am späten Abend, am Wochenende und im Urlaub.

Bei der zweiten Konstellation erschien das Erreichen der Ziele hingegen nicht mehr möglich. Hier ging es vielmehr darum, Handlungsstrategien einzusetzen, um die mit der fehlenden Zielerreichung verbundene Bedrohung so weit wie möglich zu *vermeiden*. Entsprechend dienten die Handlungsstrategien der Verlustvermeidung und sind dem Avoidance-Ansatz zuzuordnen (Carver et al., 1989; Skinner et al., 2003). Dazu gehörte *Vortäuschen*: Mitarbeitende versuchten möglichst lange zu verhindern, dass eine fehlende Zielerreichung in der Organisation zum Vorschein kommt und sanktioniert wird. Beispielsweise

wurden in Projekten bestehende Schwierigkeiten verschwiegen.

Aufbauend auf den Fallstudien wurde ein Fragebogen zur Messung von Selbstgefährdung entwickelt (Krause, Baeriswyl et al., 2015). Mit diesem Instrument konnte gezeigt werden, dass interessierte Selbstgefährdung über bestehende Ansätze zur Messung von Coping und Arbeitsbedingungen hinausgehend inkrementelle Varianz bei der Erklärung von Befindensindikatoren beinhaltet (Deci et al., 2016). Zudem liegen Hinweise vor, dass interessierte Selbstgefährdung den Zusammenhang von hohen Arbeitsanforderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Erschöpfung teilmittelt (Baeriswyl et al., 2021; Knecht et al., 2017).

Die faktorielle Struktur des Fragebogens erwies sich jedoch als verbesserungswürdig, da bei der Messung des Ausdehnens der eigenen Arbeitszeit konzeptionell unterschiedliche Aspekte vermengt wurden. So wiesen Deci et al. (2016) nach, dass das Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit von dem Verzicht auf Erholung und Freizeitaktivitäten zu trennen ist. Obwohl diese beiden Facetten zusammenhängen, ist eine getrennte Erfassung notwendig, da sonst keine einfaktorielle Messung vorliegt. In dem bislang vorliegenden Fragebogen waren diese beiden Facetten noch in einer Skala integriert.

Eine weitere Schwachstelle des bisherigen Instruments bestand darin, dass nicht alle in den Fallstudien ermittelten Strategien berücksichtigt wurden. Zudem wurden in der bisherigen Version die Handlungsstrategien über Fragen erfasst, die sich auf die Häufigkeit des Auftretens in den letzten drei Monaten bezogen. Eine Fokussierung auf drei Monate erschwerte den kombinierten Einsatz mit anderen Instrumenten (zu Arbeitsbedingungen, zum Befinden), bei denen diese zeitliche Eingrenzung nicht vorgenommen wurde. Neu sollten die Strategien über Aussagen erfasst werden, die sich nicht auf einen genau definierten Zeitraum beziehen.

Das Ziel der vorliegenden Studien war daher, (1) den Fragebogen von Krause, Baeriswyl et al. (2015) zu überarbeiten, so dass alle in den Fallstudien als bedeutsam ermittelten Handlungsstrategien als zeitlich nicht begrenzte Verhaltensgewohnheiten berücksichtigt werden und gleichzeitig (2) die faktorielle Struktur des Fragebogens zu optimieren. Hierzu gehörte die erstmalige Überprüfung der angenommenen Zweiteilung von extensivierenden Strategien einerseits und vermeidenden Strategien andererseits. Als drittes Ziel (3) wurden eine Vergleichbarkeit und bessere Kombinierbarkeit mit anderen Instrumenten angestrebt sowie Zusammenhänge mit Kriterien ermittelt. Im vorliegenden Artikel wird dieser erweiterte und optimierte Fragebogen zur Messung interessierter Selbstgefährdung (ISG) vorgestellt, der für den zukünftigen Einsatz empfohlen wird.

## Indirekte Leistungssteuerung und Handlungsstrategien

Peters (2011) hat den gemeinsamen Kern der ambivalenten Strategien im Umgang mit Erfolgsdruck als *interessierte Selbstgefährdung* bezeichnet. Als entscheidenden Einflussfaktor hebt er die besondere Bedeutung betrieblicher Leistungssteuerung hervor, die er als indirekte Steuerung charakterisiert. Das Arbeitshandeln der Beschäftigten wird strukturell, über das Setzen von Rahmenbedingungen („indirekt“) und nicht über Verhaltensanweisungen („direkt“) gesteuert.

Bei indirekter Leistungssteuerung werden erstens an ökonomischen Zielen ausgerichtete Kennzahlensysteme aufgebaut, die den Erwerbstätigen verdeutlichen, woran der Erfolg ihrer Arbeit festgemacht wird (z. B. Anteil am Umsatz, Kundenzufriedenheit). Zweitens wird Mitarbeitenden, Teams und Organisationseinheiten Verantwortung für die Zielerreichung übertragen. Die Verantwortung für den ökonomischen Erfolg des Unternehmens liegt nicht nur beim Management, sondern bei den Beschäftigten aller Hierarchieebenen. Indem sie allein und zusammen mit Anderen Ziele erreichen, leisten sie ihren Beitrag zu den Unternehmenszielen und legitimieren sich als Mitglieder der Organisation. Die Beschäftigten entwickeln somit ein eigenes *Interesse* am Erreichen der ausgehandelten oder vorgegebenen Ziele, d. h. am Nachweisen von *Erfolg*.

Die von Peters (2011) beschriebene indirekte Leistungssteuerung führt aus handlungstheoretischer Perspektive zu spezifischen Anforderungen an abhängig Beschäftigte. Ähnlich wie Selbstständige müssen sie gleichzeitig Ziele bzw. Soll-Zustände aus zwei Handlungsbereichen verfolgen: Erstens sind fachliche Ziele, zweitens zugleich kennzahlenorientierte bzw. ökonomische Ziele zu erreichen, die für die Legitimation der eigenen Anstellung von besonderer Bedeutung sind. So erhöht sich die Komplexität für die Beschäftigten. Wenn ihnen zudem die *Verantwortung für das Erreichen* der fachlichen und ökonomischen Ziele übertragen wird, erhöhen sich die Anforderungen an die Selbstregulation. Wenn Beschäftigte nun bei der Arbeit in eine Situation kommen, in der das gleichzeitige Erreichen von fachlichen und ökonomischen Zielen besonders herausfordernd, schwierig oder nahezu unmöglich erscheint, so besteht doch das Interesse fort, die Ziele zu erreichen, um in der Organisation erfolgreich dazustehen. Es ist dann, so die Annahme, dennoch nicht so sehr das „eigene“ Interesse, das die Beschäftigten antreibt, sondern der Druck, den sie erleben. Über das Setzen von Rahmenbedingungen und drohende Konsequenzen wird Legitimationsdruck erzeugt, der sich die motivationale Kraft von Zielen zu eigen macht und ein eigenes „Interesse am Erfolg“ bedingt.

Aus diesem Interesse am Erfolg heraus kommen unterschiedliche Handlungsstrategien zum Einsatz. Wir konzentrieren uns im Folgenden auf zehn Strategien, die Beschäftigte in Fallstudien bei der Zielverfolgung einsetzen (Krause et al., 2012) und 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 (Holton et al., 2015; Skinner et al., 2003). Die zehn Strategien können in zwei Konstellationen eingeteilt werden.

## Extensivierende Handlungsstrategien

Zur extensivierenden Konstellation gehören sechs Strategien, bei denen das Erreichen sowohl der fachlichen als auch der ökonomischen Ziele möglich erscheint, allerdings ein erhöhter Einsatz notwendig wird (Semmer et al., 2010; Semmer & Zapf, 2019). Ein wichtiges Merkmal dieser Strategien ist, dass sie *extensivierend* sind. Indem sich die Beschäftigten länger und intensiver einsetzen, möchten sie die ökonomischen Ziele erreichen und gleichzeitig die angestrebten fachlichen Standards erfüllen. Wenn die Zielerreichung nur mit erhöhtem Einsatz möglich ist, gehen solche Strategien mit höheren energetischen Kosten einher. Die Arbeitszeit wird besonders intensiv genutzt und am Ende des Arbeitstags ausgedehnt (*Intensivieren und Ausdehnen der Arbeit*), die Arbeit wird in der Freizeit fortgesetzt (*Arbeiten in der Freizeit*) oder es wird auf Freizeitaktivitäten zugunsten der Arbeit verzichtet (*Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit*). Auch Pausen während der Arbeit werden reduziert, um noch mehr Zeit zum Arbeiten nutzen zu können (*Verzicht auf Pausen bei der Arbeit*). Die eigene Leistungsfähigkeit wird über den Einsatz legaler Substanzen wie Koffein und Energy Drinks oder auch über Ritalin oder Kokain gesteigert (*Substanzkonsum zur Stimulation*). Besonders umfassend wurde in den letzten Jahren erforscht, dass Erwerbstätige trotz Erkrankung arbeiten und hierbei auf notwendige Regeneration verzichten (*Arbeiten trotz Erkrankung*), was der in Europa dominierenden Definition von Präsentismus entspricht (Ruhle et al., 2020). Auf Basis des Anstrengungs-Erholungs-Modells von Meijman und Mulder (1998) sind für diese sechs Strategien negative Auswirkungen auf die Gesundheit vorhersagbar. Semmer et al. (2010) sprechen hierbei von Bewältigung durch Steigerung der Anstrengung, die *energetische Kosten* (z. B. Anspannung) verursacht, und zwar kurzfristig erfolgreich sein kann, jedoch mit einer Destabilisierung der Handlungsregulation einhergeht und auf die Dauer zahlreiche Risiken

beinhaltet (z.B. Überforderung, Leistungseinbußen, chronische Erschöpfung).

Der Nutzen dieser sechs Strategien für die Beschäftigten ergibt sich aus der Zielerreichung, dem Erfolg und den positiven Rückmeldungen bei der Arbeit. Die kurzfristige positive Auswirkung von anspruchsvollen Zielen auf die Motivation ist gut belegt, die Bereitschaft, sich für die Zielfollow-up einzusetzen, wird dadurch erhöht (Locke & Latam, 2019). Wenn schwer erreichbare Ziele jedoch längere Zeit bestehen, so sind zumindest nach sechs bis acht Wochen erste negative Auswirkungen auf das Befinden zu erwarten (Baethge et al., 2018). Die Erwerbstätigen setzen also Strategien zum Sicherstellen des Erfolgs bei der Arbeit ein, die sie nicht kurzfristig, aber auf die Dauer, überlasten. Die extensivierenden Selbstgefährdungsstrategien mit hohen energetischen Kosten, die bei fortlaufendem Einsatz den Zyklus von Beanspruchung und Erholung beeinträchtigen, sind in Tabelle 2 aufgelistet.

## Vermeidende Handlungsstrategien

Zur zweiten Konstellation gehören vier Strategien, bei denen das gleichzeitige Erreichen sowohl der fachlichen als auch der ökonomischen Ziele aus Sicht der Beschäftigten nicht vollständig möglich erscheint. Für sie geht es nun nicht mehr um das Erreichen aller Ziele und dem damit verbundenen Nachweis von Erfolg, als vielmehr um das *Vermeiden* negativer Konsequenzen bei teilweise fehlender Zielerreichung (vgl. vermeidendes Coping; Carver et al., 1989). Die Beschäftigten nehmen nicht auflösbare Widersprüche zwischen den Soll-Zuständen bei den fachlichen und ökonomischen Zielen wahr und sehen sich in einer Dilemmasituation. Bei ihren Versuchen, das Dilemma aufzulösen bzw. damit umzugehen, setzen sie Strategien ein, die vermeidend, dabei aber Dissonanz erzeugend sowie bedrohlich sind und deshalb *psychische Kosten* verursachen (Semmer et al., 2010).

Eine erste Strategie besteht in dem Versuch, trotz der nicht mehr als erreichbar erlebten Ziele ein positives Bild nach außen aufrecht zu erhalten und sich als erfolgreich zu inszenieren. Hinweise auf Schwierigkeiten, Unsicherheiten und fehlende Zielerreichung werden etwa gegenüber Vorgesetzten bewusst unterlassen (*Vortäuschen*). Kurzfristig kann die Strategie erfolgreich sein, wenn ihr Einsatz mit einer weiterhin positiven Wahrnehmung in der Organisation einhergeht. Gleichzeitig entsteht kognitive Dissonanz (Harmon-Jones et al., 2015; McGrath, 2017): Die Personen wissen selbst, dass hier ein Eindruck vermittelt wird, der zu einem späteren Zeitpunkt noch aufgedeckt werden kann, was u.a. mit Unsicherheit und Stresserleben einhergeht.

Eine zweite Strategie besteht darin, die fachlichen Ziele zugunsten der ökonomischen Ziele hintenanzustellen (*Senken der Qualität unter Zeitdruck*). Auch hier entsteht Dissonanz, da die fachlichen Ziele in der Regel sowohl für die arbeitende Person selbst, für die Kundinnen und Kunden wie auch für die Organisation bedeutsam sind.

Für eine Gruppe von Erwerbstätigen kam in unseren früheren Fallstudien eine Situation zum Vorschein, in der sie den Widerspruch zwischen fachlichen und ökonomischen Zielen nicht nur in zeitlich befristeten Drucksituationen, sondern über Monate oder sogar Jahre hinweg wahrnahmen. Diese Erwerbstätigen machten teilweise sogar die Erfahrung, dass hohe Anstrengungen, um kaum erreichbare Ziele doch noch zu erreichen, dazu führten, dass sie in der darauffolgenden Zielperiode mit nochmals erhöhten Zielen konfrontiert wurden (Zielspiralen; Menz et al., 2010). Die Beschäftigten gingen in der Folge davon aus, dass der erhöhte Einsatz sich für sie nicht auszahlte, sondern die Drucksituation verschärfte. Entsprechend wurde das Senken der Qualität von einer Teilgruppe nicht auf Drucksituationen beschränkt (*Dauerhaftes Senken der Qualität*).

Das *Dauerhafte Senken der Qualität* geht mit Dissonanz- und Bedrohungserleben einher, da die Beschäftigten die fachlichen Ziele entweder zeitlich befristet oder sogar über einen längeren Zeitraum nicht erreichen und negative Konsequenzen wahrscheinlicher werden. Da Leistung und Zielerreichung selbstwertrelevant sind, ist nach dem Stress As Offense To Self-Ansatz (Semmer et al., 2019) eine erhebliche Selbstwertbedrohung anzunehmen, die entsprechend hohe psychische Kosten verursacht. Auch gemäß der Self-Determination Theory bedeutet eine durch betriebliche Rahmenbedingungen erzwungene Qualitätsreduktion eine erhebliche Beeinträchtigung der psychischen Grundbedürfnisse nach Kompetenzerleben und Autonomie, was sich negativ auf das Befinden der Beschäftigten auswirkt (Olafsen et al., 2017).

Ein weiteres Rückzugsphänomen, das in Fallstudien zum Vorschein kam, bezog sich auf den sozialen Austausch (Krause et al., 2010). Eine Teilgruppe berichtete, dass der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Vorgesetzten aufgrund von interner Konkurrenz oder fehlendem Interesse an bestehenden Schwierigkeiten nicht mehr als zielführend, teilweise sogar als bedrohlich erlebt wurde. Entsprechend wurde der Kontakt mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten reduziert, was kurzfristig mit einer Vermeidung negativer Erfahrungen im direkten Austausch einherging (*Verzicht auf Austausch bei der Arbeit*). Auch mithilfe dieser Handlungsstrategie lässt sich jedoch Dissonanzerleben nicht auflösen; die Beschäftigten nahmen in Kauf, ihr Bedürfnis nach Zugehörigkeit im Mangel zu sehen und durch ihr Verhalten auch potenzielle soziale Unterstützung im Laufe der Zeit noch unwahrscheinlicher zu machen. Gemäß Self-Determination Theory ist somit das



psychische Grundbedürfnis nach Affiliation beeinträchtigt, mit entsprechend negativen Auswirkungen auf das Befinden (Deci et al., 2017). In Tabelle 2 sind u. a. die vier Strategien aufgelistet, die mit hohen psychischen Kosten für die Beschäftigten verbunden sind.

Alle vier vermeidenden Strategien sind zwar aktiv (in dem beispielsweise aktiv Qualität reduziert oder Schwierigkeiten verschwiegen werden), erhalten jedoch das Dilemma aufrecht, da sie die Auseinandersetzung in der Organisation mit der fehlenden Erreichbarkeit aller fachlichen und ökonomischen Ziele vermeiden. Das führt zu Selbstwertbedrohung (Semmer et al., 2019), zum Mangel der Befriedigung der Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenzerleben und Affiliation (Deci et al., 2017) und erhöht die Wahrscheinlichkeit für Stressfolgeerkrankungen und depressive Symptome, da in der nicht auflösbaren Dilemmasituation anhaltender Stress und letztlich das Phänomen der erlernten Hilflosigkeit auftreten kann (Seligman, 1975). Bei der zweiten Konstellation stehen im Kontrast zur ersten Konstellation *psychische* Kosten im Vordergrund (Semmer et al., 2010; Semmer & Zapf, 2019). Zusammengefasst nehmen wir an, dass sich die zehn Strategien der interessierten Selbstgefährdung zwei übergeordneten Faktoren zuordnen lassen: Sechs *extensivierenden* Strategien und vier *vermeidenden* Strategien.

## Zusammenhänge mit konvergenten Konstrukten

Für die Strategien werden, durch die Zugehörigkeit zu der jeweiligen Konstellation begründet, differenzielle Zusammenhänge zu etablierten Konstrukten erwartet. Zur Überprüfung der Konstruktvalidität wurden konvergente Konstrukte ausgewählt, die nicht nur mit einer einzelnen Strategie (z. B. Fokus auf eine bestehende Präsentismuskala), sondern mit dem überwiegenden Teil der Strategien einer Konstellation zusammenhängen sollten.

Bei Einsatz von extensivierenden Strategien (z. B. *Verzicht auf Pausen* und *Ausdehnen der Arbeitszeit*) kann exzessives Arbeiten auftreten. Exzessives Arbeiten wird bisher vielfach unter dem Blickwinkel von Arbeitssucht oder Arbeitsbezogenheit untersucht (Clark et al., 2016; Spence & Robbins, 1992) und im Kontrast zu Arbeitsengagement als gesundheitskritisch eingestuft (Di Stefano & Gaudiino, 2019). Arbeitsbezogenheit sollte mit allen extensivierenden Strategien der Selbstgefährdung zusammenhängen, hingegen nicht mit den vermeidenden Strategien der Selbstgefährdung, welche zum Einsatz kommen, wenn eine vollständige Zielerreichung von der arbeitenden Person als unrealistisch eingestuft wird und somit auch

die Bereitschaft für exzessives Arbeiten gar nicht oder nur schwach ausgeprägt sein sollte.

**Hypothese 1:** Die Konstellation der extensivierenden Selbstgefährdungsstrategien hängt positiv mit Arbeitsbezogenheit zusammen.

Mit Blick auf vermeidende Strategien fällt auf, dass diese trotz ihrer Einordnung als Selbstgefährdung anders als die extensivierenden Strategien ein unmittelbares, wenn auch für das übergeordnete Management verstecktes Risiko für die Organisation beinhalten. Arbeitende Personen reduzieren beispielsweise die Qualität ihrer Arbeit oder Täuschen das erfolgreiche Erreichen von Projektzielen vor, was negative Konsequenzen für die Organisation haben kann, etwa wenn Schwierigkeiten in Projekten zu spät zum Vorschein kommen, Termine nicht eingehalten werden und die Kundenzufriedenheit sinkt. Aktives Handeln mit dem Ziel einer Schädigung der Organisation wird meist unter dem Blickwinkel des Counterproductive Work Behavior (CWB; Spector et al., 2010) untersucht. Vermeidende Selbstgefährdungsstrategien sollten daher mit CWB zusammenhängen, während sich dieser Zusammenhang für extensivierende Strategien nicht erwarten lässt.

**Hypothese 2:** Die Konstellation der vermeidenden Selbstgefährdungsstrategien hängt positiv mit CWB zusammen.

## Zusammenhänge mit Validitätskriterien

Selbstgefährdungskonstellationen gehen, so die eingangs formulierte Annahme, mit energetischen (extensivierend) und psychischen Kosten (vermeidend) einher. Bei fortlaufendem Einsatz sind deshalb negative Auswirkungen auf die Gesundheit zu erwarten. Unter psychischer Gesundheit wird beispielsweise eine positive Bewertung der eigenen Person und eine hohe Selbstwirksamkeit verstanden. Judge et al. (2003) haben mehrere positive Aspekte der Selbstbewertung im organisationalen Kontext als Core Self-Evaluations zusammengefasst, was wir im Folgenden als Selbstwert bezeichnen. Wenn mit dem Einsatz selbstgefährdender Strategien die angenommenen energetischen und psychischen Kosten verbunden sind, die auf die Dauer zum Erleben von Bedrohung und Überforderung der eigenen Handlungsregulation führen, dann sollten beide Konstellationen negativ mit dem Selbstwert zusammenhängen.

**Hypothese 3a:** Die Konstellation der extensivierenden Selbstgefährdungsstrategien hängt negativ mit dem Selbstwert zusammen.

**Tabelle 1.** Einordnung der Konstellationen interessierter Selbstgefährdung sowie erwartete Zusammenhänge zur Ermittlung der konkurrenten Validität

Konstellationen interessierter Selbstgefährdung	Konvergente Konstrukte		Gesundheitsbezogene Validitätskriterien		Arbeitsbezogene Validitätskriterien	
	Arbeitsbezogenheit	Counterproductive Work Behavior	Selbstwert	Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden	Mehrarbeit	Gewünschtes Renteneintrittsalter
	Hypothese 1	Hypothese 2	Hypothese 3(a,b)	Hypothese 4(a,b)	Hypothese 5(a-d)	
Extensivierend	+	0			+	+
Vermeidend	0	+	-	+	-	-

Anmerkungen: Extensivierend: 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 (Präsentismus). Vermeidend: Senken der Qualität unter Zeitdruck, Dauerhaftes Senken der Qualität, Vortäuschen, Verzicht auf Austausch bei der Arbeit. +: positiver Zusammenhang, 0: kein Zusammenhang, -: negativer Zusammenhang.

*Hypothese 3b:* Die Konstellation der vermeidenden Selbstgefährdungsstrategien hängt negativ mit dem Selbstwert zusammen.

Besonders häufig werden im organisationalen Kontext Erschöpfung sowie psychosomatische Beschwerden als Gesundheits- bzw. Krankheitsindikatoren untersucht. Sowohl energetische Kosten (z.B. health impairment process im Job-Demands-Resources Model; De Beer et al., 2016) als auch psychische Kosten (z.B. Sorgen; Casper & Sonnentag, 2020) werden als Ursachen für Erschöpfung betrachtet. In früheren Studien wurde für extensivierende Selbstgefährdungsstrategien bereits gezeigt, dass diese den Zusammenhang von Belastungen und Erschöpfung teilmitteln (Knecht et al., 2017). Erschöpfung ist selbst wiederum ein Risikofaktor für das Entwickeln psychosomatischer Beschwerden (De Beer et al., 2016).

*Hypothese 4a:* Die Konstellation der extensivierenden Selbstgefährdungsstrategien hängt positiv mit Erschöpfung und psychosomatischen Beschwerden zusammen.

*Hypothese 4b:* Die Konstellation der vermeidenden Selbstgefährdungsstrategien hängt positiv mit Erschöpfung und psychosomatischen Beschwerden zusammen.

In Bezug auf Indikatoren, die das eigene Verhältnis zur Arbeit reflektieren, sollten sich die beiden Strategiekonstellationen unterscheiden. Das Anwenden extensivierender Strategien reflektiert das Verfolgen von und Festhalten an Arbeitszielen; demzufolge sollte sich der notwendige Einsatz in Form von investierten Arbeitsstunden und einer längerfristigen Perspektive auf die eigene Arbeitstätigkeit zeigen. Im Gegensatz dazu reflektiert die Konstellation der vermeidenden Strategien eher den Prozess der Ablösung sowie die Vermeidung der Auseinandersetzung mit Arbeitszielen. Dementsprechend sollten vermeidende Strategien negative Zusammenhänge zu investierter Arbeitszeit und dem gewünschten Renteneintrittsalter aufweisen.

*Hypothese 5a:* Die Konstellation der extensivierenden Selbstgefährdungsstrategien hängt positiv mit Mehrarbeit zusammen.

*Hypothese 5b:* Die Konstellation der extensivierenden Selbstgefährdungsstrategien hängt positiv mit dem gewünschten Renteneintrittsalter zusammen.

*Hypothese 5c:* Die Konstellation der vermeidenden Selbstgefährdungsstrategien hängt negativ mit Mehrarbeit zusammen.

*Hypothese 5d:* Die Konstellation der vermeidenden Selbstgefährdungsstrategien hängt negativ mit dem gewünschten Renteneintrittsalter zusammen.

In Tabelle 1 sind die beiden Strategie-Konstellationen und die angenommenen Zusammenhänge zusammengefasst.

Im Folgenden berichten wir die Ergebnisse der Konstruktion und Validierung des Fragebogens zur Erfassung interessierter Selbstgefährdung. In einer ersten Konstruktionsstudie wurden auf Grundlage des bestehenden Fragebogens von Krause, Baeriswyl et al. (2015) Items überarbeitet und zusätzlich neue Items entwickelt, so dass alle Handlungsstrategien, die sich in den Fallstudien als bedeutsam herauskristallisiert hatten (Krause et al., 2012), auch erfasst werden. Der Itempool wurde basierend auf den Ergebnissen der ersten Konstruktionsstudie reduziert. In einer zweiten Konstruktionsstudie wurde die faktorielle Struktur des Fragebogens konfirmatorisch überprüft. In einer Validierungsstudie wurde die faktorielle Struktur des Fragebogens repliziert und mit Variablen mit einem Bezug zu Gesundheit und Arbeit validiert.

## Studie 1: Entwicklung von Items zur Erfassung der interessierten Selbstgefährdung

Die erste Konstruktionsstudie hatte zum Ziel, geeignete Items zur Erfassung interessierter Selbstgefährdung zu generieren und zu identifizieren. In der Studie wurden die in Krause, Baeriswyl et al. (2015) verwendeten Items angepasst und zusätzliche Items ergänzt. Insgesamt 60 neu

entwickelte 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. Die Personen wurden gebeten, während des Ausfüllens des Fragebogens laut zu denken und Fragen zu stellen, sobald sie eine Aussage als missverständlich formuliert einschätzten. Alle Aussagen wurden als verständlich und gut beantwortbar eingestuft.

Insgesamt  $N = 208$  abhängig Beschäftigte unterschiedlicher Branchen wurden anschließend im Februar 2019 über ein Marktforschungsinstitut in der Schweiz online befragt. Vor der Teilnahme wurde von den Studienteilnehmenden ihr Einverständnis zur Teilnahme eingeholt. Außerdem wurden die Teilnehmenden über ihr Recht, die Teilnahme jederzeit abbrechen zu können, sowie die Verarbeitung der Daten aufgeklärt.

Neben demographischen Fragen zu Alter, Geschlecht, Ausbildungsgrad, Umfang der Tätigkeit, Status im Betrieb, Branche sowie 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 8 Personen von den Analysen ausgeschlossen (Leiner, 2019). Eine ausführliche Beschreibung der Stichprobe findet sich in Tabelle E1 im Elektronischen Supplement 1 (ESM 1).

### Datenanalysen

In einem ersten Schritt wurden Items mit zu geringer und zu hoher Itemschwierigkeit ausgeschlossen ( $< .20$  und  $> .80$ ; Lienert & Raatz, 1998). Anhand explorativer Hauptkomponentenanalysen mit Varimax Rotation in *IBM SPSS* (Version 25.0) wurde anschließend der Itempool reduziert. Die Itemselektion erfolgte auf der Grundlage theoretischer Überlegungen und möglichst hoher Faktorladungen ( $> .4$ ) auf dem jeweiligen Faktor sowie möglichst geringer Querladungen auf anderen Faktoren.

### Ergebnisse

Die Faktorenanalyse ergab insgesamt 14 Faktoren mit einem Eigenwert  $> 1$ . Davon wurden insgesamt zehn Faktoren auf theoretischer und methodischer Basis ausgewählt, die inhaltlich die erwarteten Strategien interessierter Selbstgefährdung widerspiegeln. Im Sinne der Test-

ökonomie wurden die vier am stärksten ladenden Items zur Erfassung der jeweiligen Dimension ausgewählt (bei drei Faktoren erfüllten drei Items das Kriterium  $> .4$ ). Alle Items des Fragebogens und die zugehörigen Faktoren, deren Interkorrelationen und internen Konsistenzen finden sich in Tabelle E2 und Tabelle E3 im ESM 1. Der resultierende Fragebogen wurde in einem nächsten Schritt in einer zweiten Stichprobe einer Überprüfung der faktoriellen Validität unterzogen.

## Studie 2: Überprüfung der faktoriellen Struktur

Die zweite Studie diente der konfirmatorischen Überprüfung der faktoriellen Struktur des Fragebogens.

## Methode

### Stichprobe und Vorgehen

$N = 306$  abhängig Beschäftigte unterschiedlicher Branchen wurden im April 2019 online über ein Marktforschungsinstitut in der Schweiz befragt. Es wurden zunächst, wie in Studie 1, demographische Daten und im Anschluss die Items des neu konstruierten Fragebogens erhoben. Die Bearbeitung des Fragebogens betrug ca. zehn Minuten. Anschließend wurden insgesamt 25 Personen aufgrund Durchklickerverhaltens von den Analysen ausgeschlossen (Leiner, 2019, Vorgehen wie in Studie 1). Eine ausführliche Beschreibung der Stichprobe befindet sich in Tabelle E1 im ESM 1.

### Datenanalysen

Zur Überprüfung der faktoriellen Validität wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse in *Mplus* (Version 8.7; Muthén & Muthén, 1998–2017) gerechnet. Dazu wurde jeweils ein multifaktorielles Modell mit zehn Faktoren interessierter Selbstgefährdung gegen ein einfaktorielles Modell und ein Modell mit zwei Faktoren zweiter Ordnung getestet. Die Korrelation zwischen den Faktoren oberster Ebene wurde zugelassen. Die Modellgüte wurde anhand des von Hu und Bentler (1999) sowie Bollen (1989) empfohlenen Cut-Off für Modell-Fit-Indices überprüft (normiertes  $\chi^2$ , CFI, RMSEA, SRMR). Das Schätzverfahren *Full Information Maximum Likelihood* (FIML) wurde verwendet, um mit fehlenden Werten umzugehen.

### Ergebnisse

Das theoretisch angenommene mehrfaktorielle Modell mit zehn Faktoren erreichte wie erwartet eine sehr gute

Passung [ $\chi^2 = 978.96$ ;  $df = 584$ ;  $p < .001$ ;  $\chi^2/df = 1.68$ , CFI = .93, RMSEA = .05, (90 % CI = .04-.05), SRMR = .05]. Die Interkorrelationen der Faktoren im mehrfaktoriellen Modell finden sich in Tabelle E4 im ESM 1. Das mehrfaktorielle Modell erklärte die Daten deutlich besser als ein restringiertes einfaktorielles Modell [ $\chi^2 = 4610.65$ ;  $df = 629$ ;  $p < .001$ ;  $\chi^2/df = 7.33$ , CFI = .32, RMSEA = .15, (90 % CI = .15-.15), SRMR = .16]. Das Modell mit zwei Faktoren zweiter Ordnung erreichte eine akzeptable Passung [ $\chi^2 = 1072.04$ ;  $df = 618$ ;  $p < .001$ ;  $\chi^2/df = 1.73$ , CFI = .92, RMSEA = .05 (90 % CI = .05-.06), SRMR = .07]. Im Modell zweiter Ordnung betrug die Korrelation der beiden Faktoren auf zweiter Ebene .37\*\*.

## Studie 3: Validierungsstudie

Um die Validität des Fragebogens zu überprüfen, wurden konvergente Zusammenhänge der zehn Faktoren interessierter Selbstgefährdung mit Arbeitsbezogenheit und CWB getestet. Weitere Zusammenhänge wurden mit Gesundheitsindikatoren (Selbstwert, Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden) sowie zu Mehrarbeit und gewünschtem Renteneintrittsalter 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 unterschiedliche Instrumente beinhalteten und von denen die erste und dritte Welle für die Entwicklung des vorliegenden Fragebogens relevant waren. Die Ausfülldauer pro Befragungswelle betrug maximal 20 Minuten.

Die erste Befragungswelle beinhaltete Fragen zur Demographie der Teilnehmenden und zu Gesundheitsindikatoren sowie Mehrarbeit und gewünschtem Renteneintrittsalter. Die dritte Befragungswelle beinhaltete den Fragebogen zu interessierter Selbstgefährdung, zu Arbeitsbezogenheit und zu CWB. Jede Befragungswelle war maximal eine Woche im Feld, jede/r Teilnehmende bekam 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 dritte Befragungswelle Daten von insgesamt 346 Personen verwendet werden. Eine ausführliche Beschreibung der Stichprobe befindet sich in Tabelle E1 im ESM 1.

### Messinstrumente

Zur Überprüfung der konvergenten Validität mit interessierter Selbstgefährdung wurden Arbeitsbezogenheit und CWB erhoben. Zur Überprüfung der kriterienbezogenen Validität wurden Zusammenhänge mit Gesundheitsindikatoren und Mehrarbeit sowie gewünschtem Renteneintrittsalter geprüft.

### Interessierte Selbstgefährdung

Interessierte Selbstgefährdung 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 E2 oder den Fragebogen zur Interessierten Selbstgefährdung (ISG) im ESM 1). Die interne Konsistenz der erfassten Faktoren (Cronbachs Alpha) lag zwischen .67 für *Verzicht auf Pausen bei der Arbeit* und *Verzicht auf Austausch bei der Arbeit* und .96 für *Arbeiten trotz Erkrankung (Präsentismus)*. McDonalds Omega lag zwischen .68 (95 % CI .61-.74) für *Verzicht auf Pausen bei der Arbeit* und .96 (95 % CI .94-.97) für *Arbeiten trotz Erkrankung (Präsentismus)*. Für jeden der zehn Faktoren wurde für die Berechnungen der Zusammenhänge zu den Validitätskriterien jeweils der Mittelwert gebildet.

### Arbeitsbezogenheit

Arbeitsbezogenheit wurde mit den 20 Items der Skala zur Erfassung von Arbeitsbezogenheit (Beispielitem: „Ich habe Mühe, mich zu entspannen und nichts zu tun.“; SEA; Bühler & Schneider, 1999) mit den Antwortmöglichkeiten 0 (*nein*) und 1 (*ja*) erfasst. Für die Skala wurde ein Summenwert berechnet. Cronbachs Alpha für Arbeitsbezogenheit lag bei .89.

### Counterproductive Work Behavior (CWB)

CWB wurde mit den Mittelwerten der Subskalen der 10-Item Kurzversion der CWB Checkliste mit den Subskalen *Sabotage* (ein Item, „Ich habe absichtlich Materialien/Bestände meines Arbeitgebers verschwendet.“), *Entziehen* (zwei Items, „Ich habe mich über unbedeutende Dinge bei der Arbeit beschwert.“), *Diebstahl* (zwei Items, „Ich bin ohne Erlaubnis zur Arbeit zu spät gekommen.“) und *Schaden an Anderen* (fünf Items, „Ich habe eine andere Person wegen ihrer Arbeitsleistung beleidigt“; CWB-C; Spector et al., 2010) auf einer Skala 0 (*in sehr geringem Maß*) bis 4 (*in sehr hohem Maß*) erfasst. Cronbachs Alpha lag zwischen .57 für *Diebstahl* und .83 für *Schaden an Anderen*.



## Selbstwert

Selbstwert wurde mit dem Mittelwert der 12 Items des Fragebogens zur Erfassung der CORE Self-Evaluations (Beispielitem: „Ich bin zuversichtlich, in meinem Leben das zu erreichen, was mir zusteht.“; CSES; Judge et al., 2003; Hellmann & Jonas, 2010) auf einer Skala von 0 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 4 (*trifft völlig zu*) erfasst. Cronbachs Alpha betrug .87.

## 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) auf einer 7-stufigen Likert Skala von 0 (*nie*) bis 6 (*jeden Tag*) erfasst. Cronbachs Alpha für Emotionale Erschöpfung betrug .93, sowohl für die erste,  $N = 598$ , wie auch die dritte Befragungswelle,  $N = 346$ .

## Psychosomatische Beschwerden

Zur Erfassung psychosomatischer Beschwerden wurde 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*) verwendet. Cronbachs Alpha für die Skala betrug sowohl für die erste Befragungswelle, wie auch für die dritte Befragungswelle .92.

## Mehrarbeit

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.

## Gewünschtes Renteneintrittsalter

Das gewünschte Renteneintrittsalter wurde mit dem Item „Bis zu welchem Alter (in Jahren) möchten Sie gerne arbeiten?“ im offenen Zahlenformat erfasst.

## Datenanalysen

Zur Überprüfung der faktoriellen Validität wurde, äquivalent zu der zweiten Konstruktionsstudie, eine konfirmatorische Faktorenanalyse in *Mplus* (Version 8.7, Muthén & Muthén, 1998–2017) gerechnet. Dazu wurde erneut jeweils ein multifaktorielles Modell mit zehn Faktoren interessierter Selbstgefährdung, bei dem eine Korrelation zwischen den Faktoren zugelassen wurde, gegen ein einfaktorielles Modell getestet. Zudem wurde ein zweifaktorielles Modell zweiter Ordnung, nun mit zwei korrelierten Faktoren auf zweiter Ebene, geprüft. Die

Modellgüte wurde anhand der von Hu und Bentler (1999) sowie Bollen (1989) empfohlenen Cut-Offs für Modell-Fit-Indices überprüft (normierter  $\chi^2$ , 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 Kriterien, zu Gesundheitsindikatoren und zu Mehrarbeit und gewünschtem Renteneintrittsalter mit IBM SPSS Statistics for Mac (Version 27; IBM Corp., 2020), getestet. In SPSS wurde der listenweise Fallausschluss bei fehlenden Werten verwendet.

## Ergebnisse

Das theoretisch angenommene mehrfaktorielle Modell mit zehn Faktoren wurde hypothesenkonform repliziert und erreichte, wie erwartet, eine sehr gute Passung [ $\chi^2 = 1129.43$ ;  $df = 647$ ;  $p < .001$ ;  $\chi^2/df = 1.74$ , CFI = .95, RMSEA = .05 (90 % CI = .04-.05), SRMR = .05]. Die Interkorrelationen der Faktoren im mehrfaktoriellen Modell finden sich in Tabelle E4 im ESM 1. Das mehrfaktorielle Modell erklärte die Daten deutlich besser als ein restringiertes einfaktorielles Modell [ $\chi^2 = 6195.16$ ;  $df = 629$ ;  $p < .001$ ;  $\chi^2/df = 9.85$ , CFI = .37, RMSEA = .16 (90 % CI = .16-.16), SRMR = .13]. Das Modell mit zwei Faktoren zweiter Ordnung erreichte eine gute Passung [ $\chi^2 = 1120.73$ ;  $df = 618$ ;  $p < .001$ ;  $\chi^2/df = 1.81$ , CFI = .94, RMSEA = .05 (90 % CI = .04-.05), SRMR = .06]. Im Modell zweiter Ordnung betrug die Interkorrelation der beiden Faktoren auf zweiter Ebene .61\*\*.

In Bezug auf die Validitätskriterien zeigte sich, dass Selbstgefährdungsstrategien durchgängig positiv mit Arbeitsbezogenheit zusammenhängen, dabei einige extensivierende Strategien stärker als vermeidende, insbesondere *Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit* (siehe Tabelle 2). Hypothese 1 wurde in Bezug auf die extensivierenden Strategien bestätigt, zudem fielen die Zusammenhänge zwischen vermeidenden Selbstgefährdungsstrategien und Arbeitsbezogenheit höher aus als vorhergesagt. Vermeidende Strategien zeigten wie erwartet mittlere (bis hohe; Cohen, 1988) Zusammenhänge zu CWB, so dass Hypothese 2 bestätigt wurde. Allerdings fielen die Zusammenhänge von CWB zu extensivierenden Strategiekonstellationen höher aus als erwartet.

Wie in Hypothese 3a und 3b angenommen, ergaben sich signifikant negative Korrelationen der beiden Konstellationen interessierter Selbstgefährdung mit dem Selbstwert (siehe Tabelle 3), lediglich die Facette *Arbeiten in der Freizeit* hing nicht mit dem Selbstwert zusammen. Es zeigten sich signifikante positive Zusammenhänge zwischen beiden Konstellationen mit Erschöpfung und

**Tabelle 2.** Korrelationen der Strategien interessierter Selbstgefährdung mit Arbeitsbezogenheit und Counterproductive Work Behavior (CWB) (Studie 3)

	Arbeitsbezogenheit	Counterproductive Work Behavior (CWB)				CWB total
		Sabotage	Entziehen	Diebstahl	Schaden an Anderen	
<i>Konstellation 1:</i>						
<i>Extensivierend</i>	.71**	.22**	.23**	.27**	.34**	.35**
Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit	.61**	.21**	.21**	.18**	.26**	.27**
Arbeiten trotz Erkrankung (Präsentismus)	.44**	.09	.05	.20**	.20**	.20**
Substanzkonsum zur Stimulation	.35**	.10	.14**	.10	.16**	.16*
Arbeiten in der Freizeit	.52**	.20**	.21**	.18**	.29**	.29*
Intensivieren und Ausdehnen der Arbeit	.63**	.17**	.10	.25**	.21**	.24**
Verzicht auf Pausen bei der Arbeit	.48**	.19**	.27**	.27**	.31**	.34**
<i>Konstellation 2:</i>						
<i>Vermeidend</i>	.43**	.42**	.47**	.37**	.49**	.53**
Senken der Qualität unter Zeitdruck	.30**	.20**	.29**	.28**	.28**	.33**
Dauerhaftes Senken der Qualität	.26**	.48**	.49**	.33**	.47**	.51**
Vortäuschen	.35**	.39**	.37**	.28**	.39**	.42**
Verzicht auf Austausch bei der Arbeit	.29**	.15**	.19**	.16**	.25**	.24**

Anmerkungen: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .  $318 \leq N \leq 346$ . Signifikante Zusammenhänge sind fett hervorgehoben. CWB total: Mittelwert aller CWB-Items.

mit psychosomatischen Beschwerden. Hypothese 4a und 4b wurde damit bestätigt.

Die Zusammenhänge zu Mehrarbeit und gewünschtem Renteneintrittsalter differenzierten zwischen den beiden Konstellationen. Während extensivierende Strategien mit Mehrarbeit positiv zusammenhängen, wiesen vermeidende Strategien keine Bezüge mit Mehrarbeit auf. Eine Ausnahme ist hier die Facette *Verzicht auf Austausch*. Ähnlich ist es mit dem gewünschten Renteneintrittsalter; hier wiesen ausschließlich die vermeidenden Strategien negative Bezüge auf; je ausgeprägter die Strategien, desto eher wollten die Beschäftigten berentet werden, auch hier ist die Ausnahme die Facette *Verzicht auf Austausch*. Damit wurden Hypothese 5a und 5d bestätigt und Hypothese 5b und 5c, durch den fehlenden Zusammenhang zwischen extensivierenden Strategien und dem gewünschten Renteneintrittsalter und den vermeidenden Strategien und Mehrarbeit, verworfen.

## Diskussion

Mit dem in diesem Artikel vorgelegten Fragebogen zur Erfassung interessierter Selbstgefährdung (ISG) legen wir eine optimierte und validierte Version des Instrumentes von Krause, Baeriswyl et al. (2015) vor. Die aufgrund der Fallstudien eingangs als bedeutsam angenommenen zehn Strategien interessierter Selbstgefährdung ließen sich in einer ersten Studie faktorenanalytisch abbilden und in zwei weiteren Studien replizieren. Für die Konstruktvalidität spricht zudem, dass sich die Strategien der Selbstgefährdung faktorenanalytisch sowohl mehrfaktoriell als auch in zwei Faktoren zweiter Ordnung beschreiben ließen, wobei der erste Faktor die extensivierenden Strategien und der zweite Faktor die vermeidenden Strategien umfasst. Erstmals wurde somit die angenommene Zweiteilung in extensivierende und vermeidende Strategien der Selbstgefährdung faktorenanalytisch geprüft und bestätigt.

Die Überprüfung der konvergenten Zusammenhänge als weiteren Aspekt der Konstruktvalidität zeigt interessierte Selbstgefährdung als ein mit Arbeitsbezogenheit und CWB verwandtes Konstrukt. Die Zusammenhänge zwischen den vermeidenden Strategien und Arbeitsbezogenheit sowie extensivierenden Strategien und CWB wa-

**Tabelle 3.** Korrelationen der Strategien interessierter Selbstgefährdung mit Validitätskriterien (Studie 3)

	Gesundheitsbezogene Kriterien				
	Selbstwert	Erschöpfung	Psychosomatisch Beschwerden	Mehrarbeit	Gewünschtes Renteneintrittsalter
<i>Konstellation 1: Extensivierend</i>	-.21**	.31**	.35**	.37**	-.05
Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit	-.21**	.34**	.27**	.34**	-.04
Arbeiten trotz Erkrankung (Präsentismus)	-.19**	.24**	.28**	.20**	-.05
Substanzkonsum zur Stimulation	-.19**	.23**	.27**	.20**	-.03
Arbeiten in der Freizeit	-.03	.13*	.14**	.29**	-.04
Intensivieren und Ausdehnen der Arbeit	-.15**	.20**	.22**	.38**	-.02
Verzicht auf Pausen bei der Arbeit	-.14**	.18**	.27**	.19**	-.02
<i>Konstellation 2: Vermeidend</i>	-.36**	.42**	.27**	.05	-.22**
Senken der Qualität unter Zeitdruck	-.38**	.40**	.31**	-.01	-.17**
Dauerhaftes Senken der Qualität	-.27**	.25**	.14**	-.05	-.24**
Vortäuschen	-.19**	.23**	.12*	.05	-.18**
Verzicht auf Austausch bei der Arbeit	-.15**	.27**	.17**	.15**	-.04

Anmerkungen: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .  $320 \leq N \leq 346$ . Signifikante Zusammenhänge sind fett hervorgehoben.

ren etwas höher als zuvor vermutet, d.h. Arbeitsbezogenheit hängt zwar wie erwartet besonders hoch mit extensivierenden, aber zudem auch mit vermeidenden Strategien der interessierten Selbstgefährdung zusammen. Ebenfalls hängt CWB besonders mit vermeidenden, aber auch mit extensivierenden Strategien zusammen. Die Zusammenhänge zwischen extensivierenden Strategien und CWB sind hier nur rein spekulativ erklärbar, z.B. durch den erhöhten Stress als gemeinsame potenzielle Ursache von CWB und extensivierenden Strategien (Fox, Spector & Miles, 2001). Die zeitliche Entwicklung und die Interaktion der extensivierenden und vermeidenden Strategien mit ihren Ursachen und im Zusammenhang mit anderen Bewältigungsstrategien gilt es in weiteren Studien genau zu untersuchen.

Mit Blick auf die Kriteriumsvalidität fallen die erwartungskonformen Zusammenhänge sowohl der extensivierenden als auch der vermeidenden Strategien mit allen drei Gesundheitsindikatoren auf. Dies spricht für die Annahme, dass alle eingesetzten Strategien interessierter Selbstgefährdung mit Kosten einhergehen, die mittel- und langfristig negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. Hervorzuheben sind die vergleichsweise hohen Zusammenhänge aller drei Gesundheitsindikatoren mit der Strategie *Senken der Qualität unter Zeitdruck*. Die angesichts von Zeitdruck im betrieblichen Alltag naheliegenden Verhaltensweisen wie *Senken der Qualität* scheinen somit auf gesundheitskritische Phänomene hinzuweisen und sollten als Mediator bzw. Moderator des Zusammenhanges zwischen Zeitdruck und Befinden intensiver beleuchtet werden. Auch hier ist es notwendig, den zeitlichen Verlauf der Strategieanwendung zu unter-

suchen, um festzustellen, ob die Strategie eine Folge der Arbeitsbelastung, eine Reaktion auf das eigene Befinden oder zu welchen Anteilen beides ist.

Eingangs hatten wir basierend auf Semmer und Zapf (2019) zwei unterschiedliche Prozesse postuliert: Extensivierende Strategien wirken sich über die Zeit aufgrund hoher energetischer Kosten (z.B. fehlende Regeneration) negativ auf die Gesundheit aus, während vermeidende Strategien zunächst mit hohen psychischen Kosten (Bedrohung der psychischen Grundbedürfnisse und des Selbstwerts) einhergehen. Erst über längsschnittliche sowie experimentelle Designs lassen sich diese Prozesse genauer beleuchten und klären. Das Querschnittsdesign der drei hier vorgestellten Studien war nicht darauf ausgelegt, zeitliche Verläufe und Prozesse zu untersuchen.

Die Zusammenhänge mit den Validitätskriterien Mehrarbeit und gewünschtes Renteneintrittsalter bestätigten weiterhin die Unterschiede zwischen den beiden Konstellationen: je mehr die Beschäftigten zu Extensivierung neigten, desto mehr Arbeitsstunden investierten diese; je stärker die Beschäftigten die Auseinandersetzung mit ihrer Arbeitssituation vermieden, desto früher wollten diese berentet werden. *Verzicht auf Austausch* stellt eine Ausnahme dar, die positiv mit Mehrarbeit assoziiert war. Der soziale Rückzug und die Vermeidung von Kontakt haben zwar psychische Kosten in Bezug auf das unerfüllte Bedürfnis nach sozialer Einbindung (Deci et al., 2017), ermöglichen aber mehr Zeit und Energie für die Verfolgung von Arbeitszielen. Die Korrelation ist ein Hinweis, dass die Strategie gehäuft von Personen angewendet wird, die mehr arbeiten, als ihr Vertrag es ihnen vorgibt. Die Bezüge zu den anderen vermeidenden Strategien zei-

gen, dass Verzicht auf Austausch dennoch eine eher vermeidende und keine extensivierende Strategie darstellt. Extensivierende Strategien zeigten keine Zusammenhänge zum gewünschten Renteneintrittsalter. Spekulieren könnte man, dass ein Teil der Beschäftigten, die diese Strategien anwenden, extensivierende Strategien zur Zielerreichung kurzfristig funktional einsetzen und nicht mit langfristigen Arbeitszielen identifiziert sind. Dies würde zur Annahme passen, dass Beschäftigte weniger aus „eigenem“ Interesse handeln, sondern überwiegend aus „Interesse am Erfolg“.

In künftigen Studien gilt es ferner zu prüfen, ob der neu entwickelte Fragebogen einen Vorteil in der Vorhersage von Gesundheitsindikatoren aufrechterhalten kann. Deci et al. (2016) konnten für die frühere Version des Fragebogens bereits inkrementelle Varianz interessierter Selbstgefährdung im Vergleich zu herkömmlichen Coping-Strategien (Engagement und Disengagement) und zu Arbeitsbedingungen bei der Vorhersage emotionaler Erschöpfung und psychosomatischer Beschwerden nachweisen. Entsprechende Studien sind nun mit dem optimierten Fragebogen anzustreben. Auch die Rolle interessierter Selbstgefährdung als Mediator zwischen hohen Arbeitsanforderungen und Erschöpfung gilt es in Studien, die Arbeitsbedingungen, wie etwa hohe Zielvorgaben, erfassen, zu prüfen (Knecht et al., 2017).

## Limitationen

Es ist zu anzumerken, dass die Messung des ersten Faktors *Verzicht auf Ausgleich in der Freizeit* mit drei Items erfolgt, die alle das Verb „verzicht“ beinhalten und daher sprachlich relativ einheitlich sind. Die Zusammenhänge zu den Validitätskriterien zeigen in die erwartete Richtung, was ein Indikator für die Inhaltsvalidität der Skala ist. Bei einer Optimierung des Fragebogens ist es bedenkenwert, die ersten drei Items sprachlich stärker voneinander abzuheben, um Antworttendenzen von StudienteilnehmerInnen zu verringern oder auszuschließen. Weiterhin existieren zwischen den latenten Faktoren stärkere Zusammenhänge in Studie 3 als in Studie 2, dies liegt möglicherweise an der unterschiedlichen Zusammensetzung in den Studien oder an nationalen bzw. kulturellen Unterschieden. Studie 2 ist in der Schweiz erhoben, Studie 3 in Deutschland. Zudem waren in Studie 3 vergleichsweise etwas mehr Handels- und Verkehrsberufe sowie Bürokräfte und verwandte Berufe vertreten. Inwieweit kulturelle Unterschiede sowie Unterschiede zwischen Berufsgruppen bestehen, gilt es in Zukunft zu prüfen.

Eine wichtige Annahme in Bezug zu den Strategien ist ihr zeitlich verlagter Effekt auf die Gesundheit. Wir

nehmen an, dass sich selbstgefährdende Strategien mittel- und langfristig negativ auf die Gesundheit auswirken, kurzfristig hingegen ambivalente Auswirkungen auf das Befinden bestehen. In der vorliegenden Studie wurden die Variablen, die als Validitätskriterien betrachtet wurden, vor der Messung der Selbstgefährdung erhoben. Insofern kann mit den hier vorgelegten Daten keinesfalls ein kausaler Schluss gezogen werden.

Es sind zukünftig Untersuchungsdesigns notwendig, die den zeitlichen Verlauf der angenommenen Auswirkung der Strategien prüfen können, etwa über Längsschnitt- und Tagebuchstudien, experimentelle Designs und Interventionsstudien. Als Beispiel für eine Tagebuchstudie, in der die negativen Auswirkungen des *Verzichts auf Pausen* geprüft wurden, sei auf Mumenthaler et al. (2021) verwiesen. Speziell in Längsschnittstudien ist zudem die Alternativhypothese zu prüfen, dass vornehmlich diejenigen Beschäftigten zu den Strategien interessierter Selbstgefährdung greifen, bei denen gesundheitliche Beeinträchtigungen bereits bestehen. Wir erwarten im Verlauf reziproke Effekte, wie sie schon in Metaanalysen zum Job Crafting (Lichtenthaler & Fischbach, 2019) gefunden wurden.

Eingangs wurde in diesem Artikel basierend auf Beobachtungen in Fallstudien (Krause et al., 2012; Krause, Berset et al., 2015) hervorgehoben, dass indirekte Leistungssteuerung ein Risiko für interessierte Selbstgefährdung beinhaltet, insbesondere wenn die praktizierte Leistungssteuerung dazu führt, dass Erfolgsdruck und Dilemmata zwischen fachlichen und ökonomischen Zielen zunehmen. Das Konstrukt der *interessierten* Selbstgefährdung beinhaltet die Überlegung, dass indirekte Leistungssteuerung als die inzwischen übliche Form der Steuerung in Betrieben (Peters, 2011; Pongratz & Voß, 1997) bei den Beschäftigten ein „Interesse am Erfolg“ erzeugt, das auch dann noch wirkt, wenn die Rahmenbedingungen im Betrieb und am Markt für die Zielerreichung ungünstig sind. Dieses Interesse am Erfolg und am Vermeiden von Misserfolg fördert dann jene gesundheitskritischen Verhaltensweisen im Arbeitsalltag, die wir als *interessierte* Selbstgefährdung charakterisiert haben. Die in Querschnittstudien belegten Zusammenhänge zwischen einer unzureichenden Qualität indirekter Leistungssteuerung und interessierter Selbstgefährdung (Feuerhahn et al., 2016; Schulthess, 2017) gilt es nun ebenfalls in Längsschnittstudien zu prüfen.

## Empfehlungen für die Praxis

Zur Vermeidung negativer Einflüsse auf Gesundheit und Arbeitseinstellungen ist eine Prävention interessierter



Selbstgefährdung notwendig, wie es beispielsweise seitens der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft VBG (2019) im Programm Mitdenken 4.0 umgesetzt wird. Zum einen sind Mitarbeitende, Vorgesetzte und Management über Ausprägungsformen und mögliche Ursachen interessierter Selbstgefährdung aufzuklären und zu sensibilisieren. Andererseits sind Betriebe in der Verantwortung, Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten, beispielsweise indem auf eine ressourcenorientierte Umsetzung indirekter Leistungssteuerung geachtet wird (Krause et al., 2018): Wenn den Beschäftigten schon hohe Ziele abverlangt werden, brauchen sie ausreichend soziale und organisatorische Ressourcen, um auf Dauer gesund zu bleiben. Wichtige Ressourcen im Betrieb sind realistische und verhandelbare Ziele, Autonomie (bis hin zum Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge), Unterstützung im Team und Anerkennung durch Vorgesetzte sowie Arbeitsplatzsicherheit, insbesondere auch bei phasenweise fehlender Zielerreichung; sie können helfen zu verhindern, dass Beschäftigte dauerhaft gesundheits-schädigende Strategien anwenden, um mit den Anforderungen umzugehen. Wir empfehlen, den Fragebogen zur Messung interessierter Selbstgefährdung (ISG) als betriebliches Frühwarnsystem einzusetzen: Das gehäufte Auftreten interessierter Selbstgefährdung in Organisationseinheiten oder bei bestimmten Tätigkeiten verweist auf eine unzureichende Gestaltung ergebnisorientierter Leistungssteuerung in der Organisation und somit auf Handlungsbedarf.

## Elektronische Supplemente (ESM)

Die elektronischen Supplemente sind mit der Online-Version dieses Artikels verfügbar unter <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000404>

**ESM 1.** Tabellen E1-E4, Fragebogen zur Interessierten Selbstgefährdung (ISG)

## Literatur

- Baer, M. & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 963–970. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.963>
- Baeriswyl, S., Bratoljic, C. & Krause, A. (2021). How homework 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>
- Baethge, A., Vahle-Hinz, T., Schulte-Braucks, J. & van Dick, R. (2018). A matter of time? Challenging and hindering effects of time pressure on work engagement. *Work & Stress*, 32, 228–247. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1415998>
- 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>
- Bühler, K.-E. & Schneider, C. (1999). *SEA-Skala zur Erfassung von Arbeitsbezogenheit*. Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (Hrsg.) (Elektronisches Testarchiv). Trier: ZPID. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.330>
- Carver, C. S., Scheier, M. F. & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267–283. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.56.2.267>
- Casper, A. & Sonnentag, S. (2020). Feeling exhausted or vigorous in anticipation of high workload? The role of worry and planning during the evening. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93, 215–242. <https://doi.org/10.1111/joop.12290>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42, 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- 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, 387–399. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1061123>
- Deci, N., Dettmers, J., Krause, A. & Berset, M. (2016). Coping in flexible working conditions – engagement, disengagement and self-endangering strategies. *Psychology of Everyday Activity*, 9, 49–65.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Di Stefano, G. & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 329–347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- Feuerhahn, N., Berset, M., Krause A. & Roscher S. (2016). Merkmale indirekter Steuerung – Erhebungsinstrumente und Zusammenhänge mit selbstgefährdendem Verhalten bei der Arbeit. In R. Wieland, K. Seiler & M. Hammes (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit* (S. 99–102). Kröning: Asanger.
- Fox, S., Spector, P. E. & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice. Some mediator and moderator tests for autonomy and justice. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Harmon-Jones, E., Harmon-Jones, C. & Levy, N. (2015). An action-based model of cognitive-dissonance processes. *Current Directions in Psychological Science*, 24, 184–189. <https://doi.org/10.1177/0963721414566449>
- Hellmann, T. & Jonas, K. (2010). Validation of a German-language core self-evaluation scale. *Social Behavior and Personality*, 38, 209–226. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.2.209>
- 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>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152>
- 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, 193–201. <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0377-3>
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsemagen, C., Meier, W., Schraner, S., Stetter, B. & Straub, L. (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstrumentes. *Wirtschaftspsychologie*, 17, 49–59.
- Krause, A., Berset, M. & Peters, K. (2015). Interessierte Selbstgefährdung – von der direkten zur indirekten Steuerung. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 50, 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. 33–57). Heidelberg: Springer.
- Krause, A., Dorsemagen, C. & Peters, K. (2010). Interessierte Selbstgefährdung: Was ist das und wie geht man damit um? *HR Today*, 4, 43–45.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 191–202). Berlin: Springer.
- Krause, A., Schwendener, S., Berset, M., Knecht, M. & Bogusch, K. (2017). Team strategies for coping with time pressure. *Psychology of Everyday Activity*, 10, 4–21.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- 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, 30–50. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767>
- Lienert, G. A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5, 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- McGrath, A. (2017). Dealing with dissonance: A review of cognitive dissonance reduction. *Social and Personality Psychology Compass*, 11, 1–17. <https://doi.org/10.1111/spc3.12362>
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (pp. 5–33). Hove: Psychology Press.
- Menz, W., Kratzer, N. & Dunkel, W. (2010). Permanentes Ungenügen und Veränderung in Permanenz. Belastungen durch neue Steuerungsformen. *WSI-Mitteilungen*, 63, 357–364. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2010-7-357>
- Mohr, G. & Müller, A. (2014). Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext. *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/zis78>
- Mumenthaler, J., Knecht, M. & Krause, A. (2021). Short term effects of workload and extending working hours on exhaustion. *Psychology of Everyday Activity*, 14, 19–28.
- Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (1998–2017). *Mplus User's Guide* (8th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L. & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: A longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 275–285. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611>
- 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, 30–53. <https://doi.org/10.1177/239700229701100102>
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., Dietz, C., Ferreira, A. I., Gerich, J., Johns, G., Karanika-Murray, M., Lohaus, D., Løkke, A., Lopes, S. L., Martinez, L. F., Miraglia, M., Muschalla, B., Poethke, U., Sarwat, N., Schade, ... & 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, 344–363. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>
- Schulthess, S. (2017). Indirekte Unternehmenssteuerung, interessierte Selbstgefährdung und die Folgen für die Gesundheit – eine Analyse von Kadermitarbeitenden. *Psychologie des Alltagshandelns*, 10, 22–35.
- Seligman, M. (1975). *Helplessness. On depression, development and death*. San Francisco: CA Freeman.
- Semmer, N. K., Grebner, S. & Elfering, A. (2010). „Psychische Kosten“ von Arbeit: Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 1* (S. 325–370). Göttingen: Hogrefe.
- Semmer, N. K., Tschann, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W. & Meier, L. (2019). Stress as offense to self: A promising approach comes of age. *Occupational Health Science*, 3, 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Semmer, N. K. & Zapf, D. (2019). The meaning of demands, stressors, and resources at work. In T. Taris, M. Peeters & H. De Witte (Eds.), *The fun and frustration of modern working life* (pp. 80–93). Antwerpen: Pelckmans Pro.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J. & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129, 216–269. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.2.216>
- Spector, P., Bauer, J., Fox, S. & Kozlowski, S. W. J. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95, 781–790. <https://doi.org/10.1037/a0019477>
- Spence, J. & Robbins, A. (1992). Workaholicism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15)

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>

VBG (2019). *Führen durch Ziele. Chancen und Risiken indirekter Steuerung*. Hamburg: VBG.

### Historie

Eingegangen: 30.04.2021

Revision eingegangen: 04.08.2022

Onlineveröffentlichung: 29.11.2022

### Danksagung

Wir danken Martial Berset für die engagierte Mitarbeit an der Weiterentwicklung des Fragebogens. Wir bedanken uns bei Patrick Schwander und Jonas Mumenthaler für die wertvolle technische Unterstützung der Umsetzung der vollständigen Randomisierung des Fragebogens.

### Ethische Richtlinien

Diesem Artikel liegen Einverständniserklärungen zur freiwilligen Teilnahme aller befragten Personen zugrunde.

### Maida Mustafić

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Institut für Sozialmanagement, Sozialpolitik  
und Prävention

Kompetenzzentrum Prävention

und Gesundheitsförderung

Werftestrasse 1

6002 Luzern

Schweiz

[maida.mustafic@hslu.ch](mailto:maida.mustafic@hslu.ch)