



**Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg**

## **Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie**

Herausgeberin: Claudia Dalbert

Joachim Stöber und Beate Seidenstücker

### **Das Besorgnis-Inventar Management (BIM): Entwicklung und erste Validierung**

Bericht Nr. 2

1999

Anschrift der Herausgeberin:  
Prof. Dr. C. Dalbert  
Arbeitsbereich Pädagogische Psychologie  
Institut für Pädagogik  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
D-06099 Halle (Saale)  
dalbert@paedagogik.uni-halle.de

ISSN 1437-8515

ISBN 3-86010-567-1

## INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung .....	3
Abstract .....	3
<b>1 STRESS, ANGST UND BESORGNIS IM MANAGEMENT .....</b>	<b>4</b>
<b>2 METHODE.....</b>	<b>6</b>
2.1 KONSTRUKTION DES BESORGNIS-INVENTARS MANAGEMENT (BIM).....	6
2.1.1 Itemsammlung .....	6
2.1.2 Expertenbefragung und Itemauswahl .....	6
2.2 STUDIE.....	6
2.2.1 Vorgehensweise .....	6
2.2.2 Stichprobe.....	7
2.2.3 Items und Skalen.....	7
<b>3 ERGEBNISSE.....</b>	<b>8</b>
3.1 BESORGNIS-INVENTAR MANAGEMENT (BIM) .....	8
3.2 BESORGNIS, JOB-INVOLVEMENT UND INTERPERSONALE BEZIEHUNGEN .....	10
<b>4 DISKUSSION .....</b>	<b>12</b>
<b>FUSSNOTEN.....</b>	<b>14</b>
<b>LITERATUR.....</b>	<b>14</b>
<b>AUTORENHINWEIS .....</b>	<b>17</b>
<b>ANHANG A.....</b>	<b>18</b>
DAS SELF-RELIANCE INVENTORY (SRI): DREIFAKTORENLÖSUNG .....	18
<b>ANHANG B .....</b>	<b>20</b>
DAS BESORGNIS-INVENTAR MANAGEMENT (BIM): FRAGEBOGEN UND AUSWERTUNG.....	20
FRAGEBOGEN BIM .....	21

### Zusammenfassung

Der Bericht beschreibt die Entwicklung des “Besorgnis-Inventars Management” (BIM), eines 18 Items umfassenden Instruments zur Erfassung arbeitsbezogener Besorgnis im Management. Eine Stichprobe von 138 Managern und Managerinnen beantwortete den BIM zusammen mit Fragebögen zu chronischer Besorgnis, Job-Involvement und interpersonalen Beziehungen am Arbeitsplatz und im Privatleben. Eine Faktorenanalyse der BIM-Items ergab eine zweifaktorielle Lösung. Auf dieser Grundlage wurden zwei Unterskalen mit je neun Items gebildet, (a) “Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung” und (b) “Besorgnis über organisationale Prozesse”. Die Reliabilitäten von Gesamtskala und Unterskalen waren sehr zufriedenstellend (Cronbachs alphas = .86 bis .88). Sowohl die Gesamtskala als auch die Unterskalen zeigten zudem substantielle konvergente Korrelationen mit chronischer Besorgnis ( $r_s = .36$  bis  $.49$ ). Darüber hinaus wiesen beide Unterskalen in multiplen Regressionsanalysen eigenständige Varianzanteile auf: Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung wurde durch hohes Job-Involvement und unsichere Beziehungen vorhergesagt, während Besorgnis über organisationale Prozesse durch übermäßige interpersonale Abhängigkeit vorhergesagt wurde.

Schlagwörter: Streß; Management; Job-Involvement; Interpersonale Beziehungen

### Abstract

#### The Worry Inventory for Managers (WIM): Development and First Validation

This report describes the development of the Worry Inventory for Managers (WIM), a 18-item measure of job-related worries in managers. A sample of 138 managers responded to the WIM and to measures of chronic worry, job involvement, and interpersonal relations at work and at home. Factor analysis of WIM items resulted in a two-factor solution thus suggesting the formation of two subscales with nine items each, (a) worry about work overload and (b) worry about organizational processes. Reliability of total scale and of subscales was high (Cronbach's alphas = .86-.88). Moreover, total scale and subscales showed substantial convergent correlations with chronic worry ( $r_s = .36$ -.49). Still, the two subscales displayed unique associations in multiple regression analyses: Worry about work overload was predicted by high job-involvement and insecure relationships whereas worry about organizational processes was predicted by interpersonal overdependence.

Keywords: stress; managers; job-Involvement; interpersonal relations

# 1 STRESS, ANGST UND BESORGNIS IM MANAGEMENT

Streß im Management ist seit Jahren ein populäres Thema (Hofstetter, 1980; Mann, 1987; Reicherzer, 1998). Die moderne Arbeitswelt stellt speziell an Führungskräfte hohe Anforderungen. Neben inhaltlicher Kompetenz gewinnen soziale Kompetenz und psychische Stabilität immer mehr an Bedeutung. Stehen diesen Anforderungen nicht die entsprechenden persönlichen Voraussetzungen und ein angemessenes Handeln gegenüber, so können Streß und Angst auftreten (Schwarzer, 1993). Eine wesentliche Komponente des Angsterlebens ist Besorgnis. Die vorliegende Arbeit befaßt sich mit Besorgnis bei Managern und Managerinnen, deren Erfassung und Zusammenhänge mit Job-Involvement und interpersonellen Beziehungen.

Seit über drei Jahrzehnten spielt Besorgnis eine herausragende Rolle innerhalb der Angstforschung (Eysenck, 1992; Stöber & Schwarzer, in Druck). Grundlegend dafür waren die Arbeiten über Leistungsangst von Liebert und Morris (1967; L. Morris & Liebert, 1970). Sie fanden heraus, daß sich Leistungsangst aus zwei Komponenten zusammensetzt, einer kognitiven Komponente (Besorgnis) und einer emotionalen Komponente (Aufgeregtheit). Darüber hinaus zeigten sie, daß für den Zusammenhang zwischen Leistungsangst und Leistungsdefiziten hauptsächlich die Besorgnis verantwortlich war. Die Aufgeregtheit spielte hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Zahlreiche Folgestudien haben gezeigt, daß der Zusammenhang zwischen Besorgnis und verminderter Leistung ein robuster Effekt ist, der sich nicht auf Leistungen im schulischen und akademischen Bereich (Seipp, 1991) beschränkt, sondern sich zum Beispiel auch bei sportlichen Leistungen findet (Kleine, 1990).

Mittlerweile hat sich die Besorgnisforschung vom Bereich der Leistungsangstforschung emanzipiert. Besorgnis ist ein eigenständiges Forschungsthema geworden (Borkovec, Ray & Stöber, 1998; Davey & Tallis, 1994; Stöber, 1996). Menschen sorgen sich nämlich nicht nur um die eigene Leistung und deren Beurteilung, sondern auch ihre sozialen Beziehungen, Finanzen, Zukunftsaussichten sowie die eigene Gesundheit oder allgemeine gesellschaftliche Probleme und Entwicklungen (Boehnke, Schwartz, Stromberg & Sagiv,

1998; Eysenck & van Berkum, 1992). Alle Bereiche, die für Identität, Ziele und Werte einer Person von zentraler Bedeutung sind, können Anlaß zur Sorge sein (Tallis & Eysenck, 1994).

Die eigene Erwerbsarbeit stellt als wichtige Grundlage für persönliche Identität und Selbstverwirklichung (Cooper & Baglioni, 1988; Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) einen prototypischen Bereich von Besorgnis dar. Dies mag in besonderem Maße für die Arbeit von Managern und Managerinnen gelten (Starcevich, 1973). Diese haben in der Regel größere Gestaltungsräume und mehr Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung durch Arbeit als Angestellte ohne Führungsaufgaben. Sowohl die klassischen Managementaufgaben (z.B. Planung, Entscheidungsfindung und Controlling) als auch die modernen Managementaufgaben des "human resource management" (z.B. Motivierung von Mitarbeitern, Konfliktmanagement und Personalentwicklung) können eine Quelle persönlicher Weiterentwicklung und beruflichen Erfolgs darstellen.

Treten ernsthafte Schwierigkeiten und Probleme auf, so können dieselben Aufgaben jedoch auch zu einer Quelle von Streß, Angst und Besorgnis werden. Die Schwierigkeiten, denen sich Manager und Managerinnen gegenüber gestellt sehen, hat Schirmer (1995) in zwei grundlegenden Management-Dilemmata zusammengefaßt: Erstens müssen Manager und Managerinnen Pläne machen, deren Konsequenzen sie aufgrund zuwenig (oder zuviel) Information nicht völlig absehen können. Zweitens sind sie bei der Durchsetzung dieser Pläne auf die Hilfe anderer Personen angewiesen, deren Arbeit jedoch nur teilweise ihrer Kontrolle und Steuerung unterliegt. Entsprechend groß sind im Management die Anforderungen an die soziale Kompetenz im Umgang mit (a) unterstellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, (b) Kollegen und Kolleginnen, (c) Vorgesetzten und, nicht zuletzt, (d) Bezugspersonen aus der Umwelt des Unternehmens (Steinmann & Schreyögg, 1993). Hinzu kommt, daß sich Personen in Führungspositionen auch

mit ihren eigenen Unzulänglichkeiten, Unsicherheiten und Abhängigkeiten auseinanderzusetzen müssen (Grunwald, 1995). Es gibt für Manager und Managerinnen also zahlreiche Anlässe zu Besorgnis.

Trotzdem liegen zu Besorgnis im Management bisher keine empirischen Studien vor. Zwar haben sich viele Studien mit Streß im Management beschäftigt (vgl. Moss, 1981), Angst im Management ist jedoch ein relativ vernachlässigtes Thema und das, obwohl Angst eine wesentliche Komponente des Streßerlebens von Managern und Managerinnen darstellt (Parker & DeCotiis, 1983). Ferner sind die wenigen Studien zu Angst bei Managern und Managerinnen in Bezug auf die Untersuchung von Angst unspezifisch (vgl. Cooper, 1983; Kahn & Cooper, 1992; Parker & DeCotiis, 1983). Die zentrale Komponente der Angst, Besorgnis, wird nicht von anderen Komponenten (Aufgeregtheit, somatische Beschwerden) getrennt betrachtet. Dem entsprechend liegen bis dato keine Instrumente zur Erfassung von Besorgnis im Management vor. Das erste Ziel der vorliegenden Arbeit war es deshalb, ein solches Instrument zu entwickeln.

Das zweite Ziel der vorliegenden Arbeit war es zu explorieren, welche arbeitsbezogenen Variablen mögliche Prädiktoren für Besorgnis im Management darstellen. Dazu wählten wir zwei Variablen aus, Job-Involvement und interpersonale Probleme.

Ein hohes Job-Involvement ist Indikator dafür, daß die Arbeit einen zentralen Stellenwert im Leben einer Person einnimmt. Für solch eine Person mag es deswegen bedrohlich sein, wenn ernsthafte Schwierigkeiten und Probleme bei der Arbeit auftreten. Entsprechend würde sie mit Angst und Besorgnis reagieren. Die Frage, ob Job-Involvement mit Angst und Besorgnis einhergeht, ist bisher ungeklärt. Manche Studien zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen Angst und Job-Involvement (z.B. Bajaj, 1987), andere zeigen einen negativen Zusammenhang (z.B. Anantharaman & Kaliappan, 1982). Hinzu kommt, daß die meisten Studien mit Arbeitern oder einfachen Angestellten (engl. blue collar workers, white collar workers) durchgeführt wurden, nicht jedoch mit Managern. Dem entsprechend läßt sich zum Zusammenhang zwischen Besorgnis im Management und Job-Involvement keine fundierte Hypothese formulieren.

Was den Zusammenhang zwischen Besorgnis und interpersonalen Problemen angeht, so ist die Ausgangslage etwas besser. Eine Reihe von Studien der klinischen Forschung haben gezeigt, daß Besorgnis oft mit interpersonalen Problemen einhergeht (Borkovec et al., 1998). Aber auch aus dem Bereich organisationspsychologischer Forschung liegen mittlerweile erste Überlegungen dazu vor, daß unangemessene interpersonale Beziehungen und Angst am Arbeitsplatz zusammenhängen (Hazan & Shaver, 1990; Quick, Joplin, Nelson & Quick, 1992).

Während Hazan und Shaver (1990) jedoch nur das generelle Wohlbefinden untersuchten, konzentrierten sich Quick et al. (1992) auf die Untersuchung von Angst und Angstsymptomen. Ausgang ihrer Analyse war dabei die Untersuchung von Selbstvertrauen (engl. self-reliance). Dabei gingen sie davon aus, daß Personen mit geringem Selbstvertrauen zu zwei entgegengesetzten Arten interpersonaler Beziehung neigen: zu *übermäßiger Unabhängigkeit* (engl. counterdependence) oder zu *übermäßiger Abhängigkeit* (engl. overdependence). Personen, die zu übermäßigen Unabhängigkeit neigen, bauen unangemessene Distanz zu anderen auf. Sie zeichnen sich dadurch aus, daß sie nur wenige (oder gar keine) engen persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz haben. Personen, die zu übermäßiger Abhängigkeit neigen, bauen dagegen unangemessen enge Beziehungen zu anderen auf. Sie haben eher zu viele enge persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz (Quick et al., 1992; Quick, Joplin, Nelson, Mangelsdorff & Fiedler, 1996).

Quick et al. (1992) fanden nun heraus, daß sowohl übermäßige Unabhängigkeit als auch übermäßige Abhängigkeit positive Zusammenhänge mit einer Reihe körperlicher und psychischer Symptome aufwiesen, darunter auch Angst und Schlaflosigkeit. Da Angst und Schlaflosigkeit mit Besorgnis in engem Zusammenhang stehen (Stöber, 1995; Watts, Coyle & East, 1994), ist zu erwarten, daß sich auch für Besorgnis im Management Zusammenhänge mit den von Quick et al. (1992) aufgeführten interpersonalen Beziehungsstilen finden lassen.

## 2 METHODE

### 2.1 Konstruktion des Besorgnis-Inventars Management (BIM)

#### 2.1.1 Itemsammlung

Als Modell für die Konstruktion eines Instrumentes zur Erfassung von Besorgnis im Management diente ein bereits gut etabliertes und ausgiebig geprüftes Instrument zur Erfassung allgemeiner Besorgnis, das Worry Domains Questionnaire (WDQ) (Tallis, Eysenck & Mathews, 1992; deutsch von Stöber, 1995). Das WDQ erfaßt allgemeine Besorgnis anhand einer Liste spezifischer Probleme aus verschiedenen zentralen Bereichen des Lebens wie Beziehungen, Selbstvertrauen, Leistung, Finanzen und Zukunft (z.B. "daß mein Geld nicht reicht" oder "daß ich gute Freunde verliere"). Diese spezifischen Probleme bilden die Items des WDQ. Für jedes Item beantwortet die befragte Person, wie sehr sie sich darüber Sorgen macht. Dazu steht ihr eine Skala von "Gar nicht" bis "Äusserst" zur Verfügung. Da zahlreiche Studien belegen, daß dieses Konstruktionsprinzip zu einem Instrument mit hoher Reliabilität und Validität geführt hat (z.B. Joormann & Stöber, 1997; Tallis et al., 1992; Tallis, Davey & Bond, 1994; Stöber, 1995, 1998a), bauten wir unser Instrument zur Erfassung von Besorgnis im Management in Anlehnung an das WDQ auf.

Um einen Pool spezifischer Probleme im Bereich Management zu generieren, inspizierten wir die Items einschlägiger Inventare im Bereich Management zu Arbeitsstreß, Burnout und Arbeitsplatzwahrnehmung (Cooper & Baglioni, 1988; Hodapp, Neuser & Weyer, 1988; Indik, Seashore & Slesinger, 1964; Jones & James, 1979; Kahn & Cooper, 1992; Lee & Ashforth, 1991; Turnage & Spielberger, 1991). Aus diesen suchten wir diejenigen Items heraus, die mögliche *Sorgen* von Managern und Managerinnen beschrieben. Insgesamt fanden wir 100 Items, auf die dieses Krite-

rium zutraf. Diese repräsentierten acht Bereiche, nämlich (I) Kontrolle, Unterstützung und Feedback, (II) Macht und Einflußnahme, (III) Veränderungen und neue Entwicklungen, (IV) Konflikte, Konkurrenz und Karriere, (V) Führungsrolle und Verantwortlichkeiten, (VI) Arbeitsprozesse und Termindruck, (VII) soziale Kontakte und Freizeit sowie (VIII) Gesundheit und körperliche Belastung. Nach Ausschluß redundanter Items behielten wir 48 Items zurück. Diese wurden nachfolgend einer Stichprobe von Experten und Expertinnen zur Einschätzung vorgelegt.

#### 2.1.2 Expertenbefragung und Itemauswahl

Als Expertenstichprobe wählten wir eine heterogene Gruppe von 16 Personen, die im Bereich Geschäftsführung, Managementtraining oder Managementberatung, Organisationspsychologie, Betriebswirtschaftslehre (Schwerpunkt "Managementprozesse") arbeiteten. Für jedes der 48 Items sollte die Frage "Für wie relevant im Bereich des Managements halten Sie folgendes Problem?" auf einer fünfstufigen Skala von "Irrelevant" (0) bis "Äußerst relevant" (4) beantwortet werden. Die Übereinstimmung der 16 Experten und Expertinnen über die 48 Items wurde nach Shrout und Fleiss (1979) mittels Intraklassenkorrelation berechnet und war mit einem Wert von .80 sehr zufriedenstellend.

Darauf wählten wir aus jedem der acht Bereiche die drei Items mit der höchsten Relevanzeinschätzung aus. Die so ausgewählten 24 Items wiesen eine mittlere Relevanz von  $M = 2.6$  auf. Die Variationsbreite lag zwischen 2.0 (entspricht "Ziemlich relevant") und 3.2 (größer als "Sehr relevant").

### 2.2 Studie

#### 2.2.1 Vorgehensweise

Um eine möglichst heterogene Stichprobe von Managern und Managerinnen aus verschiedenen Organisationen zu befragen,

bedienten wir uns des "marken handbuchs" (Team-Fachverlag, 1994). Dieses Handbuch enthält die Adressen aller deutschen, österreichischen und schweizerischen Unterneh-

men mit einer eigenen Werbeabteilung. Außerdem listet es namentlich die Leiter und Leiterinnen von Produktion, Marketing und Werbungsabteilung auf. Dadurch konnten wir alle unsere Anschreiben persönlich adressieren. Insgesamt schrieben wir, im Zeitraum von Dezember 1995 bis Februar 1996, 700 Personen an. Das Anschreiben enthielt neben den unten aufgeführten Fragebögen (a) einen Begleitbrief, der das Ziel unserer Studie erklärte, (b) einen Fragebogen zum Unternehmen und zur eigenen Position und (c) einen an uns adressierten Rückumschlag. Diesen mußten wir aus Kostengründen leider unfrankiert lassen. Dennoch erhielten wir insgesamt 141 Rückantworten. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 20%.

### 2.2.2 Stichprobe

Die Gesamtstichprobe umfaßte  $N = 138$  Personen, da drei Rückantworten in den Fragebögen substantiell fehlende Werte aufwiesen. Insgesamt waren 59% der antwortenden Personen männlich und 36% weiblich (4% machten keine Angabe zum Geschlecht). Im Mittel waren die teilnehmenden Personen 41.8 Jahre alt ( $SD = 9.5$ ; Variationsbreite = 25-65).

Was ihre Position betraf, so zählten sich 28% zur ersten Führungsebene (z.B. Hauptabteilungsleiter, Geschäftsbereichsleiter), 22% zur mittleren Führungsebene (z.B. Kaufmännischer Leiter, Bereichsleiter) und 42% zur unteren Führungsebene (z.B. Abteilungsleiter, Referatsleiter). Die Teilnehmer/innen waren in ihrem Unternehmen im Mittel seit  $Md = 7.5$  Jahren (Quartilabweichung = 4.0-17.0) beschäftigt, arbeiteten pro Woche  $M = 50.5$  Stunden ( $SD = 10.5$ ) und hatten  $Md = 6.5$  Untergebene (Quartilabweichung = 2.0-23.5). Was die Größe der Organisation betraf, so arbeiteten 49% in einer Firma mit weniger als 250 Mitarbeitern, 13% in einer mit 250-500 Mitarbeitern, 18% in einer mit 500-2000 Mitarbeitern und 12% in einer mit über 2000 Mitarbeitern. Dabei waren sie in folgenden Bereichen (Prozentangaben in Klammern) beschäftigt: Marketing (35%), Vertrieb (13%), Geschäftsleitung (12%), Personal (6%), EDV (4%), Entwicklung (2%), Produktion, Organisation, Finanzen und Technik (je 1%) sowie "andere" (15%).<sup>1</sup>

### 2.2.3 Items und Skalen

*Sorgen im Management.* Die 24 von uns ausgesuchten Sorgenitems wurden in

eine Zufallsreihenfolge gebracht. Jedem Item wurde die Formulierung "Ich mache mir Sorgen, daß ..." vorangestellt. Das Antwortformat übernahmen wir aus der deutschen Version des WDQ (Stöber, 1995); d.h. die Probanden antworteten auf einer fünfstufigen Skala mit den Antwortkategorien "Überhaupt nicht" (0), "Ein bißchen" (1), "Etwas" (2), "Ziemlich" (3) und "Äusserst" (4).

*Penn State Worry Questionnaire (PSWQ).* Um Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen arbeitsbezogener Besorgnis und allgemeiner chronischer Besorgnis untersuchen zu können, wählten wir das Penn State Worry Questionnaire (PSWQ) (Meyer, Miller, Metzger & Borkovec, 1990; deutsch: Stöber, 1995) als zweites Instrument zur Erfassung von Besorgnis. Das PSWQ umfaßt 16 Items. Diese sind inhaltsunspezifisch (z.B. "Viele Situationen machen mir Sorgen" oder umgepolt "Mir fällt es leicht, sorgenvolle Gedanken zu vertreiben"). Die Beantwortung erfolgt auf einer fünfstufigen Skala von "Überhaupt nicht typisch für mich" (1) bis "Sehr typisch für mich" (5). Das PSWQ hat sich als ein reliabler und valider Fragebogen zur Erfassung allgemeiner chronischer Besorgnis erwiesen (Molina & Borkovec, 1994; Stöber, 1995, 1998a).

*Involvement-Skala (IS).* Zur Erfassung von Job-Involvement wählten wir die Involvement-Skala (IS) von Moser und Schuler (1993). Die IS umfaßt sieben Items zur Erfassung der psychischen Involviertheit einer Person in ihre Arbeit (z.B. "Die Arbeit bedeutet für mich sehr viel mehr als Geld" oder umgepolt "Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit"). Um eine zu große Zahl verschiedener Antwortformate zu vermeiden, wurde die IS mit demselben Antwortformat wie das nachfolgend dargestellte Self-Reliance Inventory vorgegeben.

*Self-Reliance Inventory (SRI).* Zur Erfassung interpersonaler Beziehungen wählten wir das Self-Reliance Inventory (SRI) von Quick et al. (1992; eigene Übersetzung). Das SRI umfaßt 20 Items. Diese dienen zur Erfassung zweier Stile interpersonaler Beziehungen am Arbeitsplatz und im Privatleben, nämlich (a) übermäßige Unabhängigkeit und (b) übermäßige Abhängigkeit. Darüber hinaus erlaubt es die Erfassung von (c) unsicheren Beziehungen (s. Anhang A). Jedes Item wird auf einer sechsstufigen Antwortskala von "Stimme überhaupt nicht zu" (1) bis "Stimme völlig zu" (6) beantwortet.

### 3 ERGEBNISSE

#### 3.1 *Besorgnis-Inventar Management (BIM)*

Um die Struktur der 24 Sorgenitems zu analysieren, rechneten wir eine exploratorische Faktorenanalyse. Eine Hauptkomponentenanalyse der Interkorrelationsmatrix der 24 Items ergab fünf Eigenwerte größer 1 (7.89, 2.59, 1.38, 1.31, 1.25). Um die Anzahl signifikanter Faktoren zu bestimmen, analysierten wir den Eigenwertverlauf mit Hilfe des Scree-Tests (Cattell & Vogelman, 1977). Ein deutlicher Knick nach dem zweiten Faktor sprach für eine Zweifaktorenlösung. Dieseklärte 44% der Gesamtvarianz auf. Nach Varimaxrotation ergab sich ein Ladungsmuster, in welchem vier Items Primärladungen kleiner als .50 und zwei Items Sekundärladungen größer als .30 aufwiesen.

Da wir an der Konstruktion möglichst homogener, varianzstarker und separater Unterskalen interessiert waren, verwarfen wir diese sechs Items und rechneten eine zweite exploratorische Faktorenanalyse über die verbliebenen 18 Items. Wie erwartet legte der Itemwertverlauf (6.29, 2.45, 1.18, 1.10, 1.06) wiederum eine Zweifaktorenlösung nahe. Dieseklärte 48% der Gesamtvarianz auf. Eine Varimaxrotation mit zwei Faktoren ergab das in Tabelle 1 dargestellte Ladungsmuster. Alle Items wiesen nun Primärladungen größer als .50 und Sekundärladungen kleiner als .30 auf. Beide Faktoren waren ungefähr gleich varianzstark und erklärten jeweils 24% der Gesamtvarianz. Betrachtete man die Inhalte der Items mit substantiellen Ladungen auf einem Faktor, so ließen sich Faktor 1 als “Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung” und Faktor 2 als “Besorgnis über organisationale Prozesse” bezeichnen.

Die klare zweifaktorielle Trennung der 18 Items legte die Bildung zweier Unterskalen nahe, nämlich eine neun Items umfassende Unterskala “Besorgnis über hohe

Arbeitsbelastung” (BIM-HA) und eine neun Items umfassende Unterskala “Besorgnis über organisationale Prozesse” (BIM-OP). Berechnete man für Gesamtskala und die beiden Unterskalen Cronbachs alphas, so zeigten sich sehr zufriedenstellende Reliabilitäten, nämlich .88 für die Gesamtskala (BIM-G), .87 für BIM-HA und .86 für BIM-OP. Auch testlängenunabhängig ergaben sich für die Reliabilitätsschätzungen, insbesondere für die beiden Unterskalen, sehr zufriedenstellende Werte (BIM-G:  $r_{\text{est}} = .31$ ; BIM-HA:  $r_{\text{est}} = .46$ ; BIM-OP:  $r_{\text{est}} = .40$ ; vgl. Cronbach, 1951). Die korrigierten Trennschärfen waren ebenfalls allesamt sehr zufriedenstellend. Sie lagen bei .40-.68 (BIM-G), .45-.75 (BIM-HA) und .43-.69 (BIM-OP).

Die Verteilung der drei Skalenwerte zeigte keine signifikante Abweichung von der Normalverteilung. Weder BIM-Gesamtskala noch BIM-Unterskalen zeigten signifikante Zusammenhänge mit Geschlecht, Alter oder den Variablen des Fragebogens zum Unternehmen und zur eigenen Position, bis auf eine Ausnahme: Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung (BIM-HA) korrelierte mit der Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden zu  $r = .24$ ,  $p < .01$ .<sup>2</sup> Mit chronischer Besorgnis (PSWQ) zeigten alle drei BIM-Skalen erwartungsgemäß hohe Korrelationen von .36 bis .49 (vgl. Tabelle 2). Dennoch sind diese Korrelationen (aufgeklärte Varianz 13-24%) nicht so hoch, als daß man keine spezifischen Varianzanteile vermuten kann. Auch die beiden Facetten arbeitsbezogener Besorgnis bei Managern und Managerinnen, BIM-HA und BIM-OP, lassen mit einer Interkorrelation von .45 (aufgeklärte Varianz 20%) noch Raum für spezifische Varianzanteile, wie die folgenden Analysen zeigen.



Tabelle 1: Das Besorgnis-Inventar Management (BIM). Items, Mittelwerte, Standardabweichungen und Faktorladungen der Zweifaktorenlösung nach Varimaxrotation

Nr.	Wortlaut: Ich mache mir Sorgen, ...	M	SD	Faktorladung	
				Faktor 1	Faktor 2
11.	daß ich nicht genug Zeit für meine Freunde und Bekannten habe	1.80	1.15	<b>.79</b>	.25
4.	daß ich meine Hobbys vernachlässige	1.65	1.20	<b>.74</b>	.11
14.	daß die meiste Zeit des Tages durch unvorhergesehene, dringende Anforderungen in Anspruch genommen wird	1.54	1.08	<b>.72</b>	.10
16.	daß ich aufgrund der Arbeitsbelastung zuwenig auf meine Ernährung achte	1.56	1.13	<b>.70</b>	.16
10.	daß Dauerstreß und Hektik einmal zum Herzinfarkt führen können	1.36	1.10	<b>.70</b>	.07
2.	daß sich meine Arbeit negativ auf meine Ehe/Partnerschaft auswirkt	1.25	1.08	<b>.67</b>	.16
15.	daß ich mich durch meine Tätigkeit bedingt nicht genug bewege	1.72	1.28	<b>.61</b>	.26
6.	daß zuviel "Verwaltungskram" mich von der eigentlichen Arbeit abhält	1.69	1.00	<b>.58</b>	.27
12.	daß ich meine Mitarbeiter/innen nicht motivieren kann	0.91	0.91	<b>.57</b>	.09
5.	daß mich wichtige Informationen von oben zu spät erreichen	1.51	1.19	.16	<b>.77</b>
9.	daß aufgrund der unklaren Unternehmenspolitik Entscheidungsprozesse nicht einsichtig sind	1.76	1.25	.08	<b>.76</b>
1.	daß meine Leistungen keine Anerkennung finden	1.04	1.06	.26	<b>.74</b>
18.	daß ich eigenmächtige Entscheidungen des/der Vorgesetzten mit tragen muß	1.26	1.17	.17	<b>.70</b>
8.	daß ich Entscheidungen erst nach Rücksprache treffen darf	1.09	1.08	.04	<b>.68</b>
7.	daß ich für meine Aufgaben nicht mit genügend Autorität ausgestattet werde	0.88	1.10	.28	<b>.65</b>
13.	daß persönliche Konflikte nicht angesprochen werden	1.63	1.05	.15	<b>.61</b>
17.	daß Veränderungen in der Organisation meinen Arbeitsplatz gefährden	0.96	1.12	.13	<b>.57</b>
3.	daß neue Entwicklungen im Unternehmen zu langsam umgesetzt werden	2.21	1.12	.14	<b>.52</b>

Anmerkungen. N = 138. Items sortiert nach Größe der Faktorladungen. Nr. = Itemnummer der Endversion (s. Anhang B). Faktor 1 = Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung; Faktor 2 = Besorgnis über organisationale Prozesse. Faktorladungen  $\geq .30$  sind **fett** gesetzt.

Tabelle 2: Bivariate Korrelationen

Variable	Beschreibung	M	SD	Korrelation <sup>a</sup>				
				1	2	3	4	5
1. BIM-G	Arbeitsbezogene Besorgnis (Gesamtwert)	25.83	11.83					
2. BIM-HA	Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung	13.47	6.94	.85**				
3. BIM-OP	Besorgnis über organisationale Prozesse	12.36	6.97	.85**	.45**			
4. PSWQ	Chronische Besorgnis	40.97	7.94	.49**	.48**	.36**		
5. IS	Job-Involvement	30.40	4.74	-.03	.09	-.13	-.02	
6. SRI-F1	Übermäßige Unabhängigkeit	0.00	1.00	.07	.11	.02	.36**	-.10
7. SRI-F2	Übermäßige Abhängigkeit	0.00	1.00	.34**	.21*	.36**	.24**	-.09
8. SRI-F3	Unsichere Beziehungen	0.00	1.00	.27**	.27**	.19*	.10	-.19*

Anmerkungen. N = 138.

<sup>a</sup>Die Korrelationen zwischen den SRI-Faktorwerten sind gleich Null.

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

### 3.2 *Besorgnis, Job-Involvement und interpersonale Beziehungen*

Die Job-Involvement-Skala wies in unserer Stichprobe ein Cronbachs alpha von .65 auf. Dieser Wert lag nur unwesentlich unter dem von Moser und Schuler (1993) berichteten Wert von .68 und kann für Forschungszwecke als noch akzeptabel gelten (Carmines & Zeller, 1979). Dagegen warf die Berechnung der Unterskalen des Self-Reliance Inventory Probleme auf. Aus diesen Gründen rechneten wir im folgenden nicht mit den von Quick et al. (1992) vorgeschlagenen Unterskalen, sondern verwendeten die Faktorwerte unserer Dreifaktorenlösung, nämlich SRI-F1 für "Übermäßige Unabhängigkeit", SRI-F2 für "Übermäßige Abhängigkeit" und SRI-F3 für "Unsichere Beziehungen" (Details, s. Anhang A).

Während Job-Involvement keine signifikante Korrelationen mit Besorgnis zeigte, wiesen alle drei SRI-Faktoren signifikante Korrelationen auf (Tabelle 2). Arbeitsbezogene Besorgnis korrelierte ausschließlich mit übermäßiger Abhängigkeit und unsicheren Beziehungen, nicht jedoch

mit übermäßiger Unabhängigkeit. Dies traf sowohl für die Gesamtskala (BIM-G) als auch für beide Unterskalen des BIM zu. Im Unterschied dazu korrelierte chronische Besorgnis (PSWQ) mit übermäßiger Unabhängigkeit und mit übermäßiger Abhängigkeit, nicht aber mit unsicheren Beziehungen. Betrachtete man die absolute Höhe der einzelnen Korrelationen, so zeigte sich, daß alle drei Faktoren des SRI mit jeweils einer anderen Facette von Besorgnis die höchste Korrelation aufwiesen: Übermäßige Unabhängigkeit mit chronischer Besorgnis, übermäßige Abhängigkeit mit Besorgnis über organisationale Prozesse und unsichere Beziehungen mit Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung. Dies deutete an, daß die beiden Facetten arbeitsbezogener Besorgnis im Management spezifische Varianzanteile aufwiesen.

Um zu überprüfen, inwieweit sich die beiden Facetten arbeitsbezogener Besorgnis durch spezifische Faktoren vorhersagen ließen, rechneten wir zwei hierarchische multiple Regressionsanalysen. In der

ersten Analyse war Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung das Kriterium. In einem ersten Schritt wurden chronische Besorgnis und Besorgnis über organisationale Prozesse eingegeben. In einem zweiten Schritt wurden Job-Involvement und die drei SRI-Faktoren hinzu genommen. Die weitere Hinzunahme dieser Variablen war insgesamt mit einem signifikanten Zuwachs an aufgeklärter Varianz verbunden, wobei Job-Involvement und unsichere Beziehungen auch individuell signifikante Regressionsgewichte aufwiesen. In der zweiten Regressionsanalyse war Besorgnis über organisationale Prozesse das Kriterium. Auch hier war, nach Kontrolle der beiden anderen Besorgnisvariablen, die Hinzunahme von Job-Involvement und SRI-Faktoren mit einem signifikanten Zuwachs in

$R^2$  verbunden. Diesmal jedoch hatte nur übermäßige Abhängigkeit ein individuell signifikantes Regressionsgewicht. Tabelle 3 stellt die Ergebnisse dar.

Zusammenfassend zeigte sich, daß die beiden Aspekte von Besorgnis im Management jeweils mit spezifischen interpersonellen Beziehungsmustern verknüpft waren: Besorgnis über organisationale Prozesse ließ sich durch übermäßige Abhängigkeit vorhersagen, während sich Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung durch unsichere Beziehungen vorhersagen ließ. Hinzu kam, daß Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung—nach Kontrolle aller anderen Variablen—noch zusätzlich einen Zusammenhang mit Job-Involvement zeigte.

*Tabelle 3:* Vorhersage der beiden Facetten arbeitsbezogener Besorgnis mittels hierarchischer multipler Regressionsanalysen (akzeptierte Modelle)

Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung (BIM-HA)		$\beta$	$\Delta R^2$
Modell 1			.31**
	Chronische Besorgnis	.36**	
	Besorgnis über organisationale Prozesse	.32**	
Modell 2			.06**
	Chronische Besorgnis	.34**	
	Besorgnis über organisationale Prozesse	.29**	
	Job-Involvement	.17*	
	Unsichere Beziehungen	.21**	
Besorgnis über organisationale Prozesse (BIM-OP)		$\beta$	$\Delta R^2$
Modell 1			.23**
	Chronische Besorgnis	.19*	
	Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung	.36**	
Modell 2			.06**
	Chronische Besorgnis	.14	
	Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung	.32**	
	Übermäßige Abhängigkeit	.26**	

Anmerkungen.  $N = 138$ .

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

## 4 DISKUSSION

Die vorliegende Studie zu Besorgnis im Management hatte zwei Ziele: erstens ein Instrument zur Erfassung von Besorgnis im Management zu entwickeln und zweitens den Zusammenhang von arbeitsbezogener Besorgnis im Management mit Job-Involvement und interpersonalen Beziehungen zu explorieren.

In Bezug auf das erste Ziel liegt mit dem "Besorgnis-Inventar Management" (BIM) nun ein relativ kurzes, dabei jedoch umfassendes Inventar zu arbeitsbezogener Besorgnis von Managern und Managerinnen vor. Neben der Berechnung eines Gesamtskalenwertes erlaubt es die Bildung von zwei Unterskalen, "Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung" und "Besorgnis über organisationale Prozesse". Die Reliabilität (interne Konsistenz) des Instruments ist sehr zufriedenstellend. Sowohl die Gesamtskala als auch die beiden Unterskalen liegen weit über dem Wert von .80, der für Instrumente empfohlen wird, die auch ausserhalb des Forschungskontexts eingesetzt werden sollen (Carmines & Zeller, 1979). Erste Hinweise auf die Validität des Verfahrens geben die hohen konvergenten Korrelationen von Gesamtskala und Unterskalen mit chronischer Besorgnis.

Diese Ergebnisse haben jedoch aus folgenden Gründen vorläufigen Charakter. Erstens war die Rücklaufquote mit 20% recht niedrig. Dadurch ist es fraglich, ob die Stichprobe der vorliegenden Untersuchung für den Bereich Management repräsentativ ist. Zweitens beziehen sich die Reliabilitäten nur auf die interne Konsistenz dieses Instruments. Wichtig wäre es jedoch, auch eine Reliabilitätsschätzung über die Stabilität (Retest-Reliabilität) dieses Verfahrens zu haben, um zu explorieren, ob das BIM eher ein zeitstabiles Persönlichkeitsmerkmal ("trait") erfaßt—so wie das beim Penn State Worry Questionnaire (PSWQ) und beim Worry Domains Questionnaire (WDQ) der Fall zu sein scheint (Stöber, 1998a)—oder ob die Beantwortung situational und/oder zeitlich stark variiert ("state"). Drittens reichen die hohen konvergenten Korrelationen mit chronischer Besorgnis kaum aus, die Konstruktvalidität des Verfahrens zu demonstrieren. Vielmehr sind sie bescheidener als "Ausdruck simulta-

ner kriteriumsbezogener Validität" (Westmeyer, 1990, S. 161) zu interpretieren. Hier bedarf es zusätzlicher Untersuchungen mit dem BIM an weiteren Stichproben (Repräsentativität), mit einer zweiten Erhebung (Retest-Reliabilität) und unter Verwendung weiterer Verfahren (Konstruktvalidität). In diesem Zusammenhang wäre insbesondere die Skala "Arbeitsüberlastung" der Trierer Inventars zur Erfassung von chronischen Streß (Schulz & Schlotz, 1999) von Interesse, da dieses Inventar auch Besorgnis explizit beinhaltet. Ferner sollten neben Selbsteinschätzungen auch objektive Daten (z.B. Fehlzeiten) und Fremdbeurteilungen (McCrae, 1994; Stöber, 1998a) erhoben werden. Dabei sollte man jedoch nicht nur auf konvergente Validität, sondern in Abgrenzung von anderen Konstrukten (z.B. Arbeitszufriedenheit, allgemeine negative Affektivität) auch auf divergente Validität abzielen.

Trotz dieser Einschränkungen halten wir das Besorgnis-Inventar Management (BIM) für eine wichtige Ergänzung zu den bereits existierenden Instrumenten im Bereich der Management-Diagnostik (s. Sarges, 1995, Kapitel 8 und 9). Zwei Einsatzbereiche mögen hier vordringlich sein. Zum einen ließe sich das BIM dazu einsetzen, Probleme innerhalb der Organisation zu diagnostizieren, sowohl auf der Ebene des Individuums als auch auf der Ebene bestimmter Organisationsbereiche (z.B. auf der mittleren Führungsebene oder im Bereich Marketing). Hier könnte arbeitsbezogene Besorgnis einen wichtigen Indikator für Störungen des psychologischen Klimas (Jones & James, 1978) darstellen. Zweitens ließe sich das BIM dazu einsetzen, die Effektivität von Interventionsprogrammen im Bereich Management zu evaluieren. Das gilt wiederum sowohl für Interventionen auf der Ebene des Individuums (z.B. Stress-Management, Kommunikationstraining) als auch für Interventionen auf der organisationalen Ebene (z.B. Organisationsentwicklung oder -restrukturierung). Dabei könnten die beiden BIM-Unterskalen auch einzeln eingesetzt werden, wenn sich zeigte, daß die Unterskala "Besorgnis über organisationale Prozesse" eher für Veränderungen auf der organisationalen Ebene und

die Unterskala "Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung" eher für Veränderungen auf der Ebene des Individuums sensitiv ist.<sup>3</sup>

In Bezug auf das zweite Ziel konnte die vorliegende Arbeit keine deutlichen Zusammenhänge zwischen Job-Involvement und arbeitsbezogener Besorgnis nachweisen. In der Vorhersage von Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung leistete Job-Involvement zwar einen signifikanten Beitrag. Dieser Effekt ist jedoch mit Vorsicht zu betrachten, da die bivariaten Korrelationen mit Job-Involvement allesamt nicht signifikant waren und sich der Zusammenhang nur bei gleichzeitiger Betrachtung anderer Variablen als signifikant erwies.

Dagegen zeigten sich zwischen arbeitsbezogener Besorgnis bei Managern und Managerinnen und interpersonalen Problemen deutliche Zusammenhänge. Dies war bereits in den bivariaten Korrelationen der Fall und ließ sich in den multiplen Regressionen weiter spezifizieren. So war arbeitsbezogene Besorgnis mit übermäßiger Abhängigkeit und unsicheren (privaten) Beziehungen korreliert, nicht jedoch mit übermäßiger Unabhängigkeit. Mit letzterem korrelierte allein allgemeine chronische Besorgnis. Dabei ergaben multiple Regressionsanalysen, daß diese Korrelationen jeweils spezifisch für die beiden Unterskalen waren: Besorgnis über organisationale Prozesse ließ sich durch übermäßige Abhängigkeit vorhersagen, Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung dagegen durch unsichere Beziehungen.

Damit legen die vorliegenden Befunde nahe, daß Manager und Managerinnen, die dazu neigen, sich zu sehr von anderen abhängig zu machen, Entscheidungen nur nach Absprache zu treffen und möglichst in enger Abstimmung (besser noch Übereinstimmung) mit anderen zusammenzuarbeiten, sich insbesondere über ihre Einbindung in organisationale Strukturen sorgen. Dagegen war Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung nicht mit einem bestimmten Beziehungsstil, sondern allgemein mit unsicheren Beziehungen im Privatleben (Familie, Freunde) assoziiert. Dieser Befund deutet darauf hin, daß es im Leben bestimmter Manager und Managerinnen ein "spillover" (Überschwappen) zwischen Belastungen in der Arbeit und Belastungen im Privatleben gibt (Clay, 1995; Leiter & Durup, 1996). Die Richtung dieses spillovers ist jedoch unklar. Möglicherweise führt die hohe Arbeitsbe-

lastung zu einer Verschlechterung der privaten Beziehungen, weil man für Beziehungen außerhalb des Arbeitskontexts nicht mehr genug Zeit, Energie und Geduld aufbringt oder weil man arbeitsbezogene Konflikte, Unzufriedenheiten und Belastungen ins Privatleben hineinträgt. Möglicherweise führen aber auch die unsicheren privaten Beziehungen zu Überlastungsgefühlen bei der Arbeit, weil sich Manager oder Managerin von Familie und Freundeskreis nicht ausreichend unterstützt sehen. Auch hier bedarf es weiterer, über eine Querschnittbetrachtung hinausgehender Arbeiten.

Unabhängig von Inhalten und Korrelaten der verschiedenen Besorgnisse im Management wird die Besorgnis selbst kaum bei der Lösung der anstehenden Aufgaben förderlich sein. Zwar heben einige Autoren hervor, daß Besorgnis positive, produktive und adaptive Effekte haben und in Bezug auf Problemlösungen funktional sein kann (Davey, 1994; Schönplflug, 1989). Die Befundlage ist jedoch im besten Falle ambivalent (zusammenfassend Stöber, 1996). Daher gehen die meisten Autoren davon aus, daß Besorgnis vor allem negative, unproduktive und nicht-adaptive Effekte hat und in Bezug auf Problemlösungen dysfunktional ist (Borkovec, 1994; Dugas, Letarte, Rhéaume, Freeston & Ladouceur, 1995; Stöber, 1998b; Tallis & Eysenck, 1994). So geht auf der Ebene des subjektiven Erlebens Sichsorgen mit Pessimismus, Problemüberreibung, Konzentrationsstörungen und emotionalem Unwohlsein einher (Tallis, Davey & Capuzzo, 1994) und auf der Ebene objektiver Tests mit erhöhter Zögerlichkeit und verminderter Entscheidungsfähigkeit (Metzger, Miller, Cohen, Sofka & Borkovec, 1990; Tallis, Eysenck & Mathews, 1991). Nimmt man aus der Leistungsangstforschung die Befunde zu Besorgnis und Leistung hinzu (Kleine, 1990; Seipp, 1991), so kann man der Besorgnis schwerlich positive Aspekte abgewinnen. Dabei scheint Besorgnis vor allem zu Lasten der Effizienz zu gehen (Eysenck & Calvo, 1992). Hochängstliche Personen können zwar durchaus dieselben Leistungen erbringen wie niedrigängstliche Personen. Jedoch werden sie dafür in der Regel mehr Aufwand (Zeit, Energie) benötigen. Entsprechend ist bei gleicher Leistung ihre Effizienz geringer. In Führungspositionen ist jedoch hohe Effizienz eine zentrale Anforderung. Nicht zuletzt deswegen verdient das

Phänomen "Besorgnis im Management" in

Zukunft größere Aufmerksamkeit.

## FUSSNOTEN

1. Für Variablen, die extreme Abweichungen von der Normalverteilung aufwiesen, wird statt Mittelwert (*M*) und Standardabweichung (*SD*) der Median (*Md*) und die Quartilabweichung (erstes-drittes Quartil) angegeben. Prozentangaben müssen sich aufgrund fehlender Werte nicht notwendigerweise zu 100% addieren. Im Anschreiben hatten wir darauf hingewiesen, daß man die Fragen zum Unternehmen und zur eigenen Position auslassen konnte, falls man dadurch seine Anonymität gefährdet sah. Dem ent-

sprechend wiesen diese Fragen 7-10% fehlende Werte auf.

2. Die *p*-Werte im gesamten Artikel stammen von zweiseitigen Signifikanztests.

3. Zur Erhöhung der Änderungssensitivität empfiehlt es sich, in der Instruktion einem *Zeitraumen* zu spezifizieren (z.B. "während der letzten Woche", "während des letzten Monats" o.ä.) und die Teilnehmer/innen dann das Ausmaß ihrer Besorgnis in dieser Zeit berichten zu lassen (vgl. Stöber & Bittencourt, 1998).

## LITERATUR

- Anantharaman, R. N. & Kaliappan, K. V. (1982). Job involvement and its correlates. *Psychological Studies*, 27, 81-82.
- Bajaj, N. (1978). Job involvement in high and low anxious working women. *Journal of Psychological Researches*, 22, 33-36.
- Boehnke, K., Schwartz, S., Stromberg, C. & Sagiv, L. (1998). The structure and dynamics of worry: Theory, measurement, and cross-national replications. *Journal of Personality*, 66, 745-782.
- Borkovec, T. D. (1994). The nature, functions, and origins of worry. In G. C. L. Davey & F. Tallis (Eds.), *Worrying: Perspectives on theory, assessment, and treatment* (pp. 5-33). New York: Wiley.
- Borkovec, T. D., Ray, W. J. & Stöber, J. (1998). Worry: A cognitive phenomenon intimately linked to affective, physiological, and interpersonal behavioral processes. *Cognitive Therapy and Research*, 22, 561-576.
- Carmines, E. G. & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Cattell, R. B. & Vogelmann, S. (1977). A comprehensive trial of the scree and KG criteria for determining the number of factors. *Journal of Multivariate Behavioral Research*, 12, 289-325.
- Clay, R. A. (1995, September). The spill-over between work and family life. *APA Monitor*, pp. 44-45.
- Cooper, C. L. (1983). Coping with the stress of being a woman executive. *Leadership and Organization Development Journal*, 4, 15-16.
- Cooper, C. L. & Baglioni, A. J., Jr. (1988). A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health. *British Journal of Medical Psychology*, 61, 87-102.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Davey, G. C. L. (1994). Pathological worrying as exacerbated problem-solving. In G. C. L. Davey & F. Tallis (Eds.), *Worrying: Perspectives on theory, assessment, and treatment* (pp. 35-59). New York: Wiley.
- Davey, G. C. L. & Tallis, F. (Eds.). (1994). *Worrying: Perspectives on theory, assessment, and treatment*. New York: Wiley.
- Dobie, T., McFarland, K. & Long, N. (1986). Raw score and factor score multiple regression: An evaluative comparison. *Educational and Psychological Measurement*, 46, 337-347.

- Dugas, M. J., Letarte, H., Rhéaume, J., Freeston, M. H. & Ladouceur, R. (1995). Worry and problem solving: Evidence of a specific relationship. *Cognitive Therapy and Research*, 19, 109-120.
- Eysenck, M. W. (1992). *Anxiety: The cognitive perspective*. Hove: Erlbaum.
- Eysenck, M. W. & Calvo, M. G. (1992). Anxiety and performance: The processing efficiency theory. *Cognition and Emotion*, 6, 409-434.
- Eysenck, M. W. & van Berkum, J. (1992). Trait anxiety, defensiveness, and the structure of worry. *Personality and Individual Differences*, 13, 1285-1290.
- Grunwald, W. (1995). Aufgaben und Schlüsselqualifikationen von Managern. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (2. Aufl., S. 194-205). Göttingen: Hogrefe.
- Hazan, C. & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Hodapp, V., Neuser, K. W. & Weyer, G. (1988). Job stress, emotion, and work environment: Toward a causal model. *Personality and Individual Differences*, 9, 851-859.
- Hofstee, W. K. B., Ten Berge, J. M. F. & Hendriks, A. A. J. (1998). How to score questionnaires. *Personality and Individual Differences*, 25, 897-909.
- Hofstetter, H. (1980). *Die Leiden der Leitenden*. Köln: Datakontext.
- Indik, B., Seashore, S. E. & Slesinger, J. (1964). Demographic correlates of psychological strain. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 26-38.
- Jones, A. T. & James, L. R. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- Joormann, J. & Stöber, J. (1997). Measuring facets of worry: A LISREL analysis of the Worry Domains Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 23, 827-837.
- Joplin, J. R. W., Quick, J. C., Nelson, D. L. & Turner, J. C. (1995). Interdependence and personal well-being in a training environment. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell, Jr., S. L. Sauter & G. P. Keita (Eds.), *Job stress interventions* (pp. 309-322). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kahn, H. & Cooper, C. L. (1992). Anxiety associated with money market dealers: Sex and cultural differences. *Anxiety, Stress, and Coping*, 5, 21-40.
- Kleine, D. (1990). Anxiety and sport-performance: A meta-analysis. *Anxiety Research*, 2, 113-131.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1991). Work-unit structure and processes and job-related stressors as predictors of managerial burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1831-1847.
- Leiter, M. P. & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied and Behavioral Science*, 32, 29-47.
- Liebert, R. M. & Morris, L. W. (1967). Cognitive and emotional components of test anxiety: A distinction and some initial data. *Psychological Reports*, 20, 975-978.
- Mann, G. (1987). *Stress im Management*. München: Hampp.
- McCrae, R. R. (1994). The counterpoint of personality assessment: Self-reports and observer ratings. *Assessment*, 1, 159-172.
- Metzger, R. L., Miller, M. L., Cohen, M., Sofka, M. & Borkovec, T. D. (1990). Worry changes decision making: The effect of negative thoughts on cognitive processing. *Journal of Clinical Psychology*, 46, 78-88.
- Meyer, T. J., Miller, M. L., Metzger, R. L. & Borkovec, T. D. (1990). Development and validation of the Penn State Worry Questionnaire. *Behaviour Research and Therapy*, 28, 487-495.
- Molina, S. & Borkovec, T. D. (1994). The Penn State Worry Questionnaire: Psychometric properties and associated characteristics. In G. C. L. Davey & F. Tallis (Eds.), *Worrying. Perspectives on theory, assessment, and treatment* (pp. 265-283). New York: Wiley.

- Morris, J. D. & Guertin, W. H. (1977). The superiority of factor scores as predictors. *Journal of Experimental Education*, 45, 41-44.
- Morris, L. W. & Liebert, R. M. (1970). Relationship of cognitive and emotional components of test anxiety to physiological arousal and academic performance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 35, 332-337.
- Moser, K. & Schuler, H. (1993). Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 14, 27-36.
- Moss, L. (1981). *Management stress*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Parker, D. F. & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Quick, J. C., Joplin, J. R. W., Nelson, D. L., Mangelsdorff, A. D. & Fiedler, E. (1996). Self-reliance and military service training outcomes. *Military Psychology*, 8, 279-293.
- Quick, J. C., Joplin, J. R. W., Nelson, D. L. & Quick, J. D. (1992). Behavioral responses to anxiety: Self-reliance, counterdependence, and overdependence. *Anxiety, Stress, and Coping*, 5, 41-54.
- Reicherzer, J. (1998, 19. November). Angst essen Seele auf: Immer mehr Streß am Arbeitsplatz belastet nicht nur Mitarbeiter, sondern auch die Unternehmen. *Die Zeit*, S. 45.
- Sarges, W. (Hrsg.). (1995). *Management-Diagnostik* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Schirmer, F. (1991). Aktivitäten von Managern: Ein kritischer Review über 40 Jahre "Work Activity"-Forschung. In W. H. Staehle & J. Sydow (Hrsg.), *Managementforschung* (Band 1, S. 205-253). Berlin: de Gruyter.
- Schönplflug, W. (1989). Anxiety, worry, prospective orientation, and prevention. In C. D. Spielberger & I. G. Sarason (Eds.), *Stress and anxiety* (Vol. 12, pp. 245-258). Washington, DC: Hemisphere.
- Schulz, P. & Schlotz, W. (1999). Trierer Inventar zur Erfassung von chronischem Streß (TICS): Skalenkonstruktion, teststatistische Überprüfung und Validierung der Skala Arbeitsüberlastung. *Diagnostica*, 45, 8-19.
- Schwarzer, R. (1993). *Streß, Angst und Handlungsregulation* (3. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Seipp, B. (1991). Anxiety and academic performance: A meta-analysis of findings. *Anxiety Research*, 4, 27-41.
- Shrout, P. E. & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: Uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, 86, 420-428.
- Starcevich, M. M. (1973). The relationship between the "central life interests" of first-line managers, middle managers, and professional employees and job characteristics as satisfiers and dissatisfiers. *Personnel Psychology*, 26, 107-115.
- Steinmann, H. & Schreyögg, G. (1993). *Management: Grundlagen der Unternehmensführung*. Wiesbaden: Gabler.
- Stöber, J. (1995). Besorgnis: Ein Vergleich dreier Inventare zur Erfassung allgemeiner Sorgen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 16, 50-63.
- Stöber, J. (1996). *Besorgnis und Besorgtheit: Untersuchungen über Problemräume, deren Strukturierung und Elaboration*. Frankfurt/M.: Lang.
- Stöber, J. (1998a). Reliability and validity of two widely-used worry questionnaires: Self-report and self-peer convergence. *Personality and Individual Differences*, 24, 887-890.
- Stöber, J. (1998b). Worry, problem solving, and suppression of imagery: The role of concreteness. *Behaviour Research and Therapy*, 36, 751-756.
- Stöber, J. & Bittencourt, J. (1998). Weekly assessment of worry: An adaptation of the Penn State Worry Questionnaire for monitoring changes during treatment. *Behaviour Research and Therapy*, 36, 645-656.
- Stöber, J. & Schwarzer, R. (in Druck). Angst. In J. H. Otto, H. A. Euler & H. Mandl (Hrsg.), *Emotionspsychologie: Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (2. Aufl.). München: Psychologie Verlags Union.
- Stöber, J. & Seidenstücker, B. (1997). A new inventory for assessing worry in managers: Correlates with job involvement and self-reliance. *Personality and Individual Differences*, 23, 1085-1087.



- Tallis, F., Davey, G. C. L. & Bond, A. (1994). The Worry Domains Questionnaire. In G. C. L. Davey & F. Tallis (Eds.), *Worrying: Perspectives on theory, assessment, and treatment* (pp. 285-297). New York: Wiley.
- Tallis, F., Davey, G. C. L. & Capuzzo, N. (1994). The phenomenology of non-pathological worry: A preliminary investigation. In G. C. L. Davey & F. Tallis (Eds.), *Worrying: Perspectives on theory, assessment, and treatment* (pp. 61-89). New York: Wiley.
- Tallis, F. & Eysenck, M. W. (1994). Worry: Mechanisms and modulating influences. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 22, 37-56.
- Tallis, F., Eysenck, M. W. & Mathews, A. (1991). Elevated evidence requirements and worry. *Personality and Individual Differences*, 12, 21-27.
- Tallis, F., Eysenck, M. W. & Mathews, A. (1992). A questionnaire for the measurement of non-pathological worry. *Personality and Individual Differences*, 13, 161-168.
- Team-Fachverlag (Hrsg.). (1994). *marken handbuch: Firmen, Marken, Werbeagenturen*. Karlstein/M.: Autor.
- Turnage, J. J. & Spielberger, C. D. (1991). Job stress in managers, professionals, and clerical workers. *Work and Stress*, 5, 165-176.
- Watts, F. N., Coyle, K. & East, M. P. (1994). The contribution of worry to insomnia. *British Journal of Clinical Psychology*, 33, 211-220.
- Westmeyer, H. (1990). Theoriebezogene Validierung diagnostischer Verfahren: Eine Monothese-Multimethod Analyse. In H. Feger (Hrsg.), *Wissenschaft und Verantwortung: Festschrift für Karl Josef Klauer zum sechzigsten Geburtstag* (S. 159-186). Göttingen: Hogrefe.

## AUTORENHINWEIS

Der vorliegende Bericht basiert auf denselben Daten wie der Kurzbericht von Stöber und Seidenstücker (1997), geht jedoch über diesen hinaus, da in der vorliegenden Arbeit strengere Kriterien für die Auswahl der BIM-Items und für die Skalenkonstruktion getroffen wurden (18 von 24 Items), während Stöber und Seidenstücker (1997) mit dem gesamten Itemsatz von 24 Items arbeiteten.

Wir bedanken uns bei James Campbell Quick für die Unterstützung bei der Interpretation des Self-Reliance Inventory (SRI). Besten Dank auch an Claudia Dal-

bert, Stephan Dutke, Alexandra Freund, Jutta Joormann, Monisha Pasupathi und Ulrich Schimmack für wertvolle Hinweise und Kommentare zu früheren Versionen dieses Berichts.

Korrespondenzadresse: Dr. Joachim Stöber, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, FB Erziehungswissenschaften, Institut für Pädagogik, AB Pädagogische Psychologie, Franckesche Stiftungen, Haus 5, D-06099 Halle (Saale). E-mail: stoeber@paedagogik.uni-halle.de.

## ANHANG A

### Das Self-Reliance Inventory (SRI): Dreifaktorenlösung

Die Probleme mit der SRI stellten sich folgendermaßen dar. Berechnete man die Unterskalen so wie von Quick et al. (1992, S. 47-48) vorgeschlagen, wiesen alle drei Unterskalen inakzeptable Reliabilitäten auf (Cronbachs alphas = .36-.58). Ferner zeigte die Unterskala "Übermäßige Unabhängigkeit" eine signifikante *positive* Korrelation mit der Unterskala "Übermäßige Abhängigkeit",  $r = .22$ ,  $p < .05$ . Ausserdem ergab eine Hauptkomponentenanalyse der SRI-Items mit varimaxrotierter Dreifaktorenlösung ein Ladungsmuster, in welchem sich der von Quick et al. (1992) postulierte dritte Faktor "Autonomie bei der Arbeit" nicht wiederfand. Statt dessen fand sich ein dritter Faktor, der unsichere Beziehungen im Privatleben (Familie, Freunde) beinhaltete.

Die Probleme, die sich in der psychometrischen Analyse unserer Übersetzung des Self-Reliance Inventory (SRI) zeigten, kamen nicht unerwartet. Schon Quick et al. (1992) berichteten diverse Schwierigkeiten mit ihrer Skala. Ursprünglich war das SRI konstruiert worden, um die zwei interpersonellen Bindungsstile "counterdependence" und "overdependence" zu erfassen. Eine Faktorenanalyse der 20 SRI-Items ergab jedoch eine dreifaktorielle Lösung. Neben den beiden postulierten Faktoren fand sich ein dritter Faktor, den Quick et al. "autonomy at work" nannten. Status und Interpretation dieses Faktors blieben jedoch unklar. Erstens fand sich in nicht allen Studien mit dem SRI ein dritter Faktor (Quick et al., 1996). Zweitens wurde der dritte Faktor, wenn er sich fand, jeweils anders interpretiert, einmal als "interdependence" (Joplin, Quick, Nelson & Turner, 1995) und ein anderes Mal als "secure relationships" (Quick et al., 1996).

Diese Schwächen des SRI fanden sich auch in unserer Übersetzung wieder. Eine Hauptkomponentenanalyse der Interkorrelationsmatrix der 20 SRI-Items ergab sieben Eigenwerte größer 1. Bei der Betrachtung des Eigenwertverlaufes (3.32, 1.98, 1.61, 1.45, 1.38, 1.22, 1.19) fand sich kein eindeutiger Knick: Der Scree-Test war ambiva-

lent in Bezug auf die Entscheidung zwischen einer Zweifaktorenlösung (27% aufgeklärte Varianz) und einer Dreifaktorenlösung (35% aufgeklärter Varianz). In Anlehnung an Quick et al. (1992) entschieden wir uns deshalb für die Dreifaktorenlösung mit Varimaxrotation.

Vergleichte man das Ergebnis unserer Dreifaktorenlösung (s. Tabelle A) mit dem Ergebnis der Dreifaktorenlösung von Quick et al. (1992, p. 48), so ergaben sich in Bezug auf die ersten zwei Faktoren (counterdependence, overdependence) hohe Übereinstimmungen. Dem entsprechend nannten auch wir unseren ersten Faktor "Übermäßige Unabhängigkeit" und unseren zweiten Faktor "Übermäßige Abhängigkeit". In Bezug auf den dritten Faktor ("autonomy at work") ergab sich jedoch keine Übereinstimmung. Betrachtet man die Items, die in unserer Dreifaktorenlösung primär auf dem dritten Faktor luden, so bezogen sich diese nämlich hauptsächlich auf *private* Beziehungen. Damit entsprach unser Faktor 3 mit umgekehrtem Vorzeichen dem Faktor, den Quick et al. (1996) in einer Revision der SRI fanden und "secure relationships" nannten. Entsprechend nannten wir unseren dritten Faktor "Unsichere Beziehungen".

Bildete man nun Unterskalen, indem man den Vorschlägen von Quick et al. (1992) folgend die Items mit primären Ladungen  $\geq .30$  zu einer Unterskala zusammenfaßte, so zeigte nur die Unterskala "Übermäßige Unabhängigkeit" eine noch zufriedenstellende Reliabilität (Cronbachs alpha = .72), nicht jedoch die Unterskalen "Übermäßige Abhängigkeit" (alpha = .58) und "Unsichere Beziehungen" (alpha = .39). Deshalb nahmen wir von der Verwendung von Unterskalen Abstand und rechneten statt dessen alle Analysen mit den Faktorwerten der varimaxrotierten Dreifaktorenlösung, da Faktorwerte, gerade im Zusammenhang mit Regressionsanalysen, in der Regel robuster sind (vgl. Dobie, McFarland & Long, 1986; Hofstee, Ten Berge & Hendriks, 1998; J. Morris & Guertin, 1977).

Tabelle A: Das Self-Reliance Inventory (SRI). Items und Faktorladungen der Dreifaktorenlösung nach Varimaxrotation

Nr.	Wortlaut	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
1.	Ich bemühe mich sehr darum, für mich allein zu arbeiten.	<b>.67</b>	-.24	.11
2.	Es fällt mir schwer, Arbeit zu delegieren.	<b>.63</b>	-.01	.20
10.	Ich denke, ich bin der/die einzige, der/die eine Aufgabe richtig ausführen kann.	<b>.56</b>	.01	.08
5.	Mir fällt es leicht, meinen Arbeitstag regelmäßig mit anderen zu verbringen.	<b>-.53</b>	.26	-.03
17.	Um Hilfe zu bitten, gibt mir das Gefühl, bedürftig zu sein, und das mag ich nicht.	<b>.53</b>	.14	-.14
20.	Es fällt mir schwer, von zu Hause weg zur Arbeit zu gehen und umgekehrt.	<b>.52</b>	-.17	.24
14.	Ich bin oft mißtrauisch, was die Motive und Absichten anderer angeht.	<b>.48</b>	.18	<b>.34</b>
11.	Ich fühle mich wohl dabei, über einen längeren Zeitraum alleine zu arbeiten.	<b>.48</b>	<b>-.47</b>	-.16
13.	Ich vermeide es, von anderen abhängig zu sein, weil ich mich durch enge Beziehungen bedrängt fühle.	<b>.47</b>	-.21	-.16
6.	Enge Beziehungen am Arbeitsplatz einzugehen, das kann nicht gutgehen.	<b>.32</b>	.06	-.01
9.	Es gibt mindestens zwei Personen, bei denen ich sicher bin, daß ihnen meine Interessen am Herzen liegen.	-.26	-.07	.10
12.	Persönliche Konflikte am Arbeitsplatz beunruhigen mich.	.21	.05	.14
3.	Um mir bei der Arbeit meiner Sache sicher zu sein, brauche ich Kollegen/innen und Mitarbeiter/innen in meiner Nähe.	.05	<b>.82</b>	-.03
16.	Ich bevorzuge häufige Rückmeldungen meines/meiner Vorgesetzten, um zu wissen, daß ich gute Arbeit leiste.	.01	<b>.59</b>	.26
19.	Wenn ich Entscheidungen treffe, ziehe ich immer andere zu Rate.	.14	<b>.57</b>	<b>-.32</b>
15.	Manche Aufgaben kann ich gut ohne andere bearbeiten.	.19	<b>-.50</b>	.28
4.	Es ist immer jemand da, wenn ich jemanden brauche.	.13	.22	<b>-.67</b>
7.	Es macht mir Sorgen, wenn ich zu Hause mit Familienmitgliedern Konflikte habe.	.18	.13	<b>.55</b>
18.	Ich habe ein ausgeglichenes, glückliches Privatleben.	-.16	.06	<b>-.47</b>
8.	Meinen alten Arbeitsplatz und Freunde für einen neuen Arbeitsplatz zu verlassen, bereitet mir wenig Schwierigkeiten.	-.11	-.01	<b>.43</b>

Anmerkungen.  $N = 138$ . Items sortiert nach Größe der Faktorladungen. Faktorladungen  $\geq .30$  sind **fett** gesetzt.

## ANHANG B

### **Das Besorgnis-Inventar Management (BIM): Fragebogen und Auswertung**

#### *Auswertungshinweise*

Das Besorgnis-Inventar Management (BIM; s. nächste Seite) setzt sich aus 18 Items zusammen.

Der Gesamtwert “Arbeitsbezogene Besorgnis” (BIM-G) wird durch Aufsummierung der Antworten aller 18 Items gebildet.

Der Wert für die Unterskala “Besorgnis über hohe Arbeitsbelastung” (BIM-HA) setzt sich aus 9 Items zusammen. Hier werden die Antworten für die Items 2, 4, 6, 10, 11, 12, 14, 15 und 16 aufsummiert.

Der Wert für die Unterskala “Besorgnis über organisationale Prozesse” (BIM-OP) setzt sich ebenfalls aus 9 Items zusammen. Hier werden die Antworten für die Items 1, 3, 5, 7, 8, 9, 13, 17 und 18 aufsummiert.

## BIM

ANLEITUNG: Im folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen. Bitte zeigen Sie an, wieviel Sorgen Sie sich um die in den Aussagen beschriebenen Sachverhalte machen. Kreuzen Sie dazu für jede Aussage eine Zahl von 0 bis 4 an. Bitte lassen Sie keine Aussage aus. Vielen Dank!

<b>Ich mache mir Sorgen, ...</b>	<b>Überhaupt nicht</b>	<b>Ein bißchen</b>	<b>Etwas</b>	<b>Ziemlich</b>	<b>Äußerst</b>
1. daß meine Leistungen keine Anerkennung finden	0	1	2	3	4
2. daß sich meine Arbeit negativ auf meine Ehe/Partnerschaft auswirkt	0	1	2	3	4
3. daß neue Entwicklungen im Unternehmen zu langsam umgesetzt werden	0	1	2	3	4
4. daß ich meine Hobbys vernachlässige	0	1	2	3	4
5. daß mich wichtige Informationen von oben zu spät erreichen	0	1	2	3	4
6. daß zuviel "Verwaltungskram" mich von der eigentlichen Arbeit abhält	0	1	2	3	4
7. daß ich für meine Aufgaben nicht mit genügend Autorität ausgestattet werde	0	1	2	3	4
8. daß ich Entscheidungen erst nach Rücksprache treffen darf	0	1	2	3	4
9. daß aufgrund der unklaren Unternehmenspolitik Entscheidungsprozesse nicht einsichtig sind	0	1	2	3	4
10. daß Dauerstreß und Hektik einmal zum Herzinfarkt führen können	0	1	2	3	4
11. daß ich nicht genug Zeit für meine Freunde und Bekannten habe	0	1	2	3	4
12. daß ich meine Mitarbeiter/innen nicht motivieren kann	0	1	2	3	4
13. daß persönliche Konflikte nicht angesprochen werden	0	1	2	3	4
14. daß die meiste Zeit des Tages durch unvorhergesehene, dringende Anforderungen in Anspruch genommen wird	0	1	2	3	4
15. daß ich mich durch meine Tätigkeit bedingt nicht genug bewege	0	1	2	3	4
16. daß ich aufgrund der Arbeitsbelastung zuwenig auf meine Ernährung achte	0	1	2	3	4
17. daß Veränderungen in der Organisation meinen Arbeitsplatz gefährden	0	1	2	3	4
18. daß ich eigenmächtige Entscheidungen des/der Vorgesetzten mittragen muß	0	1	2	3	4

Dalbert, C. (1999). *Die Ungewißheitstoleranzskala: Skaleneigenschaften und Validierungsbefunde* (Hallesche Berichte zur Pädagogischen Psychologie Nr. 1). Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Pädagogik.