



Gütekriterien in der Praxis

Technische Universität Dresden

Dipl.-Psych. Claudia Nebel | Dipl.-Psych. Sandra Wolf

Dipl.-Psych. Maja Hillmann

Prozess Gefährdungsbeurteilung



Instrumente der Gefährdungsbeurteilung



PREVA-Basisdiagnostik



Objektive Arbeitsplatzanalyse
Screening Gesunde Arbeit (SGA)



Strukturierte Experteninterviews



Teamworkshops

Gütekriterien für Erhebungsmethoden

Lienert & Raatz (1998):

[Hauptgütekriterien]

- Objektivität
- Reliabilität
- Validität

[Nebengütekriterien]

- Normen
- Ökonomie
- Nützlichkeit



Objektivität

„Unter **Objektivität** verstehen wir den Grad, in dem die Ergebnisse eines Tests unabhängig vom Untersucher sind. Ein Test wäre demnach vollkommen objektiv, wenn verschiedene Untersucher bei denselben Personen zu gleichen Ergebnissen gelangten.

(Lienert & Raatz, 1994, S. 7)

- **Durchführungsobjektivität:** Testergebnisse unabhängig von zufälligen oder systematischen Verhaltensvariationen des Untersuchers?
- **Auswertungsobjektivität:** Testergebnisse unabhängig von zufälligen oder systematischen Variationen in der Auswertung?
- **Interpretationsobjektivität:** Testergebnisse unabhängig von zufälligen oder systematischen Variationen in der Interpretation?

Reliabilität (Messgenauigkeit)

„Unter der **Reliabilität oder Zuverlässigkeit** versteht man den **Grad der Genauigkeit**, mit dem er ein bestimmtes Merkmal misst, gleichgültig, ob er dieses Merkmal auch zu messen beansprucht “ (Lienert & Raatz, 1994, S. 9)

- **Paralleltest-Reliabilität:** Korrelation von zwei Paralleltests (streng vergleichbaren Tests)
- **Retest-Reliabilität:** Korrelation der Ergebnisse bei wiederholter Vorgabe desselben Tests/Wiederholbarkeit über die Zeit!
- **interne Konsistenz:** Ist ein Maß dafür, wie die Items einer Skala miteinander zusammenhängen. (z. B. Cronbachs Alpha mindestens .70)

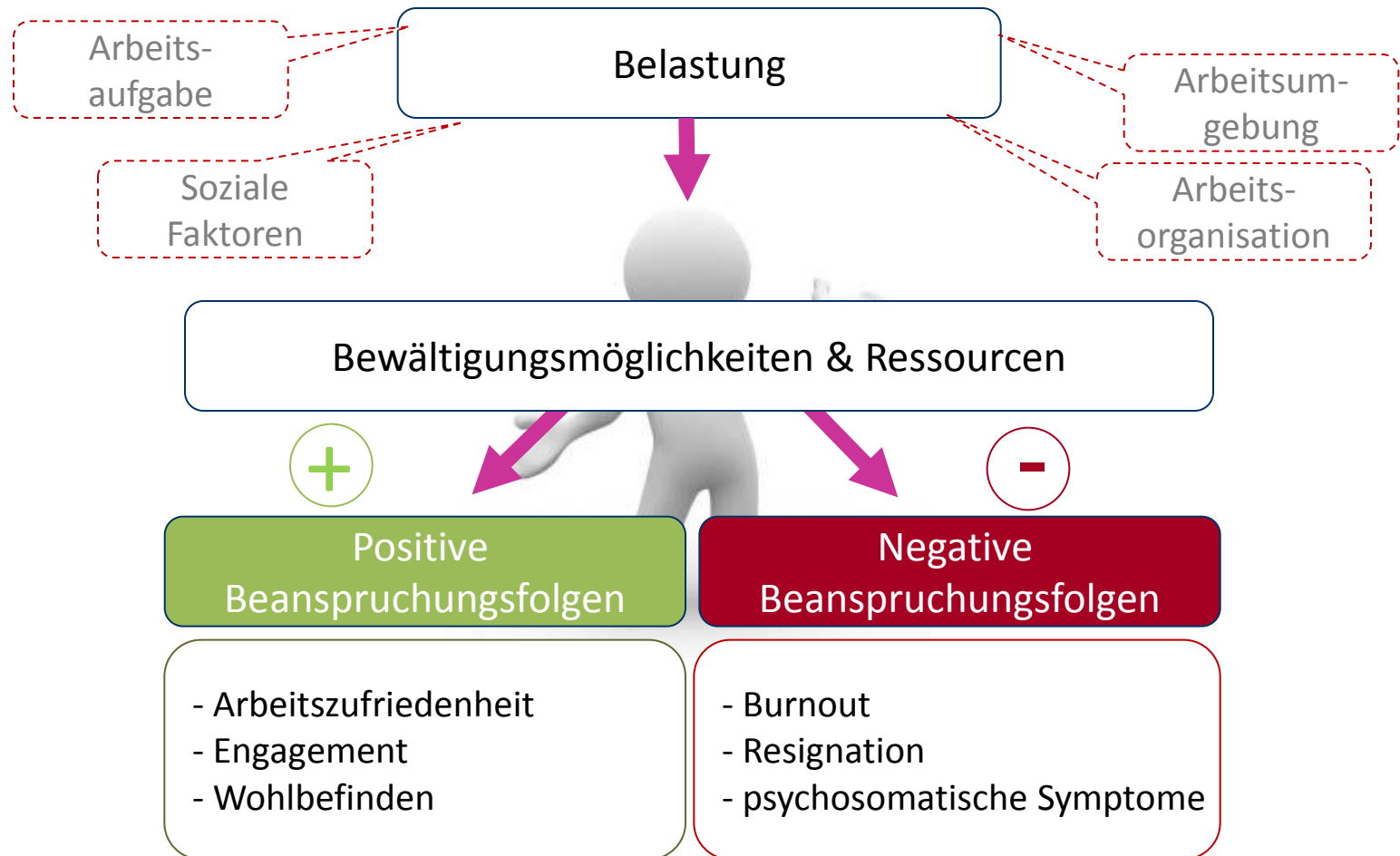
Validität



„Die **Validität oder Gültigkeit eines Tests** gibt den Grad der Genauigkeit an, mit dem dieser Test dasjenige Merkmal, was er messen oder vorhersagen soll, tatsächlich misst oder vorhersagt.“ (Lienert & Raatz, 1994, S. 10)

- **Inhaltliche Validität:** Fragebogen bzw. seine Elemente sind so beschaffen, dass sie das zu erfassende Merkmal repräsentieren.
- **Konstruktvalidität:** Aufgrund theoretischer Modelle und empirischen Untersuchungen wird entschieden, ob ein Fragebogen ein bestimmtes Konstrukt zu erfassen vermag.
- **Kriteriumsvalidität:** Korrelation mit einem Außenkriterium. (z.B. Überstunden)

Aufbau der PREVA Basisdiagnostik



Aufbau der PREVA Basisdiagnostik

Belastungen/Ressourcen

Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum

FIT

(Richter, P., 2008)

Aufwand und Belohnung

ERI

(Siegrist, J., 2008)

Soziale Unterstützung

SALSA

(Udris, I. & Rimann, M., 1999)

Erlebtes Führungsverhalten

MLQ

(Felfe, J., 2006)

Beanspruchungsfolgen

Wohlbefinden WHO-Five

(Brähler et al., 2007)

Körperliche Beschwerden GBB-24

(Brähler, E., Scheer, J. W., 2004)

Organisationsbezogener Selbstwert OBSE

(Kanning, U. P. & Schnitker, R., 2004)

Erholungsfähigkeit FABa

(Richter, Rudolf & Schmidt, 1996)

Engagement UWES

(Schaufeli & Bakker, 2002)

Selbstwirksamkeitserwartung

(Jerusalem & Schwartz, 1999)

Burnout MBI

(Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E., 1996)

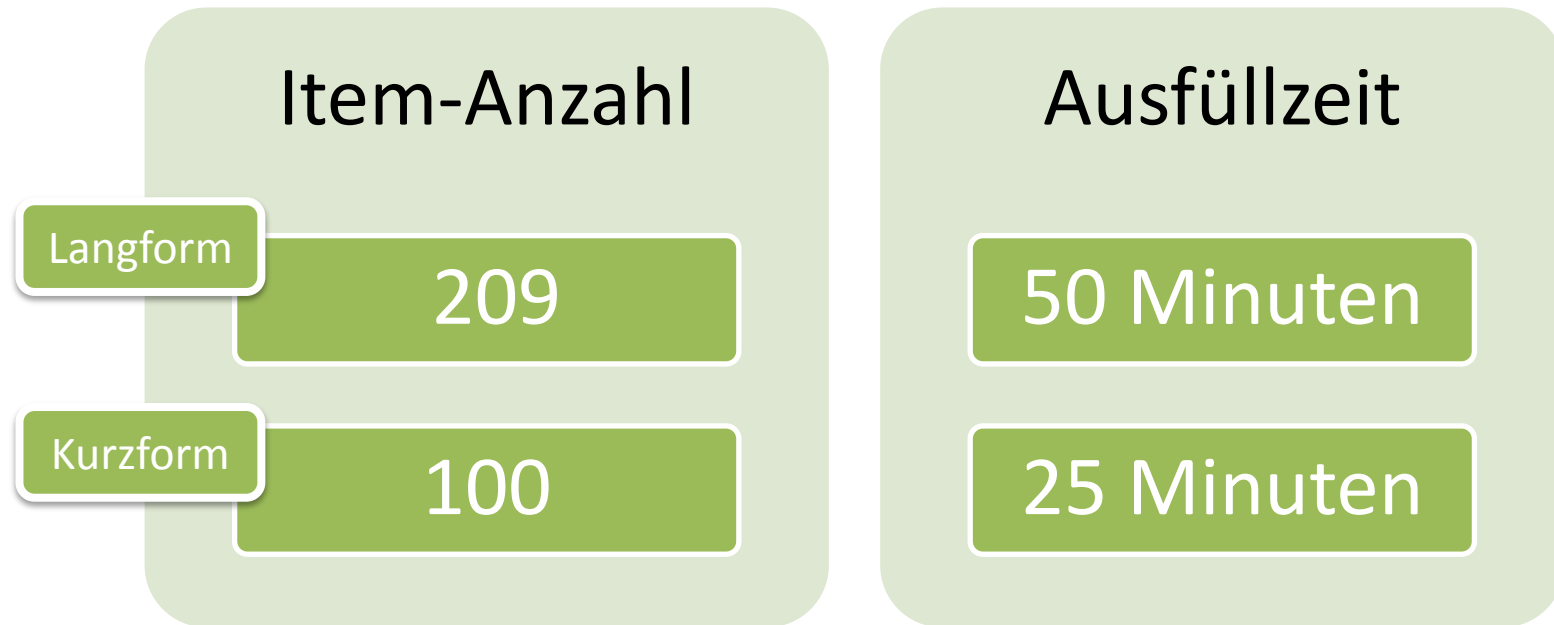
Stress, Angst und Depression DASS

(Lovibond & Lovibond, 1995)

Arbeitszufriedenheit

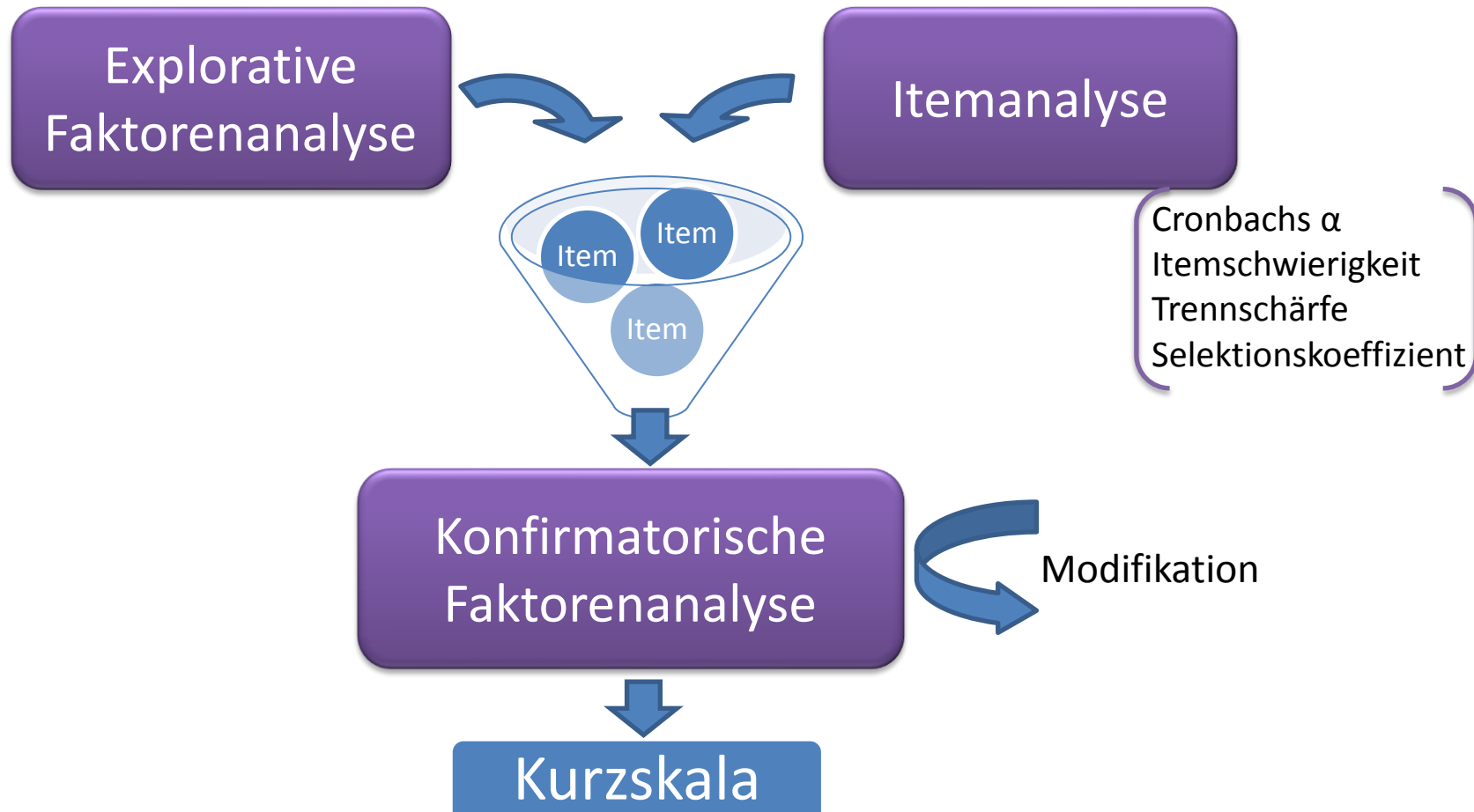
(Semmer, 1993)

PREVA Kurz- und Langform



- Wissenschaftlich fundierte und international anerkannte Verfahren
- Gütekriterien erfüllt

Prozess zur Kürzung der Skalen



Skala	Itemzahl		Cronbachs α			
			Produktion I		Dienstleistung I	
	Lang	Kurz	Lang	Kurz	Lang	Kurz
Arbeitszufriedenheit AZ	8	5				
... Subskala Zufriedenheit	4	2	.63	.54	.72	.69
... Subskala Resignation	4	3	.78	.74	.76	.74
Commitment*	4	3	.82	.76	.82	.81
Depression-Angst-Stress DASS	21	8				
... Subskala Depression	7	3	.87	.78	.88	.82
... Subskala Angst	7	3	.77	.66	.68	.64
... Subskala Stress	7	2	.85	.83	.85	.87
Skala zur Efford-Reward-Imbalance ERI	10	5				
... Subskala Berufliche Verausgabung	3	2	.63	.71	.72	.76
... Subskala Berufliche Belohnung	7	3	.79	.76	.80	.75
Fragebogen zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen FAB A	6	4	.84	.84	.88	.86
Fragebogen zur Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum FIT	6	4	.83	.84	.82	.84

Skala	Itemzahl		Cronbachs α			
			Produktion 1		Dienstleistung 1	
			Lang	Kurz	Lang	Kurz
... Subskala Ganzheitlichkeit	3	2	.56	.54	.69	.63
... Subskala Tätigkeitsspielraum	3	entfernt	.47	entfernt	.50	entfernt
... Subskala Aufgabenvielfalt	3	3	.70	.71	.82	.82
... Subskala Überforderung	6	entfernt	.72	entfernt	.79	entfernt
... Subskala Belastendes Sozialklima	3	1	.67	-	.67	-
... Subskala Führung (ehemals Subskalen Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten (1) und soziale Unterstützung Vorgesetzter (2))	1=5 2=2	3	1=.87 2=.87	.89	1=.78 2=.84	.80
... Subskala soziale Unterstützung Kollegen	2	2	.77	.77	.81	.81
... Subskala Belastung durch äußere Tätigkeitsbedingungen	10	5	-	-	-	-
Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung SWE	10	4	.83	.75	.88	.80
Utrecht Work Engagement Scale UWES	9	4				
... Generalfaktor Engagement (ehemals Subskalen Vitalität (1), Hingabe (2) und Verausgabungsbereitschaft (3))	1=3 2=3 3=3	4	1=.83 2=.88 3=.90	.92	1=.84 2=.91 3=.87	.93

Logistische Regression



Kriterium	Prädiktor	SD	α	Odds Ratio
AZ Zufriedenheit	SALSA Ganzheitlichkeit	.332	.009	2.392
DASS Depression	SALSA mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	.437	.025	2.669
GBB Erschöpfung	FIT Arbeitsintensität	.403	.016	2.640
GBB Magenschmerzen	FIT Arbeitsintensität	.404	.047	2.229
GBB Gliederschmerzen	FIT Arbeitsintensität	.406	.039	2.312
MBI Emotionale Erschöpfung	FIT Arbeitsintensität	.444	.010	3.138
UWES Engagement	SALSA Ganzheitlichkeit	.327	.026	2.069
WHO Wohlbefinden	SALSA Ganzheitlichkeit	.357	.008	2.590

N=112

Kontakt



Ansprechpartner

www.preva-online.de

Claudia Nebel & Sandra Wolf

Telefon: 0351/463-35992

nebel@psychologie.tu-dresden.de

wolf@psychologie.tu-dresden.de

maja.hillmann@innsicht.de



Dipl.-Psych. Claudia Nebel



Dipl.-Psych. Sandra Wolf