



Daniela Lohaus
Christian Rietz
Wolfgang Habermann

Motive für Präsentismus

Entwicklung eines Messinstrumentes

Motive für Präsentismus

Entwicklung eines Messinstruments

Prof. Dr. Daniela Lohaus, Dipl.-Psych.
Hochschule Darmstadt
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
Studienbereich Wirtschaftspsychologie
Haardtring 100
D-64295 Darmstadt

Prof. Dr. Christian Rietz, Dipl.-Psych.
Pädagogische Hochschule Heidelberg
Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften
Institut für Erziehungswissenschaft
Keplerstraße 87
D-69120 Heidelberg

Dr. Wolfgang Habermann, Dipl.-Volksw.
H & L Karriereberatung GbR
D-64686 Lautertal

ISBN 978-3-96187-007-3
urn:nbn:de:hebis:ds114-opus4-2020
https://doi.org/10.48444/h_docs-pub-202

Herausgeber: Darmstädter Institut für Wirtschaftspsychologie der Hochschule Darmstadt University of Applied Sciences
Haardtring 100
D-64295 Darmstadt
<https://wipsy.h-da.de/>

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vom 9. September 1965 in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtsgesetzes.

© Hochschule Darmstadt, University of Applied Sciences, 2021



Inhalt

Zusammenfassung	1
Abstract	2
1 Definition und Bedeutung	3
2 Forschung zu Motiven für Präsentismus	4
3 Ziele der Studie.....	5
4 Inhaltsvalidität des Instruments zur Erfassung von Präsentismus-Motiven	5
5 Motivationstheorien als Bezugspunkt für Motive für Präsentismus.....	6
5.1 Diskriminante Validierung	7
5.1.1 Berufliche Selbstwirksamkeit.....	8
5.1.2 Kontrollüberzeugung.....	8
5.1.3 Entscheidungsstile	8
5.1.4 Persönlichkeit.....	9
5.2 Konkurrente Validierung	9
6 Methode	10
6.1 Entwicklung des Itempools	10
6.2 Operationalisierung der Konstrukte im Rahmen der Überprüfung der diskriminanten und konkurrenten Validierung	10
6.3 Soziodemographische Variablen	11
6.4 Stichprobe und Durchführung.....	11
6.5 Datenanalyse.....	12
7 Ergebnisse	13
7.1 Test der Hypothesen zu Motivklassen.....	13
7.2 Itemkennwerte und interne Konsistenz der Skalen	17
7.3 Interkorrelation der sechs Motive von Präsentismus	18
7.4 Diskriminante Validität: Korrelationen mit anderen Konstrukten.....	18
7.5 Konkurrente Validität.....	19
8 Diskussion	20
8.1 Ziele der Studie	20
8.2 Einbettung in den bisherigen Stand der Forschung	22
8.3 Theoretische Implikationen.....	23
8.4 Praktische Implikationen.....	23
8.5 Limitationen und offene Fragen	24
Literatur	25
Danksagung	35
Anhang	36

Zusammenfassung

Präsentismus wird häufig als das Verhalten von Beschäftigten verstanden, trotz Krankheit zu arbeiten. In einer stark steigenden Zahl empirischer Studien werden überwiegend Voraussetzungen und Konsequenzen des Verhaltens berichtet, doch finden die zugrundeliegenden Motive bislang keine systematische Beachtung. Deshalb hatte die vorliegende Studie die Ziele, einen Fragebogen zur Messung der Motive für Präsentismus zu entwickeln und zu überprüfen, ob sich die Motive für Präsentismus auf für berufliche Kontexte allgemein anerkannte Motivklassen zurückführen lassen. Der Fragebogen mit letztlich 52 Items wurde mit einer Stichprobe von 1.000 Erwerbstätigen konstruiert. Faktoranalytisch wurden sechs Motivklassen identifiziert (Cronbachs $\alpha = .82$ bis $.94$), von denen sich fünf auf bereits für Arbeitskontexte etablierte Motivklassen, wie das Leistungs-, das Macht- und das Zugehörigkeitsmotiv, zurückführen lassen. Präsentismusneigung ließ sich durch fünf der sechs Motivklassen erklären (korr. $R^2 = .13$; mittlerer bis starker Effekt). Die Prüfung der diskriminanten Validität sowie die Validierung an Außenkriterien ergaben gut interpretierbare Befunde.

Schlüsselwörter: Präsentismus – Absentismus – Motive – Messung – Skalenentwicklung – Validität

Abstract

Motives for Presenteeism – Development of a measuring instrument

Presenteeism is often understood as the behavior of employees to work despite illness. An increasing number of studies on the phenomenon report a broad variety of antecedents and consequences, however, to date, motives for the behavior have not been considered in a systematic way. To fill this gap, the objectives of the current study were to develop a questionnaire for the measurement of motives for presenteeism and to examine whether the motives for presenteeism can be classified among the classes of motives that are generally accepted as relevant in working contexts. The questionnaire comprises 52 items and was constructed with a working population of N=1,000. Factor analyses revealed six classes of motives (Cronbach's $\alpha = .82$ to $.94$). Five relate to motive classes well established for working contexts such as motives for achievement, power, and affiliation. Five of the six motive classes explained presenteeism propensity (adj. $R^2 = .13$; moderate to strong effect). The results of the analyses of the concurrent and the discriminant validity as well as the validation using external criteria are well interpretable.

Key words: presenteeism – absenteeism – motives – measurement – scale development – validity

1 Definition und Bedeutung

Absentismus, das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund von Krankheit, wird seit Jahrzehnten untersucht. Im Vergleich dazu hat die Erforschung des Phänomens Präsentismus, das häufig als Gegenteil von Absentismus bezeichnet wird (Cooper & Lu, 2018), noch eine relativ kurze Geschichte. Zunehmende Aufmerksamkeit erhält es vor allem aufgrund seiner großen Bedeutung für die Produktivität von Organisationen und die Gesundheit der Betroffenen (Johns, 2010).

Die vermeintlich weitgehende Übereinstimmung im Verständnis von Präsentismus: „Consensus is now emerging that presenteeism describes attending work when one is unwell (Karanika-Murray & Cooper, 2018, p. 11) basiert allerdings auf einer unterschiedlichen Verwendung des Krankheitsbegriffs. Auf der Grundlage dieser Definition haben sich zwei unterschiedliche Forschungsrichtungen entwickelt. Viele amerikanische Wissenschaftler*innen konzentrieren sich auf die Produktivitätsverluste und die dadurch verursachten Kosten, die durch gesundheitliche Einschränkungen bedingt sind. Europäische Forschende untersuchen mehrheitlich vor allem das Verhalten, krank zu arbeiten, dessen Vorbedingungen und Konsequenzen (Johns, 2010). In Abgrenzung zu produktivitätsorientierten Ansätzen sprechen Vertreter*innen der zweitgenannten Forschungsrichtung inzwischen häufig von „sickness presenteeism“ (z.B. Conway, Clausen, Hansen & Hogh, 2016; Gerich, 2015) oder auch von „behavioral presenteeism“ (z.B. Ma, Meltzer, Yang & Liu, 2018). Die hier präsentierte Studie folgt diesem Verständnis.

Präsentismus basiert nach der in Europa vorherrschenden Definition auf einem nicht präzisierten subjektiven Krankheitsempfinden letzterer (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Cooper & Lu, 2018; Johns, 2010; Karanika-Murray & Cooper, 2018). Es meint, dass Menschen arbeiten, obwohl sie eigentlich arbeitsunfähig sind (vgl. Lohaus & Habermann, 2018; Ruhle et al., 2020). Krankheit wird dabei als Einschätzung der Betroffenen operationalisiert und ist nicht von einer offiziellen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abhängig. Den Forschungsfokus bilden das Verhalten, krank zu arbeiten, dessen Vorbedingungen und Konsequenzen (Johns, 2010). Die große Zahl von empirisch belegten Antezedenzen und Konsequenzen (für einen Einblick siehe Miraglia & Johns, 2016; Lohaus & Habermann, 2019) wird in personenbedingte und situative Variablen (arbeitsbedingte, organisationale und Umweltfaktoren) unterteilt. Aus diesen Variablen kann aber nicht oder nur indirekt auf Verhalten geschlossen werden.

Um auf das Verhalten der Betroffenen einwirken und sinnvolle betriebliche Maßnahmen einleiten zu können, ist es auch notwendig zu verstehen, welche Prozesse die Entscheidung für Präsentismus auslösen (Halbesleben, Whitman & Crawford, 2014). Dafür müssen neben den situativen Faktoren ihre Motive berücksichtigt werden (z.B. Steers & Rhodes, 1978). In Modellen zur Entstehung von Präsentismus sind Motive den personenbedingten Faktoren zuzuordnen; sie werden allerdings auch in den umfassenderen Modellen überwiegend nicht explizit erwähnt (Aronsson & Gustafsson, 2005; Johns, 2010; Lohaus & Habermann, 2019). Lediglich im sozial-kognitiven Modell von Cooper und Lu (2016) werden generell Absichten

bzw. Ziele als Einflussfaktoren auf Präsentismus benannt. Motive sind Dispositionen, die durch situative Auslöser in Motivation umgesetzt werden, und sie energetisieren Verhalten (Langens, Schmalt & Sokolowski, 2005). Daher wird gefordert, Motiven für Präsentismus mehr Aufmerksamkeit zu widmen (z.B. Lohaus & Habermann, 2019; Ma, Meltzer, Yang & Liu, 2018).

2 Forschung zu Motiven für Präsentismus

Forschung zu Motiven als Treibern von Verhalten wird sowohl im beruflichen Kontext (z.B. Jia, Zong & Xie, 2020; Mitchell & Bommer, 2018) als auch in Bezug auf Gesundheit (z.B. Gould, Greene & Donnelly, 2020; Trojanowski, Adams & Fischer, 2019) durchgeführt. In Studien zu Präsentismus finden Motive allerdings bislang kaum Berücksichtigung. Die Studien, die auch Motive erhoben haben (z.B. Al Nuhait et al., 2017; Baker-McClearn et al., 2010; Böckerman & Laukkanen, 2010a,b; Caverley et al., 2007; Gerich, 2020; Johansen, Aronsson & Marklund, 2014; Kim et al., 2016; Krane et al., 2014; Lu, Lin & Cooper, 2013; Navarro, Salas-Nicás, Moncada, Llorens & Molinero-Ruiz, 2018; Veale, Vayalumkal & McLaughlin, 2016), erlauben aufgrund ihres unterschiedlichen inhaltlichen Fokusses und der Unvollständigkeit der erhobenen Motive keine systematischen Aussagen. Die nach unserem Kenntnisstand bislang einzigen Beiträge, die Motive für Präsentismus theoretisch ableiten, setzen an der Unterscheidung von Annäherungs- und Vermeidungsmotiven an (Gerich, 2020; Lu et al., 2013; Ma et al., 2018; Wang, Chen, Lu, Eisenberger & Fosh, 2018), entweder mit Bezug auf die transaktionale Theorie von Lazarus und Folkman (1984; Lu et al., 2013; Wang et al., 2018) oder die Self-Determination Theory (z.B. Gagné & Deci, 2005; Ma et al., 2018) mit ihrer Differenzierung autonomer und kontrollierter Motivation. Diese dichotome Unterscheidung ist für die Entwicklung eines Messinstruments zu wenig trennscharf (siehe auch Gerich, 2020), um eine genügende inhaltliche Ausdifferenzierung zu erreichen.

Es wurde nur eine Studie identifiziert, in der ein psychometrisches Messinstrument für Motive von Präsentismus entwickelt wurde (Bach & Mierke, 2018). Aus fünf halbstandardisierten Experteninterviews wurden der typisierenden Strukturierung nach Mayring (2015) folgend 28 Aussagen formuliert. Nach einer Vorstudie mit 54 Erwerbstätigen wurden fakto-renanalytisch 21 Items für die Hauptstudie mit 331 Erwerbstätigen identifiziert. Die schließlich extrahierten fünf Faktoren wurden als Pflichtgefühl gegenüber den Kollegen, intrinsisches Pflichtgefühl gegenüber den Arbeitsaufgaben, Wahrung des sozialen Ansehens, Furcht vor negativen Konsequenzen sowie Ablenkung interpretiert. Einschränkungen sehen wir darin, dass dieses Instrument ohne theoretischen Bezug und konkrete Hypothesen sowie Sicherstellung von Inhaltsvalidität explorativ an einer Schneeballstichprobe relativ junger und weniger berufserfahrener Personen entwickelt wurde.

Aufgrund der bisher geringen Systematik und des fehlenden Bezugs zu Motivationstheorien regen Lohaus und Habermann (2019) die Entwicklung eines Instruments an, das eine über Studien hinweg vergleichbare Erfassung von Motiven für Präsentismus erlaubt und ihre Einordnung in etablierte oder ggf. neue Motivklassen ermöglicht.

3 Ziele der Studie

Entsprechend verfolgt die aktuelle Studie zwei Ziele. Erstens sollte ein Instrument zur Messung der Motive für Präsentismus entwickelt werden, mit dem sich die Motive für Präsentismus möglichst vollständig (inhaltsvalide, Jonkisz, Moosbrugger & Brandt, 2012) und zuverlässig (reliabel) erfassen lassen. Zweitens sollte überprüft werden, ob sich die Motive für Präsentismus den für den beruflichen Kontext relevanten Motivklassen zuordnen lassen, um sie durch diese Reduzierung einer Steuerung leichter zugänglich zu machen. Durch die gleichzeitige Erhebung von im beruflichen Kontext relevanten Konstrukten sollen die konkurrente und die diskriminante Validität des Instruments etabliert werden.

4 Inhaltsvalidität des Instruments zur Erfassung von Präsentismus-Motiven

Inhaltsvalidität kann auf der Basis logischer und fachlicher Überlegungen (Bühner, 2011) sowie auf empirischer Grundlage (Jonkisz et al., 2012) etabliert werden. Hughes (2018) empfiehlt, dafür auf mehrere Modelle oder Theorien zum Forschungsgegenstand zuzugreifen. Für die theoretische Fundierung wird hier auf etablierte Inhaltstheorien der Motivation Bezug genommen. Diese basieren auf der Annahme universell gültiger Bedürfnisse (vgl. Kehr, Strasser & Paulus, 2018). Maßgeblich waren die Motivationstheorie von McClelland (1965, 1987) und die Job Characteristics Theory von Hackman und Oldham (1980), die auch Miner (2003) in seinem Review zur Bedeutung von Theorien zu organisationalem Verhalten als relevanter und empirisch valider eingeschätzt hat als andere Inhaltstheorien der Motivation.

In der Motivationstheorie von McClelland (1965, 1985, 1987) stehen die Merkmale der Beschäftigten im Mittelpunkt. Sie bildet daher mit ihrer Erweiterung durch Yukl (1990) die Basis für die Entwicklung des Messinstruments. Im Gegensatz dazu benennt das Job Characteristics Model von Hackman und Oldham (1980) relevante Aspekte der Arbeitstätigkeit und stellt deren Zusammenhang mit psychologischen Wirkungen und daraus resultierenden Haltungen und Verhaltensweisen dar (Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007). Es dient dem Verständnis, wie Arbeit dazu beiträgt, fundamentale menschliche Bedürfnisse zu befriedigen (Parker, Morgeson & Johns, 2017). Es wurde ergänzend genutzt, um im Sinne der Inhaltsvalidität Motive für Präsentismus abzuleiten. So wurde sichergestellt, dass das zu entwickelnde Instrument die in der aktuellen Forschung allgemein akzeptierten Motivklassen (z.B. Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2018; Furley, Schweizer & Wegner, 2019; Harvey, Guo & Edwards, 2019; Lonqvist, Szabo & Keleman, 2019; Volmer, Schulte, Handke, Rodenbücher & Tröger, 2019) berücksichtigt. Die empirische Grundlage für die Instrumententwicklung bildeten die in bisherigen Studien zu Präsentismus genannten Motive.

5 Motivationstheorien als Bezugspunkt für Motive für Präsentismus

Motive für Präsentismus können als überdauernde Dispositionen verstanden werden, die im Fall von Krankheit die Entscheidung beeinflussen zu arbeiten oder sich krank zu melden, um lohnenswerte Ziele zu verfolgen. McClelland (1987) postulierte drei sog. Basismotive oder Bedürfnisse, die auch als „Big Three Motives“, Hauptmotivkategorien (Apers, Lang, & Derous, 2019) oder grundlegende Motivsysteme (Langens et al., 2005) bezeichnet werden. Danach wird menschliches Verhalten vom Leistungsmotiv, dem Machtmotiv und dem Affiliationsmotiv gesteuert. Diese Motivklassen sind sowohl mit positivem Streben (Hoffnungskomponente) wie auch mit Tendenzen zur Vermeidung negativer Konsequenzen (Furchtkomponente) assoziiert (vgl. Brunstein & Heckhausen, 2018; Hofer & Hagemeyer, 2018). McClelland (1987) räumt ein, dass weitere Motive relevant sein könnten. Sein Ansatz wurde von Yukl (1990) um die Bedürfnisse nach Sicherheit, nach Unabhängigkeit und nach Status erweitert, um die Erklärbarkeit von Verhalten in Organisationen zu verbessern (Weinert, 1998). Die Basismotive sind für verschiedene Menschen unterschiedlich stark ausgeprägt und Verhalten kann durch die Kombination ihrer Ausprägungen erklärt werden (vgl. z.B. Brunstein & Heckhausen, 2018; Hofer & Hagemeyer, 2018). Da alle genannten Motivklassen als für den Arbeitskontext bedeutsam etabliert sind (z.B. Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2018; Busch, 2018; Brunstein & Heckhausen, 2018; Galic et al., 2020; Hanks, Zhang & McGinley, 2020; Hofer & Hagemeyer, 2018; Laudano, Zollo, Ciappei & Zampi, 2019; Park, Chae & Choi, 2017; Stoeckart, Strick, Bijleveld & Aarts, 2018; Valencia, Restrepo & Restrepo, 2019; Volmer et al. 2019), wird davon ausgegangen, dass sie sich auch bei Motiven für Präsentismus identifizieren lassen.

Wir gehen von folgenden Zusammenhängen zwischen den Motivklassen und Präsentismus aus:

Leistungsmotivierte Personen werden aufgrund ihres Leistungsanspruchs und ihres Fokusses auf unerledigte Aufgaben im Fall von Krankheit eher arbeiten als sich krank zu melden. Sie fühlen sich intrinsisch der Aufgabenerledigung und den damit zusammenhängenden Personen verpflichtet (z.B. Al Nuhait et al., 2017; Baker-McCleary et al., 2010; Johansen, Aronsson & Marklund, 2014; Lu et al., 2013; Navarro et al., 2018).

Hypothese 1:

Leistung ist eine bedeutsame Klasse von Präsentismusmotiven.

Menschen mit starkem Machtmotiv werden im Fall von Krankheit lieber arbeiten, sofern sie befürchten, ansonsten keinen Einfluss ausüben zu können. Auch ihre Sorge, bei krankheitsbedingter Abwesenheit als schwach wahrgenommen zu werden, könnte Präsentismus fördern (z.B. Chambers, Frampton & Barclay, 2017; Lu et al., 2013). Andererseits ist auch denkbar, dass sie nicht arbeiten, weil sie in einem geschwächten Zustand weniger Einfluss ausüben können und dadurch größeren Stress und eine weitere Beeinträchtigung ihrer Gesundheit erfahren. Können sie zudem durch Abwesenheit ihre Macht demonstrieren, etwa, wenn dadurch die Leistungserstellung behindert wird, da niemand die Kompetenzen hat, sie zu vertreten, wäre mit Absentismus zu rechnen (z.B. Navarro et al., 2018).

Hypothese 2:

Macht ist eine bedeutsame Klasse von Präsentismusmotiven.

Präsentismus sollte bei affiliationsmotivierten Menschen erwartet werden, weil sie von Vorgesetzten und Kolleg*innen akzeptiert werden möchten, deren zusätzliche Belastung vermeiden und sich mit ihnen austauschen möchten (z.B. Baker-McClearn et al., 2010; Gerich, 2020; Johansen et al., 2014; Lu et al., 2013; Navarro et al., 2018).

Hypothese 3:

Affiliation ist eine bedeutsame Klasse von Präsentismusmotiven.

Bei Personen mit starkem Sicherheitsbedürfnis sollte ihr Verhalten davon abhängen, worauf sich ihr Bedürfnis richtet: Sie sollten im Fall von Krankheit Präsentismus zeigen, wenn sie fürchten, ihre Abwesenheit könnte ihre Stellung in der Organisation oder ihren Arbeitsplatz gefährden (z.B. Baker-McClearn et al., 2010; Gerich, 2020; Johansen et al., 2014; Lu et al., 2013; Navarro et al., 2018). Sie sollten auch dann eher Präsentismus zeigen, wenn es in der Organisation üblich ist, trotz Krankheit zu arbeiten, um sich konform zu verhalten. Ist ihr Sicherheitsbedürfnis stärker auf den Schutz vor gesundheitlichem Schaden ausgerichtet, wäre mit Absentismus zu rechnen (z.B. Baker-McClearn et al., 2010; Collins & Cartwright, 2012).

Hypothese 4:

Sicherheit ist eine bedeutsame Klasse von Präsentismusmotiven.

Präsentismus sollten Menschen mit starkem Statusbedürfnis zeigen, wenn sie durch Abwesenheit Statusverlust riskieren. Das gleiche gilt, wenn sie durch Anwesenheit trotz Krankheit ihren Status erhöhen können, z.B., weil sie dadurch besonders robust wirken (z.B. Baker-McClearn et al., 2010; Johansen et al., 2014; Mierke & Bach, 2018; Navarro et al., 2018).

Hypothese 5:

Status ist eine bedeutsame Klasse von Präsentismusmotiven.

Nach Unabhängigkeit strebende Personen sollten selbst bestimmen wollen, ob sie trotz Krankheit arbeiten, um so die Kontrolle über die Entscheidung und Autonomie in ihrer Lebensführung zu behalten. Sie sollten auch Präsentismus wählen, wenn es gilt, von anderen geforderte Maßnahmen, die mit Absentismus verbunden sind, wie z.B. Rückkehrergespräche (z.B. Baker-McClearn et al., 2010; Collins & Cartwright, 2012; Gerich, 2020), zu vermeiden.

Hypothese 6:

Unabhängigkeit ist eine bedeutsame Klasse von Präsentismusmotiven.

5.1 Diskriminante Validierung

Für die diskriminante Validierung (Bühner, 2011) wurden Konstrukte gewählt, die inhaltlich in Zusammenhang mit Präsentismus stehen, d.h. das Verhalten u.U. beeinflussen, aber nicht identisch mit Motiven für Präsentismus sind (vgl. Hughes, 2018). Zur Etablierung der

diskriminanten Validität sind die konzeptuelle und die empirische Abgrenzung notwendig. Erstere wird im Folgenden dargestellt, letztgenannte sollte sich darin zeigen, dass die gewählten Konstrukte nicht (nahezu) perfekt mit Motiven für Präsentismus korrelieren (Shaffer, DeGeest & Li, 2016). Die Hypothese lautet entsprechend:

Hypothese 7:

Die Konstrukte zur diskriminanten Validierung korrelieren nicht (nahezu) perfekt mit den Motiven für Präsentismus.

5.1.1 Berufliche Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit beschreibt die Überzeugung von Menschen, intendiertes Verhalten zeigen oder Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Sie beeinflusst die Selbstregulation der Motivation des Menschen über das Setzen fordernder Ziele, die Ergebniserwartungen und die Wahl von Handlungsalternativen (Bandura, 2001). Berufliche Selbstwirksamkeit bezieht sich auf die Überzeugung, berufliche Aufgaben erfolgreich erfüllen zu können (Riggotti, Schyns & Mohr, 2008). Sie ist auch als Einflussfaktor für gesundheitsbezogenes Verhalten etabliert (z.B. Rydlewski et al., 2013; Zielińska-Więczkowska, 2016). In ihrem Modell zur Entstehung von Präsentismus beschreiben Cooper und Lu (2016) berufliche Selbstwirksamkeit als zentralen Einflussfaktor auf die Bildung von Absichten und Zielen, die ihrerseits auf Präsentismus wirken. In einer Studie mit arbeitenden Studierenden (Lohaus & Röser, 2019) korrelierte Präsentismus in geringem Ausmaß negativ mit beruflicher Selbstwirksamkeit.

5.1.2 Kontrollüberzeugung

Das Konstrukt repräsentiert eine grundsätzlich zwischen Menschen unterscheidende Variable im Hinblick auf ihre Überzeugung, Kontrolle über Ereignisse in ihrem Leben zu haben (Galvin, Randel, Collins & Johnson, 2018). Es wird häufig im Bereich der Gesundheitspsychologie verwendet (z.B. Biernacka & Jakubowska-Winecka, 2017; Cheng, Cheung & Lo, 2016; Duckworth et al., 2014; Ross, Ross, Short & Cataldo, 2015). Bei arbeitenden Studierenden war Präsentismus bei Personen mit externaler Kontrollüberzeugung stärker ausgeprägt (Lohaus & Röser, 2019). Das zeigte sich auch für Erwerbstätige in Bezug auf gesundheitsbezogene Kontrollüberzeugung (Johns, 2011).

5.1.3 Entscheidungsstile

Der Entscheidungsstil von Individuen wurde bereits in der Forschung zu beruflichem Verhalten und Karriereentwicklung als Einflussfaktor auf Entscheidungen untersucht. Er wird dabei als das erlernte gewohnheitsmäßige Verhalten in Entscheidungssituationen verstanden (Scott & Bruce, 1995). Auch dem Konstrukt Motive für Präsentismus bzw. dem Präsentismusverhalten liegt die Entscheidung des Einzelnen zugrunde. So weisen Halbesleben et al. (2014) auf die unterschiedlichen Strategien von Beschäftigten hin, die Entscheidung zwischen Absentismus und Präsentismus zu treffen.

5.1.4 Persönlichkeit

Motivation wird neben auslösenden Anreizen auch auf stabile, in der Persönlichkeit der Person verankerte Eigenschaften zurückgeführt (Scheffer & Heckhausen, 2018). In der Meta-Analyse von Miraglia und Johns (2016) wurde kein genereller signifikanter Zusammenhang von Präsentismus und Persönlichkeit gefunden, allerdings eine positive Korrelation mit Gewissenhaftigkeit und ein negative mit Optimismus. Aufgrund des allgemeinen Zusammenhangs von Persönlichkeit und Motivation ist auch von einem Zusammenhang mit Präsentismusmotiven auszugehen.

5.2 Konkurrente Validierung

Die Kenntnis der Motive für Präsentismus ist nützlich, um das durch sie beeinflusste Verhalten steuern zu können. Da Motive als grundlegende Dispositionen mit Verhalten zusammenhängen (Hilkenmeier, 2018), kann auch für Motive für Präsentismus davon ausgegangen werden, dass sie mit Indikatoren für Präsentismus zusammenhängen, was sich in einer Studie von Gerich (2020) bestätigt hat. Offensichtliches Kriterium ist die in vielen Studien gemessene Anzahl der Tage, an denen Beschäftigte trotz eines Gesundheitszustands, der eine Krankmeldung rechtfertigen würde, arbeiten (z.B. Aronsson et al., 2000; Elstad & Vabo, 2008; Hansen & Andersen, 2009; Whysall, Bowden & Hewitt, 2018). Gerich (2016) weist allerdings darauf hin, dass nicht der reine Präsentismus (gemessen als Anzahl der Tage, an denen trotz Krankheit gearbeitet wird) relevant ist, weil dieser stark durch die Gesundheit der Personen beeinflusst wird. Denn wer sehr krank ist kann mehr Präsentismustage erreichen als jemand, der im Betrachtungszeitraum gar nicht krank ist. Seiner Empfehlung, die sog. Präsentismus Propensity oder auch Präsentismusneigung zu verwenden, d.h. die Wahrscheinlichkeit, sich im Fall von Krankheit für Präsentismus anstatt Absentismus zu entscheiden, wird zunehmend gefolgt (Biron, Brun, Ivers & Cooper, 2006; Gerich, 2016, 2020; Lohaus & Röser, 2019; Ruhle et al., 2020). Dem wird auch in dieser Studie entsprochen.

Motive stellen allerdings nur einen Einflussfaktor aus der Gruppe der personenbezogenen Variablen dar. Zusätzlich nehmen weitere personenbezogene Variablen (z.B. Optimismus), Merkmale der Arbeitssituation (z.B. Vertretungsregelungen) und der Organisation (z.B. aktuelle Rationalisierungsmaßnahmen) sowie der weiteren Umwelt (z.B. die Arbeitsmarktsituation, vgl. Lohaus & Habermann, 2019; Miraglia & Johns, 2016) Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen Präsentismus.

Hypothese 8:

Die grundlegenden Motivklassen haben einen moderaten Einfluss auf die Präsentismusneigung.

6 Methode

6.1 Entwicklung des Itempools

Im Sommer 2018 wurde ein systematisches Literaturreview (Titel-, Themen-, Abstractsuche) im „web of science“ durchgeführt (Richter, 2018). Eingeschlossen wurden wissenschaftliche Arbeiten in Deutsch oder Englisch, die sich mit Motiven für Präsentismus befassen und dabei eine Definition verwenden, die nicht bereits Folgen, wie z.B. Produktivitätsverluste (z.B. Goetzel et al., 2009), einschließen und damit einem anderen Verständnis von Präsentismus folgen (Ruhle et al., 2020) als die aktuelle Studie. Dafür wurden Synonyme und alternative Begriffe für „Präsentismus“ und „Motiv“ bei der Recherche in Deutsch und Englisch mit den Operatoren „AND“ und „OR“ verknüpft.

Die Suche mit deutschen Begriffen blieb ohne Treffer. Für die englischen Begriffe wurden in der Titelsuche sieben Ergebnisse und bei den Themen und Abstracts 100 Ergebnisse identifiziert, sodass die beschriebene Suchstrategie 107 Quellen erzielte. Nach Eliminierung doppelt erfasster Quellen erfolgte eine Sichtung von Titeln und Abstracts. Der Ausschluss unpassender Quellen ergab eine Reduktion auf 24 Quellen für die Volltextsichtung, nach der 21 Quellen für die Auswertung verblieben (im Literaturverzeichnis mit * markiert).

Für die Generierung des Itempools wurden aus siebzehn Quellen die von den jeweiligen Autor*innen genannten Items direkt übernommen, bei neun Quellen wurden Motive aus dem Fließtext extrahiert. Die so gewonnenen 304 Items wurden durch Eliminierung identischer Items auf 104 Items reduziert. Dem Rat von Comrey (1988) folgend, sich nicht nur auf Items aus Studien zu stützen, wurden zusätzliche Items formuliert. Dafür wurde der von Jonkisz et al. (2012) empfohlene theoretisch-fachliche Zugang genutzt: Aus dem Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1980) und der Theorie der gelernten Bedürfnisse (McClelland, 1961, 1965, 1985) mit der Erweiterung durch Yukl (1990) wurden weitere 28 Items generiert, so dass der Pool 132 Items umfasste. Da dieser Pool durch Überinklusivität (Clark & Watson, 1995) gekennzeichnet war, indem er viele inhaltlich „ähnliche“ Items enthielt, wurden die Items von zwei Urteiler*innen nach inhaltlicher Äquivalenz in den Formulierungen bewertet. Von beiden als inhaltlich gleich beurteilte Items (z.B. „Von Kollegen gemocht und akzeptiert werden“ und „Als Teil des Teams anerkannt werden“) wurden zusammengefasst und der Itempool wurde so auf 59 Aussagen zu Präsentismusmotiven reduziert, die in die Befragung eingingen (s. Tab. 1-6).

6.2 Operationalisierung der Konstrukte im Rahmen der Überprüfung der diskriminanten und konkurrenten Validierung

Berufliche Selbstwirksamkeit. Vier Items der Kurzskala von Abele, Stief und Andrä (2000) wurden genutzt, um die berufliche Selbstwirksamkeit zu erheben (Beispielitem: „Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.“).

Kontrollüberzeugung. Für die Messung des Konstrukts wurde die vier Items umfassende Kurzskala von Kovaleva, Beierlein, Kemper und Rammstedt (2012) verwendet (Beispielitem: „Meine Pläne werden oft vom Schicksal durchkreuzt.“).

Entscheidungsstil. Für die Operationalisierung dieses Konstrukts wurden je ein Item des Instruments von Scott und Bruce (1995) genommen, die vier unterschiedliche Entscheidungsstile erfassen. Sie wurden von den Autoren ins Deutsche übersetzt (Beispielitem: „Ich treffe Entscheidungen in systematischer und logischer Weise.“).

Persönlichkeit. Aufgrund seiner globalen Akzeptanz wurde das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit mit den Dimensionen Extrovertiertheit, Neurotizismus, Offenheit für Neues, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit verwendet. Die Messung erfolgte über die 10-Item Kurzskala TIPI-G (Muck, Hell & Gosling, 2007; Beispielitem: „Zuverlässig, selbstdiszipliniert“).

Präsentismus und Absentismus. Präsentismus wurde, wie in der Mehrzahl der Studien üblich, die ebenso wie die aktuelle Studie auf dem „europäischen“ Verständnis von Präsentismus basieren, lediglich mit einer Frage erfasst. In Anlehnung an die Formulierung von Aronsson et al. (2000) lautete sie: „An wieviel Tagen sind Sie in den vergangenen zwölf Monaten krank zur Arbeit gegangen bzw. haben krank im Home-Office gearbeitet?“. Analog wurde nach Absentismus gefragt.

6.3 Soziodemographische Variablen

Zur Beschreibung der Stichprobe wurden Alter, Geschlecht, höchster Schul- und Ausbildungsabschluss, Berufserfahrung in Jahren, Berufstätigkeit beim aktuellen Arbeitgeber in Jahren, Art und Inhalt der Berufstätigkeit, Umfang der Beschäftigung, Arbeitsstunden pro Woche und persönliche Lebenssituation erhoben.

6.4 Stichprobe und Durchführung

Die Befragung wurde online mit dem Unternehmen GMI lightspeed research, einem kommerziellen Anbieter für Befragungen, durchgeführt, um eine genügend große (und nach Alter, Geschlecht und Bildung quotierte) Stichprobe der angestrebten Zielgruppe zu erreichen, die aus in Vollzeit berufstätigen Personen zwischen 18 und 67 Jahren bestand. Unternehmen wie GMI unterhalten sehr große Stichproben an umfragebereiten Personen, die gegen eine Entlohnung teilnehmen. Kontaktiert werden alle Personen, die die vorgegebenen Kriterien erfüllen. Diese entscheiden selbst, ob sie an der jeweiligen Befragung teilnehmen. Nach der Instruktion „Es ist immer häufiger zu beobachten, dass Beschäftigte zur Arbeit gehen, obwohl sie aus gesundheitlichen Gründen zu Hause bleiben sollten. Wie ist das bei Ihnen? Wenn Sie krank zur Arbeit gehen, inwiefern treffen die genannten Gründe für Sie zu?“ wurden die 59 Items zu Motiven für Präsentismus randomisiert präsentiert. Die Items waren auf einer 6-stufigen Skala zu beantworten (trifft voll und ganz zu bis trifft über-

haupt nicht zu). Für die nachfolgenden 22 Aussagen zur Selbstbeschreibung (Validierung) wurde dieselbe Antwortskala verwendet. Die Items wurden innerhalb jedes Konstrukts randomisiert vorgegeben. Dann folgten Fragen zum Präsentismus und Absentismus (Validierung) und demografiebezogene Items.

Alle 1.000 in Vollzeit erwerbstätigen Befragten haben den Fragebogen vollständig bearbeitet. Das Durchschnittsalter der Befragten betrug 46,9 Jahre, 39% waren weiblich. Das Abitur hatten 50% absolviert und je 25% die Realschule und die Hauptschule (vorgegebene Quotierung). Eine Berufsausbildung war für 60,8% der höchste Bildungsabschluss, knapp 35% hatten ein Studium abgeschlossen. 81,3% waren angestellt, 10,9% selbständig und 6,6% Beamte. Im Durchschnitt hatten die Befragten 24,1 Jahre Berufserfahrung und waren seit 14,5 Jahren beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt.

6.5 Datenanalyse

Alle statistischen Analysen wurden mit IBM SPSS (V.24, Armonk, New York, USA) durchgeführt. Neben einfachen univariaten Statistiken (Lagemaße und Streuungsmaße) wurden Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten als Maß für den bivariaten Zusammenhang sowie die multiple Regressionsrechnung verwendet und inferenzstatistisch abgesichert (vgl. Bortz & Schuster, 2010). Zur abschließenden Beurteilung der Homogenität der Skalen wurden die α -Koeffizienten nach Cronbach berechnet (vgl. Cronbach, 1951) sowie das Instrumentarium der klassischen Testtheorie verwendet (vgl. Moosbrugger & Kelava, 2012). Für die Prüfung der Dimensionalität des Konstrukts wurde theoriegeleitet (sechs Faktoren wurden vorgegeben) eine Maximum-Likelihood Analyse mit anschließender Varimax-Rotation durchgeführt (vgl. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2018). Die diskriminante Validierung erfolgte durch Pearson Produkt-Moment-Korrelationen und die Prüfung des Einflusses der Motivklassen auf die Präsentismusneigung mittels multipler linearer Regression und. In diese Analyse wurden lediglich diejenigen Personen einbezogen, die in den vergangenen zwölf Monaten krank waren (Anzahl Krankheitstage > 0), weil nur sie überhaupt Präsentismus zeigen konnten ($N = 749$). Wie in vergleichbaren Studien üblich, wurden Langzeitkranke (Personen mit ≥ 60 Krankheitstagen, aus der Analyse herausgenommen (Bryngelson, 2009; Gerich, 2016; Lohaus & Röser, 2019). Die Summe aus Präsentismus- und Absentismustagen ergab die Krankheitstage. Die Präsentismusneigung wurde als Anteil der Präsentismustage an den Krankheitstagen ermittelt (Gerich, 2016; Lohaus & Röser, 2019). Auf Basis der Iteminterkorrelationen wurden aus dem ursprünglichen Item Pool sieben Items eliminiert. Berichtet werden im Folgenden entsprechend die Analyseergebnisse auf Basis der verbliebenen 52 Items.

7 Ergebnisse

7.1 Test der Hypothesen zu Motivklassen

In einem ersten Schritt wurde eine exploratorische Faktorenanalyse mit der Vorgabe von sechs zu extrahierenden Faktoren als Maximum-Likelihood-Faktorenanalyse berechnet, da eine sechsfaktorielle Lösung aufgrund der Vorüberlegungen am plausibelsten schien. A priori eine konfirmatorische Faktorenanalyse (mit einer „Einfachstruktur“) zu berechnen, wäre auf Basis der Vorannahmen nicht oder nur schwer möglich gewesen. Die rotierte Faktorenmatrix ergab sechs gut identifizierbare Faktoren mit einer Gesamtvarianzaufklärung von 56,9 %. Die Kommunalitäten lagen zwischen .40 und .79. Der Chi-Quadrat-Test ergab mit $\chi^2(1029) = 3002.97$, $p < .001$ eine befriedigende Anpassung¹. Die rotierten Komponentenmatrizen je Faktor sind in den Tabellen 1 bis 6 dargestellt.

Inhaltlich wurde der erste Faktor als Sicherheitsmotiv interpretiert (und mit „Sicherheit“ benannt, Tabelle 1). Das Sicherheitsmotiv drückt sich vor allem im Streben nach Schutz vor negativen Konsequenzen aus. Es geht mit der Orientierung an wahrgenommenen Normen einher. Ziel ist die Sicherung der eigenen Position. Hypothese 4 wird durch diese Ergebnisse gestützt.

Tabelle 1: Zentrale Kennwerte zu den Items des Faktors Sicherheit

Nr.	Items	M	SD	Faktor					
				1	2	3	4	5	6
1	Ich habe Sorge vor schlechten Bewertungen.	4.06	1.52	.79	.23	.45	.18	.08	.23
2	Ich habe Bedenken, dass meine Krankheit nicht ernstgenommen wird.	3.85	1.58	.78	.27	.23	.10	.13	.06
3	Mein Arbeitgeber könnte denken, dass ich ihn hintergehe.	4.34	1.50	.75	.17	.28	.05	.05	.08
4	Ich bekomme Druck von meinen Vorgesetzten.	4.27	1.51	.72	.11	.15	.11	-.01	.26
5	Ich schäme mich, krank zu sein.	4.36	1.52	.71	.28	.02	.16	.05	-.01
6	Ich habe Angst davor, meinen Arbeitsplatz zu gefährden.	3.94	1.61	.71	.02	.09	.15	.06	.15
7	Ich habe Bedenken, als unzuverlässig wahrgenommen zu werden.	3.64	1.57	.69	.13	.30	.23	.27	.23
8	Ich habe Angst vor großen Arbeitsmengen nach meiner Rückkehr.	3.65	1.59	.62	.06	.11	.08	.05	.07
9	Ich möchte ein schlechtes Gewissen und Schuldgefühle vermeiden.	3.59	1.62	.58	.02	.20	.22	.09	.14
10	Ich orientiere mich damit am Verhalten meiner Kolleg/innen.	3.96	1.45	.56	.00	.15	.16	.22	.08

¹ Je kleiner der Quotient aus Chi-Quadrat-Wert und Freiheitsgraden, desto besser die Modellanpassung (vgl. Bollen, 1989). Häufig wird als kritischer Wert 3 angegeben.

Nr.	Items	M	SD	Faktor					
				1	2	3	4	5	6
11	Ich möchte Beschwerden und Druck von Kolleg/innen vermeiden.	3.41	1.57	.49	-.04	.13	.19	.17	.07
12	Bei meinem Arbeitgeber kommen viele zur Arbeit, auch wenn sie krank sind.	3.41	1.39	.48	.11	.37	.23	.43	.01
13	Ich möchte Krankheitstage sparen.	3.87	1.62	.47	.07	.31	.23	.34	-.05
14	Ich orientiere mich damit am Vorbild meiner Vorgesetzten.	4.00	1.47	.45	.19	.33	.08	.30	.15

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Ladungen auf den jeweiligen Faktoren (fett = aktueller Faktor), Cronbachs $\alpha = .94$.

Der zweite Faktor wurde als Leistungsmotiv interpretiert (mit „Leistung“ bezeichnet, Tabelle 2). Er ist durch das Bedürfnis gekennzeichnet, Verantwortung zu übernehmen, Leistung zu erbringen und dadurch die Interessen der Stakeholder (Kund*innen, Arbeitgeber, Kolleg*innen) zu wahren. Der Wunsch, Leistung zu erbringen ist auch intrinsisch durch Freude an und Verpflichtung gegenüber der Arbeit bedingt. Dieser Befund stützt Hypothese 1.

Tabelle 2: Zentrale Kennwerte zu den Items des Faktors Leistung

Nr.	Items	M	SD	Faktor					
				1	2	3	4	5	6
15	Ich will die anfallenden Arbeitsaufgaben so gut wie möglich ausführen.	2.29	1.24	.43	.73	-.07	.29	.06	.09
16	Ich habe Freude und Interesse an meiner Arbeit.	2.52	1.28	.08	.71	.23	.17	.06	.13
17	Ich empfinde Loyalität und Verbundenheit gegenüber meiner Arbeit.	2.56	1.25	.03	.67	.22	.20	.20	.01
18	Ich möchte Vereinbarungen (wie Termine und Meetings) einhalten.	2.85	1.43	-.09	.62	.14	.18	.20	.01
19	Ich möchte einen Beitrag dazu leisten, dass es dem Unternehmen gut geht.	2.91	1.38	.17	.58	.33	.38	.18	.05
20	Es ist mir wichtig, an wichtigen Entscheidungen in meinem Arbeitsumfeld beteiligt zu sein.	2.87	1.385	.12	.57	.11	.51	.06	-.02
21	Ich fühle mich gegenüber meinen Kunden verpflichtet.	3.09	1.50	.34	.55	.41	-.04	.16	.05
22	Ich habe das Gefühl, gesund genug zum Arbeiten zu sein.	2.75	1.32	.16	.51	.13	.29	.11	.22
23	Mein Arbeitspensum lässt sich sonst nicht erfüllen.	3.34	1.44	.34	.48	.33	.21	.06	.22
24	Ich möchte Vorbild für meine Kolleg/innen sein.	3.13	1.41	.18	.48	.20	.30	.12	.10
25	Ich möchte selbst entscheiden, wann ich arbeite und wann nicht.	2.74	1.36	.10	.46	.32	.17	.30	.22

Nr.	Items	M	SD	Faktor					
				1	2	3	4	5	6
26	Ich möchte meine Kolleg/innen nicht belasten.	2.96	1.40	.11	.46	.03	.11	.14	.06
27	In meiner Organisation hat Anwesenheit einen hohen Stellenwert.	3.01	1.42	.00	.44	.19	.07	.37	.10

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Ladungen auf den jeweiligen Faktoren (fett = aktueller Faktor), Cronbachs $\alpha = .91$.

Der dritte Faktor bildet das Affiliationsmotiv ab (mit „Zugehörigkeit“ bezeichnet, Tabelle 3). Im dem Bedürfnis sind die Wünsche zusammengefasst, von anderen gemocht und respektiert zu werden sowie an gemeinsamen Aktivitäten teilzuhaben. Hypothese 3 wird durch die Ergebnisse gestützt.

Tabelle 3: Zentrale Kennwerte zu den Items des Faktors Zugehörigkeit

Nr.	Items	M	SD	Faktor					
				1	2	3	4	5	6
28	Ich möchte, dass mich meine Vorgesetzten mögen und akzeptieren.	3.08	1.43	.28	.35	.69	.18	.11	.14
29	Ich möchte, dass mich meine Kolleg/innen mögen und akzeptieren.	3.00	1.40	.31	.30	.68	.18	.14	.14
30	Ich möchte positives Feedback und Respekt von Vorgesetzten erhalten.	3.20	1.49	.35	.21	.63	.33	.26	.10
31	Ich möchte von Kolleg/innen respektiert und bewundert werden.	3.53	1.43	.33	.26	.59	.24	.19	.15
32	Ich möchte mein Ansehen in der Organisation verbessern.	3.62	1.47	.43	.22	.48	.41	.20	.13
33	Ich möchte in soziale Aktivitäten eingebunden sein.	3.50	1.45	.31	.32	.41	.39	.19	.10

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Ladungen auf den jeweiligen Faktoren (fett = aktueller Faktor), Cronbachs $\alpha = .92$

Der vierte Faktor spiegelt das Machtmotiv wider (mit „Macht“ bezeichnet, Tabelle 4): Das Bedürfnis nach Macht zeigt sich in Wettbewerbsorientierung und dem Streben danach, Einfluss auf Menschen und berufliche Tätigkeiten sowie Kontrolle über Ressourcen zu haben. Der Befund bestätigt Hypothese 2.

Tabelle 4: Zentrale Kennwerte zu den Items des Faktors Macht

Nr.	Items	M	SD	Faktor					
				1	2	3	4	5	6
34	Ich möchte meinen Konkurrenten gegenüber einen Vorteil haben.	3.73	1.53	.15	.40	.10	.67	.12	.01
35	Ich möchte Kontrolle über Personen/Ressourcen behalten bzw. bekommen.	3.59	1.50	.33	.34	.28	.62	.10	.22
36	Meine Fachkompetenz macht mich unersetzbar.	3.43	1.40	.23	.33	.06	.56	.12	.07
37	Ich möchte meine Unentbehrlichkeit beweisen.	3.64	1.52	.30	.20	.24	.55	.10	.23
38	Ich möchte meiner Karriere nicht schaden.	3.29	1.55	.34	.23	.29	.48	.17	.12
39	Ich möchte mein soziales Netzwerk am Arbeitsplatz nicht gefährden.	3.70	1.59	.32	.31	.26	.46	.10	.17
40	Irgendwie bin ich arbeitssüchtig.	4.00	1.44	.17	.35	.09	.41	.36	.08
41	Ich möchte Langeweile vermeiden.	3.60	1.70	.04	.24	.22	.40	.26	.28

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Ladungen auf den jeweiligen Faktoren (fett = aktueller Faktor), Cronbachs $\alpha = .89$

Der fünfte Faktor wurde als Ausdruck von Tapferkeit² interpretiert (im Folgenden „Tapferkeit“ genannt, Tabelle 5). Das Bedürfnis, sich von gesundheitlichen Einschränkungen nicht in der Erfüllung seiner Aufgaben bzw. im Alltag beeinträchtigen zu lassen, sondern diese eher als Herausforderungen zu sehen, stehen im Vordergrund. Dieser Faktor enthält allerdings auch Anteile, die als Ausdruck eines Statusmotivs verstanden werden können, z.B. der Wunsch, als gesund und widerständig zu gelten oder einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Hypothese 5 ist zurückzuweisen.

Tabelle 5: Zentrale Kennwerte zu den Items des Faktors Tapferkeit

Nr.	Items	M	SD	Faktor					
				1	2	3	4	5	6
42	Arbeit lenkt mich von den Symptomen ab.	3.48	1.49	.17	.43	.06	.05	.61	.08
43	Mir tut es gesundheitlich gut, zu arbeiten.	3.23	1.42	-.01	.43	.16	.23	.57	.10
44	Ich kann arbeiten, weil meine Krankheit nicht ansteckend ist.	3.09	1.40	.23	.35	.09	.19	.48	.05
45	Ich möchte mir keine Krankschreibung	3.58	1.60	.42	.18	.18	.08	.45	.09

² Dabei handelt es sich um eine Arbeitsbezeichnung, da noch kein besser passender Ausdruck gefunden wurde.

Nr.	Items	M	SD	Faktor					
				1	2	3	4	5	6
	besorgen.								
46	Ich habe den Wunsch, dadurch etwas zur Gesellschaft beizutragen.	3.66	1.48	.27	.27	.38	.30	.45	.13
47	Ich will mich von den Beschwerden nicht unterkriegen lassen.	3.18	1.46	.27	.39	.20	.00	.42	.24
48	Ich vermeide Änderungen in meinem Tagesablauf (z.B. Erledigungen auf dem Arbeitsweg, Freizeitaktivitäten).	3.77	1.51	.40	.17	.16	.32	.41	.13

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Ladungen auf den jeweiligen Faktoren (fett = aktueller Faktor), Cronbachs $\alpha = .86$

Faktor sechs repräsentiert das Bedürfnis nach Unabhängigkeit (im Folgenden „Unabhängigkeit“ genannt, Tabelle 6). Es zeigt sich als Streben nach finanzieller Unabhängigkeit, schließt aber auch ein, sich unerwünschten Maßnahmen nicht auszusetzen oder auf die Einschätzung anderer bzw. die Unterstützung von anderen angewiesen zu sein. Das bestätigt Hypothese 6.

Tabelle 6: Zentrale Kennwerte zu den Items des Faktors Unabhängigkeit

Nr.	Items	M	SD	Faktor					
				1	2	3	4	5	6
49	Ich will Einkommenseinbußen vermeiden.	3.30	1.72	.29	.23	.20	.26	.08	.70
50	Ich kann es mir finanziell nicht leisten, nicht zu arbeiten.	3.78	1.76	.47	.09	.06	.12	.20	.51
51	Ich möchte nicht von Krankengeld bzw. dem Krankenkassensystem abhängig sein.	3.25	1.72	.31	.25	.31	.09	.26	.41
52	Ich möchte keinen Maßnahmen zur Wiedereingliederung ausgesetzt sein.	3.60	1.67	.42	.18	.30	.24	.11	.41

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, Ladungen auf den jeweiligen Faktoren (fett = aktueller Faktor), Cronbachs $\alpha = .82$

7.2 Itemkennwerte und interne Konsistenz der Skalen

Auf der sechsstufigen Skala (1=trifft voll und ganz zu, 2=trifft überwiegend zu, 3=trifft eher zu, 4=trifft eher nicht zu, 5=trifft überwiegend nicht zu, 6=trifft überhaupt nicht zu) lag der Itemmittelwert im Durchschnitt bei 3.43 (Tabelle 7). Die Standardabweichungen betragen im Mittel 1.49. Deutliche Boden- oder Deckeneffekte waren nicht feststellbar. Die Skalen weisen durchgängig eine hohe bis sehr hohe Homogenität auf (α -Koeffizienten nach Cronbach, 1951).

Table 7: Skalenkennwerte

Faktor	Sicherheit	Leistung	Zugehörigkeit	Macht	Tapferkeit	Unabhängigkeit	Gesamtskala
Cronbachs α	.94	.91	.92	.89	.86	.82	.97
Anzahl Items	14	13	6	8	7	4	52
Skala							
Mittelwert	3.88	2.85	3.32	3.62	3.43	3.48	3.43
Minimum	3.41	2.29	3.00	3.29	3.09	3.25	2.29
Maximum	4.36	3.34	3.62	4.00	3.77	3.78	4.36
Itemschwierigkeit							
Mittelwert	67.14	37.00	46.40	52.40	48.60	49.70	48.30
Minimum	48.14	25.90	40.10	45.70	41.80	45.00	25.90
Maximum	57.61	46.80	52.40	59.90	55.50	55.60	67.10
Trennschärfe							
Mittelwert	.57	.64	.68	.66	.62	.64	.62
Minimum	.69	.47	.77	.56	.57	.61	.38
Maximum	.81	.75	.80	.76	.70	.70	.77

7.3 Interkorrelation der sechs Motive von Präsentismus

Die Korrelationen zwischen den Motiven für Präsentismus sind positiv und liegen zwischen .53 und .75 (Tabelle 8).

Table 8: Interkorrelationen der Faktoren

Faktor	Sicherheit	Leistung	Zugehörigkeit	Macht	Tapferkeit	Unabhängigkeit
Sicherheit	1	.53**	.73**	.63**	.64**	.69**
Leistung		1	.72**	.75**	.72**	.56**
Zugehörigkeit			1	.74**	.69**	.66**
Macht				1	.67**	.63**
Tapferkeit					1	.61**
Unabhängigkeit						1

Anmerkungen: ** Die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 (2-seitig) signifikant.

7.4 Diskriminante Validität: Korrelationen mit anderen Konstrukten

Die ermittelten Korrelationen lagen im Betrag zwischen .02 bis .51 (Tabelle 9). Die höchsten Korrelationen mit Außenkriterien zeigten sich jeweils für den Faktor Sicherheit, der zu $r = .51$ korrelierte. Niedrige Ausprägungen im Sicherheitsbedürfnis gingen außerdem mit einer internen Kontrollüberzeugung einher ($r = -.43$). Eine (nahezu) perfekte Korrelation (Shaffer et al., 2016) liegt damit nicht vor, wodurch Hypothese 7 bestätigt wird.

Tabelle 9: Korrelationen der Faktoren mit Außenkriterien

Faktor	Sicherheit	Leistung	Zugehörigkeit	Macht	Tapferkeit	Unabhängigkeit
Berufliche Selbstwirksamkeit	-.28**	.23**	-.02	-.02	.05	-.10**
Kontrollüberzeugung	-.43**	.04	-.19**	-.14**	-.14**	-.27**
Entscheidungsstil						
Rational	-.03	.34**	.14**	.16**	.17**	.07*
Intuitiv	.12**	.31**	.24**	.24**	.27**	.24**
Abhängig	.31**	.18**	.24**	.21**	.22**	.18**
Vermeidend	.51**	.21**	.34**	.34**	.31**	.37**
Persönlichkeit						
Extraversion	-.05	.21**	.12**	.20**	.08**	.08**
Umgänglichkeit	-.19**	.04	-.06	-.17**	-.10**	-.06*
Gewissenhaftigkeit	-.31**	.10**	-.08*	-.15**	-.09**	-.12**
Neurotizismus	.38**	-.06*	.16**	.11**	.09**	.18**
Offenheit	-.22**	.16**	-.047	-.04	-.05	-.07*

Anmerkungen: * Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant. ** Die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 (2-seitig) signifikant.

7.5 Konkurrente Validität

Nach der beschriebenen Datenbereinigung verbleiben 712 Personen in der Auswertung. Von ihnen gaben 88,1% an, mindestens an einem Tag Präsentismus gezeigt zu haben. Ihre Präsentismusneigung lag bei .53. Das bedeutet, in 53% der Fälle von Krankheit entscheiden sich die Befragten, trotzdem zu arbeiten.

Um die Wirkung der Motive für Präsentismus auf die Präsentismusneigung zu überprüfen, wurde eine multiple lineare Regression mit Präsentismusneigung als abhängiger und den Mittelwerten der Motivskalen als unabhängigen Variablen durchgeführt. Die Voraussetzungsprüfung ergab die Anwendbarkeit des Verfahrens und den Verbleib der Daten von 687 Personen für die Analyse. Die Varianzaufklärung war statistisch signifikant ($F(6, 681) = 17.71$, $p < .001$). Das korrigierte R^2 hat gezeigt, dass 13% der Varianz in der Präsentismus Propensity durch die Motivklassen erklärt werden können (Tabelle 10). Der Einfluss durch die Motivklassen ist moderat und signifikante Prädiktoren sind alle Motivklassen außer dem Machtmotiv. Damit kann Hypothese 8 als teilweise bestätigt gelten.

Der Chi-Quadrat-Test ergab mit $\chi^2(959) = 3002.97$, $p < .001$ eine befriedigende Anpassung (das Nullmodell hat einen ungefähr zehnmal höheren Chi-Quadrat-Wert mit $\chi^2(1275) = 35897.16$, $p < .001$, der Comparative Fit Index beträgt 0.943, das Standardized Root Mean Square Residual SRMSR = 0.021).

Tabelle 10: Ergebnisse der multiplen linearen Regression der Präsentismusneigung auf die Motivklassen

Variablen	Regressions- koeffizient B	Standard- fehler	Beta	T	Sign. p	VIF
Sicherheit	-.08	.02	-.26	-4.41	.000	2.80
Leistung	-.13	.02	-.36	-5.60	.000	3.16
Affiliation	.08	.02	.27	3.95	.000	3.67
Macht	.02	.02	.07	1.06	.288	3.15
Tapferkeit	-.05	.02	-.17	-2.78	.006	2.89
Unabhängigkeit	.04	.01	.15	2.67	.008	2.47
R^2	.14					
<i>korrigiertes R^2</i>	.13					
<i>F value</i>	$F(6, 681) = 17.71, p = .000$					

Abhängige Variable: Präsentismusneigung

Da viele Studien als abhängige Variable anstatt der Präsentismusneigung die Anzahl der Präsentismustage verwenden, stellen wir die entsprechende Analyse im Anhang zur Verfügung.

8 Diskussion

8.1 Ziele der Studie

Ziele der Studie waren die Entwicklung eines Messinstruments zur Erhebung der Motive für Präsentismus und die Überprüfung, ob die aus den erhobenen Motiven extrahierten Motivklassen den von McClelland (1987) und Yukl (1990) für den beruflichen Kontext als relevant deklarierten Motivklassen entsprechen. Beide Ziele wurden erreicht.

Der Fragebogen stützt sich auf etablierte theoretische und empirische Vorarbeiten, deckt die für den beruflichen Kontext relevanten Motivklassen ab und erfasst das Konstrukt reliabel (vgl. Krueger, Emons & Sijtsma, 2013).

Die Motive für Präsentismus lassen sich auf sechs Motivklassen zurückführen. Von diesen entsprechen fünf den von McClelland (1961, 1985, 1987) und Yukl (1990) etablierten Motivklassen. Das sind die Motive nach Sicherheit, Leistung, Zugehörigkeit, Macht und Unabhängigkeit. Allerdings umfasst im Unterschied zu dem von Yukl postulierten Unabhängigkeitsmotiv dieses Motiv in der vorliegenden Studie neben dem Willen, sich unerwünschten Maßnahmen nicht auszusetzen und nicht von der Einschätzung anderer bzw. deren Unterstützung abhängig zu sein, vor allem das Streben nach finanzieller Unabhängigkeit. Das von Yukl postulierte Statusmotiv ließ sich empirisch nicht eindeutig nachweisen. Die gefundene Motivklasse ist zutreffender als Bedürfnis nach Tapferkeit zu beschreiben, umfasst aber auch Anteile, die sich als Ausdruck eines Statusmotivs interpretieren lassen, wie der Wunsch, gegenüber anderen als gesund und robust zu gelten. Es ist davon auszugehen,

dass der Faktor „Tapferkeit“ nicht ausschließlich in Bezug auf Präsentismus relevant ist. Er weist Bezüge zu den psychologischen Konstrukten Hardiness und Resilienz auf. Hardiness (Kobasa, 1979) oder Robustheit wird belastungspuffernde Wirkung zugeschrieben und als persönliche Ressource im Sinne eines Schutzfaktors gegenüber gesundheitlichen Beeinträchtigungen verstanden (Mazzetti, Vignoli, Petruzzello and Palareti, 2019; Ulich & Wülser, 2015). Mit seinen drei Komponenten Kontrolle (auch im Sinne des Treffens von Entscheidungen und der Einflussnahme auf Ereignisse), Engagement (verstanden als Commitment zur Arbeitsaufgabe) und Herausforderung (Bereitschaft, schwierige Situationen als Entwicklungschance zu begreifen) wird Hardiness als wichtig angesehen, um erfolgreich mit hohen Arbeitsanforderungen umzugehen (Ayala Calvo & Manzano Garcia, 2018; Hystad, Eid & Brevik, 2011). Bei aller Definitionsvielfalt, die mit dem Begriff Resilienz einhergeht, wird diese doch allgemein als Bewältigung von Schwierigkeiten verstanden, die sowohl alltägliche Unannehmlichkeiten als auch die Widrigkeiten wesentlicher Lebensereignisse (Fletcher & Sarkar, 2013) umfassen.

Mit den Konstrukten zur diskriminanten Validierung weisen die Motivklassen geringe bis mittlere Korrelationen auf, was bedeutet, dass es sich bei den Motiven für Präsentismus nicht um einen Ausdruck von beruflicher Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugungen, Entscheidungsstilen oder Persönlichkeit handelt (Shaffer et al., 2016).

Die Neigung der Befragten, im Fall von Krankheit Präsentismus zu zeigen, lässt sich signifikant durch fünf der sechs Motivklassen erklären. Eine Umrechnung des R^2 -Wertes von 0.13 in die Effektstärke d nach Cohen (1992) ergibt $d = 0.39$, was der Konvention entsprechend fast (die Grenze liegt bei 0.40) als starker Effekt interpretiert werden kann. Es ist überzeugend, dass ein hohes Sicherheitsbedürfnis, das mit der Sorge einhergeht, negative Sanktionen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes zu gewärtigen, mit Präsentismusneigung einhergeht. Ebenso ist nachvollziehbar, dass sehr leistungsmotivierte Menschen auch im Krankheitsfall die Erledigung ihrer Aufgaben in den Vordergrund stellen. Stark affiliationsmotivierte Personen legen Wert auf ein gutes kollegiales Verhältnis. Sie möchten Kolleg*innen nicht im Stich lassen, die auf ihre Arbeitsergebnisse angewiesen sind, bzw. ihnen ihre Vertretung nicht zumuten. Erwerbstätige, die besonders tapfer sein und sich von gesundheitlichen Einschränkungen nicht unterkriegen lassen möchten, werden ebenfalls eine Tendenz zu Präsentismus aufweisen. Wenn Personen, denen Unabhängigkeit wichtig ist, im Fall von Krankmeldungen finanzielle Einbußen oder verstärkte Kontrolle durch andere erwarten, werden sie sich eher für Präsentismus entscheiden. Lediglich das Machtmotiv leistete keinen bedeutsamen Beitrag zur Erklärung der Präsentismusneigung. Wie bereits im Theorieteil ausgeführt wurde, kann ein ausgeprägtes Machtmotiv sowohl Präsentismus als auch Absentismus begünstigen.

8.2 Einbettung in den bisherigen Stand der Forschung

In Übereinstimmung mit der Sichtweise von Karanika-Murray und Biron (2019), Whysall et al. (2018) und Lohaus, Habermann, El Kertoubi und Röser (2021) weisen die Ergebnisse darauf hin, dass Betroffene durch Präsentismus nicht nur ihre Gesundheit beeinträchtigen, sondern auch positive Effekte anstreben, wie die Erledigung ihrer Aufgaben, die Unterstützung ihrer Kolleg*innen und Klient*innen sowie die Förderung ihrer Gesundheit. Das spricht dafür, bei zukünftiger Forschung den bislang überwiegend einseitigen Fokus auf negative Auswirkungen von Präsentismus zugunsten einer balancierteren Betrachtung der Folgen des Verhaltens aufzugeben.

Die Motivklassen wiesen mit den Kriterien zur diskriminanten Validierung geringe bis mittlere Korrelation auf. Dieses Ergebnis stimmt mit bisherigen Befunden überein. So hat die Meta-Analyse von Miraglia und Johns (2016) Korrelationen mit den Persönlichkeitsvariablen Optimismus und Gewissenhaftigkeit belegt. Auch Zusammenhänge zu Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung wurden bereits berichtet (Lohaus & Röser, 2019). Cooper und Lu (2016) weisen auf den Zusammenhang von Selbstwirksamkeit und Präsentismus dahingehend hin, dass erstere die Absichten und Ziele von Menschen im Arbeitskontext beeinflusst, die ihrerseits auf das Präsentismusverhalten von Beschäftigten wirken.

Die Prävalenz von Präsentismus in der Stichprobe ohne Langzeitkranke (N=963) lag bei 65,1%, was ungefähr dem Niveau anderer europäischer Länder entspricht (Johansen et al., 2014; Robertson, Leach, Doerner & Smeed, 2012). Werden nur diejenigen berücksichtigt, die im relevanten Zeitraum in ihrer Wahrnehmung gesundheitliche Beeinträchtigungen erlebten, die eine Krankmeldung rechtfertigen würden, und Präsentismus zeigen konnten, liegt die Präsentismusrate bei 88,1% und damit deutlich höher als in einer spanischen Studie (53%, Navarro et al., 2018), aber auf ähnlichem Niveau einer anderen Studie mit Erwerbstätigen in Deutschland, (92,8%, Pohling, Buruck, Jungbauer & Leiter, 2016). Es wurde eine Präsentismusneigung dahingehend gefunden, dass sich die Befragten in 53% der Fälle von Krankheit dafür entschieden haben dennoch zu arbeiten. Diese Ergebnisse liegen auf vergleichbarem Niveau wie bei Erwerbstätigen in Kanada (50%, Biron et al., 2006) und in Österreich (59%, Gerich, 2016).

Die einzige den Autor*innen bekannte weitere Studie, in der ein Messinstrument für Motive von Präsentismus entwickelt wurde (Bach & Mierke, 2018), hat fünf Faktoren identifiziert. Diese wurden zwar nicht mit einer Motivationstheorie in Verbindung gebracht, lassen sich aber mit Bezug auf die hier verwendeten Motivklassen interpretieren. So weisen vier der Faktoren Überschneidungen mit den Motivklassen Affiliation, Macht/Status, Leistung und Sicherheit auf. Lediglich das Bedürfnis nach Unabhängigkeit ist nicht berücksichtigt, was durch die Unterschiede in der Entwicklung des Itempools erklärbar sein könnte. Zusätzlich wurde im Vergleich zur aktuellen Studie ein „Ablenkungsfaktor“ gefunden. Dieser Aspekt wurde in der aktuellen Studie auch erfasst (Item 42) und faktoranalytisch dem Tapferkeitsmotiv zugeordnet.

8.3 Theoretische Implikationen

Die Motive für Präsentismus lassen sich auf eine relativ kleine Anzahl von Motivklassen zurückführen, die weitgehend und überzeugend den von McClelland (1985, 1987) und Yukl (1990) als allgemeingültig und insbesondere für den beruflichen Kontext relevant postulierten Motivklassen entsprechen. Lediglich das Statusmotiv wurde nur partiell durch Aspekte des Faktors Tapferkeit nachgewiesen. Bis auf diesen Faktor ließen sich alle 52 Items den Big Three (Leistungs-, Macht- und Zugehörigkeitsmotiv) sowie dem Sicherheits- und dem Unabhängigkeitsbedürfnis zuordnen. Die Autor*innen kennen keine Studien zu Präsentismus, in denen eine der Tapferkeit vergleichbare Motivklasse identifiziert wurde. Es ist davon auszugehen, dass dieser Faktor nicht ausschließlich in Bezug auf Präsentismus relevant ist. Er weist Bezüge zu den psychologischen Konstrukten Hardiness und Resilienz auf (Kobasa, 1979; Mazzetti, Vignoli, Petruzzello & Palareti, 2019). Hardiness gilt als wichtig, um erfolgreich mit hohen Arbeitsanforderungen umzugehen (Ayala Calvo & Manzano Garcia, 2018; Hystad, Eid & Brevik, 2011).

8.4 Praktische Implikationen

Die Motive für Präsentismus leisten empirisch einen Beitrag zur Erklärung der Präsentismusneigung. Dieser Anteil ist augenscheinlich mit 13%, trotz nahezu großer Effektstärke, nicht immens, allerdings handelt es sich bei Motiven auch nur um einen, wenn auch besonders wichtigen Einflussfaktor (vgl. Miraglia & Johns, 2016). Motive als Dispositionen werden durch situative Bedingungen aktiviert und so zu verhaltensrelevanter Motivation. Aspekte, die im Kontext von Präsentismus Auslöser sein können, sind im Präsentismusmodell von Lohaus und Habermann (2019) genannt. Das sind neben personenbezogenen Einflüssen, wie dem Gesundheitszustand, dem Commitment und der persönlichen finanziellen Situation, auch arbeits- und organisationsbezogenen Größen, wie die Arbeitsanforderungen und -bedingungen, die Führungs- und Teamsituation, die HR-Politik und die Personaldecke, ebenso wie Variablen der weiteren Umwelt, wie soziale und kulturelle Normen und die allgemeine wirtschaftliche Situation. Es muss zwar danach davon ausgegangen werden, dass die bisher mehr als 50 Korrelate (Lohaus & Habermann, 2019; Miraglia & Johns, 2016) in Summe die Entscheidung für Präsentismus stark beeinflussen, doch kann insbesondere aus der Motivstruktur der Mitarbeiter*innen in Verbindung mit oben genannten Variablen auf die Präsentismusneigung geschlossen werden. So ist beispielsweise anzunehmen, dass in einer Situation, in der Restrukturierungsmaßnahmen stattfinden, die mit Personalabbau einhergehen, speziell diejenigen Personen Präsentismus zeigen, die ein starkes Sicherheitsmotiv haben, das auf Erhalt ihres Arbeitsplatzes ausgerichtet ist. Entsprechend sollte in betrieblichen Trainings auf den Zusammenhang zwischen Motiven und dem Arbeitsumfeld im Hinblick auf Präsentismusverhalten eingegangen werden, damit gegebenenfalls korrigierend auf letzteres eingewirkt werden kann.

Mit 52 Items erfasst das Instrument die Motive sehr differenziert. Es hat damit einen ähnlichen Umfang wie andere Messverfahren, die im Bereich der Arbeits-, Personal- und Ge-

sundheitspsychologie eingesetzt werden (z.B. Gati, Gadassi & Mashiah-Cohen, 2012; Hammond, Betz, Multon & Irvin, 2010; Van der Heijden et al., 2018). Gleichwohl soll auf der Grundlage zukünftiger Forschung eine Kurzsкала entwickelt werden, um die Praktikabilität zu erhöhen.

8.5 Limitationen und offene Fragen

Die Studie weist einige Limitationen auf. So wurde Präsentismusverhalten mit nur einem Item gemessen, um Präsentismus so zu erfassen, wie es in der Mehrzahl der wissenschaftlichen Studien geschieht, die Präsentismus als Verhalten definieren, trotz Krankheit zu arbeiten (e.g., Aronsson & Gustafsson, 2005; Bergström et al., 2009a,b; Elstad & Vabo, 2008; Gustafsson Sendén, Schenck-Gustafsson & Fridner, 2016; Hansen & Andersen, 2009; Johansson & Lundberg, 2004; Lohaus & Röser, 2019; Navarro et al., 2018).. Zudem gilt ganz generell in der Präsentismusforschung, die sich an der hier verwendeten Definition orientiert, dass Präsentismus ausschließlich als retrospektiv berichtetes Verhalten erhoben werden kann. Dabei wird lediglich die subjektive Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands zugrunde gelegt und kein Bezug zu objektiven Krankheitsdaten oder formellen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen hergestellt. Die vorliegende Studie wurde mit 1.000 in Vollzeit erwerbstätigen Personen aller Altersklassen verschiedener Berufe und Branchen durchgeführt. Es ist daher anzunehmen, dass sich die Einschätzungen der Befragten auf andere Erwerbstätige in Deutschland übertragen lassen. Allerdings wurde in der Instruktion eine Formulierung verwendet, die angesichts zunehmender Erwerbstätigkeit im Homeoffice durch eine ersetzt werden sollte, die keinen Bezug zu einem Arbeitsort herstellt. Da hier ein Querschnittsdesign verwendet wurde, wäre es sinnvoll, durch eine wiederholte Erhebung bei denselben Personen die Stabilität der Einschätzungen zu testen. In einer zukünftigen Studie sollte die diskriminante Validität des hier vorgestellten Instruments an der im Instrument von Bach und Mierke (2018) festgestellten überprüft werden.

Literatur

- Abele, A. E., Stief, M. & Andrä, M. S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen–Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44 (3), 145–151.
- *Al Nuhait, M., Al Harbi, K., Al Jarboa, A., Bustami, R., Alharbi, S., Masud, N. et al. (2017). Sickness presenteeism among health care providers in an academic tertiary care center in Riyadh. *Journal of infection and public health*, 10, 711–715.
- Apers, C., Lang, J. W. B. & Deros, E. (2019). Who earns more? Explicit traits, implicit motives and income growth trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 214–228.
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 958–966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54 (7), 502–509.
- Ayala Calvo, J. C. & Manzano García, G. (2018). Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91, 362–384.
- Bach, A. C. & Mierke, K. (2018). Entwicklung und Validierung einer Skala zur Erfassung von Motiven für Präsentismus am Arbeitsplatz (SEMPA). *Wirtschaftspsychologie*, 20 (2), 89–101.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2018). *Multivariate Analysemethoden*. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- *Baker-McClearn, D., Greasley, K., Dale, J. & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20 (3), 311–328.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52, 1–26.
- Barba-Sánchez, V. & Atienza-Sahuquillo (2018). Entrepreneurial intention among engineering students: The role of entrepreneurship education. *European Research on Management and Business Economics*, 24, 53–61.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G. & Josephson, M. (2009a). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51, 629–638.

- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G. & Josephson, M. (2009b). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1179–1190.
- Biernacka, M. A. & Jakubowska-Winecka, A. (2017). Health locus of control as a psychological factor in improving treatment results in adolescents with primary hypertension and diabetes. *Health Psychology Report*, 5(1), 20–29.
- Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H. & Cooper, C. (2006). At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26–37.
- Böckerman, P. & Laukkanen, E. (2010a). Predictors of sickness absence and presenteeism: Does the pattern differ by respondent's health? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(3), 332–335.
- Böckerman, P. & Laukkanen, E. (2010b). What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health*, 20, 43–46.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- *Bracewell, L. M., Campbell, D. I., Faure, P. R., Giblin, E. R., Morris, T. A., Satterthwaite, L. B. et al. (2010). Sickness presenteeism in a New Zealand hospital. *Journal of the New Zealand Medical Association*, 123(1314), 31–42.
- Brunstein, J. C. & Heckhausen, H. (2018). Leistungsmotivation. In: J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (5. Aufl., S. 163–221). Berlin: Springer.
- Bryngelson, A. (2009). Long-term sickness absence and social exclusion. *Scandinavian journal of public health*, 37, 839–845.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aufl.). München: Pearson.
- Busch, H. (2018). Machtmotivation. In: J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (5. Aufl., S. 245–268). Berlin: Springer.
- *Caverley, N., Cunningham, J. B. & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44, 304–319.
- *Chambers, C., Frampton, C. & Barclay, M. (2017). Presenteeism in the New Zealand senior medical workforce – a mixed-methods analysis. *New Zealand Medical Journal*, 130(1449), 10–21.
- Cheng, C., Cheung, M. W. L. & Lo, B. C. Y. (2016). Relationship of health locus of control with specific health behaviours and global health appraisal: a meta-analysis and effects of moderators. *Health psychology review*, 10, 460–477.

- *Chiu, S., Black, C. L., Yue, X., Greby, S. M., Laney, A. S., Campbell, A. P. & de Perio, M. A. (2017). Working with influenza-like illness: Presenteeism among US health care personnel during the 2014-2015 influenza season. *American Journal of Infection Control*, *45*, 1254-1258.
- Clark, L. A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, *7*, 309-319.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, *112*(1), 155-159.
- *Collins, A. & Cartwright, S. (2012). Why come into work ill? Individual and organizational factors underlying presenteeism. *Employee Relations*, *34*(4), 429-442.
- Comrey, A. L. (1988). Factor-analytic methods of scale development in personality and clinical psychology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *56*, 754-761.
- Cooper, C. L., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon: Unravelling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, *23*(2), 216-231.
- Cooper, C. L. & Lu, L. (2018). *Presenteeism at work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*(3), 297-333.
- Duckworth, K. E., Forti, A. M., Russell, G. B., Naik, S., Hurd, D. & McQuellon, R. P. (2014). The process of advance care planning in HCT candidates and proxies: self-efficacy, locus of control, and anxiety levels. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, *31*, 710-716.
- Elstad, J. I. & Vabo, M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in Nordic elderly care. *Scandinavian Journal of Public Health*, *36*, 467-474.
- Fletcher, D. & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, *18*(1), 12-23.
- Furley, P., Schweizer, G. & Wegner, M. (2019). The power motive as a predictor of receptiveness to nonverbal behavior in sport. *Motivation and Emotion*, *43*, 917-928.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*, 331-362.
- Galic, Z., Ruzojcic, M., Bubic, A., Trojak, N., Zeljko, L. & LeBreton, J. M. (2020)._Measuring the motive for power using conditional reasoning: some preliminary findings. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
doi: 10.1080/1359432X.2020.1745882
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J. & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, *39*, 820-833.

- Gati, I., Gadassi, R. & Mashiah-Cohen, R. (2012). Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 2–16.
- Gerich, J. (2016). Determinants of presenteeism prevalence and propensity: Two sides of the same coin? *Archives of Environmental & Occupational Health, 71* (4), 189–198.
- Gerich, J. (2020). Organisationale Kontextmerkmale als Erklärungsfaktoren von Präsentismusmotiven und Präsentismusverhalten? *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation, 109*, 69–80.
- *Giæver, F., Lohmann-Lafrenz, S. & Lovseth, L. T. (2016). Why hospital physicians attend work while ill? The spiraling effect of positive and negative factors. *BioMed Central Health Services Research, 16*, 548.
- Goetzel, R. Z., Carls, G. S., Wang, S., Kelly, E., Mauceri, E., Columbus, D. & Cavuoti, A. (2009). The relationship between modifiable health risk factors and medical expenditures, absenteeism, short-term disability, and presenteeism among employees at Novartis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 51* (4), 487–499.
- Gould, J., Greene, D. & Donnelly, R. (2020). Marijuana Use and Achievement Motives: An Exploratory Analysis of Self-Reported Health Among Adult Cannabis Consumers. *Journal of Drug Issues, 50*, 259–272.
- *Gustafsson Sendén, M., Schenck-Gustafsson, K. & Fridner, A. (2016). Gender differences in reasons for sickness presenteeism – A study among GPs in a Swedish health care organization. *Annals of Occupational and Environmental Medicine, 28*, 50.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Boston: Addison-Wesley.
- Halbesleben, J. R. B., Whitman, M. V. & Crawford, W. S. (2014). A dialectical theory of the decision to go to work: Bringing together absenteeism and presenteeism. *Human Resource Management Review, 24* (2), 177–192.
- Hammond, M. S., Betz, N. E., Multon, K. D. & Irvin, T. (2010). Super's Work Values Inventory–Revised Scale Validation for African Americans. *Journal of Career Assessment, 18* (3) 266–275.
- Hanks, L., Zhang, L. & McGinley, S. (2020). The impact of temporal distance and need for status on employee evaluations of Corporate Social Responsibility campaigns. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 21* (2), 188–204.
- Hansen, C. D. & Andersen, J. H. (2009). Sick at work – A risk factor for long-term sickness absence at later date? *Journal of Epidemiology and Community Health, 63* (5), 397–402.
- Harvey, J., Guo, W. & Edwards, S. (2019). Increasing mobility for older travellers through engagement with technology. *Transportation Research Part F – Traffic Psychology and Behaviour, 60*, 172–184.
- Hilkenmeier, F. (2018). The impact of motive disposition on group performance. *Cogent Psychology, 5*: 1507123.

- Hofer, J. & Hagemeyer, B. (2018). Soziale Anschlussmotivation: Affiliation und Intimität. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (5. Aufl., S. 223–243). Berlin: Springer.
- *Holland, P. & Collins, A. M. (2018). 'Whenever I can push myself to go to work': A qualitative study of experiences of sickness presenteeism among workers with rheumatoid arthritis. *Disability and Rehabilitation*, 40(4), 404–413.
- Hughes, D. J. (2018). Psychometric validity: Establishing the accuracy and appropriateness of psychometric measures. In P. Irwing, T. Booth & D. J. Hughes (Eds.), *The Wiley handbook of psychometric testing: A multidisciplinary approach to survey, scale and test development* (pp. 751–779). Chichester, UK: Wiley.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332–1356.
- Hystad, S. W., Eid, J. & Brevik, J. I. (2011). Effects of psychological hardiness, job demands, and job control on sickness absence: A prospective study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 265–278.
- Jia, H. Y., Zhong, R. & Xie, X. F. (2020). Helping others makes me fit better: effects of helping behavior by newcomers and coworker-attributed motives on newcomers' adjustment. *Journal of Business and Psychology*. doi: 10.1007/s10869-020-09680-w
- *Johansen, V. (2018). Motives for sickness presence among students at secondary school: a cross-sectional study in five European countries. *British Medical Journal Open*, 8, e019337.
- *Johansen, V., Aronsson, G. & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: A cross-sectional survey. *British Medical Journal Open*, 4(2), e004123.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519–542.
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 483–500.
- Jonkisz, E., Moosbrugger, H. & Brandt, H. (2012). Planung und Entwicklung von Tests und Fragebogen. In: H. Moosbrugger & A. Kelava, (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl., S. 27–74). Berlin: Springer.
- Karanika-Murray, M. & Biron, C. (2019). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behavior. *Human Relations*. Doi: 10.1177/0018726719827081

- Karanika-Murray, M. & Cooper, C. (2018). Presenteeism: An introduction to a prevailing global phenomenon. In C. Cooper & L. Lu (Eds.), *Presenteeism at work* (pp. 9–34). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kehr, H. M., Strasser, M. & Paulus, A. (2018). Motivation und Volition im Beruf und am Arbeitsplatz. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (5. Aufl., S. 593–614). Berlin: Springer.
- *Kim, J., Suh, E. E., Ju, S., Choo, H., Bae, H. & Choi, H. (2016). Sickness experiences of Korean registered nurses at work: A qualitative study on presenteeism. *Asian Nursing Research*, 10(1), 32–38.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1–11.
- Kovaleva, A., Beierlein, C., Kemper, C. J. & Rammstedt, B. (2012). *Eine Kurzskala zur Messung von Kontrollüberzeugung: Die Skala Internale-Externale-Kontrollüberzeugung-4 (IE-4)*. GESIS-Working Papers 2012|19. Köln: GESIS.
- *Krane, L., Larsen, E. L., Nielsen, C. V., Stapelfeldt, C. M., Johnsen, R. & Risor, M. B. (2014). Attitudes towards sickness absence and sickness presenteeism in health and care sectors in Norway and Denmark: A qualitative study. *BioMed Central Public Health*, 14(1), 880.
- Kruyen, P. M., Emons, W. H. & Sijtsma, K. (2013). On the shortcomings of shortened tests: A literature review. *International Journal of Testing*, 13(3), 223–248.
- Langens, T.A., Schmalt, H.-D. & Sokolowski, K. (2005). Motivmessung: Grundlagen und Anwendungen. In R. Vollmeyer & J.C. Brunstein (Hrsg.), *Motivationspsychologie und ihre Anwendung* (S. 70–89). Stuttgart: Kohlhammer.
- Laudano, M. C., Zollo, L., Ciappei, C. & Zampi, V. (2019). Entrepreneurial universities and women entrepreneurship: a cross-cultural study. *Management Decision*, 57, 2541–2554.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Berlin: Springer.
- Lohaus, D. & Habermann, W. (2018). *Präsentismus – Krank zur Arbeit – Ursachen, Folgen, Kosten und Maßnahmen*. Heidelberg: Springer.
- Lohaus D. & Habermann W. (2019). *Presenteeism – A review and research directions*. *Human Resource Management Review*, 29, 43–58.
- Lohaus, D., Habermann, W., El Kertoubi, I. & Röser, F. (2021). Working while ill is not always bad – Positive effects of presenteeism. *Frontiers in Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2020.620918
- Lohaus, D. & Röser, F. (2019). Millennials: sickness presenteeism and its correlates: a cross-sectional online survey. *BMJ open*, 9(7), e026885.

- Lonnqvist, J. E., Szabo, Z. P. & Kelemen, L. (2019). Rigidity of the far-right? Motivated social cognition in a nationally representative sample of Hungarians on the eve of the far-right breakthrough in the 2010 elections. *International Journal of Psychology, 54*, 292–296.
- *Lu, L., Lin, H. Y. & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*, 406–416.
- Ma, J., Meltzer, D. P., Yang, L. Q. & Liu, C. (2018). Motivation and presenteeism: The whys and whats. In C. Cooper, & L. Lu (Eds.), *Presenteeism at work* (pp. 97–122). Cambridge: Cambridge University Press.
- *Mariappan, M. (2015). Nursing staff absenteeism and presenteeism in public sector hospitals in Mumbai. *Indian Journal of Psychological Science, 5*(2), 1–11.
- *Marklund, S., Aronsson, G., Johansen, V. & Solheim, L. J. (2015). Previous sickness presence among long-term sick-listed in Norway and Sweden: A retrospective study of prevalence and self-reported reasons. *International Journal of Social Welfare, 24* (4), 376–387.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Mazzetti, G., Vignoli, M., Petruzzello, G. & Palareti, L. (2019). The harder you are, the healthier you become. May hardiness and engagement explain the relationship between leadership and employees' health? *Frontiers in Psychology, 9*, 2784.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist, 20* (5), 321–333.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American psychologist, 40*, 812–825.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- *McKevitt, C., Morgan, M., Dundas, R. & Holland, W. W. (1997). Sickness absence and 'working through' illness: A comparison of two professional groups. *Journal of Public Health and Medicine, 19*(3), 295–300.
- Miner, T. B. (2003). The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A Quantitative Review. *Academy of Management Learning & Education, 2*(3), 250–268.
- Miraglia, M. & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology, 21* (3), 261–283.

- Mitchell, T. D. & Bommer, W. H. (2018). The Interactive Effects of Motives and Task Coordination on Leadership Emergence. *Group Dynamics – Theory, Research and Practice*, 22(4), 223–235.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Muck, P. M., Hell, B. & Gosling, S. D. (2007). Construct validation of a short five-factor model instrument. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(3), 166–175.
- Navarro, A., Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C. & Molinero-Ruiz, E. (2018). Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016. *BMJ Open*, 8(7), e021212.
- *Oosterhaven, J. A. F., Flach, P. A., Bültmann, U. & Schuttelaar, M. L. A. (2018). Presenteeism in a Dutch hand eczema population – A cross-sectional survey. *Contact Dermatitis*, 79(1), 10–19.
- Park, J., Chae, H. & Choi, J. N. (2017). The need for status as a hidden motive of knowledge-sharing behavior: An application of costly signaling theory. *Human Performance*, 30, 21–37.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P. & Johns, G. (2017). One Hundred Years of Work Design Research: Looking Back and Looking Forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420.
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K. & Leiter, M. P. (2016). Work-related factors of presenteeism: The mediating role of mental and physical health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 220–234.
- Richter, S. (2018). *Motive für Präsentismus: Review und Entwicklung eines Itempools*. Unveröffentlichte Bachelorarbeit. Hochschule Darmstadt.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255.
- Robertson, I., Leach, D., Doerner, N. & Smeed, M. (2012). Poor health but not absent prevalence, predictors, and outcomes of presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44, 1344–1349.
- Ross, T. P., Ross, L. T., Short, S. D. & Cataldo, S. (2015). The multidimensional health locus of control scale: Psychometric properties and form equivalence. *Psychological reports*, 116, 889–913.
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron C., (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.

- Rydlewska, A., Krzysztofik, J., Libergal, J., Rybak, A., Banasiak, W., Ponikowski, P. & Janowska, E. A. (2013). Health locus of control and the sense of self-efficacy in patients with systolic heart failure: a pilot study. *Patient preference and adherence*, 7, 337–343.
- Scheffer, D. & Heckhausen, H. (2018). Eigenschaftstheorien der Motivation. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (5. Aufl., S. 43–72). Berlin: Springer.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and psychological measurement*, 55, 818–831.
- Shaffer, J. A., DeGeest, D. & Li, A. (2016). Tackling the problem of construct proliferation a guide to assessing the discriminant validity of conceptually related constructs. *Organizational Research Methods*, 19(1), 80–110.
- Steers, R. M. & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391–407.
- Stoeckart, P. F., Strick, M., Bijleveld, E. & Aarts, H. (2018). The implicit power motive predicts decisions in line with perceived instrumentality. *Motivation and Emotion*, 42, 309–320.
- *Szymczak, J. E., Smathers, S., Hoegg, C., Klieger, S., Coffin, S. E. & Sammons, J. S. (2015). Reasons why physicians and advanced practice clinicians work while sick: A mixed-methods analysis. *The Journal of the American Medical Association Pediatrics*, 169, 815–821.
- Trojanowski, P. J., Adams, L. M. & Fischer, S. (2019). Understanding profiles of student binge drinking and eating: The importance of motives. *Addictive Behaviors*, 96, 148–155.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2015). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen: Arbeitspsychologische Perspektiven* (6. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Valencia, F. A. M., Restrepo, I. A. M., Restrepo, J. M. V. (2019). The Individual and its Motivations in the Entrepreneurship Process. *Revista Universidad Empresa*, 21, 149–174.
- Van der Heijden, B., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J., De Lange, A., Froehlich, D. & Van der Heijde, C. (2018). Development and validation of the short-form employability five factor Instrument. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 236–248.
- *Veale, P. M., Vayalumkal, J. V. & McLaughlin, K. (2016). Sickness presenteeism in clinical clerks: Negatively reinforced behavior or an issue of patient safety? *American Journal of Infection Control*, 44, 892–897.
- Volmer, J., Schulte, E.-M., Handke, L., Rodenbücher, L. & Tröger, L. (2019). Do All Employees Benefit from Daily Networking? The Moderating Effect of the Affiliation Motive. *Journal of Career Development*, 1–14.
- Wang, Y., Chen, C.-C., Lu, L., Eisenberger, R. & Fosh, P. (2018). Effects of leader–member exchange and workload on presenteeism. *Journal of Managerial Psychology*, 33 (7/8), 511–523.

- Weinert, A. (1998). *Organisationspsychologie: Ein Lehrbuch*. Beltz: Psychologie-Verlag-Union.
- Whysall, Z., Bowden, J., & Hewitt, M. (2018). Sickness presenteeism: Measurement and management challenges. *Ergonomics*, *61*, 341–354.
- Yukl, G. (1990). *Skills for managers and leaders: Text, cases, and exercises*. New Jersey: Prentice Hall.
- Zielińska-Więczkowska, H. (2016). Relationships between health behaviors, self-efficacy, and health locus of control of students at the universities of the third age. *Medical Science Monitor*, *22*, 508–515.

Danksagung

Wir danken Anna Lichtenthaeler für ihre Mitarbeit in unterschiedlichen Phasen der Datenaufbereitung und der Manuskriptgestaltung.

Anhang

Tabelle A: Ergebnisse der multiplen linearen Regression der Präsentismustage auf die Motivklassen

Variablen	Regressions- koeffizient B	Standard- fehler	Beta	T	Sign. p	VIF
Sicherheit	-2.33	.43	-.32	-5.40	.000	2.73
Leistung	-2.22	.54	-.25	-4.10	.000	2.91
Affiliation	1.26	.44	.18	2.86	.004	3.24
Macht	1.17	.44	.16	2.64	.008	2.93
Tapferkeit	-.16	.44	-.02	-.36	.719	2.63
Unabhängigkeit	-.47	.31	-.08	-1.48	.138	2.23
<i>R</i> ²	.12					
<i>korrigiertes R</i> ²	.11					
<i>F value</i>	<i>F</i> (6, 705) = 15.46, <i>p</i> = .000					

Abhängige Variable: Präsentismustage