

Kurzfassung der testtheoretischen Überprüfung des IMPULS-Tests 2011 ¹

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit steht die testtheoretische Untersuchung und Normierung des IMPULS-Tests (Molnar, Geißler-Gruber, & Haiden, 2002). Es handelt sich um ein Verfahren zur Bewertung von Arbeitsbedingungen in Bezug auf deren Stresspotenziale, welches auf dem KFZA - Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (Prümper, Frese & Hartsmannsgruber, 1995) beruht und im Auftrag der AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) und der österreichischen Sozialpartnerorganisationen zusammen mit der IMPULS-Broschüre erstellt wurde.

Der IMPULS-Test besteht aus 26 Items, anhand derer einerseits die Real-Arbeitsbedingungen und andererseits die Wunsch-Arbeitsbedingungen eingeschätzt werden. Der IMPULS-Test erhebt insgesamt 11 verschiedenen Arbeitsbedingungen mit Hilfe von jeweils 2 oder 3 Items. Es können die Real-Werte (hohe Werte weisen auf eher positive, niedrige Werte auf eher negative Arbeitsbedingungen hin) und die Differenzen von Real- und Wunsch-Zahlen (Ausmaß des Veränderungswunsches) interpretiert werden.

Mit kooperativer Unterstützung und Bewerbung von AK Wien und ÖGB in Zusammenarbeit mit der humanware GmbH wurde die Online-Befragung „Ich mess' den Stress“ im Zuge einer Diplomarbeit an der Universität Wien von Julia Steurer vom 1.3.2010 bis 24.9.2010 durchgeführt.

Die Testbatterie umfasste neben dem IMPULS-Test auch die Globalskala des Arbeitsbeschreibungsbogens ABB (Neuberger & Allerbeck, 1978) und Skalen für Auswertungen außerhalb der vorliegenden Arbeit, wie physische Belastung, Befinden und Gesundheit sowie demographische Items. In der vorliegenden Arbeit geht es um die Bestimmung der testtheoretischen Kennwerte für den IMPULS-Test, die in Bezug zu vorliegenden Daten für den KFZA und einer ersten testtheoretischen Analyse des IMPULS-Tests (Leeb, 2006) gesetzt wurden.

Es wurden 4.020 Datensätze ausgewertet. Die der Untersuchung zugrunde liegende Stichprobe setzt sich aus 58 % Frauen (Durchschnittsalter ca. 40 Jahre) und 42 % Männer (Durchschnittsalter ca. 43 Jahre) zusammen, die zu 40 % Bildungsabschlüsse unter Maturaniveau und zu 60 % Abschlüsse ab Maturaniveau haben und in unterschiedlichen Branchen (Codes nach ÖNACE z.B. Handel, Herstellung von Waren, Information und Kommunikation, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht,) tätig sind.

Der IMPULS-Test erfüllt gemäß ÖNORM EN ISO 10075-3 die erforderlichen Hauptgütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität.

Die **Objektivität** ist bei Beachtung der Anforderungen für Vorgabe, Auswertung und Interpretation des Verfahrens gegeben.

Die **Reliabilitäten** können auch vor der Hintergrund, dass die einzelnen Skalen nicht mehr als zwei oder drei Items aufweisen, insgesamt als gut bezeichnet werden und liegen bei 7 Skalen sogar bei 0,8 und darüber (Cronbachs Alpha).

Die **Validität** wurde im Zusammenhang mit dem Außenkriterium Arbeitszufriedenheit geprüft. Es können für inhaltlich logische Skalen Zusammenhänge größer als 0,4 gefunden werden.

Das für den KFZA publizierte 11-Faktoren-Konstrukt konnte hier nicht repliziert werden. (Eine durchgeführte Faktorenanalyse ergab mit einer Varianzaufklärung von 67 % eine 8-Faktoren-Struktur ($EW > 1$), ein durchgeführter Scree-Test wies auf 4 bedeutsame Faktoren hin.)

Der IMPULS-Test wurde anhand der online erhobenen Stichprobe für die IMPULS-Real-Zahlen und die IMPULS-Differenz-Werte auf Basis der „Stressoren“ und „Ressourcen“ geeicht. Eine ergänzende Normierung für unterschiedliche Branchen bzw. Tätigkeiten auf Basis der einzelnen erhobenen Dimensionen wurde außerhalb der vorliegenden Arbeit durchgeführt.

Weitere Auswertungen der gewonnenen Daten sind geplant.

¹ Julia Steurer (2011): IMPULS-Test – eine testtheoretische Untersuchung. Diplomarbeit an der Universität Wien, Fakultät für Psychologie: Methodenlehre