

Hochschule Rhein-Waal
Fakultät Kommunikation und Umwelt

Prof. Dr. Nele Wild-Wall
Prof. Dr. Anja von Richthofen

Die Auswirkung von Resilienz auf das psychische Beanspruchungserleben am Arbeitsplatz – Coping als Mediatorvariable

Bachelorarbeit
im Studiengang Arbeits- und Organisationspsychologie
zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Science

vorgelegt von
Alina Makarof

Matrikelnummer:
15411

Abgabedatum:
28.08.2017

Zusammenfassung

Die Entwicklung der heutigen Arbeitswelt und die damit verbundenen hohen Arbeitsanforderungen führen zwangsläufig zu einer Zunahme psychischer Belastungen, die sich negativ auf das gesundheitliche Wohlbefinden der Beschäftigten auswirken. Diesen Arbeitsanforderungen stehen die Mitarbeiter mit unterschiedlichen Bewältigungsstrategien sowie unterschiedlichen Belastungsfolgen gegenüber. Es gibt Mitarbeiter, die belastende Situationen ohne negative gesundheitliche Folgen bewältigen. Dies könnte zum einen an dem individuellen Coping-Verhalten und zum anderen an der Resilienz, der psychischen Widerstandsfähigkeit, liegen. Die vorliegende Arbeit untersucht den Zusammenhang zwischen Resilienz, Beanspruchungserleben und Coping von Mitarbeitern am Arbeitsplatz anhand einer Querschnittsstudie mit 133 Probanden. Die Datenerhebung erfolgte mithilfe eines Online-Fragebogens, der die Messinstrumente Resilienzskala-13 von Leppert et al. (2008), die deutsche Copenhagen Psychosocial Questionnaire-Standardversion von Nübling et al. (2005) zur Erfassung von Arbeitsbeanspruchungen sowie das Stress- und Coping-Inventar von Satow (2012) zur Erfassung von Coping-Strategien beinhaltet. Die empirische Forschung dieser Arbeit basiert auf der Grundannahme, dass eine hoch ausgeprägte Resilienz zu geringem Beanspruchungserleben führt, resiliente Mitarbeiter eher adaptive Coping-Strategien zum Umgang mit Belastungen anwenden und sich adaptive Coping-Strategien positiv auf das Beanspruchungserleben auswirken. Zusätzlich werden einzelne Coping-Strategien als Mediatorvariablen eingesetzt, um ein eventuelles Einwirken dieser auf den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben festzustellen. Die Daten werden mittels Korrelations- und Regressionsanalysen, speziell mit einer Mediatoranalyse untersucht. Die Ergebnisse zeigen einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung durch *Gedanke an die Berufsaufgabe*, *Burnout* und *Unfähigkeit abzuschalten* sowie einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung durch *Arbeitszufriedenheit* und *Arbeitsengagement*. Coping durch *Positives Denken* ist am besten zur Vorhersage des Beanspruchungserlebens geeignet. Keine der erhobenen Coping-Strategien wirkt sich signifikant auf den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben aus. Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass eine hoch ausgeprägte Resilienz bei Erwerbstätigen für eine gering empfundene Beanspruchung entscheidend ist und das Anwenden adaptiver Coping-Strategien begünstigt.

Schlüsselbegriffe:

Resilienz, Psychische Beanspruchung, Arbeitsplatz, Coping, Mediatoranalyse

Abstract

The development of today's working environment and the resulting high work requirements inevitably lead to an increase in psychological strain which has a negative effect on the health well-being of the employees. These work requirements are faced by employees with different coping strategies and different stress consequences. There are employees who are able to cope with stressful situations without negative health effects. This could be due to the individual coping behavior and the psychological resilience, the so-called resistance. This present study examines the relationship between resilience, stress and coping of employees at the workplace by means of a cross-sectional study with 133 probands. The participants are acquired online via the social network Facebook as well as via personal contacts. The data collection was carried out by using an online questionnaire that records validated instruments which included the Resilience Scale-13 by Leppert et al. (2008), the German Copenhagen Psychosocial Questionnaire standard version by Nübling et al. (2005) measuring stress and Satow's Stress and Coping Inventory (2012) measuring coping strategies. The empirical research is based on the assumptions that a high degree of resilience leads to a low perceived stress, resilient employees tend to use adaptive coping strategies and adaptive coping strategies have a positive effect on a low perceived stress. In addition, the function of individual coping strategies as a mediator is investigated. Individual coping strategies might be an effect between resilience and stress. The data were analyzed not only with correlation and regression techniques, but also with a mediator analysis. The results show a significant negative correlation between resilience and stress by *intention to leave*, *burnout* and *disability with thoughts* and a significant positive correlation between resilience and stress by *job satisfaction* and *work engagement*. Coping with *positive thinking* is best suited for the prediction of stress. None of the measured coping strategies mediate the relation between resilience and stress. Based on the results of this study, it seems that a high pronounced resilience is essential for low-perceived stress at the workplace and that the use of adaptive coping strategies is preferred.

Keywords:

resilience, psychological stress, workplace, coping, mediation analysis

I Inhaltsverzeichnis

II	Abbildungsverzeichnis	vi
III	Tabellenverzeichnis	vii
IV	Abkürzungsverzeichnis	viii
1	Einleitung	1
2	Theoretischer Hintergrund	3
2.1	Gesundheitliche Risiken in der Arbeitswelt - wie sie entstehen und was sie bewirken.....	3
2.1.1	Arbeitsbedingter Stress.....	3
2.1.2	Stress als Transaktionsprozess nach Lazarus	5
2.2	Psychische Belastung und Beanspruchung.....	7
2.2.1	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept	7
2.2.2	Beanspruchungsreaktionen und -folgen.....	8
2.2.3	Belastungs-Beanspruchungs-(Ressourcen)-Modelle	10
2.3	Bedeutung von Ressourcen für die Belastungsbewältigung	12
2.3.1	Personale Ressourcen.....	12
2.3.2	Coping	14
2.4	Resilienz	16
2.4.1	Begriffsbestimmung und Merkmale	16
2.4.2	Ursprünge und Forschungsstand	17
2.4.3	Risiko- und Schutzfaktoren	18
2.5	Zusammenfassung und Ableitung der Hypothesen.....	20
3	Methodisches Vorgehen	21
3.1	Durchführung und Datenerhebung	22
3.2	Stichprobe	22
3.3	Erhebungsinstrumente	23
3.3.1	Resilienzskala (RS-13)	23
3.3.2	Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).....	24
3.3.3	Stress- und Coping-Inventar (SCI)	26
3.3.4	Soziodemografische Daten	27

3.4 Untersuchungsdesign	28
3.5 Datenanalyse	28
3.5.1 Testung der Hypothesen 1 und 2	30
3.5.2 Testung der Hypothese 3	31
3.5.3 Testung der Hypothese 4	34
4 Ergebnisse	34
4.1 Deskriptive Statistiken	34
4.1.1 Auswertung der Hypothese 1	38
4.1.2 Auswertung der Hypothese 2	39
4.1.3 Auswertung der Hypothese 3	40
4.1.4 Auswertung der Hypothese 4	45
5 Diskussion und Ausblick	46
5.1 Interpretation und Diskussion der deskriptiven Ergebnisse	46
5.2 Interpretation und Diskussion der Ergebnisse der Hypothesentestung	48
5.2.1 Interpretation und Diskussion der Hypothese 1	48
5.2.2 Interpretation und Diskussion der Hypothese 2	49
5.2.3 Interpretation und Diskussion der Hypothese 3	51
5.2.4 Interpretation und Diskussion der Hypothese 4	53
5.3 Limitation der Studie	53
5.3.1 Zusammensetzung der Stichprobe	54
5.3.2 Messinstrumente	55
5.3.3 Weitere Diskussionspunkte	57
6 Fazit und Ausblick	57
Literaturverzeichnis	60
Anhang	70

II Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (eigene Darstellung basierend auf der Quelle Lietzcke, Schuh & Pletke, 2013, S.15)	6
Abbildung 2: Job-Demands-Resources Model (eigene Darstellung basierend auf der Quelle Bakker & Demerouti, 2007)	12
Abbildung 3: Skalen und Items des COPSOQ zur Erfragung von Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit.....	26
Abbildung 4: Der Effekt der Resilienz auf das Beanspruchungserleben unter Berücksichtigung der Mediatorvariable Coping (eigene Darstellung).	28
Abbildung 5: Voraussetzungen für das Vorliegen einer Mediation nach Holmbeck (1997) und Baron und Kenny (1986).....	31
Abbildung 6: Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung (Gedanke an Berufsaufgabe) mediert über Coping-Strategie Positives Denken. Berichtet sind standardisierte Regressionskoeffizienten, *** $p < .001$	43
Abbildung 7: Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung (Arbeitszufriedenheit) mediert über Coping-Strategie Positives Denken. Berichtet sind standardisierte Regressionskoeffizienten, *** $p < .001$	43
Abbildung 8: Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung (Burnout) mediert über Coping-Strategie Positives Denken. Berichtet sind standardisierte Regressionskoeffizienten, *** $p < .001$	43
Abbildung 9: Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung (Arbeitsengagement) mediert über Coping-Strategie Positives Denken. Berichtet sind standardisierte Regressions-koeffizienten, *** $p < .001$	44

III Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht für Beanspruchungsfolgen von Belastungen in der Arbeit (eigene Darstellung basierend auf der Quelle Ulich & Wülser, 2010, S.72)	8
Tabelle 2: Interpretation der Resilienzskala-13 nach Leppert et al. (2008)	24
Tabelle 3: Mittelwerte und Standardabweichungen der Variablen Resilienz, Beanspruchung und Coping-Strategien	35
Tabelle 4: Reliabilitätsstatistik der Konstrukte Resilienz, Beanspruchung und Coping-Strategien	36
Tabelle 5: Korrelationsmatrix der Variablen Resilienz, Beanspruchung, Coping-Strategien	37
Tabelle 6: Bivariate Korrelation zwischen Resilienz und Beanspruchung.....	39
Tabelle 7: Bivariate Korrelation zwischen Resilienz und Coping-Strategien.....	40
Tabelle 8: Ergebnisse der Regressionsanalyse von Resilienz, Beanspruchung durch Gedanke an Berufsaufgabe, Arbeitszufriedenheit, Burnout, Arbeitsengagement und Coping-Strategie Positives Denken.....	41
Tabelle 9: Indirekte Effekte von Resilienz über die Coping-Strategie Positives Denken auf die Beanspruchung (Gedanke an Berufsaufgabe, Arbeitszufriedenheit, Burnout, Arbeitsengagement)	44
Tabelle 10: Hierarchische multiple Regressionsanalyse zur Vorhersage von Beanspruchung durch Coping-Strategie Positives Denken	45

IV Abkürzungsverzeichnis

AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
ebd.	ebenda
ICD-10	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, Revision 10
JDCM	Job-Demands-Control Model
JDRM	Job-Demands-Resources Model
o.J.	ohne Jahresangabe
RS-13	Resilienzskala-13
SCI	Stress- und Coping-Inventar
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
u.a.	unter anderem
WHO	World Health Organization
α	Cronbachs Alpha
β	standardisierter Regressionskoeffizient
f^2	Effektgröße
p	Irrtumswahrscheinlichkeit, Signifikanzwert
r	Korrelationskoeffizient der Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson
M	Mittelwert
<i>Max</i>	(statistisches) Maximum
<i>Min</i>	(statistisches) Minimum
N	Stichprobengröße
R^2	Determinationskoeffizient (Bestimmtheitsmaß)
SD	Standardabweichung

1 Einleitung

„Arbeit macht immer mehr Menschen krank“, schreibt die Welt in ihrer Ausgabe im Jahr 2010 (von Borstel, 2010). Doch es ist nicht die Arbeit selbst die krank macht, es sind die Bedingungen die dazu führen, dass die eigentliche Arbeitsaufgabe zur Belastung wird. Der wirtschaftliche Wandel mit seinen veränderten Arbeitsanforderungen und permanenten Restrukturierungen in Unternehmen führen dazu, dass die Beschäftigten immer mehr unter Arbeits-, Zeit- und Leistungsdruck leiden (Kratzer & Dunkel, 2011). Der Bedeutungszuwachs psychischer Belastungen zeigt sich auch in dem aktuellen Stressreport der Techniker Krankenkasse aus dem Jahr 2016. Dabei fühlen sich sechs von zehn Erwerbstätigen in Deutschland oft gestresst. Jeder dritte Beschäftigte leidet unter dauerhaften Arbeitsbelastungen.

Der stetige Anstieg psychischer Erkrankungen stellt laut WHO eines der größten Gesundheitsrisiken des 21. Jahrhunderts dar, welcher häufige Ursache oder Mitauslöser von Fehlzeiten ist (Poulsen, 2012). Die krankheitsbedingte Abwesenheit aufgrund psychischer Erkrankungen ist von 2004 bis 2015 um fast 72% gestiegen (unter Berücksichtigung der Fehlzeiten von zwölf Mio. versicherten Erwerbstätigen bei der AOK) (AOK-Bundesverband, 2016). Inzwischen werden psychische und psychosomatische Erkrankungen zu den vierthäufigsten Ursachen für Fehlzeiten in deutschen Unternehmen gezählt (Wellensiek, 2011). Die Fehlzeiten führen vor allem zu organisationalen Beeinträchtigungen im Arbeitsablauf und zur eingeschränkten Leistungsfähigkeit der Unternehmen (Stauder, 2009). Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sorgten psychische Krankheiten im Jahr 2015 für Produktionsausfälle von 9,5 Mrd. Euro und verursachten einen Ausfall von 16,8 Mrd. Euro an Bruttowertschöpfung in Deutschland (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017).

Arbeit und Gesundheit stehen somit im Konflikt, denn aufgrund der steigenden Anforderungen sind die vorhandenen Ressourcen für die individuelle Bewältigung begrenzt und schneller erschöpft (Kratzer & Dunkel, 2011). Sofern zur Belastungsbewältigung nicht ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, kommt es zur psychologischen Fehlbelastung (Rudow, 2011). Doch nicht jeder Mitarbeiter ist gleichermaßen von Stress und seinen Auswirkungen betroffen. Entscheidend hierbei ist die Art der Bewältigung, das sogenannte Coping (Allenspach & Brechbühler, 2005). In diesem Zusammenhang hat auch die Resilienzforschung in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Diejenigen, die in den verschiedenen Situationen auf unterschiedliche Bewältigungsstrategien im Umgang mit Stress zurückgreifen können, verfügen über bestimmte psychologische Faktoren, die sie dabei unterstützen, Belastungen zu bewältigen (Scharnhorst, 2008).

Ziel der Untersuchung ist es daher zu überprüfen, ob ein nachweisbarer Zusammenhang zwischen personalen Ressourcen und subjektiv erlebter Beanspruchung besteht.

Der Schwerpunkt dieser Untersuchung liegt auf dem Faktor Resilienz (psychologische Widerstandsfähigkeit) und inwiefern diese bei der Bewältigung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz verfügbar ist. Zum Anlass dieser Untersuchung führen zahlreiche Befunde, die einen Zusammenhang von Arbeitsbedingungen, Arbeitsressourcen (z.B. Handlungsspielraum, soziale Unterstützung) und Gesundheit erklären, aber die personale Komponente in den Hintergrund stellen. Die vorliegende Bachelorarbeit soll mögliche Zusammenhänge zwischen Resilienz, Beanspruchungserleben und Coping anhand einer Querschnittsstudie, an der erwerbstätige Personen unterschiedlicher Fachrichtungen teilnehmen, untersuchen. Aus der bisherigen Darstellung ergeben sich hinsichtlich der zu betrachtenden Thematik folgende Forschungsfragen:

1. Welchen Einfluss hat die Ausprägung der Resilienz auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter?
2. Welchen Einfluss hat die Ausprägung der Resilienz auf die Anwendung verschiedener Coping-Strategien?
3. Inwiefern haben Coping-Strategien einen Einfluss auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfragen wird in der vorliegenden Arbeit der Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Resilienz und dem Beanspruchungserleben sowie der Zusammenhang zwischen der Resilienz und der Anwendung adaptiver Coping-Strategien untersucht. Weiterhin wird die Wirkung von adaptiven Coping-Strategien auf das Beanspruchungserleben untersucht. Zudem wird Coping als Mediatorvariable betrachtet und geprüft, inwieweit sich diese als mögliche Handlungskompetenz auf den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben auswirkt. Durch diese Arbeit können Grundlagenerkenntnisse gewonnen werden, um personal- und gesundheitswissenschaftliche Konzepte sowie Trainingsmaßnahmen in Unternehmen zur Senkung des Beanspruchungserlebens adäquat auf die Mitarbeiter abzustimmen.

Die Arbeit gliedert sich in sechs Teile. Im Anschluss an die Einleitung folgt der theoretische Hintergrund, welcher die Grundlage für eine tiefergreifende Einführung dieser Arbeit bildet. Es wird dabei in vier Unterkapiteln einen Einblick in den bisherigen Forschungsstand gegeben. Diese dienen als Basis für die Forschungsfragen und zur Herleitung der zu überprüfenden Hypothesen. Der darauffolgende Methodenteil gibt einen Überblick zu den Rahmenbedingungen der Untersuchung und erläutert das methodische Vorgehen. Anschließend werden die Ergebnisse der deskriptiven Statistik sowie die der Inferenzstatistik, die mit der Prüfung der Hypothesen einhergehen, vorgestellt. Nachfolgend werden die Forschungsergebnisse interpretiert und diskutiert. Zum Schluss wird ein Fazit gezogen, aus dem sich ein Ausblick für zukünftige Forschungsansätze ableitet.

2 Theoretischer Hintergrund

In den folgenden Kapiteln werden der theoretische Hintergrund sowie aktuelle Forschungen beschrieben, die einen Überblick über die behandelnde Thematik geben sollen und für die empirische Untersuchung dieser Arbeit von zentraler Bedeutung sind. Das erste Kapitel (Kapitel 2.1) befasst sich mit den gesundheitlichen Risiken in der Arbeitswelt und speziell mit arbeitsbedingten Belastungsfaktoren. Daneben wird das transaktionale Stressmodell von Lazarus als übergeordnetes Modell für die Entstehung von Stress abgebildet und erklärt. Nachfolgend (Kapitel 2.2) wird der Fokus auf die psychischen Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz gelegt, insbesondere auf die damit verbundenen gesundheitlichen Auswirkungen. In diesem Zusammenhang werden die wichtigsten Belastungs-Beanspruchungs-(Ressourcen)-Modelle der Arbeitspsychologie erläutert. Im dritten Kapitel (Kapitel 2.3) wird die Bedeutung von personalen Ressourcen, speziell Coping als wesentliche Bedingung des Transaktionsprozesses, in Bezug auf die Belastungsbewältigung am Arbeitsplatz thematisiert. Das vierte Kapitel (Kapitel 2.4) greift relevante Themengebiete des Resilienzkonzepts auf. Im letzten Kapitel (Kapitel 2.5) des theoretischen Hintergrunds wird die bisherige behandelnde Thematik zusammengefasst, woraus sich die Forschungshypothesen dieser Arbeit ableiten, die im Rahmen der empirischen Forschung geprüft werden.

2.1 Gesundheitliche Risiken in der Arbeitswelt - wie sie entstehen und was sie bewirken

Beschäftigte in Deutschland fehlen immer häufiger aufgrund von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz (Techniker Krankenkasse, 2016). Während die Arbeitsunfähigkeitstage bei physischen Erkrankungen durch die Verbesserung des Qualitätsmanagements rückläufig sind, haben die Arbeitsunfähigkeitstage, verursacht durch psychische Störungen, in den letzten Jahren deutlich zugenommen (Allenspach & Brechbühler, 2005). In diesem Kapitel wird Bezug zu den psychischen Belastungen im Berufsleben genommen. Hierbei liegt der Fokus auf typischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und daraus resultierenden Belastungsfolgen. Stress gewinnt für die Entstehung arbeitsbedingter Erkrankungen zunehmend an Bedeutung. Wie arbeitsbedingter Stress entsteht wird nach dessen Definition mithilfe des klassischen und durchaus populären Stressmodells von Lazarus (1984) erklärt.

2.1.1 Arbeitsbedingter Stress

Da der Mensch die meiste Zeit auf der Arbeit verbringt, hat das Erleben von Arbeitstätigkeiten weitreichende Wirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden. In diesem Zusammenhang hat auch arbeitsbedingter Stress an Bedeutung gewonnen (Techniker

Krankenkasse, 2016). So hat die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in einer Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken schon im Jahr 2010 ermitteln können, dass arbeitsbedingter Stress zu den wichtigsten Themen innerhalb des Unternehmens gehört (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2010). Arbeitsbedingter Stress wird definiert als „emotionale und psychophysiologische Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation. Stress ist ein Zustand, der durch hohe Aktivierungs- und Belastungsniveaus gekennzeichnet ist und oft mit dem Gefühl verbunden ist, man könne die Situation nicht bewältigen.“ (Europäische Kommission Generaldirektion V, 1997a).

Richter und Hacker unterscheiden eine Vielzahl potentiell Stress auslösender Faktoren am Arbeitsplatz. Mögliche belastende Faktoren können aus der Arbeitsaufgabe (Zeit- und Termindruck, Informationsüberflutung), der Arbeitsrolle (Verantwortung, fehlende Unterstützung), der materiellen Umgebung (Lärm, Klima, Beleuchtung), der sozialen Umgebung (Betriebsklima, strukturelle Veränderungen), dem „behavior setting“ (Isolation) und dem Person-System (Angst vor Aufgaben, fehlende Eignung) entstehen (Richter & Hacker, 1998). Starker Termin- und Leistungsdruck, Arbeitsunterbrechungen, schnelles Arbeitstempo und gleichzeitige Betreuung verschiedenartiger Arbeiten werden von den Erwerbstätigen in Deutschland als häufigste belastende Anforderung angegeben (Lohmann-Haislah, 2012). Auch empirische Untersuchungen aus dem Jahr 2016 der Techniker Krankenkasse und dem Meinungsforschungsinstitut Forsa zum Thema Stressbelastung belegen, dass zusätzlich zu den oben aufgeführten Belastungsanforderungen unter den Vollzeitbeschäftigten zu viel Arbeit, mangelnde Anerkennung und ständige Erreichbarkeit als belastend empfunden wurde. Ein deutlich höheres Beanspruchungsniveau ist bei den Beschäftigten festzustellen, die mehr Zeit auf der Arbeit verbringen im Vergleich zu denjenigen, die nur in Teilzeit arbeiten. Weiterhin zeigen die Ergebnisse, dass 54% der befragten Beschäftigten häufig oder dauerhaft an Muskelverspannungen/Rückenschmerzen, 31% an Erschöpfung/Ausgebranntsein und 30% an Schlafstörungen leiden. Auch Berufstätige, die in ihrer Freizeit an die Arbeit denken müssen, leiden häufiger an gesundheitlichen Beschwerden. Fast jeder Zweite (48%) der regelmäßig Erwerbstätigen in Deutschland geben an in den letzten drei Jahren psychische Beschwerden gehabt zu haben. Der Wirkungszusammenhang von Anforderungen, psychischen Belastungen und deren Beanspruchungsfolgen konnte festgestellt werden. Zusätzlich zu den arbeitsbedingten Belastungsfaktoren können auch fehlende Ressourcen der Beschäftigten entscheidend für das Eintreten eines Gesundheitsrisikos sein. So können Handlungsspielraum (Arbeitsplanung und -einteilung, eigenständige Pausenregelung) und soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte (gute

Zusammenarbeit, Gemeinschaftsgefühl) als Ressource positive Wirkungen auf die Förderung der Gesundheit haben. Ergebnisse aus den letzten Jahren zeigen auch, dass ein Mangel an Ressourcen vor allem zu muskuloskelettalen und psychovegetativen Beschwerden, Erschöpfung und einen schlechten Gesundheitszustand führen kann. Der Wirkzusammenhang konnte hinsichtlich der Ressourcen und langfristigen Belastungsfolgen bestätigt werden (Lohmann-Haislah, 2012). Dabei sind die Dauer, die Intensität, die Art der Ausprägung der psychischen Anforderungen sowie das Zusammenspiel mit anderen Belastungsfaktoren ausschlaggebend für die Entstehung psychischer Beanspruchungen (Morschhäuser, Beck & Lohmann-Haislah, 2014).

2.1.2 Stress als Transaktionsprozess nach Lazarus

Menschen zeigen im Umgang mit Stress verschiedene Haltungen und reagieren in bestimmten Situationen auf ganz unterschiedliche Weise (Techniker Krankenkasse, 2016). Der Psychologe R. Lazarus definiert psychischen Stress als „a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being.“ (Lazarus & Folkman, 1984, S.19). Stresssituationen sind somit komplexe und dynamische Interaktions- oder Transaktionsprozesse (Greif, 1991). Das für die Stressforschung am einflussreichsten und am häufigsten verwendete Stressmodell von Lazarus betrachtet vor allem kognitive und emotionale Bewertungsprozesse einer Person, deren wahrgenommene Situation sowie deren verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten (Richter & Hacker, 1998). Tritt eine bestimmte Situation ein, erfolgt zunächst eine Einschätzung ihrer Anforderungen und Umweltbedingungen, bei der die Person beurteilt, ob der Reiz als irrelevant, positiv oder belastend eingestuft werden kann. Es wird nur dann Stress empfunden, wenn die Person ihre Situation als belastend einschätzt und individuelle Ressourcen überstiegen werden (Faltermaier, 2005). Die Einschätzung bezieht sich auf die subjektive Bewertung der Situation als Schädigung, Bedrohung oder Herausforderung. Wohingegen sich die Schädigung auf einen bereits eingetretenen Schaden bezieht, beziehen sich die Bedrohung und Herausforderung auf zukünftige Ereignisse. Diesen Prozess nennt Lazarus *primäre Bewertung* (primary appraisal) (Kaluza, 2011). Nahezu zeitgleich erfolgt die *sekundäre Bewertung* (secondary appraisal), bei der die subjektiven Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten einer Person mit den gegebenen Situationsanforderungen abgeglichen werden. Erst wenn nicht ausreichend eigene Ressourcen und Bewältigungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, wird die Situation als bedrohlich eingeschätzt. Anschließend erfolgt eine *Neubewertung der Situation* (reappraisal). Je nach Bewältigung oder Nichtbewältigung können die vorherigen Bewertungsprozesse erneut durchlaufen werden (Knoll et al., 2013).

Ob Stress entsteht und wie lange dieser aufrechterhalten bleibt, hängt von der primären und der sekundären Bewertung ab, aber auch von den daraus resultierenden Stressbewältigungsstrategien (Coping) (Renneberg, Erken & Kaluza, 2009). Lazarus unterscheidet zwei Formen der Bewältigung im Stressmodell: die emotionale (palliative) und die problembezogene (instrumentelle) Bewältigung. Im Vordergrund des emotionsorientierten Coping steht die Verbesserung der emotionalen Situation, während beim problemorientierten Coping eine direkte und zielgerichtete Handlung zur Änderung der auslösenden Umweltsituation im Mittelpunkt steht (Richter & Hacker, 1998).

Das transaktionale Stressmodell besagt, dass Stress immer dann entsteht, wenn eine Situation als bedrohlich wahrgenommen wird und der Person keine ausreichenden Bewältigungsfähigkeiten bzw. -möglichkeiten zur Verfügung stehen (Kaluza, 2011).

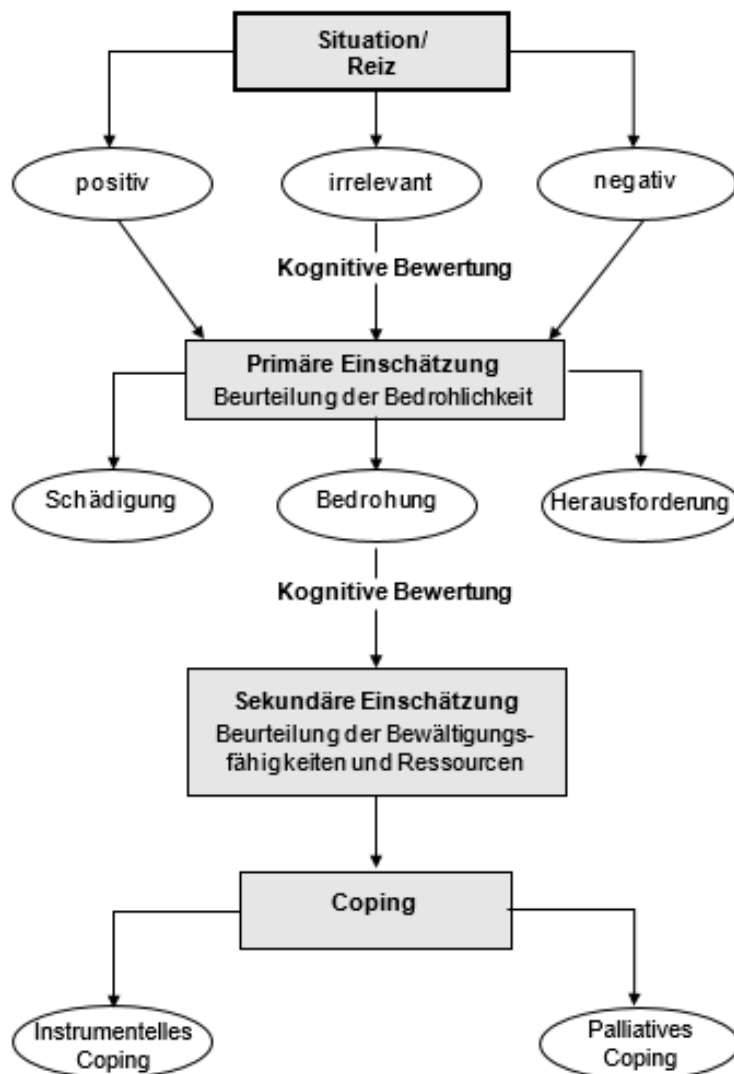


Abbildung 1: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (eigene Darstellung basierend auf der Quelle Lietzcke, Schuh & Pletke, 2013, S.15)

2.2 Psychische Belastung und Beanspruchung

In den letzten Jahren hat es einen Wandel der Arbeitsbedingungen gegeben, die sich vermehrt psychisch auf den Arbeitenden auswirken und entsprechende Beanspruchungsfolgen nach sich ziehen (Joiko, Schmauder & Wolff, 2010). In der Arbeitswissenschaft wurden verschiedene theoretische Modelle entwickelt, um Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastung und Gesundheit zu erklären (Faltermaier, 2005). Für eine einheitliche Verständigungsbasis der Begriffe *psychische Belastung* und *psychische Beanspruchung*, wurde im Jahr 2000 die Norm DIN EN ISO 10.075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ eingeführt (Joiko et al., 2010). Im Folgenden wird die Abgrenzung beider Begrifflichkeiten im Rahmen des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts vorgestellt sowie die aus der Belastung resultierenden Beanspruchungsfolgen. Zuletzt werden die wichtigsten Belastungs-Beanspruchungs-(Ressourcen)-Modelle der Arbeitspsychologie näher beschrieben.

2.2.1 Belastungs-Beanspruchungs-Konzept

In der Arbeitswissenschaft hat sich das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept von Rohmert und Rutenfranz (1975) als Rahmenkonzept weitgehend durchgesetzt und dient in der Norm DIN EN ISO 10.075-1 als Grundlage für die darin vorgenommene Definition psychischer Belastung und psychischer Beanspruchung bei der Arbeit (Neuner, 2016). Nach der bereits genannten Norm wird psychische Belastung definiert als die „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“. Als Folge psychischer Belastung kommt es zur psychischen Beanspruchung. Sie wird nach der Norm als „unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung psychischer Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“ beschrieben (Ulich & Wülser, 2010, S.54).

Während psychische Belastungen in der Arbeitswelt als neutral betrachtet werden und sich lediglich auf spezifische Tätigkeitsmerkmale im Arbeitsalltag beziehen, wirken sich psychische Beanspruchungen individuell auf die Person aus. Gleiche berufliche Belastungen können zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen und dabei entweder gesundheitsbeeinträchtigend oder gesundheitsförderlich sein (Poppelreuter & Mierke, 2012). Ob eine Arbeitstätigkeit als beanspruchend wahrgenommen wird, hängt von der individuellen Reaktion einer Person und der Stärke und Dauer der einwirkenden psychisch belastenden Einflüsse ab (Morschhäuser et al., 2014).

2.2.2 Beanspruchungsreaktionen und -folgen

Die Auswirkungen der Beanspruchung sind sehr vielfältig und können durch ungünstige personale Dispositionen und fehlende Ressourcen verstärkt werden (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2011). Sie können sowohl negative gesundheitsbeeinträchtigende Beanspruchungsreaktionen und -folgen hervorrufen, als auch durch positive Anregungseffekte als abwechslungsreich und herausfordernd durch den Arbeitenden erlebt werden (Poppelreuter & Mierke, 2012). Der positive Wirkzusammenhang zwischen Stress und Arbeitszufriedenheit auf die Gesundheit und das Wohlbefinden wurde bestätigt (Weinert, 2004, S.275f.). Je höher die Arbeitszufriedenheit ist, desto geringer ist die krankheitsbedingte Abwesenheit am Arbeitsplatz (Schermuly, Schermuly & Meyer, 2011).

Arbeitsbedingte Beanspruchungen werden in kurzfristige, aktuelle und langfristige, chronische Reaktionen unterteilt, die sowohl physisch, psychisch als auch verhaltensbezogen auftreten können (Ulich & Wülser, 2010). Diese werden in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Übersicht für Beanspruchungsfolgen von Belastungen in der Arbeit (eigene Darstellung basierend auf der Quelle Ulich & Wülser, 2010, S.72)

	Kurzfristige, aktuelle Reaktionen	Mittel- bis langfristige, chronische Reaktionen
physiologisch, somatisch	Erhöhte Herzfrequenz Erhöhter Blutdruck Ausschüttung von Stresshormonen (Adrenalin, Cortisol)	Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen Unzufriedenheit Resignation Depressivität Burnout
psychisch, kognitiv-emotional	Anspannung, Nervosität, innere Unruhe Frustration Ermüdungs-, Monotonie-, Sättigungsgefühle	
Verhalten, individuell	Leistungsschwankungen Reduzierte Konzentration Fehlhandlungen Konflikte	Vermehrter Nikotin-, Alkohol-, Tablettenkonsum Fehlzeiten (Krankheitstage) innere Kündigung Verminderte Motivation

Kurzfristige Auswirkungen entstehen im Laufe des Arbeitsalltags und äußern sich über die physiologische Aktiviertheit wie beispielsweise der Erhöhung der Herzfrequenz (Rudow, 2011). Zu den negativen emotionalen Reaktionen auf Seiten der psychologischen Beanspruchung zählen u.a. die psychische Ermüdung, ermüdungsähnliche Zustände (Monotonie und psychologische Sättigung) und Stress. Dabei zeigt sich bei der psychischen Ermüdung eine mangelnde Leistungsfähigkeit infolge dauerhafter Überforderung. Wohingegen die Ermüdung nur durch Erholungspausen ausgeglichen werden kann, können monotone Arbeitstätigkeiten, verursacht durch unterfordernde Aufgaben,

durch Maßnahmen wie Arbeitsplatz- oder Aufgabenwechsel verringert werden (Allenspach & Brechbühler, 2005). Die psychologische Sättigung tritt infolge von Frustration und Gleichgültigkeit monotoner Arbeitsaufgaben auf oder in Situationen mit einem Gefühl des „Auf-der-Stelle-Tretens“ (Poppelreuter & Mierke, 2012). Stress entsteht letztendlich dann, wenn die Situation, in der sich die Person befindet, als überfordernd und emotional belastend bewertet wird (Allenspach & Brechbühler, 2005).

Wird der entstandene Stress nicht bewältigt, können die Beanspruchungsreaktionen in chronischen Stress übergehen, der in langfristiger Folge zu Beeinträchtigungen des Wohlbefindens sowie psychischen und psychosomatischen Beschwerden führen kann (Rudow, 2011). Psychische Störungen langfristiger Fehlbeanspruchung können sich u.a. in Form von Depressionen, Angstzuständen oder Suchtverhalten zeigen (Wittig-Goetz, 2006). Die Ergebnisse des Stressreports der BAuA aus dem Jahr 2012 haben den Wirkzusammenhang von Belastungen und Beanspruchungsfolgen deutlich gemacht: gesundheitliche Störungen (u.a. Erschöpfung, subjektiver Gesundheitszustand) nehmen bei steigender Stressentwicklung sowie qualitativer und quantitativer Überforderung zu (Lohmann-Haislah, 2012).

In diesem Zusammenhang spielt das Burnout-Syndrom eine bedeutende Rolle und scheint heutzutage in der Berufswelt ein fast unumgänglicher Begriff in Bezug auf psychische Folgebeanspruchung zu sein (Metz & Rothe, 2017). Mit Burnout („Ausgebrannt-sein“) werden langzeitige Beeinträchtigungen des Wohlbefindens durch emotional belastende Situationen bezeichnet (Richter & Hacker, 1998). Maslach und Jackson (1981) beschreiben Burnout als ein Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter Leistungsfähigkeit. Burnout wird nicht als eigenständiges klinisches Krankheitsbild gewertet, sondern nach dem ICD-10 lediglich als Risikofaktor für Gesundheitsbeeinträchtigungen eingestuft (Rigotti & Mohr, 2011). Merkmale der Arbeitssituation (Arbeitsanforderungen), der Persönlichkeit (Ressourcen, Fähigkeiten) und der individuellen Lebenssituation (Belastungsanforderungen, subjektives Erleben) können u.a. Faktoren für die Entstehung von Burnout sein (Poulsen, 2012). Untersuchungen zu Burnout zeigen, dass besonders Beschäftigte aus den Humandienstleistungen, durch chronische emotionale Beanspruchung, ein höheres Risiko haben an Symptomen von emotionaler Erschöpfung und Depersonalisierung zu leiden (Gusy & Kleiber, 1998, S.317). Der Fokus der Forschung hat sich mittlerweile auch auf andere Berufsgruppen und Arbeitstätigkeiten mit erhöhter Belastung erweitert (Rudow, 2011). In arbeitspsychologischen Forschungsarbeiten zeigen sich vor allem Zusammenhänge zwischen der Komponente emotionale Erschöpfung und Arbeitsbelastung (u.a. Zeitdruck, Überforderung, Rollenkonflikt, geringer Entscheidungsspielraum) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2000, 2001). Burnout gilt in Zusammenhang mit hohen Arbeitsbelastungen als Prädiktor für Depressionen (Rau, Morling & Rösler, 2010).

Besonders die Arbeitsplätze, bei denen die Beschäftigten langfristig negative Auswirkungen in Folge psychischer Beanspruchung ausgesetzt sind, müssen im Rahmen der Gesundheits- und Gefährdungsprävention mehr Beachtung seitens der Unternehmen finden (Metz & Rothe, 2017).

2.2.3 Belastungs-Beanspruchungs-(Ressourcen)-Modelle

In der Arbeitswissenschaft und der Arbeitspsychologie haben sich verschiedene Belastungs-Beanspruchungs-Modelle zur Beschreibung und Erklärung arbeitsbedingter Gesundheit durchgesetzt (Rudow, 2011). Auch das Vorhandensein von Ressourcen für die erfolgreiche Bewältigung von Situationsanforderungen wurde schon im transaktionalen Stressmodell als eine wesentliche Voraussetzung genannt (Nerdinger et al., 2011). Zu den am einflussreichsten und empirisch bestätigten Konzepten in der arbeitspsychologischen Forschung zählen das Job-Demand-Control Model (JDCM), das Modell beruflicher Gratifikationskrisen und das Job-Demands-Resources Model (JDRM) (Metz & Rothe, 2017).

Im Rahmen des JDCM von Karasek und Theorell (1990) wird angenommen, dass hohe Arbeitsanforderungen in Verbindung mit einem geringen Tätigkeitsspielraum zu einem erhöhten Gesundheitsrisiko führen. Dies wurde durch zahlreiche Längsschnittstudien zur Vorhersage von physischen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen) und psychischen (Depression, Burnout) Erkrankungen bestätigt. Demgegenüber haben hohe Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig hohem Tätigkeitsspielraum positive Gesundheitsauswirkungen, da sie Entwicklungschancen für die arbeitende Person beinhalten (Richter, Buruck, Nebel & Wolf, 2011, S.36f.). Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen von Siegrist (1996) stellt eine Erweiterung des JDCM dar und weist auf ein erforderliches Gleichgewicht zwischen Anforderungen (individuelle Anstrengung der Person) und sozial vermittelter Belohnung (intrinsische/extrinsische Gratifikation) hin (Neuner, 2016). Dieses Modell konnte vielfach den Zusammenhang zwischen gratifikationskritischen Belastungen und physischen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen) und psychischen (Depression) Erkrankungen nachweisen (Richter et al., 2011, S.40).

Mit dem JDRM von Bakker und Demerouti (2007) gibt es ein weiteres Modell, das den Ressourcenaspekt bei der Erklärung der Belastungsentstehung in noch umfassenderem Maße in den Mittelpunkt stellt (Metz & Rothe, 2017). Das Modell nimmt dabei zwei wichtige Komponenten bei der Entstehung von Beanspruchungserleben und Arbeitsmotivation an. Zum einen das Vorhandensein von Ressourcen (job resources) und zum anderen das Bestehen von Anforderungen (job demands) aufgrund der Erwerbstätigkeit.

Arbeitsanforderungen beziehen sich auf physische, psychologische, soziale oder organisatorische Aspekte der Tätigkeit, die kognitive und emotionale Anstrengungen oder

Fähigkeiten erfordern und mit bestimmten körperlichen oder psychischen Kosten verbunden sind. Arbeitsanforderungen müssen dabei nicht unbedingt ein negatives Beanspruchungserleben herbeiführen. Wird jedoch für die Erfüllung der Anforderungen eine hohe Anstrengung erfordert, der keine ausreichenden Erholungsphasen gegenüberstehen, können diese Anforderungen zu Belastungen werden. So können beispielsweise ungünstig gestaltete Tätigkeitsaspekte wie eine hohe Arbeitsintensität, Zeitdruck und störende Umgebungsbedingungen zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen. Die Arbeitsressourcen beziehen sich auf jene oben genannten Aspekte der Arbeit und umfassen neben Strategien zur Zielerreichung und zum Umgang mit Arbeitsanforderungen auch die Förderung von persönlichem Wachstum, Lernen und Entwicklung. Arbeitsressourcen können entweder aus der Organisation (Gratifikation, Arbeitsplatzsicherheit), dem sozialen Arbeitskontext (Soziale Unterstützung, Teamklima), der Arbeitsorganisation (Rollenklarheit, Entscheidungsspielraum) und/oder der Arbeitsaufgabe (Leistungsrückmeldung, Autonomie, Handlungsspielraum) stammen.

Weitere Annahmen des Modells beziehen sich auf die Wechselwirkung von Tätigkeitsanforderung und Arbeitsressourcen bei der Stress- und Motivationsentstehung. Sofern motivationale Effekte von Ressourcen wie soziale Unterstützung oder Autonomie vorhanden sind, kommt es zur Abnahme organisationaler Outcomes trotz bestehender hoher Arbeitsanforderungen. Auf der anderen Seite kann es auch zu einem erhöhten Beanspruchungserleben aufgrund zu hoher Anforderungen oder einem möglichen Ressourcenverlust kommen, dem die Person nicht mehr gewachsen zu sein scheint (Bakker & Demerouti, 2007).

In einer Vielzahl von empirischen Studien konnten die beschriebenen Wirkzusammenhänge und Modellannahmen von Arbeitsanforderung und arbeitsbezogenen Ressourcen bestätigt werden. Eine Untersuchung von Bakker, Demerouti und Schaufeli (2003) zeigte, dass Ausprägungen der Arbeitsanforderungen (Zeitdruck, Emotionsarbeit, Aufgabenveränderungen) wichtige Prädiktoren für gesundheitliche Probleme waren, die wiederum signifikant mit Absentismusraten korrelierten. Auch bei den arbeitsbezogenen Ressourcen (soziale Unterstützung, Feedback) konnte ein signifikant positiver Zusammenhang mit Arbeitsengagement ermittelt werden, die wiederum positive Wirkungen auf die Gesundheit erzielen. Weitere Studien zeigen vergleichbare Ergebnisse, bei denen ebenfalls Burnout als Prädiktor für Arbeitsanforderungen vorhergesagt werden konnte (vgl. Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Die Studie von Bakker, Demerouti & Euwema (2005) zur Untersuchung des Puffereffekts der Ressourcen auf den Zusammenhang von Anforderungen und Gesundheit zeigte, dass hohe Arbeitsansprüche bei gleichzeitig niedrigen Ressourcen signifikant zur Vorhersage von Burnout beitragen.

Das JDRM liefert durch seinen erweiterten ressourcenorientierten Aspekt einen guten Ansatz für eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung (Richter et al., 2011).

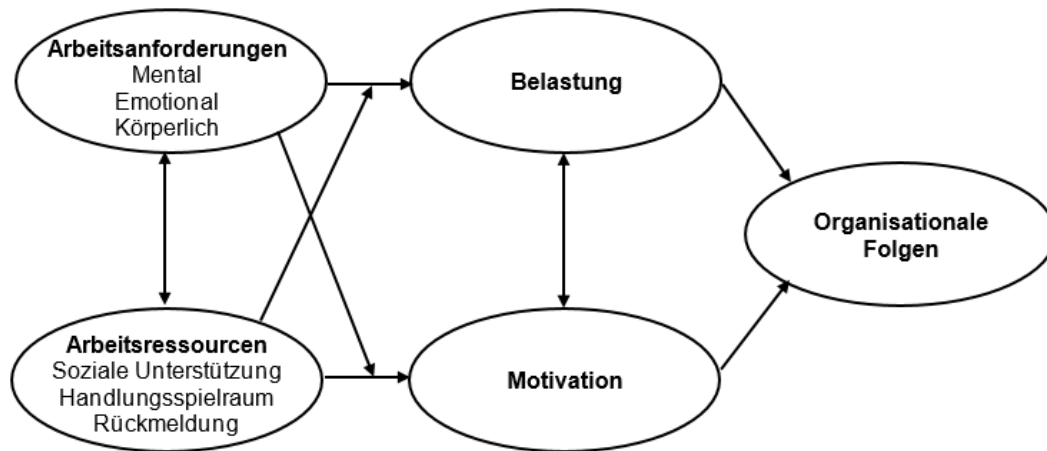


Abbildung 2: Job-Demands-Resources Model (eigene Darstellung basierend auf der Quelle Bakker & Demerouti, 2007)

2.3 Bedeutung von Ressourcen für die Belastungsbewältigung

Ressourcen spielen im Zusammenhang mit der Entstehung und Bewältigung von belastenden Ereignissen eine entscheidende Rolle. Die Wichtigkeit zeigt sich bereits durch den Einsatz interner und externer Ressourcen im transaktionalen Stressmodell sowie in der arbeitswissenschaftlichen Belastungs- und Beanspruchungsforschung (Richter & Hacker, 1998). Jeder Mensch verfügt über gewisse Ressourcen, die ihm helfen, Belastungen und seinen Auswirkungen erfolgreich entgegenzuwirken (Nerdinger et al., 2011). Den Bedeutungszuwachs von Ressourcen, insbesondere der personalen Ressourcen im Kontext der Gesundheitsförderung, gilt es in diesem Abschnitt hervorzuheben. Diese und besonders das Coping-Verhalten von Personen werden nachfolgend näher erläutert.

2.3.1 Personale Ressourcen

Für die erfolgreiche Bewältigung von Belastungen sowie das Verhindern von Fehlbeanspruchung am Arbeitsplatz nehmen vor allem individuelle Ressourcen eine wichtige Bedeutung ein (Ulich & Wülser, 2010). Ressourcen sind Faktoren, welche die physische, psychische und soziale Gesundheit eines Menschen stabilisieren, um den Umgang mit belastenden Situationen zu erleichtern (Rudow, 2011). Wenn einer Person ausreichend nützliche Ressourcen zur Verfügung stehen, sind diese in belastenden Situationen besser geschützt und können schwierige Situationslagen eher bewältigen als Personen, denen es an positiven Ressourcen mangelt (Hobfoll, 2002).

In der Regel werden innere (personale) und äußere (organisationale, soziale) Ressourcen unterschieden. Besonders personale Ressourcen sollten im Rahmen der Gesundheitsförderung im Bereich der Arbeits- und Gesundheitspsychologie in den Vordergrund gerückt werden. Die Bedeutung der Ressourcen liegt der Gesundheitsforschung unter dem Aspekt der salutogenetischen Fragestellung (Was erhält Menschen trotz Belastungen gesund?) zugrunde und ähnelt damit dem arbeitspsychologischen Gesundheitsverständnis optimaler Beanspruchung und Persönlichkeitsförderlichkeit (Richter & Hacker, 1998).

Personale Ressourcen können als komplexe situationsübergreifende und zugleich flexible gesundheitsförderliche Verhaltens- und Handlungsmuster sowie kognitiver Überzeugungssysteme der Person verstanden werden (ebd.). Insbesondere personale Ressourcen zeigen positive Wirkungseffekte zu physischer und psychischer Gesundheit und psychologischer Anpassung (Rodríguez, Bravo, Peiró & Schaufeli, 2001; Schaubroeck, Jones & Xie, 2001; Surtees, Wainwright, Luben, Khaw & Bingham, 2003), aber auch auf arbeitsbezogenes Wohlbefinden wie Arbeitsengagement und Arbeitszufriedenheit (Bradley & Roberts, 2004; Schaufeli & Salanova, 2011). In Bezug auf das JD-RM konnten Xanthopoulou, Bakker, Demerouti und Schaufeli (2009) einen positiv puffernden Wirkungseffekt von drei personenbezogenen Ressourcen (Selbstwertgefühl, Optimismus und organisationsbezogener Selbstwirksamkeit) auf den Zusammenhang von arbeitsbezogenen Ressourcen und Arbeitsengagement ermitteln. Weiterhin kann ein hohes Ausmaß an psychologischer Akzeptanz als personale Ressource den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsspielraum, arbeitsbezogenen Wohlbefinden (Arbeitszufriedenheit) und Arbeitsleistung verstärken. Auch die Wechselwirkung von individuellen und arbeitsbezogenen Ressourcen zeigen in diesem Zusammenhang einen positiven Wirkungseffekt (Bond & Bunce, 2003). In weiteren Studien konnte der Einfluss berufs- und personenbezogener Ressourcen (zielbezogene Selbstwirksamkeitserwartung) auf Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement als positiver Aspekt der Gesundheit im Arbeitskontext nachgewiesen werden (Pomaki, Karoly & Maes, 2009).

Personenbezogene Ressourcen können als gesundheitliche Schutzfaktoren wirksam werden, da sie bei der Bewältigung von Belastungen helfen und trotz höherer Anforderungen eine positive physische und psychische Entwicklung zeigen (Eppel, 2007). Weitere entscheidende in der Person liegende Ressourcen (Handlungskompetenzen) sind neben beruflicher Qualifikation und dem allgemeinen Gesundheitszustand auch die Art der Belastungsbewältigung, das Coping-Verhalten einer Person. Die sogenannten Coping-Strategien stellen eine wichtige Ressource dar, wenn es um die Bewältigung von Belastungen geht (Allenspach & Brechbühler, 2005).

2.3.2 Coping

Jeder Mensch trifft in seinem Berufsalltag auf Situationen, die Belastungen hervorrufen und somit zur Beanspruchung führen (Faltermaier, 2005). Entscheidend für die Auswirkung von Beanspruchungen auf das gesundheitliche Wohlbefinden ist die subjektive Einschätzung einer Person, inwieweit Handlungskompetenzen bei der Auseinandersetzung von Belastungen zur Verfügung stehen und angemessen eingesetzt werden können. Diese Handlungsstrategien, die zur individuellen Belastungsbewältigung eingesetzt werden, werden unter dem Begriff Coping zusammengefasst und sind in dem Stressmodell von Lazarus, neben dem der Bewertung („appraisal“), der zweite wichtige vermittelnde Prozess (Kaluza, 2011).

Lazarus und seine Mitarbeiterin Susan Folkman (1984) definieren Coping „as constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person.“ (Lazarus & Folkman, 1984, S.141). Beim Coping geht es um das Bemühen mit den Anforderungen in der jeweiligen Situation umgehen zu können (Kaluza, 2011). Die zentralen Ziele des Copings sind zum einen die Beseitigung der erlebten Beanspruchung und zum anderen die Wiederherstellung von Handlungsfähigkeit und Wohlbefinden. Diese zentralen Aspekte spielen eine entscheidende Rolle bei der subjektiven Wahrnehmung und Interpretation der Situation und sind Voraussetzung für eine konstruktive Bewältigung (Eppel, 2007).

In der Stress- und Copingforschung werden verschiedene Bewältigungsstrategien unterschieden, wobei sich auf die beiden wichtigsten Coping-Arten von Lazarus, die bereits im Zusammenhang mit dem transaktionalen Modell (s. Kapitel 1.2) kurz vorgestellt wurden, bezogen wird. Lazarus unterscheidet zwischen problembezogenen (instrumentellen) und emotionsbezogenen (palliativen) Coping. Das problembezogene Coping bezieht sich auf den aktiven und direkten Versuch mögliche Bedrohungen zu beseitigen sowie auf die soziale Unterstützung (Bengel & Lyssenko, 2012). Besonders soziale Unterstützung hat eine protektive Wirkung gegenüber Belastungen und zeigt einen positiven Zusammenhang mit psychischer Gesundheit (Uchino, Bowen, Carlisle & Birmingham, 2012). In Bezug auf das Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) kann soziale Unterstützung als Ressource gesehen werden, welche die negativen Folgen einer Belastungssituation durch die Einschätzung des Stressors mildern kann (Bengel & Lyssenko, 2012). Diese Annahme wird durch die im Rahmen der Techniker Krankenkasse durchgeführte Befragung aus dem Jahr 2016 gestützt. Sie zeigt, dass die Familie und Freunde für 69% der Befragten eine wichtige Ressource für den Abbau von Belastungen sind.

Beim emotionsbezogenen Coping liegt der Fokus auf dem Umgang mit negativen Emotionen, die im Zusammenhang mit einer belastenden Situation entstanden sind. Die Person hat nicht die Absicht die Belastungssituation direkt zu verändern, sondern die Spannungsgefühle entweder durch das Unterdrücken von Emotionen, wie z.B. durch Entspannungstechniken, Ablenkungs- oder Konsumverhalten, oder durch das Ausleben von Emotionen durch Halt im Glauben oder positivem Umdeuten von Situationen zu regulieren und kontrollieren (Bengel & Lyssenko, 2012). Durch die Verringerung des Spannungszustands kommt es zwar kurzfristig zu einer Entlastung, verändert jedoch nicht die Ursache des Beanspruchungsempfinden (Nerdinger et al., 2011). Durch das Verdrängen von Emotionen können palliative Bewältigungsversuche, speziell vermeidende Strategien, mit psychischen Belastungen und negativen Folgen wie der Entstehung von Burn-out verknüpft sein (Dougall, Ursano, Posluszny, Fullerton & Baum, 2001; Gusy & Kleiber, 1998; Tsay, Halstead & McCrone, 2001). Die Befragung der Techniker Krankenkasse aus dem Jahr 2016 ergibt, dass das Trinken von Alkohol für 38% der deutschen Erwerbstätigen ein probates Mittel zur Entspannung darstellt. Im Rahmen regenerativer Bewältigungsstrategien nennen 71% der Beschäftigten Freizeitgestaltungen (u.a. ein Hobby pflegen) als beliebte Entspannungsstrategie. Auch religiöses Coping scheint in Bezug auf belastende Situationen von Bedeutung zu sein (Ano & Vasconcelles, 2005; Dörr, 2004; Zwingmann, Müller, Körber & Murken, 2008).

Zu den positiven Auswirkungen verschiedener Bewältigungsstrategien, die zu einer Besserung des psychischen und physischen Wohlbefindens führen, zählt Kaluza (2011) die aktive problemlösende Bewältigung und die soziale Unterstützung. Dabei wird ein positiver Zusammenhang zwischen aktiver Belastungsbewältigung und Arbeitsengagement nachgewiesen (Weigl et al., 2010). Die Coping-Forschung ging davon aus, dass aktive problembezogene Bewältigungsstrategien grundsätzlich als adaptiv und emotionsbezogene Strategien eher als dysfunktional eingestuft werden konnten. Diese Annahme konnte jedoch repliziert werden, da emotionsbezogenes Coping in bestimmten Situationen auch protektive Wirkung entfalten kann (Austenfeld & Stanton, 2004; Marty, Segal & Coolidge, 2010). Weitere Studien zum Einfluss von Coping-Strategien auf die Resilienz verdeutlichen jedoch, dass eine Differenzierung in adaptive und dysfunktionale Strategien nicht möglich ist (Bengel & Lyssenko, 2012, S.79ff.). Letztendlich hängt die Wahl der Bewältigungsstrategie von mehreren Faktoren ab: zeitliche Orientierung (Bewältigung vergangener oder zukünftiger Ereignisse), thematischer Bezug (Verlust, Bedrohung, Herausforderung) und die Bewertung der Situation bestimmen den Einfluss auf den Coping-Prozess (Jerusalem, 1990). Coping kann daher als ein dynamischer Prozess gesehen werden (Eppel, 2007).

2.4 Resilienz

Die in der Psychologie und in den Gesundheitswissenschaften überwiegend einseitige pathogenetische Sichtweise führte dazu, dass sich vorrangig den negativen Einflüssen und Risikofaktoren gewidmet und schützende gesundheitsförderliche Faktoren vernachlässigt wurden (Hoffmann, 2017). Ein wesentlicher Beitrag zum Perspektivenwechsel auf Aspekte der Gesundheitsförderung und -erhaltung leistete das Konzept der Salutogenese. Neben diesem gewinnt auch das Konzept der Resilienz in Bezug auf die Forschung gesundheitlicher Schutzfaktoren zunehmend an Bedeutung (Bengel & Lyssenko, 2012). Zunächst wird das Konzept der Resilienz vorgestellt. Darauf aufbauend werden die Anfänge der Resilienzforschung sowie aktuelle Forschungsschwerpunkte dargestellt. Anschließend wird die Wechselwirkung zwischen Risiko- und Schutzfaktoren angeschnitten und auf spezifische empirisch ermittelte Schutzfaktoren eingegangen.

2.4.1 Begriffsbestimmung und Merkmale

Der Begriff Resilienz stammt aus dem Lateinischen „*resilire*“ und bedeutet so viel wie „zurückspringen“ oder „abprallen“ (Wellensiek, 2011). Der ursprünglich aus der Physik und Materialkunde stammende Begriff kann synonym auch als Widerstandskraft, Spannkraft und Elastizität gegenüber belastenden Lebensumstände benutzt werden (Bengel & Lyssenko, 2012). Das assoziierte Prinzip dabei ist das des „Stehaufmännchens“, das sich aus jedem beliebigen Zustand mit eigener Kraft wieder aufrichten kann, um in seine ursprüngliche Ausgangssituation zurückzukehren (Fooker, 2016). In der Fachliteratur gibt es unterschiedliche Auffassungen zur Definition von Resilienz. Welter-Enderlin und Hildenbrand beschreiben Resilienz als „die Fähigkeit von Menschen, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen.“ (Welter-Enderlin, 2006, S.13). Nach Wustmann Seiler ist Resilienz „die psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber biologischen, psychologischen und psychosozialen Entwicklungsrisiken.“ (Wustmann Seiler, 2015, S. 18). Das Resilienzkonzept geht von einer gesunden und positiven Entwicklung bzw. Anpassung des Menschen trotz Vorhandensein mehrerer Risikofaktoren aus (ebd.). Aufgrund dieser großen Spannbreite von Faktoren, kann Resilienz als multidimensional betrachtet werden (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2011).

Resilienz stellt keine stabile oder angeborene Persönlichkeitseigenschaft dar wie zu Beginn der Forschung zunächst angenommen (ebd.). Wellensiek geht von einer Veranlagung aus, „die bei jedem unterschiedlich ausgeprägt ist, aber aktiv angestoßen und gestärkt werden kann“ (Wellensiek & Galuska, 2014, S.76). Die Widerstandsfähigkeit eines Menschen kann sich im Laufe des Lebens verändern. Daraus folgt die Annahme, dass Resilienz ein dynamischer Anpassungs- und Entwicklungsprozess ist (Wustmann Seiler, 2015).

Weiterhin lassen sich Ähnlichkeiten zwischen personalen Ressourcen (Kontrollüberzeugung, Selbstwirksamkeit, *Hardiness* (engl. für ‚Widerstandsfähigkeit‘), Kohärenz) mit dem Konzept der Resilienz aufweisen. Dennoch gibt es Unterschiede, die die Konstrukte voneinander abgrenzen lässt. Die Entwicklung von Resilienzfaktoren ist in allen Lebensbereichen möglich und trainierbar (Wellensiek, 2011). Weiterhin bestehen Unterschiede auch darin, dass die Resilienz Selbstwertaspekte, eine optimistische Lebenseinstellung sowie ressourcenorientiertes Handeln einbezieht. Die Persönlichkeitskonzepte können eine Resilienzkonstellation hervorbringen, jedoch geht Resilienz weit über die genannten Ansätze hinaus (Sonnemoser, 2006). Resilienz nimmt in diesem Zusammenhang eine übergeordnete Funktion ein, da es äußere Faktoren sowie die Interaktion von Mensch und Umwelt integriert (Wellensiek, 2011).

2.4.2 Ursprünge und Forschungsstand

Die Resilienzforschung hat sich zu Beginn ihrer Arbeiten in den 1950er- Jahren hauptsächlich entwicklungspsychologisch mit der Widerstandskraft von Kinder und Jugendlichen beschäftigt (Wellensiek, 2011). Die Anfänge der Forschung gehen zurück auf die Kauai-Studie von Werner und Smith (1992), einer Langzeitstudie, die die Auswirkungen ungünstiger Lebensumstände von Kindern untersuchte. Untersuchungsergebnisse zeigen, dass sich trotz schwerwiegender Bedingungen und hoher Mehrfachbelastung ein Drittel der Kinder (aus der Gruppe der Hochrisikokinder) zu kompetenten, selbstbewussten, fürsorglichen und gesunden Erwachsenen entwickelten, während zwei Drittel der Kinder durch abweichendes Verhalten auffielen (Werner, 2006, S.30). Weitere Längsschnittstudien aus Deutschland untersuchten unter ähnlichen Bedingungen, ob Risiko- und Schutzfaktoren Einfluss auf die psychische Gesundheit und eine resiliente Entwicklung haben. Zu den bekanntesten Studien zählen die Mannheimer Risikokinderstudie (Laucht, Esser & Schmidt, 2000), die Bielefelder Invulnerabilitätsstudie (Lösel & Bender, 2008) und die BELLA-Studie (Bettge & Ravens-Sieberger, 2005).

Aufgrund des erhöhten Anstiegs psychischer Erkrankungen hat die Rolle von Resilienz bei der Bewältigung von Belastungen im Berufsleben (organisationale Resilienz) in der gegenwärtigen Forschung an Interesse gewonnen (Wellensiek, 2011). Die unternehmensspezifische Resilienzförderung ist eine ergänzende präventive und gesundheitsförderliche Maßnahme zur Stärkung von Schutzfaktoren (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2011). Resilienz kann als Kernkompetenz des 21. Jahrhunderts bezeichnet werden, um in den unterschiedlichsten Situationen im Arbeitsbereich anpassungs- und handlungsfähig zu sein sowie angemessene Kontrollmöglichkeiten über die eigene Arbeit zu haben. Resiliente Mitarbeiter zeigen demnach eine höhere Akzeptanz gegenüber schwierigen Situationen, eine optimistische und problemlöseorientierte Einstellung und suchen eher nach externer Unterstützung (Henninger, 2016). In diesem Zusammenhang untersuchen

die Universitäten in Freiburg und in Erlangen-Nürnberg im Verbundprojekt „Resilire - Altersübergreifendes Resilienz-Management“ wie Resilienz sowohl auf Ebene des einzelnen Mitarbeiters als auch von Arbeitsgruppen gefördert werden kann (Soucek & Pauls, o. J.).

Aufgrund der steigenden Burnout-Fälle und Fehltage infolge psychischer Erkrankungen wurde im Jahr 2012 eine Studie der Bertelsmann-Stiftung durchgeführt, mit dem Ziel, den Zusammenhang zwischen Führung, Gesundheit und Resilienz zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigten einen bedeutenden Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Resilienz, Burnout-Symptomen und psychosomatischen Beschwerden sowie zwischen Resilienz und Arbeitszufriedenheit. Menschen mit einer hohen Resilienz erleiden weniger Burnout-Symptome und weniger Folgen psychischer und psychosomatischer Erkrankungen. Zielorientierte, disziplinierte und optimistische Mitarbeiter haben eine höhere Arbeitszufriedenheit als Mitarbeiter mit einer geringen Ausprägung auf diesen Faktoren. Resilienz konnte als protektiver Faktor in diesem Zusammenhang bestätigt werden (Mourlane, Hollmann & Trumpold, 2013). Die Ergebnisse einer zweiten deutschen Studie „Interkultureller Vergleich Deutschland – Russland: Subjektive Wahrnehmung und Beziehung von Resilienz, Depressionen, Angst und Stress“ der Ruhr-Universität Bochum im Jahr 2014 bestätigen ebenfalls einen Zusammenhang zwischen Resilienz und Stress. Resilienz gilt als hoher Vorhersagewert für Stress in Deutschland. Ausgangspunkt der Studie waren vor allem chronischer Stress als Ursache psychischer Störungen sowie der Rückgriff auf persönliche Ressourcen bei der Stressbewältigung (Brailovskaia, Bieda, Schönfeld & Margraf, 2014). Weitere Ergebnisse in diesem Kontext zeigen, dass resiliente Menschen eine höhere Lebenszufriedenheit haben, in schwierigen Situationen weniger körperliche Beschwerden aufweisen und weniger an posttraumatischen Belastungssyndromen leiden (Seery, Holman & Silver, 2010).

2.4.3 Risiko- und Schutzfaktoren

Risiko- und Schutzfaktoren werden in der Resilienzforschung als wichtige Voraussetzung für resilientes Verhalten gesehen. Während risikoe erhöhende Faktoren die Entstehung von psychischen Störungen und Erkrankungen begünstigen, können risikomildernde Faktoren die Auswirkungen von Risikofaktoren verringern und die psychische Widerstandsfähigkeit stärken (Fröhlich-Gildhoff & Rönna u-Böse, 2011). Eine Auflistung potentieller Risiko- und Schutzfaktoren reicht daher nicht aus und lässt lediglich den Eindruck entstehen, dass Schutzfaktoren nur das Gegenteil von Risikofaktoren darstellen. Die Autoren Fröhlich-Gildhoff und Rönna u-Böse weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, „dass ein fehlender Schutzfaktor als Risikofaktor gesehen werden kann, aber nicht umgekehrt, da das alleinige Fehlen von Risikofaktoren an sich keinen Schutz darstellt.“ (Fröhlich-Gildhoff & Rönna u-Böse, 2011, S.32). Resilienz entsteht demnach in

einem Zusammenhang mit Belastungen und Krisen, von denen potentiell eine Gefährdung der gesunden Entwicklung ausgeht (ebd.).

Neben der Betrachtung der Risikofaktoren steht besonders die Identifikation schützender Faktoren im Mittelpunkt. Schutzfaktoren werden in der Literatur auch als Protektiv- oder Resilienzfaktoren bezeichnet (Bengel & Lyssenko, 2012). Dabei handelt es sich um Eigenschaften, die eine Person in der „Interaktion mit der Umwelt sowie durch die erfolgreiche Bewältigung von altersspezifischen Entwicklungsaufgaben im Verlauf erwirbt.“ (Wustmann Seiler, 2015, S.46). Resilienzfaktoren einer Person lassen sich in personale und soziale Ressourcen einteilen, wobei der Schwerpunkt dieser Arbeit auf den personalen Ressourcen liegt. Empirisch konnten mehrere Einflussfaktoren bzw. förderliche Bedingungen identifiziert werden, die eine protektive Wirkung gegenüber Belastungen entfalten. Dazu zählen u.a. Kontrollüberzeugung, optimistische Lebenseinstellung, Kommunikationsfähigkeit, Zielorientierung, Empathie und Kreativität (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2011, S.40f.). Um die innere Widerstandskraft stärken zu können, sollte sich vor allem konstruktiv mit den Einflussfaktoren bezüglich der individuellen Eigenschaften (angeborene Persönlichkeitsfaktoren), sozialen Ressourcen (Fähigkeiten, die in der Interaktion mit der Umwelt entfaltet werden) und umweltbezogenen/arbeitsbezogenen Ressourcen (Handlungsspielräume erkennen und nutzen, um auf Belastungen am Arbeitsplatz direkten Einfluss zu nehmen) auseinandergesetzt werden (Wellensiek & Galuska, 2014). In mehreren Resilienzstudien konnten sechs übergreifende personale Resilienzfaktoren ermittelt werden:

1. Selbstwahrnehmung (angemessene Selbsteinschätzung eigener Emotionen und Gedanken)
2. Selbststeuerung (zur Regulation von Gefühlen und Spannungen)
3. Selbstwirksamkeit (Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zur Belastungsbewältigung)
4. Soziale Kompetenz (Konfliktlösung, soziale Unterstützung)
5. Umgang mit Stress (Fähigkeit zur Realisierung von Bewältigungskompetenzen)
6. Problemlösen (Fähigkeit, um in schwierigen Situationen Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln) (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2011, S.40ff.)

Je mehr Resilienzfaktoren zur Verfügung stehen, desto höher ist die protektive Wirkung gegenüber Belastungen und deren Beanspruchung (Henninger, 2016). Dabei kommt es nicht nur auf die Menge der Resilienzfaktoren an, sondern auch darauf wie die Person ihre Situation subjektiv einschätzt und bewertet (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2011). Hier lassen sich Parallelen zum transaktionalen Stressmodell von Lazarus und dem Coping-Prozess erkennen. Auf den Entstehungsprozess von Resilienz nehmen die

subjektive Wahrnehmung der Belastungssituation (als Bedrohung oder Herausforderung), verfügbare Ressourcen (Schutzfaktoren) und Bewältigungsprozesse (Anpassung bzw. Fehlanpassung führt zu positiven bzw. negativen Entwicklungsergebnis) Einfluss (Henninger, 2016).

2.5 Zusammenfassung und Ableitung der Hypothesen

Mit der Veränderung der Arbeitsbedingungen kommt es vermehrt zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, die von außen auf den Mitarbeiter einwirken. Die Belastung bewirkt eine psychische Beanspruchung des Mitarbeiters, welche sich durch individuelle Eigenschaften und Ressourcen unterschiedlich auf die Gesundheit auswirkt. Der Wirkzusammenhang zwischen Belastung, Beanspruchung und Gesundheit gilt empirisch als bestätigt (s. Kapitel 2.1 und Kapitel 2.2). Ein Erklärungsansatz für das Zusammenspiel von Belastung und Beanspruchung sowie für die Entstehung und Bewältigung von Beanspruchungen bietet das transaktionale Stressmodell von Lazarus (1984) sowie das arbeitspsychologische JD-RM von Bakker und Demerouti (2007). Der individuelle Umgang mit Belastungen wird mit unterschiedlichen personenbezogenen Ressourcen und Schutzfaktoren erklärt. Je mehr individuelle Ressourcen zur Verfügung stehen, desto weniger kommt es zur Fehlbeanspruchung am Arbeitsplatz. Da die subjektive Einschätzung und die Handlungstendenz von individuellen Merkmalen abhängen, ist auch das Coping-Verhalten der Person entscheidend bei der Belastungsbewältigung (s. Kapitel 2.3). Wie die Ausführungen in Kapitel 2.4 zeigen, können Resilienzfaktoren eine protektive Wirkung entfalten und damit die psychologische Widerstandsfähigkeit stärken.

In Anknüpfung an die bisher dargestellte Theorie zur Resilienz basiert die Arbeit auf der Annahme, dass die Resilienz das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter beeinflusst. Wenn nun eine Einteilung zwischen Personen mit hoher und Personen mit niedriger Resilienzausprägung vorgenommen wird, kann entsprechend der vorher aufgestellten Hypothese angenommen werden, dass sich ein hoher Ausprägungsgrad positiv auf das Beanspruchungserleben auswirkt. In diesem Zusammenhang wird untersucht, ob Resilienz einen protektiven Faktor darstellt und als personale Ressource die Wirkung von Risikofaktoren auf die Beanspruchung mindert. Die deutsche Standardversion des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) erfasst dabei verschiedene Aspekte psychischer Beanspruchung bei der Arbeit wie z.B. Burnout oder Arbeitszufriedenheit.

Es wird weiterhin angenommen, dass die Ausprägung der Resilienz die Anwendung von verschiedenen Coping-Strategien beeinflusst. Dies müsste bedeuten, dass Personen, die eine hohe Ausprägung des Merkmals Resilienz aufweisen, häufiger sogenannte adaptive Coping-Strategien anwenden. Diese gehören zu den positiven Strategien und somit zu den Skalen im Rahmen des Stress- und Coping-Inventars (SCI), die

verantwortlich für gesundheitsförderliches Verhalten am Arbeitsplatz sind. Dies beinhaltet *Aktive Stressbewältigung*, *Positives Denken*, *Soziale Unterstützung* sowie *Halt im Glauben*. Andersherum müsste die zugehörige Coping-Strategie *Erhöhter Alkohol- und Zigarettenkonsum* demnach bei Personen mit einer niedrigen Ausprägung an Resilienz häufiger zu finden sein. Die Anwendung der maladaptiven Bewältigungsstrategie nach dem SCI steht in direkter Verbindung zu gesundheitsschädigendem Verhalten am Arbeitsplatz. Darüber hinaus wird vermutet, dass Coping-Strategien den Effekt der Resilienz auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter vermitteln. Es bleibt jedoch unklar, wie stark und in welche Richtung die einzelnen Coping-Strategien auf diese Relation einwirken. Die im Rahmen des SCI als adaptiv bezeichneten Coping-Strategien werden in diesem Zusammenhang näher betrachtet, um zu ermitteln, ob diese Strategien am ehesten dazu geeignet sind die Beanspruchung zu verringern. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die adaptiven Bewältigungsstrategien stärker positiv auf das subjektive Beanspruchungserleben auswirken. Im Rahmen dieser empirischen Arbeit soll das Zusammenwirken von Resilienz, Beanspruchungserleben und Coping bei Mitarbeitern am Arbeitsplatz anhand mehrerer Forschungshypothesen untersucht werden. Hieraus leiten sich folgende Hypothesen ab:

H₁: Je höher die Resilienz, desto geringer ist das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter.

H₂: Je höher die Resilienz, desto eher wenden Mitarbeiter adaptive Coping-Strategien an.

H₃: Der Effekt der Resilienz auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter wird durch Coping-Strategien vermittelt.

H₄: Die adaptiven Coping-Strategien wirken sich von allen Coping-Strategien am stärksten positiv auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter aus.

3 Methodisches Vorgehen

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die relevanten Methoden dieser Untersuchung. Dazu wird im Folgenden die empirische Bearbeitung der Hypothesen dargestellt. Zunächst werden die Durchführung und die Datenerhebung der Befragung geschildert bevor im Anschluss die Stichprobe beschrieben wird (Kapitel 3.1 und Kapitel 3.2). Darauf folgt die Darstellung der Messinstrumente zur Datenerhebung mit dem verwendeten Untersuchungsdesign (Kapitel 3.3 und Kapitel 3.4). Abschließend werden die Datenanalyse und das Vorgehen bei der Testung der einzelnen Hypothesen näher erläutert (Kapitel 3.5).

3.1 Durchführung und Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgt im Zeitraum vom 01. April bis zum 31. Mai 2017. Der Fragebogen wird mithilfe der freien Online-Fragebogensoftware ScoSci Survey erstellt und den Probanden über einen Hyperlink zur Verfügung gestellt. Die Befragungssoftware ermöglicht eine ansprechende äußere Gestaltung des Fragebogens, eine anonyme Datenerhebung und die Übernahme des Datensatzes in das statistische Auswertungsprogramm SPSS. Zur Testung und Evaluation des Fragebogens wird vor der Haupterhebung ein Pretest mit zehn Probanden durchgeführt zur Erfragung der Verständlichkeit der Items sowie der zeitlichen Dauer für die Beantwortung der Fragen. Durch die Pretests konnte eine Bearbeitungsdauer von circa zehn Minuten ermittelt werden. Jedes Item wird zusätzlich als Pflichtitem markiert, sodass möglichst wenige bis keine unvollständigen Datensätze einfließen können. Dies soll im Vorfeld eine Verwertbarkeit der Daten sicherstellen.

Die Untersuchung erfasst den Zusammenhang von Resilienz, Beanspruchungserleben und Coping im Arbeitsleben, weshalb sich der Fragebogen ausschließlich an Probanden richtet, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Teilnehmer wurden über das soziale Netzwerk Facebook sowie über den Freundes-, Bekannten- und Familienkreis akquiriert. Der Hyperlink wurde den Nutzern direkt zugesendet oder in Gruppen verschiedener Fachbereiche bereitgestellt. Darüber hinaus haben einige Probanden den Hyperlink ebenfalls in ihrem sozialen Netzwerk verbreitet. Dies ermöglicht eine große Gruppe von Erwerbstätigen aus den verschiedensten Beschäftigungsverhältnissen und Branchen zu generieren und damit einhergehend, eine möglichst repräsentative Stichprobe aus der Grundgesamtheit der Erwerbstätigen in Deutschland zu erhalten.

3.2 Stichprobe

Die Stichprobe stellt eine Teilmasse der Grundgesamtheit der Erwerbstätigen in Deutschland dar. An der Befragung haben insgesamt 145 Personen teilgenommen, von denen zwölf Personen die Befragung vorzeitig abgebrochen haben. Mit einer Beendigungsquote von 92% werden $N = 133$ bei der Auswertung der empirischen Befragung berücksichtigt. Von den 133 Befragten sind 69 Personen weiblich (52%) und 64 Personen männlich (48%). Jede Alterskategorie ist vorhanden. Dabei sind 21 Personen (16%) der Altersgruppe 24 Jahre und jünger, 39 Personen (29%) der Altersgruppe 25 - 34 Jahre, 19 Personen (14%) der Gruppe 35 - 44 Jahre und 37 Personen (28%) der Altersgruppe 45 - 54 Jahre zugehörig. Die Alterskategorie 55 Jahre und älter mit 17 Personen (13%) ist am wenigsten vertreten. Die Teilnehmer kommen aus unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen. Am häufigsten vertreten sind die Angestellten mit 73 Personen (55%), gefolgt von den Arbeitern/Arbeiterinnen mit 27 Personen (20%). 25 Personen

(19%) sind verbeamtet und lediglich acht Personen haben ein sonstiges Beschäftigungsverhältnis (6%) angegeben. Das Beschäftigungsverhältnis selbstständig/freiberuflich ist nicht vertreten. 76 der 133 Befragten (57%) arbeiten mindestens einmal pro Monat am Wochenende oder an Feiertagen, 70 der 133 Erwerbstätigen (53%) haben mindestens einmal pro Woche Spät- oder Nachtschicht und 26 Erwerbstätige (20%) arbeiten mindestens einmal pro Woche von zu Hause aus/ von unterwegs/ beim Kunden. In einer Führungsposition sind 17 Personen (13%). Keine Führungsposition dagegen haben 116 Personen (87%). Die Mehrheit der Befragten (81%) arbeitet in Vollzeit. Dagegen arbeiten 26 Personen (20%) nicht in Vollzeit. Lediglich 17 Teilnehmer (13%) haben einen befristeten Vertrag. Generell haben 116 Teilnehmer (87%) einen Festvertrag.

3.3 Erhebungsinstrumente

Der verwendete Fragebogen erhebt die Konstrukte Resilienz, Beanspruchung am Arbeitsplatz und Coping-Strategien durch Selbsteinschätzung der Probanden. Hierfür werden als Erhebungsinstrumente die Resilienzskala (RS-13) von Leppert, Koch, Brähler und Strauß (2008), das SCI von Satow (2012) und die deutsche Standardversion des COPSOQ von Nübling, Stöbel, Hasselhorn, Michaelis und Hofmann (2005) herangezogen. Zusätzlich werden soziodemografische Daten der Probanden abgefragt. Die eingesetzten Instrumente des Fragebogens werden nachfolgend näher erläutert.

3.3.1 Resilienzskala (RS-13)

Ausgangspunkt der RS-13 von Leppert et al. (2008) ist die Resilienzskala-25 von Wagnild und Young (1993). Sie definieren Resilienz im Sinne der psychologischen Widerstandsfähigkeit als ein Persönlichkeitsmerkmal. Ziel der Resilienzskala ist die Erfassung internaler Ressourcen und deren Anteil an der positiven Bewältigung von Lebensereignissen. Die 25 Items der Originalskala zeigten sich in einer zweifaktoriellen Struktur mit einer Unterteilung in *Persönliche Kompetenz* mit 17 Items und in *Akzeptanz des Selbst und des Lebens* mit acht Items. Die Originalskala wurde in verschiedene Sprachen übersetzt, u.a. ins Deutsche von Schumacher, Leppert, Gunzelmann, Strauß und Brähler (2005). Aufgrund der Annahme der Eindimensionalität der Resilienzskala sowie aus ökonomischen Beweggründen entwickelten Schumacher et al. (2005) eine Kurzskala mit elf Items. Diese Items wurden durch eine Hauptkomponentenanalyse ausgewählt, darunter neun Items aus der Skala *Persönliche Kompetenz* und zwei Items aus der Skala *Akzeptanz des Selbst und des Lebens*, welche die Bereiche des Konstrukts der Resilienz abdeckten. Mit einer explorativen Faktorenanalyse wurde die Eindimensionalität der Kurzskala überprüft, welche zeigte, dass alle elf Items auf einem Faktor laden.

Im Jahr 2008 wurde von Leppert et al. eine revidierte Kurzform der Resilienzskala mit 13 Items entwickelt. Die Entwicklung der Kurzform erfolgte nach inhaltlichen Kriterien des

zugrundeliegenden Resilienzkonstrukts (Wagnild & Young, 1993; Masten, 2001) sowie nach statistischen Kriterien. Dabei werden in der überarbeiteten Skala wesentliche Aspekte des Resilienzkonzepts wie Optimismus, emotionale Stabilität, Lebensfreude, Energie, Offenheit für Neues und soziale Unterstützung erfasst. Bei der RS-13 handelt es sich um ein Dreifaktorenmodell, bestehend aus den Faktoren Gesamtresilienz, Kompetenz (Beispielitem: „In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss.“) und Akzeptanz (Beispielitem: „Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werden.“).

Für die Antwortskala wird eine siebenstufige Likert-Skala verwendet von 1 = nein, stimme nicht zu bis 7 = ja, stimme völlig zu. Die revidierte Skala weist eine sehr gute interne Konsistenz auf mit einem ermittelten Wert durch Cronbachs Alpha von $\alpha = .90$. Die Retest-Reliabilität wurde mit einer Stichprobengröße von 199 Studierenden überprüft und beträgt für die Kurzsкала RS-13 $\alpha = .61$, für die Unterskala Kompetenz $\alpha = .59$ und für die Unterskala Akzeptanz $\alpha = .69$. Die Auswertung erfolgt über eine Addition der Punkte, die vorab von Leppert et al. (2008) über eine genaue Skala festgelegt wurde. Die Interpretation des Resilienzausmaßes erfolgt nach folgendem Schema:

Tabelle 2: Interpretation der Resilienzskala-13 nach Leppert et al. (2008)

Erreichter Punktwert der RS-13	Interpretation
13 – 66	Niedrig
67 – 72	Moderat
73 – 91	Hoch

3.3.2 Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)

Als standardisiertes Erhebungsinstrument zur Erfassung von Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz wurde der deutsche COPSOQ-Fragebogen verwendet. Der ursprüngliche COPSOQ wurde am dänischen National Institute für Occupational Health von Kristensen und Borg (2000) zur Messung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit entwickelt. Der dänische Fragebogen wurde in einer breiten Erprobungsstudie von $N = 2561$ im Auftrag der BAuA in den Jahren 2003 bis 2005 umfangreich psychometrisch geprüft und als deutsche Version nutzbar gemacht. Seitdem wird das Befragungsinstrument erfolgreich als Screening-Tool zur Erhebung subjektiv empfundener Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz verwendet (Nübling et al., 2005). Der COPSOQ wird in der psychischen Gefährdungsbeurteilung und der Betrieblichen Gesundheitsförderung mittlerer und größerer Unternehmen eingesetzt. Das Instrument bietet aufgrund der breiten Erprobung Vergleichswerte für verschiedene Branchen und Berufsgruppen, die für spätere Handlungsempfehlungen (z.B. Verbesserungen der Arbeitssituation) im Betrieb

von Vorteil sind (Richter & Schütte, 2014). Das Befragungsinstrument basiert auf der Integration mehrerer führender arbeitswissenschaftlicher Modelle (u.a. JDCM und Modell beruflicher Gratifikationskrisen) sowie auf validierten Skalen (u.a. die Skala „Work-privacy conflict“ von Netemeyer et al. (1986) und die Skala „personal burnout“ aus dem Copenhagen Burnout Inventory (CBI) von Borritz & Kristensen (1999)).

Der deutsche COPSOQ liegt in einer langen und einer verkürzten Fassung vor. Dabei gilt die Kurzversion als deutsche Standardversion und umfasst 25 Skalen mit 87 Items. 19 der 25 Skalen beziehen sich auf Arbeitsbelastungen und untergliedern sich in Anforderungen, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Beziehung und Führung sowie weitere Parameter (z.B. Work-privacy conflict), welche die psychosozialen Arbeitsbedingungen erfragen. Die übrigen sechs Skalen erfassen die Beanspruchungen und Belastungsfolgen (Outcomes) wie beispielsweise Arbeitszufriedenheit und Burnout (Nübling et al., 2005). Für die vorliegende Arbeit wird als Grundlage die Kurzversion verwendet, da diese trotz verkürzter Items die Erfassung psychischer Arbeitsbelastung und -beanspruchung umfassend betrachtet. Hieraus werden für die Arbeit jedoch nur einzelne Skalen verwendet, da eine Abfrage der gesamten Items aus ökonomischen Gründen nicht möglich ist. Trotz dessen werden die Skalen und Items so gewählt, dass sie jeweils einen ganzen Belastungs- bzw. Beanspruchungsbereich abdecken. Es werden u.a. diejenigen Skalen ausgewählt, die als gute Prädiktoren zur Erfassung gesundheitsbezogener Outcomes tauglich sind sowie Skalen und Items, welche die Belastungsfolgen und Beanspruchungen direkt erfassen. Darunter zählen auch Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement als Beanspruchungsskalen, die potentiell positive Aspekte der psychosozialen Arbeitsumgebung erheben. Der vorliegende Fragebogen umfasst dabei neun Skalen und zwei Einzelitems des COPSOQ, der die individuelle Bewertung von Arbeitsbedingungen basierend auf fünfstufigen likert-skalierten Items mit verbaler Verankerung erfragt. Die folgende Abbildung 3 zeigt die in dem Fragebogen verwendeten Skalen und Items. Der Fragebogen besteht aus insgesamt 30 Items in den Merkmalsbereichen:

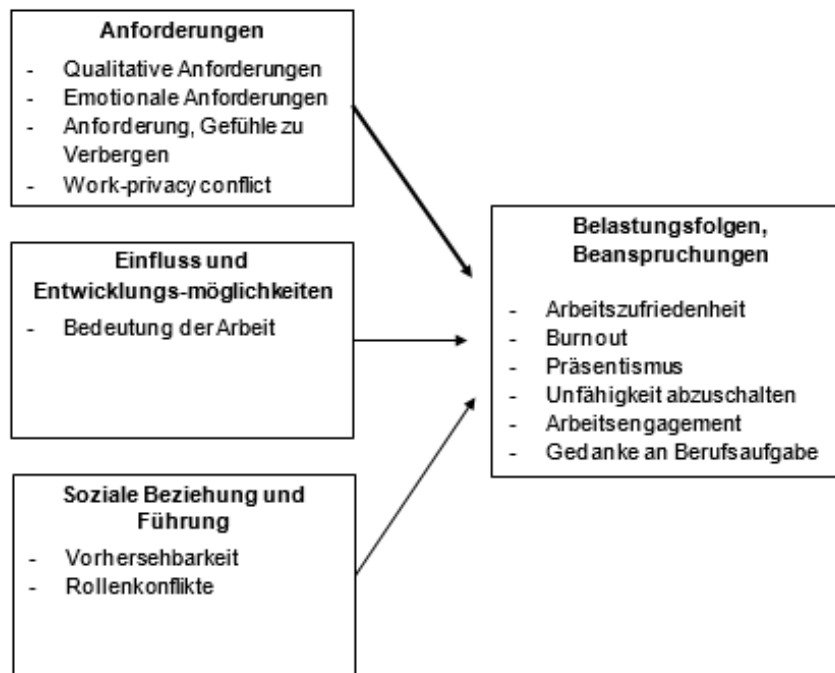


Abbildung 3: Skalen und Items des COPSOQ zur Erfassung von Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit

Die umfangreiche statistische Prüfung der gesamten Skalen des COPSOQ ergeben brauchbare bis sehr gute Messeigenschaften. Für die in Abbildung 4 ausgewählten COPSOQ-Skalen liegen die Werte der internen Konsistenz zwischen $\alpha = .68$ und $\alpha = .92$. Auch bezüglich der Validität zeigen explorative Faktorenanalysen, dass alle oben aufgeführten Faktoren das zugrundeliegende theoretische Konstrukt gut abbilden (Nübling et al., 2005).

3.3.3 Stress- und Coping-Inventar (SCI)

Das SCI von Satow (2012) ist ein standardisiertes und modernes Fragebogeninstrument das die aktuelle Stressbelastung, die körperlichen und psychischen Folgeerscheinungen (Stresssymptome) und den Umgang mit Stress (Coping) erfasst. Das Inventar beinhaltet dabei insgesamt zehn Skalen mit 54 Items. Die im Rahmen der vorliegenden Arbeit erhobenen Daten beziehen sich auf die Skalen zum Umgang mit Stress (Coping-Strategien). Sowohl die Skalen zur Erfassung des aktuellen Stressempfindens als auch die Skala der Stresssymptome werden in der Umfrage nicht berücksichtigt.

Der bisher bekannteste Fragebogen zur Messung der Stressbewältigung ist der Brief COPE von Carver (1997), welcher 14 unterschiedliche Arten zum Umgang mit Stress differenziert. Faktorenanalytisch konnte die Struktur jedoch nicht bestätigt werden. Detaillierte Faktorenanalysen konnten die Annahme von fünf Coping-Strategien bestätigen. Dabei erfassen insgesamt 20 Items fünf verschiedene Coping-Strategien, wobei jeweils vier Items einer Strategie zugeordnet sind. Die Stressbewältigung wird nach dem SCI

durch vier adaptive und einer maladaptiven Skala bestimmt. Diese gliedern sich in die als adaptiv bezeichneten Skalen *Positives Denken*, *Aktive Stressbewältigung*, *Soziale Unterstützung* und *Halt im Glauben* und der maladaptiven Skala *Erhöhter Alkohol- und Zigarettenkonsum*. Mit der Skala *Positives Denken* soll erfasst werden, inwieweit Personen psychische Belastungen durch positives Denken verringern oder gar nicht erst entstehen lassen. Ein Beispielitem hierfür wäre „Ich sage mir, dass Stress und Druck auch ihre guten Seiten haben.“. Die Skala der *Aktiven Stressbewältigung* beschreibt den Versuch von Personen Stress bereits im Vorfeld zu verhindern. Ein Beispielitem in diesem Zusammenhang ist „Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht.“. Die dritte Skala erfasst die Bewältigung von Stress durch *Soziale Unterstützung* und inwieweit Personen beim Auftreten von Problemen Unterstützung erhalten. Ein Item dafür lautet: „Wenn ich unter Druck gerate, habe ich Menschen, die mir helfen.“. Die Skala zur Messung *Halt im Glauben* erfasst den religiösen Rückhalt von Personen in belastenden Situation, ein Beispielitem wäre: „Bei Stress und Druck finde ich Halt im Glauben.“. Die maladaptive Skala erfasst den *Erhöhten Alkohol- und Zigarettenkonsum* im Umgang mit Stress und beinhaltet beispielsweise das Item „Wenn mir alles zu viel wird, greife ich manchmal zur Flasche.“.

Die Items der beschriebenen fünf Skalen im SCI werden in abweichender Reihenfolge und auf einer vierstufigen Likert-Skala mit verbaler Verankerung von 1 = trifft gar nicht zu bis 4 = trifft genau zu dargestellt. Eine Likert-Skala mit vier Antwortkategorien hat zum Vorteil, dass eine zentrale Tendenz bei der Beantwortung der Fragen ausgeschlossen werden kann (Krohne & Hock, 2015). Alle Skalen des Fragebogens können hinsichtlich der Güte des Messinstruments mit einer Stichprobengröße von $N = 5.220$ überzeugende psychometrische Kennwerte erzielen. Die Skalen des Coping verfügen über gute bis sehr gute interne Konsistenzen. Diese über Cronbachs Alpha ermittelten Werte liegen zwischen $\alpha = .74$ und $\alpha = .88$ (Satow, 2012).

3.3.4 Soziodemografische Daten

Zur Beschreibung der Stichprobe und der Beurteilung der Repräsentativität werden soziodemografische Daten erfasst. Diese sind im Einzelnen Angaben zur Person hinsichtlich des Alters und des Geschlechts, zum Beschäftigungsverhältnis (Bsp.: Angestellte/-r, Beamten/-er), zur Arbeitszeit (Bsp.: Schicht- und Wochenendarbeit) sowie die Nachfrage, ob sich der/die Proband/in in einer Führungsposition befindet, in Vollzeit arbeitet oder einen befristeten Vertrag hat.

3.4 Untersuchungsdesign

Die Untersuchung der in Kapitel 2.5 aufgestellten Hypothesen erfolgt anhand einer Querschnittsuntersuchung (ex-post-facto). Für die vorliegende Untersuchung wird ein quantitatives Forschungsdesign mit einer schriftlichen Onlinebefragung gewählt. Der für die Datenerhebung zusammengestellte Fragebogen enthält neben Fragen zu soziodemografischen Merkmalen validierte Skalen zur Erfassung von Resilienz, Beanspruchung am Arbeitsplatz und Coping-Strategien. Untersucht werden die Zusammenhänge zwischen den Variablen Resilienz und Beanspruchungserleben, zwischen Resilienz und Coping-Strategien und zwischen Coping-Strategien und Beanspruchungserleben. Coping-Strategien werden weiterhin als Mediatorvariable angenommen, die den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben vermitteln. Das entsprechende Design ist in Abbildung 4 dargestellt.

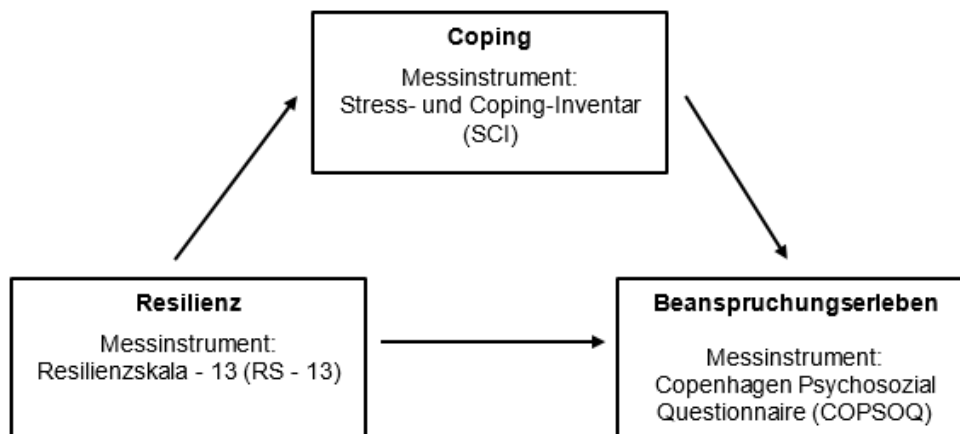


Abbildung 4: Der Effekt der Resilienz auf das Beanspruchungserleben unter Berücksichtigung der Mediatorvariable Coping (eigene Darstellung).

3.5 Datenanalyse

Die Auswertung der Daten erfolgt mithilfe der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics 24. Vorab wird der Datensatz durch ScoSci Survey bereinigt. Im ersten Schritt werden die Ergebnisse bezüglich der untersuchten Stichprobe unter Verwendung deskriptiver statistischer Methoden wie Häufigkeiten und Korrelationen beschrieben (Kapitel 4.1). Zur deskriptiven Statistik werden die Minima (*Min*) und Maxima (*Max*), die arithmetischen Mittelwerte (*M*) und die Standardabweichungen (*SD*) für die Variablen Resilienz, Beanspruchung und Coping-Strategie berechnet. Es wird eine Korrelationsmatrix erstellt, um eine Auswahl an Prädiktoren für die in Kapitel 4.2 durchführenden statistischen Verfahren treffen zu können. Die Korrelationsmatrix dient weiterhin dazu, Interkorrelationen auszuschließen. Eine zu hohe Interkorrelation der Prädiktoren würde die Validität der Regressionsanalyse gefährden (Brosius, 2008).

Ein weiteres wichtiges Kriterium der statistischen Datenanalyse ist das Skalenniveau der Variablen. In der Literatur wird diskutiert, ob Likert-Skalen ordinal- oder intervallskaliert sind (Leonhart, 2013). Hinsichtlich dieser Forschungsarbeit wird der gängigen Forschungspraxis gefolgt und auf Intervallskalenniveau gemessen, da für eine differenzierte Auswertungsmöglichkeit prinzipiell das höchste Skalenniveau gewählt werden soll (Döring & Bortz, 2016). Daher werden in der Forschungspraxis meist Per-fiat-Messungen (Messungen „durch Vertrauen“) durchgeführt, indem auf die Überprüfung der Skalenaxiomatik verzichtet wird, da die Messungen auf Erhebungsinstrumenten basieren (Bortz & Döring, 2006).

Die Messung der internen Konsistenz (Reliabilitätsmaß) der mehrstufigen likert-skalierten Items der RS-13, des COPSOQ und des SCI erfolgt aufgrund der Annahme einer Intervallskalierung mit Cronbachs Alpha. Cronbachs Alpha ist das gebräuchliche Maß zur Berechnung der internen Konsistenz (ebd.). Die Höhe von Cronbachs Alpha hängt einerseits von der Itemanzahl und andererseits von der Iteminterkorrelation ab. Von einer guten Reliabilität wird ab einem Wert von .08 gesprochen, wobei in der Forschungspraxis oft noch niedrigere Werte akzeptiert werden (Schnell, Hill & Esser, 2013, S.142f.). Der Alphakoeffizient wird auch als Homogenitätsindex verwendet. Je homogener die Items sind, desto höher fällt die interne Konsistenz aus (Döring & Bortz, 2016). Weiterhin wird für die Auswertung der Hypothesen geprüft, ob die Kriterien der Normalverteilung erfüllt sind. Bei einem Stichprobenumfang von $N > 30$ greift der zentrale Grenzwertsatz, welcher besagt, dass sich die Verteilung der Messwerte einer Variablen an die Normalverteilung annähert. Die Überprüfung erfolgt mit dem Kolmogorov-Smirnov-Test und grafischen Sichtprüfungen. Der Kolmogorov-Smirnov-Test ist ein statistischer Test, welcher prüft, ob eine vorliegende empirische Merkmalsverteilung von einer Normalverteilung signifikant abweicht (Leonhart, 2013).

Vor der Überprüfung der Hypothesen erfolgt eine Indexbildung der einzelnen Variablen, indem mehrere Einzelfragen (Items) zu einem Wert zusammengefasst werden (Bühl, 2012). Für die 13 Items der Resilienzskala wird die Index-Variable *Resilienz_Gesamt* gebildet. Ebenso werden für die fünf Skalen des SCI zur Erfassung des Umgangs mit Stress (Coping-Strategien) sowie für die vier Skalen des COPSOQ zur Erfassung der Beanspruchungen am Arbeitsplatz Index-Variablen gebildet.

Im weiteren Verlauf werden die aufgestellten Hypothesen mittels inferenzstatistischer Verfahren geprüft (Kapitel 4.2). Nachfolgend werden die statistischen Verfahren zur Überprüfung der Hypothesen beschrieben, wobei die Reihenfolge der Hypothesen eingehalten wird.

3.5.1 Testung der Hypothesen 1 und 2

Zur Überprüfung der ersten Hypothese – Je höher die Resilienz, desto geringer ist das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter – sowie zur Überprüfung der zweiten Hypothese – Je höher die Resilienz, desto eher wenden Mitarbeiter positive Coping-Strategien an – wird eine Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson durchgeführt. Hierbei wird die Korrelation, genauer gesagt das Maß des Zusammenhangs, zwischen den Variablen Resilienz und Beanspruchung sowie Resilienz und Coping-Strategie analysiert. Die Berechnung der Produkt-Moment-Korrelation ist an drei Voraussetzungen gebunden: Intervallskalierung, Normalverteilung und ein linearer Zusammenhang zwischen den Variablen (Leonhart, 2013). Die Prüfung der Normalverteilungsannahme erfolgt durch den Kolmogorov-Smirnov-Test und grafisch durch die Erstellung von Histogrammen und Q-Q-Diagrammen. Das Q-Q-Diagramm vergleicht die Messwerte einer Variable mit einer Normalverteilungsgerade (Leonhart, 2010). Die Variablen Beanspruchung und Coping-Strategien sind gemäß Kolmogorov-Smirnov-Test nicht normalverteilt, $p < .05$ (Anhang B, Tabelle B.1). Histogramme bestätigen die Ergebnisse und bilden teilweise schiefe Verteilungen ab, weichen aber nicht übermäßig von der Normalverteilungskurve ab (Anhang C, Abbildung C.1 bis Abbildung C.8). Das Q-Q-Diagramm verdeutlicht, dass die Punkte (Werte des untersuchten Merkmals) nur geringfügig von der Normalverteilungsgeraden abweichen, sodass davon ausgegangen werden kann, dass annähernd eine Normalverteilung vorliegt (Anhang C, Abbildung C.9 bis Abbildung C.16). Aufgrund der Sichtprüfung der Diagramme und der Größe des Stichprobenumfangs ($N = 133$) kann von einer Normalverteilung der Variablen Resilienz, Beanspruchung und Coping-Strategien ausgegangen werden. Zur Überprüfung des linearen Zusammenhangs der Variablen werden Streudiagramme erstellt (Anhang C, Abbildung C.17 bis Abbildung C.23). Mittels grafischer Darstellung in Form einer Punktwolke lassen sich erste Informationen über den Zusammenhang der Variablen erkennen. Ob ein linearer Zusammenhang positiv oder negativ ist, kann anhand der Steigungsgeraden abgelesen werden. Die Steigung ist positiv, wenn die Gerade im Streudiagramm von links unten nach rechts oben steigt. Bei einer negativen Steigung fällt die Gerade im Streudiagramm von links oben nach rechts unten. Je nachdem ob es sich um einen positiven oder negativen Zusammenhang handelt, geht dieser mit hohen Werten der einen Variable und mit niedrigen Werten der anderen Variable einher.

Bei der Produkt-Moment-Korrelation wird die Stärke des linearen Zusammenhangs durch den Korrelationskoeffizient r angegeben, der Werte im Bereich zwischen -1 (negativer Zusammenhang) und +1 (positiver Zusammenhang) annimmt (Sedlmeier & Renkewitz, 2013, S.204f.). Zur Interpretation des Korrelationskoeffizienten werden nach Cohen (1988) Richtwerte herangezogen. Dabei können die Werte in eine schwache Korrelation ($r = .1$), eine mittlere Korrelation ($r = .3$) und eine starke Korrelation ($r = .5$)

unterteilt werden (Wirtz & Nachtigall, 2012, S.167). Die Korrelationsanalyse gibt jedoch nur an in welchem Ausmaß die Variablen zusammenhängen. Dementsprechend werden keine kausalen Zusammenhänge zwischen zwei Variablen angezeigt (Leonhart, 2013).

3.5.2 Testung der Hypothese 3

Für die Untersuchung der dritten Hypothese – Der Effekt der Resilienz auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter wird durch Coping-Strategien vermittelt – wird eine Mediatoranalyse durchgeführt. Bei einer Mediation wird untersucht, ob die Vorhersage eines Kriteriums (Beanspruchungserleben) durch einen Prädiktor (Resilienz) über einen Mediator (Coping-Strategien) vermittelt wird (Wentura & Pospeschill, 2015). Dies geschieht durch das statistische Verfahren der Regressionsanalyse. Bei der Regressionsanalyse wird eine eindeutige Richtung der Zusammenhänge angenommen. Das Ziel ist die Vorhersage des Kriteriums durch den Prädiktor. Hierbei wird eine Korrelation zwischen Prädiktor und Kriterium vorausgesetzt. Je höher die Korrelation, desto sicherer ist die Vorhersage der Kriteriumsvariable durch die Prädiktorvariable (Leonhart, 2013). Für das Vorliegen einer Mediation nach Holmbeck (1997) und Baron und Kenny (1986) wurden im weiteren Schritt die vier Anwendungsvoraussetzungen für das Vorliegen einer Mediatorvariable geprüft. Die Voraussetzungen der Autoren lauten:

- 1) Signifikanter Effekt des Prädiktors auf den Mediator (Pfad a in Abbildung 5).
- 2) Signifikanter Effekt des Mediators auf das Kriterium (Pfad b).
- 3) Signifikanter Effekt des Prädiktors auf das Kriterium (Pfad c).
- 4) Effekt des Prädiktors auf das Kriterium muss sich verringern bei Aufnahme der Mediator-Variable als zusätzlichen Prädiktor (Pfad c').

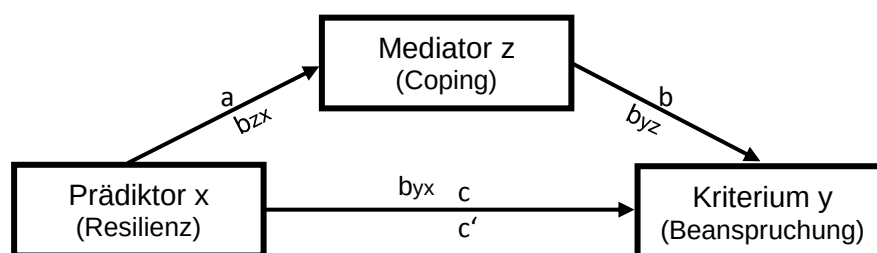


Abbildung 5: Voraussetzungen für das Vorliegen einer Mediation nach Holmbeck (1997) und Baron und Kenny (1986).

Wird der Effekt des Prädiktors auf das Kriterium unter Einschluss des Mediators geringer, bleibt aber dennoch signifikant, liegt eine partielle Mediation vor. Sinkt der Effekt unter Einschluss des Mediators auf null, wird von einer totalen oder vollständigen Mediation gesprochen (Urban & Mayerl, 2011).

Die erste und dritte Bedingung zur Regressionsschätzung der Coping-Strategien auf Resilienz sowie von Resilienz auf das Beanspruchungserleben werden mit einfachen

linearen Regressionsanalysen geprüft. Für die zweite und vierte Voraussetzung werden multiple Regressionsanalysen zur Schätzung von Beanspruchung auf Resilienz und Coping-Strategie durchgeführt (ebd.). Für die Variable Coping war die zweite Voraussetzung für das Vorliegen einer Mediation (Mediator korreliert mit dem Kriterium) nur für die Coping-Strategie *Positives Denken* erfüllt. Die weiteren Coping-Strategien *Aktive Stressbewältigung*, *Soziale Unterstützung*, *Halt im Glauben* und *Alkohol- und Zigarettenkonsum* erfüllen die Kriterien nicht und werden aus der Analyse ausgeschlossen. Für die Untersuchung der indirekten Effekte werden die Regressionskoeffizienten (β) der direkten Effekte b_{zx} , b_{yx} und b_{yz} benötigt, welche sich aus dem ersten und dritten Regressionsmodell ergeben. Der indirekte Effekt von Resilienz auf Beanspruchung über Coping kann aus den direkten Effekten b_{zx} und b_{yz} ermittelt werden (Urban & Mayerl, 2011).

Im ersten Schritt werden die Voraussetzungen für eine Regressionsanalyse überprüft. Die mit in das Modell aufgenommenen Variablen müssen dabei ein metrisches Skalenniveau und einen linearen Zusammenhang zwischen Prädiktorvariable und Kriteriumsvariable aufweisen. Weitere Voraussetzung ist die Normalverteilung der Variablen sowie der standardisierten Residuen (Wentura & Pospeschill, 2015). Bei Residuen der Regressions-schätzung handelt es sich um Differenzen zwischen den tatsächlich beobachteten und den durch die Regressionsgleichung geschätzten Werten der Kriteriumsvariable Beanspruchung. Sie definieren den Anteil der Variabilität der durch das gegebene Modell nicht erklärt werden kann. Die Voraussetzung für die Normalverteilung der Variablen konnte bei den vorherigen Hypothesenprüfungen bestätigt werden (s. Kapitel 3.5.1). Für die Überprüfung der Normalverteilung der standardisierten Residuen liefert SPSS Histogramme und P-P-Diagramme. Die Histogramme der Regressionsresiduen zeigen, dass die Messwerte nicht übermäßig von der Normalverteilungskurve abweichen (Anhang C, Abbildung C.24 bis Abbildung C.27). Der Normalverteilungsplot, welcher über ein P-P-Diagramm dargestellt wird, stellt grafisch die Häufigkeitsverteilung der standardisierten Residuen gegenüber der Normalverteilung (dargestellt als eine Gerade) dar (Brosius, 2008). Hier wird verdeutlicht, dass bis auf einzelne Ausnahmen die Punkte nur geringfügig von der Geraden abweichen (Anhang C, Abbildung C.28 bis Abbildung C.31). Bei der Hypothesentestung 3 kann aufgrund der Sichtprüfung auf Normalverteilung der standardisierten Residuen von einer annähernden Normalverteilung ausgegangen werden. Zur Überprüfung des linearen Zusammenhangs zwischen der Coping-Strategie *Positives Denken* und den einzelnen Beanspruchungen werden Streudiagramme erstellt (Anhang C, Abbildung C.32 bis Abbildung C.35). Darüber hinaus wird eine Varianzhomogenität (Homoskedastizität) vorausgesetzt, das heißt, dass der Fehler für jeden Wert der unabhängigen Variable dieselbe Varianz aufweist (Bortz & Schuster, 2010). Diese wird für die Variablen Beanspruchung und Coping-Strategie *Positives Denken* nach Prüfung mithilfe von Streudiagrammen bestätigt (Anhang C, Abbildung C.36 bis Abbildung C.39).

Weiter wird die Varianzhomogenität mit dem Durban/Watson-Test bestätigt. Dieser prüft, dass die Regressionsresiduen nicht miteinander korrelieren (Autokorrelation). Dabei geben Urban und Mayerl Richtwerte zwischen 1,5 und 2,5 an (Urban & Mayerl, 2011, S.266). Die Werte in dem Regressionsmodell liegen durchschnittlich bei 2,083. Als weitere Voraussetzung der multiplen Regressionsanalyse wird auf Multikollinearität geprüft, was bedeutet, dass ein Prädiktor mit einem oder mehreren Prädiktoren korreliert (Wentura & Pospeschill, 2015). Ob Multikollinearität vorliegt, wird in SPSS mit der Kollinearitätsdiagnose untersucht. Sie gibt die „Toleranz“ und den „VIF“ (Varianz-Inflations-Faktor) an, die als Maßzahl der Eigenständigkeit eines jeden Prädiktors interpretiert werden kann. Die Toleranz weist einen Wertebereich von 0 bis 1 auf. Ein Toleranz-Wert von „0“ weist Multikollinearität auf und ein Toleranz-Wert von „1“, dass der Prädiktor als eigenständige Variable betrachtet werden kann. Der untere Grenzwert der „Toleranz“ liegt bei etwa 0,20 bis 0,25 und bei dem „VIF“-Faktor bei ungefähr 5,00. Für die untersuchten Variablen liegt der Toleranz-Wert und der VIF-Wert bei 1, das heißt, es liegt keine Multikollinearität vor (Urban & Mayerl, 2011, S.231f.).

Eine wichtige statistische Kennzahl zur Prüfung der Güte des Regressionsmodells ist der Determinationskoeffizient R^2 , welcher auch als Bestimmtheitsmaß bezeichnet wird. Sein Wertebereich liegt zwischen 0 und 1, wobei 1 einer perfekten Modellanpassung entspricht. Der multiple Determinationskoeffizient gibt den Anteil der Varianz der abhängigen Variable an, der durch die unabhängige Variable vorhergesagt oder erklärt werden kann (Pospeschill, 2006).

Die Untersuchung der indirekten Effekte wird mit dem SPSS Makro *indirect.sps* von Preacher und Hayes (2008) überprüft. Das Makro schätzt die Größe eines indirekten Effekts eines Prädiktors (Resilienz) auf ein Kriterium (Beanspruchung) durch einen Mediator (Coping-Strategie). Nach den Autoren ist ein indirekter Effekt entscheidend, um zu erklären, in welchem Maß der Zusammenhang zwischen Prädiktor einerseits und Kriterium andererseits durch den Mediator erklärt werden kann. Die Durchführung eines Signifikanztests des indirekten Effekts ist nach den Autoren notwendig und kann per Bootstrap überprüft werden. Bei dieser Methode werden wiederholt abhängige Stichproben aus den vorliegenden Daten gezogen, wodurch ein Parameter immer wieder neu geschätzt wird. Diese vielen Schätzungen ergeben eine Kennwertverteilung des Parameters. Nach der Festlegung eines 95%- Konfidenzintervalls wird überprüft, ob die Null in diesem Konfidenzintervall liegt. Wenn die Null außerhalb des Konfidenzintervalls liegt, kann von einem signifikanten indirekten Effekt gesprochen werden (Preacher & Hayes, 2004, 2008).

3.5.3 Testung der Hypothese 4

Zur Überprüfung der vierten Hypothese – Die adaptiven Coping-Strategien wirken sich von allen Coping-Strategien am stärksten positiv auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter aus – wird eine hierarchische multiple Regression berechnet. Hierbei werden die einzelnen Coping-Strategien schrittweise über die Vorwärtsselektion in das Modell einbezogen. Es wird ein Signifikanzniveau für die Aufnahme eines Prädiktors auf $p < .05$ sowie für den Ausschluss eines aufgenommenen Prädiktors bei $p < .01$ festgelegt (Leonhart, 2010, S.201). Bei der Vorwärts-Methode wird zuerst der Prädiktor eingezo-gen, der am stärksten mit dem Kriterium korreliert. Anschließend werden nacheinander diejenigen Prädiktoren ausgewählt, die die Vorhersage des Kriteriums am stärksten verbessern. Sofern kein Prädiktor die aufgeklärte Varianz signifikant erhöht, wird die durchgeführte Analyse beendet (ebd.). Das Prinzip dieses Regressionsmodells ist geeignet, um aus mehreren Prädiktorvariablen diejenigen mit der höchsten signifikanten Vorher-sagekraft zur Erklärung der Kriteriumsvariable auszuwählen (Sedlmeier & Renkewitz, 2013). Die Voraussetzungen der linearen Regressionsanalyse wurden bereits geprüft und bestätigt (s. Kapitel 3.5.2).

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der empirischen Untersuchung vor-gestellt. Zunächst erfolgt die Darstellung der deskriptiven Statistiken (Kapitel 4.1) und anschließend die Beschreibung der relevanten Ergebnisse der Hypothesenprüfung (Ka-pitel 4.2). Eine vollständige Übersicht der einzelnen Ergebnisse der Hypothesentestun-gen sind im Anhang B und im Anhang C aufgelistet.

4.1 Deskriptive Statistiken

Neben den für die Hypothesen relevanten Analysen werden zu Beginn deskriptive Sta-tistiken der Variablen aufgestellt. Für die Variablen Resilienz, Beanspruchung und Co-ping-Strategien wird eine Auswertung der Minima (*Min*) und Maxima (*Max*), der arithme-tischen Mittelwerte (*M*) und der Standardabweichungen (*SD*) vorgenommen.

Der Gesamtmittelwert für die Resilienz liegt mit $M = 72.3$ in der oberen Hälfte der mögli-chen Werte. Die Punktwerte der RS-13 liegen nach Leppert et al. (2008) in einem Be-reich von 13 - 91 Punkten. Die Standardabweichung der Variable Resilienz liegt bei 9.47, das Minimum bei 44 und Maximum bei 90. Die Werte für die vier erhobenen Beanspru-chungsskalen sowie die der Einzelitems zeigen, dass die Befragten unterschiedlich stark von Beanspruchungen betroffen sind ($Min = 1$; $Max = 5$). Die Ergebnisse veranschauli-chen, dass die Teilnehmer im Durchschnitt nur „einige Male im Jahr“ daran denken, ihren

Beruf aufzugeben bzw. ihre Arbeitsstelle zu wechseln ($M = 1.9$). Es wird weiterhin deutlich, dass die Folgen von Beanspruchungen bezüglich *Burnout* ($M = 2.89$), *Präsentismus* ($M = 2.65$) und *Unfähigkeit abzuschalten* ($M = 2.72$) nur „selten“ bis „manchmal“ bei den Mitarbeitern vorkommen. Die Befragten sind „teils zufrieden“ bis „zufrieden“ mit ihrer Arbeitssituation ($M = 3.45$) und bei ihrer Arbeit „manchmal“ bis „oft“ engagiert ($M = 3.59$). Für alle fünf erhobenen Coping-Strategien liegen Werte vor, die den gesamten Bereich ($Min = 1$; $Max = 4$) abdecken (Anhang B, Tabelle B.2). Die deskriptiven Ergebnisse hinsichtlich der Coping-Strategien zeigen, dass die befragten Erwerbstätigen verschiedene Bewältigungsstrategien unterschiedlich stark nutzen. Die Coping-Strategie *Halt im Glauben* ($M = 1.66$) wird von den Befragten am wenigsten verwendet, dicht gefolgt von der Strategie *Alkohol- und Zigarettenkonsum* ($M = 2.02$). Die adaptiven Strategien *Positives Denken* ($M = 2.77$) und *Aktive Stressbewältigung* ($M = 2.92$) werden etwa gleichermaßen häufig angewendet. Coping durch *Soziale Unterstützung* wird von den Befragten am häufigsten eingesetzt. Dabei liegen die Werte in der oberen Hälfte der möglichen Werte ($M = 3.24$; $SD = 0.73$). Tabelle 3 gibt einen Überblick über die statistischen Kennzahlen der Variablen Resilienz, Beanspruchung und Coping-Strategien.

Tabelle 3: Mittelwerte und Standardabweichungen der Variablen Resilienz, Beanspruchung und Coping-Strategien

Variablen	N	M	SD
Resilienz (Gesamt)	133	72.30	9.47
Gedanke an Berufsaufgabe (Beanspruchung)	133	1.90	1.04
Arbeitszufriedenheit (Beanspruchung)	133	3.55	0.69
Burnout (Beanspruchung)	133	2.89	0.86
Präsentismus (Beanspruchung)	133	2.65	1.18
Unfähigkeit abzuschalten (Beanspruchung)	133	2.72	1.12
Arbeitsengagement (Beanspruchung)	133	3.59	0.84
Coping (Aktive Stressbewältigung)	133	2.92	0.60
Coping (Positives Denken)	133	2.77	0.57
Coping (Soziale Unterstützung)	133	3.24	0.73
Coping (Halt im Glauben)	133	1.66	0.83
Coping (Alkohol- und Zigarettenkonsum)	133	2.02	0.40

Anmerkung. N = Anzahl der Teilnehmer, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung

Zur Prüfung der psychometrischen Güte der verwendeten Erhebungsinstrumente wird für alle erhobenen Skalen eine Reliabilitätsanalyse mit Cronbachs Alpha (α) durchgeführt. Die beiden Hauptkonstrukte Resilienz, mit einem Wert von $\alpha = .85$, und Arbeitsbeanspruchung, mit Werten von $\alpha = .7$ bis $.8$, weisen zufriedenstellende bis gute Reliabilitäten auf. Die fünf Skalen zur Erfassung der Coping-Strategien deuten mit den Werten von $\alpha = .5$ bis $.8$ auf fragwürdige bis gute Reliabilitäten hin. Mit dem Streichen einzelner

Coping-Strategien würde jedoch ein relativer Aspekt des Konstrukts verloren gehen, weshalb die Skalen *Positives Denken* und *Alkohol- und Zigarettenkonsum* weiterhin in den statistischen Analysen berücksichtigt werden. Tabelle 4 veranschaulicht die Reliabilitäten der verwendeten Skalen.

Tabelle 4: *Reliabilitätsstatistik der Konstrukte Resilienz, Beanspruchung und Coping-Strategien*

<i>Variablen</i>	<i>Anzahl der Items</i>	<i>α</i>
Resilienz (Gesamt)	13	.85
Gedanke an Berufsaufgabe (Beanspruchung)	2	.74
Arbeitszufriedenheit (Beanspruchung)	7	.78
Burnout (Beanspruchung)	3	.82
Arbeitsengagement (Beanspruchung)	3	.84
Coping (Aktive Stressbewältigung)	4	.75
Coping (Positives Denken)	4	.64
Coping (Soziale Unterstützung)	4	.85
Coping (Halt im Glauben)	4	.76
Coping (Alkohol- und Zigarettenkonsum)	4	.55

Anmerkung. α = Cronbachs Alpha

Für die untersuchten Konstrukte werden bivariate Korrelationen nach Pearson berechnet, welche in Tabelle 5 dargestellt sind.

Tabelle 5: *Korrelationsmatrix der Variablen Resilienz, Beanspruchung, Coping-Strategien*

Variablen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Resilienz (Gesamt)	1											
2 Gedanke an Berufsaufgabe (Beanspruchung)	-.347**	1										
3 Arbeitszufriedenheit (Beanspruchung)	.288**	-.386**	1									
4 Burnout (Beanspruchung)	-.425**	.313**	-.373**	1								
5 Präsentismus (Beanspruchung)	-.147	.132	-.213*	.383**	1							
6 Unfähigkeit abzuschalten (Beanspruchung)	-.277**	.016	-.082	.326**	.327**	1						
7 Arbeitsengagement (Beanspruchung)	.427**	-.418**	.388**	-.353**	-.039	.024	1					
8 Coping (Aktive Stressbewältigung)	.203*	-.098	.127	-.090	-.009	-.147	.008	1				
9 Coping (Positives Denken)	.410**	-.204*	.209*	-.235**	-.130	-.134	.295**	.340**	1			
10 Coping (Soziale Unterstützung)	.041	-.099	.015	.004	-.041	.027	.135	.321**	.439**	1		
11 Coping (Halt im Glauben)	.065	-.030	.106	.024	.062	-.044	.115	.200*	.093	-.139	1	
12 Coping (Alkohol- und Zigarettenkonsum)	.068	.038	.000	.105	-.018	.073	.009	-.157	-.193*	-.107	.036	1

Anmerkung. *. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

**.. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

4.2 Beantwortung der Forschungshypothesen

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Hypothesentestung vorgestellt. Für die Untersuchung wird das Signifikanzniveau auf $\alpha < .05$ festgelegt (Bortz & Schuster, 2010, S.101).

4.2.1 Auswertung der Hypothese 1

Zur Überprüfung der ersten Hypothese – Je höher die Resilienz, desto geringer ist das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter – wird eine Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson durchgeführt. Die Voraussetzungen für die Berechnung der Produkt-Moment-Korrelation ist eine Intervallskalierung, die Normalverteilung der Variablen Resilienz und Beanspruchung sowie ein linearer Zusammenhang zwischen beiden Variablen (Leonhart, 2013). Für die Bewertung der Voraussetzung der Intervallskalierung wird auf die Ausführung des Kapitels 3.5 und bezüglich der Normalverteilung auf das Kapitel 3.5.1 verwiesen. Der lineare Zusammenhang der Variablen Resilienz und Beanspruchung (Gedanke an Berufsaufgabe, Arbeitszufriedenheit, Burnout, Unfähigkeit abzuschalten, Arbeitsengagement) wird mit Streudiagrammen geprüft (Anhang C, Abbildung C.17 bis Abbildung C.21). Das Diagramm lässt erkennen, dass der Zusammenhang zwischen Resilienz und Gedanke an Berufsaufgabe, zwischen Resilienz und Burnout und zwischen Resilienz und Unfähigkeit abzuschalten negativ ist, wohingegen der Zusammenhang zwischen Resilienz und Arbeitszufriedenheit und Resilienz und Arbeitsengagement durch eine positive Richtung gekennzeichnet ist. Aufgrund der Polung der Skalen und Items wird erwartet, dass diese das erwartete Vorzeichen tragen. Die Voraussetzungen für eine Korrelationsanalyse sind gegeben. Tabelle 6 veranschaulicht, wie die Resilienz mit der Beanspruchung zusammenhängt.

Tabelle 6: Bivariate Korrelation zwischen Resilienz und Beanspruchung

		Resilienz (Gesamt)	Gedanke an Berufsaufgabe (Beanspruchung)	Arbeitszufrieden- heit (Beanspruchung)	Burnout (Beanspruchung)	Unfähigkeit abzuschalten (Beanspruchung)	Arbeitsengage- ment (Beanspruchung)
Resilienz (Gesamt)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	1 133	-.347** .000 133	.288** .001 132	-.425** .000 133	-.277** .009 133	.427** .000 133
Gedanke an Berufsaufgabe (Beanspruchung)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-.347** .000 133	1 133	-.386** .000 132	.313** .000 133	.016 .859 133	-.418** .000 133
Arbeitszufriedenheit (Beanspruchung)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	.288** .001 132	-.386** .000 132	1 133	-.373** .000 132	-.082 .351 132	.388** .000 132
Burnout (Beanspruchung)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-.425** .000 133	.313** .000 133	-.373** .000 132	1 133	.326 .000 133	-.353** .000 133
Unfähigkeit abzuschalten (Beanspruchung)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	-.277** .009 133	.016 .859 133	-.082 .351 132	.326 .000 133	1 133	.024 .785 133
Arbeitsengagement (Beanspruchung)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig) N	.427** .000 133	-.418** .000 133	.388** .000 132	-.353** .000 133	.024 .785 133	1 133

Anmerkung. **. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Die Prüfung der Hypothese zeigt, dass die Resilienz mit allen Beanspruchungsskalen und -items korreliert. Der Wert des Korrelationskoeffizienten (r) zeigt zwischen beiden Variablen einen „mittleren“ Zusammenhang nach Cohen (1988) (Bortz & Schuster, 2010). Das Ergebnis für den Zusammenhang zwischen Resilienz und Gedanke an Berufsaufgabe zeigt einen Korrelationskoeffizienten mit einem Wert von $r = -.347$, $p < .01$, zwischen Resilienz und Burnout einen Wert von $r = -.425$, $p < .01$ und zwischen Resilienz und Unfähigkeit abzuschalten einen Wert von $r = -.227$, $p < .01$. Der gefundene Zusammenhang zwischen den Variablen ist negativ, wodurch die erste Hypothese gestützt wird. Das Ergebnis für den Zusammenhang zwischen Resilienz und Arbeitszufriedenheit zeigt einen Wert des Korrelationskoeffizienten von $r = .288$, $p < .01$ und zwischen Resilienz und Arbeitsengagement einen Wert von $r = .427$, $p < .01$. Hier zeigt sich ein positiver Zusammenhang, wodurch die erste Hypothese ebenfalls gestützt wird.

4.2.2 Auswertung der Hypothese 2

Die Überprüfung der zweiten Hypothese – Je höher die Resilienz, desto eher wenden Mitarbeiter adaptive Coping-Strategien an – wird ebenfalls mit der Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson durchgeführt. Die hierzu notwendigen Voraussetzungen können von der Auswertung der Hypothese 1 übernommen werden (s. Kapitel 4.2.1). Mittels Streudiagrammen wird der lineare Zusammenhang zwischen Resilienz und den Coping-Strategien *Aktive Stressbewältigung* und *Positives Denken* überprüft (Anhang C, Abbildung C.22 und Abbildung C.23). Die Diagramme zeigen eine positive Richtung des linearen Zusammenhangs der Variablen Resilienz und Coping-Strategien. Bei der Prüfung der Hypothese 2 wird aufgrund der Polung der Skalen von einer positiven Korrelation ausgegangen. Das bedeutet, dass der Korrelationskoeffizient (r) einen positiven Wert

annimmt. Die Voraussetzungen für die Durchführung einer Korrelationsanalyse nach Pearson sind gegeben. Tabelle 7 zeigt den Zusammenhang zwischen Resilienz und den Coping-Strategien *Aktive Stressbewältigung* und *Positives Denken*.

Tabelle 7: *Bivariate Korrelation zwischen Resilienz und Coping-Strategien*

		Resilienz (Gesamt)	Coping (Aktive Stressbewältigung)	Coping (Positives Denken)
Resilienz (Gesamt)	Korrelation nach Pearson	1	.203*	.410**
	Signifikanz (2-seitig)		.019	.000
	N	133	133	133
Coping (Aktive Stressbewältigung)	Korrelation nach Pearson	.203*	1	.340**
	Signifikanz (2-seitig)	.019		.000
	N	133	133	133
Coping (Positives Denken)	Korrelation nach Pearson	.410**	.340**	1
	Signifikanz (2-seitig)	.000	.000	
	N	133	133	133

Anmerkung. *. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Die Prüfung der Hypothese zeigt, dass die Resilienz mit beiden adaptiven Coping-Strategien korreliert. Der Wert des Korrelationskoeffizienten (r) stellt einen „mittleren“ statistischen Zusammenhang zwischen den Variablen nach Cohen (1988) dar (Bortz & Schuster, 2010). Das Ergebnis für den Zusammenhang zwischen Resilienz und der Coping-Strategie *Aktive Stressbewältigung* zeigt einen Korrelationskoeffizienten mit einem Wert von $r = .203$, $p < .05$ und für den Zusammenhang zwischen Resilienz und der Coping-Strategie *Positives Denken* einen Wert von $r = .410$, $p < .01$. Der Zusammenhang zwischen Resilienz und den adaptiven Coping-Strategien *Aktive Stressbewältigung* und *Positives Denken* ist positiv, sodass die zweite Hypothese gestützt wird.

4.2.3 Auswertung der Hypothese 3

Um zu überprüfen, ob der Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben der Mitarbeiter von einzelnen Coping-Strategien vermittelt wird, wird eine Mediatoranalyse durchgeführt, die mit linearen Regressionsanalysen berechnet wird. Die Voraussetzungen der Regressionsanalyse ist die Intervallskalierung, die Linearität zwischen Prädiktor und Kriterium, deren Normalverteilung sowie die Normalverteilung der Regressionsresiduen (Wentura & Pospeschill, 2015). Der lineare Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung sowie zwischen Resilienz und Coping-Strategie *Positives Denken* kann der Auswertung der Hypothese 1 und der Hypothese 2 entnommen werden (s. Kapitel 4.2.1 und Kapitel 4.2.2). Das Streudiagramm zwischen den Variablen Coping durch *Positives Denken* und Gedanke an Berufsaufgabe sowie Coping

durch *Positives Denken* und Burnout zeigt eine von oben links nach unten rechts fallende und damit negative Regressionsgerade. Zwischen den Variablen Coping durch *Positives Denken* und Arbeitszufriedenheit sowie Coping durch *Positives Denken* und Arbeitsengagement zeigt das Streudiagramm eine positive von unten links nach oben rechts steigende Regressionsgerade (Anhang C, Abbildung C. 32 bis Abbildung C.35). Die Voraussetzungen für die Berechnung einer linearen Regressionsanalyse sind gegeben (s. Kapitel 3.5.2).

In der nachfolgenden Tabelle 8 sind die Ergebnisse der Regressionsanalyse dargestellt. In einem ersten Schritt wurde die Coping-Strategie *Positives Denken* durch Resilienz (Pfad a) vorhergesagt. In einem zweiten Schritt wurde die Beanspruchung durch die Resilienz (Pfad c) vorhergesagt und in einem dritten Schritt wurde die Beanspruchung simultan durch die Coping-Strategie *Positives Denken* (Pfad b) und die Resilienz (Pfad c') vorhergesagt (vgl. Kapitel 3.5.2).

Tabelle 8: *Ergebnisse der Regressionsanalyse von Resilienz, Beanspruchung durch Gedanken an Berufsaufgabe, Arbeitszufriedenheit, Burnout, Arbeitsengagement und Coping-Strategie Positives Denken*

Kriterium	Prädiktor	β	p	R^2
Coping <i>Positives Denken</i>	Resilienz	.410	<.001	.168
Gedanke an Berufsaufgabe	Resilienz	-.347	<.001	.120
Gedanke an Berufsaufgabe	Coping <i>Positives Denken</i>	-.074	>.05	.040
	Resilienz	-.316	<.001	.125
Coping <i>Positives Denken</i>	Resilienz	.410	<.001	.168
Arbeitszufriedenheit	Resilienz	.288	<.001	.083
Arbeitszufriedenheit	Coping <i>Positives Denken</i>	.113	>.05	.011
	Resilienz	.244	<.001	.094
Coping <i>Positives Denken</i>	Resilienz	.410	<.001	.168
Burnout	Resilienz	-.425	<.001	.181
Burnout	Coping <i>Positives Denken</i>	-.073	>.05	.040
	Resilienz	-.396	<.001	.185
Coping <i>Positives Denken</i>	Resilienz	.410	<.001	.168
Arbeitsengagement	Resilienz	.427	<.001	.182
Arbeitsengagement	Coping <i>Positives Denken</i>	.145	>.05	.017
	Resilienz	.367	<.001	.199

Der Determinationskoeffizient (R^2) beschreibt die Güte des Regressionsmodells und kann einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen (Wentura & Pospeschill, 2015). Dieser Wert drückt aus wie gut einerseits die Coping-Strategie *Positives Denken* (Schritt 1) und andererseits die Beanspruchung (Gedanke an Berufsaufgabe, Arbeitszufriedenheit, Burnout, Arbeitsengagement) (Schritt 2) durch Resilienz erklärbar ist. Das Ergebnis in Schritt

1 zeigt, dass etwa 17% ($R^2 = .168$, $p < .001$) der Streuung der Kriteriumsvariable Coping-Strategie *Positives Denken* mit der Regressionsgleichung erklärt werden kann. Das Ergebnis für Schritt 2 zeigt, dass im Durchschnitt etwa 14% der Varianz der Kriteriumsvariable Beanspruchung durch den Prädiktor Resilienz erklärt werden kann. Dabei zeigt die Beanspruchung durch *Burnout* ($R^2 = .181$, $p < .001$) und *Arbeitsengagement* ($R^2 = .182$, $p < .001$) den höchsten Vorhersagewert, gefolgt von *Gedanke an Berufsaufgabe* ($R^2 = .120$, $p < .001$). Die geringste erklärte Varianz durch Resilienz zeigt die Beanspruchung durch *Arbeitszufriedenheit* mit einem Wert von $R^2 = .083$, $p < .001$. Nach Cohen (1988) ist der Determinationskoeffizient als Maß für den aufgeklärten Varianzanteil eine maßgebliche Größe für die Effektstärke. Ein schwacher Effekt liegt nach Klassifikation des Autors bei $f^2 = .02$, ein mittlerer Effekt bei $f^2 = .15$ und ein starker Effekt bei $f^2 = .35$. Nach Cohens Klassifikation entsprechen diese Werte einem mittleren Effekt (Bortz & Schuster, 2010, S.359).

Die Varianzanalyse (ANOVA) berechnet das Verhältnis von erklärter Varianz (Regression) zur nicht erklärten Varianz (Residuen) (Pospeschill, 2006). Es wird ein Signifikanzwert von $p < .001$ angezeigt, damit liegt ein hoch signifikantes Ergebnis vor. Die Ergebnisse der vorliegenden Regressionsmodelle zeigen, dass Resilienz für die Erklärung der Variation von Coping (*Positives Denken*) geeignet ist.

Der Regressionskoeffizient (β) zeigt die standardisierten Regressionskoeffizienten an, die in bivariaten Regressionsanalysen dem Korrelationskoeffizienten (r) nach Pearson gleicht. Je größer das Beta-Gewicht (Maximum -1 oder 1), desto mehr trägt der Prädiktor zur Vorhersage bei (Wentura & Pospeschill, 2015). Bei der Vorhersage der Coping-Strategie *Positives Denken* durch den Prädiktor Resilienz beträgt der Beta-Wert $\beta = .410$, $p < .001$. Der Regressionskoeffizient gibt bei der Vorhersage der Beanspruchung *Gedanke an Berufsaufgabe* durch den Prädiktor Resilienz einen Wert von $\beta = -.347$, $p < .001$, bei *Arbeitszufriedenheit* einen Wert von $\beta = .288$, $p < .001$, bei *Burnout* ein Beta von $\beta = -.425$, $p < .001$ und bei *Arbeitsengagement* ein Beta von $\beta = .427$, $p < .001$ an. Der Signifikanzwert des Regressionskoeffizienten ist mit $p < .001$ hoch signifikant, sodass der Prädiktor Resilienz einen Einfluss auf die Kriteriumsvariablen Coping und Beanspruchung ausübt. Somit ist die erste und dritte Voraussetzung für das Vorliegen einer Mediation gegeben.

Die zweite Voraussetzung (Schritt 3) ist nicht gegeben, denn der Effekt der Coping-Strategie *Positives Denken* auf die jeweilige Beanspruchung *Gedanke an Berufsaufgabe*, *Arbeitszufriedenheit*, *Burnout* und *Arbeitsengagement* ist nicht signifikant, $p > .05$ (s. Tabelle 8). Die Prädiktorvariable hat keinen signifikanten Einfluss auf die Kriteriumsvariablen, das heißt, die erklärende Variable Coping durch *Positives Denken* ist nicht geeignet um das Beanspruchungserleben vorherzusagen. Der Effekt von Resilienz auf die einzelnen Beanspruchungen zeigt eine geringfügige Minimierung unter dem Einfluss der

Mediatorvariable Coping (Positives Denken). Es gibt einen stärkeren direkten Effekt von Prädiktor auf Kriterium ohne Berücksichtigung eines Mediators (s. Abbildung 6 bis 9). In diesem Fall liegt keine Mediation vor, da die Coping-Strategie *Positives Denken* keinen signifikanten Effekt auf die Beanspruchung ausübt, wodurch die vierte Bedingung (Schritt 3) ebenfalls nicht erfüllt ist.

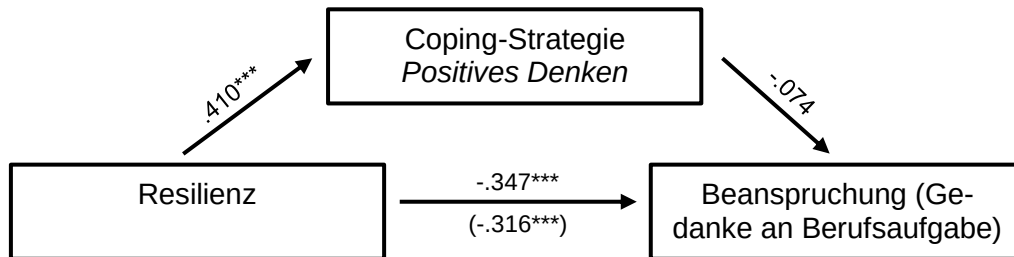


Abbildung 6: Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung (Gedanke an Berufsaufgabe) mediert über Coping-Strategie *Positives Denken*. Berichtet sind standardisierte Regressionskoeffizienten, *** $p < .001$.

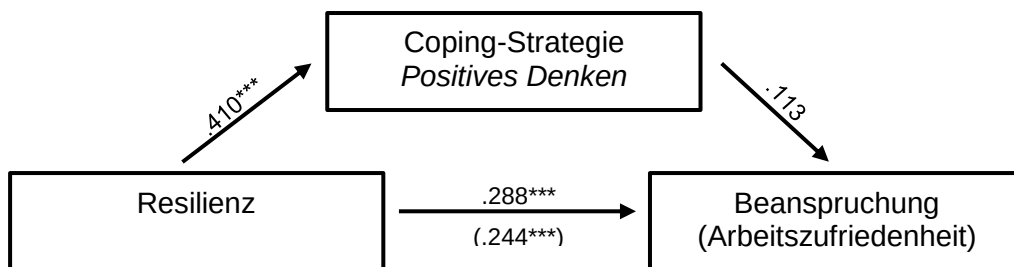


Abbildung 7: Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung (Arbeitszufriedenheit) mediert über Coping-Strategie *Positives Denken*. Berichtet sind standardisierte Regressionskoeffizienten, *** $p < .001$.

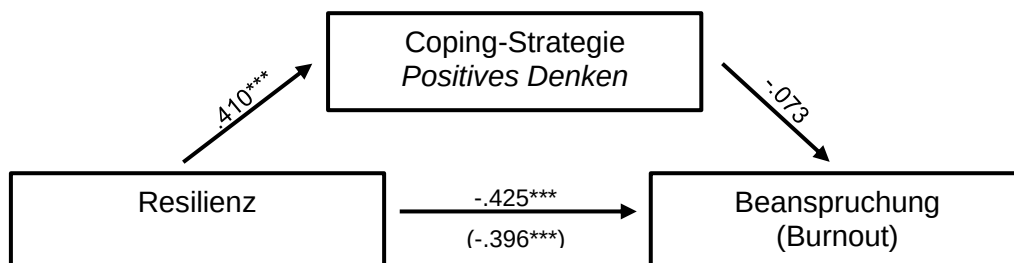


Abbildung 8: Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung (Burnout) mediert über Coping-Strategie *Positives Denken*. Berichtet sind standardisierte Regressionskoeffizienten, *** $p < .001$.

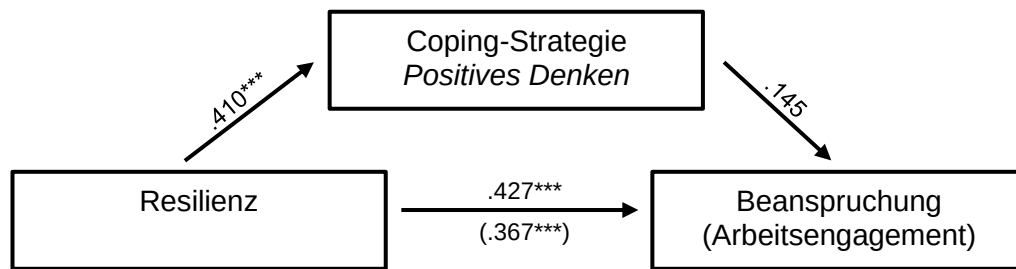


Abbildung 9: Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung (Arbeitsengagement) mediert über Coping-Strategie *Positives Denken*. Berichtet sind standardisierte Regressionskoeffizienten, *** $p < .001$.

Die Bootstrap-Analyse mit $m = 10.000$ Ziehungen ergab keinen signifikanten indirekten Effekt der Resilienz über die Coping-Strategie *Positives Denken* auf die Beanspruchung durch *Gedanke an Berufsaufgabe*, *Arbeitszufriedenheit*, *Burnout* und *Arbeitsengagement* (s. Tabelle 9). Die Null liegt innerhalb des Konfidenzintervalls, sodass die dritte Hypothese verworfen wird (indirekter Effekt = 0).

Tabelle 9: Indirekte Effekte von Resilienz über die Coping-Strategie *Positives Denken* auf die Beanspruchung (*Gedanke an Berufsaufgabe*, *Arbeitszufriedenheit*, *Burnout*, *Arbeitsengagement*)

Mediator	Gedanke an Berufsaufgabe (Beanspruchung)			
	Indirekter Effekt	SE	CI ₉₅₋	CI ₉₅₊
Coping (Positives Denken)	-.0035	.0042	-.0129	.0040

Mediator	Arbeitszufriedenheit (Beanspruchung)			
	Indirekter Effekt	SE	CI ₉₅₋	CI ₉₅₊
Coping (Positives Denken)	.0034	.0037	-.0034	.110

Mediator	Burnout (Beanspruchung)			
	Indirekter Effekt	SE	CI ₉₅₊	CI ₉₅₊
Coping (Positives Denken)	-.0031	.0040	-.0113	.0050

Mediator	Arbeitsengagement (Beanspruchung)			
	Indirekter Effekt	SE	CI ₉₅₊	CI ₉₅₊
Coping (Positives Denken)	.0055	.0041	-.0013	.0147

Anmerkung. SE = Standardfehler, CI = Bias korrigiertes Konfidenzintervall, CI₉₅₋ = untere Grenze, CI₉₅₊ = obere Grenze; 10.000 Bootstrap-Ziehungen.

Demnach mediiert in dieser Untersuchung die Coping-Strategie *Positives Denken* nicht den Zusammenhang zwischen Resilienz und dem Beanspruchungserleben von Erwerbstätigen.

4.2.4 Auswertung der Hypothese 4

Zur Überprüfung der Hypothese 4 – Die adaptiven Coping-Strategien wirken sich von allen Coping-Strategien am stärksten positiv auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter aus – wird eine hierarchische multiple Regressionsanalyse durchgeführt. Die Voraussetzungen für die Berechnung einer Regressionsanalyse sind gegeben (s. Kapitel 3.5.2). Nur der Prädiktor Coping durch *Positives Denken* kann in einem ersten Schritt signifikant Varianz aufklären, die Coping-Strategien *Aktive Stressbewältigung*, *Soziale Unterstützung*, *Halt im Glauben* und *Alkohol- und Zigarettenkonsum* verfehlen die Signifikanz zur Vorhersage des Beanspruchungserleben (Gedanke an Berufsaufgabe, Arbeitszufriedenheit, Burnout, Arbeitsengagement). Somit gibt es durch die Coping-Strategien *Aktive Stressbewältigung*, *Soziale Unterstützung*, *Halt im Glauben* und *Alkohol- und Zigarettenkonsum* keinen inkrementellen Varianzzuwachs, um die Güte des Regressionsmodells zu verbessern. Die Ergebnisse der durchgeführten hierarchischen multiplen Regressionsanalyse werden in Tabelle 10 veranschaulicht.

Tabelle 10: Hierarchische multiple Regressionsanalyse zur Vorhersage von Beanspruchung durch Coping-Strategie *Positives Denken*

	Gedanke an Berufsaufgabe (Beanspruchung)		
	R^2	β	p
Schritt 1 Coping (Positives Denken)	.034	-.204	< .05
	Arbeitszufriedenheit (Beanspruchung)		
	R^2	β	p
Schritt 1 Coping (Positives Denken)	.044	.209	< .05
	Burnout (Beanspruchung)		
	R^2	β	p
Schritt 1 Coping (Positives Denken)	.055	-.235	< .05
	Arbeitsengagement (Beanspruchung)		
	R^2	β	p
Schritt 1 Coping (Positives Denken)	.087	.295	< .05

Das Regressionsmodell mit der adaptiven Coping-Strategie *Positives Denken* erklärt im ersten Schritt etwa 4% der Varianz der Beanspruchung *Gedanke an Berufsaufgabe* ($R^2=.041$, $p<.001$) und *Arbeitszufriedenheit* ($R^2=.044$, $p<.001$), etwa 5% der Varianz *Burnout* ($R^2=.055$, $p<.001$) und etwa 9% der Varianz *Arbeitsengagement* ($R^2=.087$, $p<.001$) bei Erwerbstätigen. Nach Cohens Klassifikation (1988) entspricht dies einem schwachen Effekt (Bortz & Schuster, 2010).

Die vierte Hypothese wird zum Teil gestützt, wenn auch das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter am Arbeitsplatz für die Coping-Strategie *Positives Denken* beschränkt.

5 Diskussion und Ausblick

Ausgangspunkt dieser Arbeit sind die zunehmenden Belastungen der Erwerbstätigen im Arbeitsalltag. Die vorliegende Arbeit hat das Ziel, den Zusammenhang von Resilienz auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter sowie den Zusammenhang von Resilienz auf das Anwenden adaptiver Coping-Strategien zu untersuchen. Weiterhin wurde die Auswirkung von adaptiven Coping-Strategien auf das Beanspruchungserleben untersucht. Zusätzlich wurde die Coping-Strategie *Positives Denken* als Mediatorvariable aufgenommen, welche den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben eventuell vermittelt. Im Rahmen dieser Arbeit konnten die aufgestellten Hypothesen zum Teil gestützt werden. In den folgenden Kapiteln werden zuerst die Ergebnisse der deskriptiven Daten interpretiert und diskutiert (Kapitel 5.1) und anschließend die Ergebnisse für die jeweiligen Hypothesen (Kapitel 5.2). Darauffolgend werden Limitationen der Studie bezüglich der Zusammensetzung der Stichprobe, der Messinstrumente und weiterer Diskussionspunkte aufgezeigt (Kapitel 5.3).

5.1 Interpretation und Diskussion der deskriptiven Ergebnisse

Die Ergebnisse in Bezug auf den Gesamtwert der Resilienz der Mitarbeiter zeigen, dass die Resilienz in vielen verschiedenen Ausprägungen vorhanden ist. Die Mehrheit der Befragten verfügt nach Leppert et al. (2008) über eine mittlere bis hohe Ausprägung von Resilienz ($M = 72.3$). Die maximalen Ausprägungswerte liegen zwischen 70 und 80. In Bezug auf das erfasste Beanspruchungserleben der Mitarbeiter zeigt sich ein ähnliches Bild: Beanspruchungen sind unterschiedlich stark ausgeprägt ($Min = 1$; $Max = 5$). Positiv zu sehen ist der relativ niedrig ausgeprägte durchschnittliche Gesamtwert bei *Gedanke an Berufsaufgabe* ($M = 1.90$), *Burnout* ($M = 2.89$), *Präsentismus* ($M = 2.65$) und *Unfähigkeit abzuschalten* ($M = 2.72$). Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass sich die befragten Erwerbstätigen im Durchschnitt weniger durch Belastungen beansprucht fühlen. Der durchschnittlich hohe Gesamtwert der positiven Beanspruchungsfolgen *Arbeitszufriedenheit* ($M = 3.55$) und *Arbeitsengagement* ($M = 3.59$) verstärken dieses Bild.

Der vergleichsweise geringe Gesamtwert der negativen Beanspruchungen entspricht nicht dem Bild des belastenden Mitarbeiters, wie es in einigen Studien dargestellt wird (Lohmann-Haislah, 2012; Techniker Krankenkasse, 2016). Zusätzlich kann angemerkt werden, dass die Skala *Gedanke an Berufsaufgabe* eine rechtsschiefe Itemverteilung aufweist. Eine mögliche Ursache für diese Verteilung ist, dass sich die befragten Erwerbstätigen nicht mit dieser Beanspruchung konfrontiert sehen, im Vorhinein der Erhebung jedoch angenommen wurde, dass die Skala im unmittelbaren Arbeitskontext relevant ist. Das Antwortformat, beim COPSQ als fünfstufige Likert-Skala, bietet differenzierte Ergebnisse, wobei die Tendenz zur Mitte besteht. Der mittlere Skalenwert ist dennoch wichtig, da die Befragten dem Item ebenso neutral gegenüberstehen.

Hinsichtlich der erhobenen Coping-Strategien kann festgestellt werden, dass die Beschäftigten erhöhte Belastungen kaum durch Alkohol- und Zigarettenkonsum bewältigen. Der niedrige Durchschnittswert von $M = 2.02$ ist positiv zu sehen, da diese Bewältigungsstrategie maladaptiv und demnach gesundheitsschädigend ist. Ebenfalls sehr gering ausgeprägt ist die Coping-Strategie *Halt im Glauben* ($M = 1.66$). Das niedrige Ergebnis lässt darauf schließen, dass die Beschäftigten bei aufkommenden Belastungen keinen religiösen oder spirituellen Halt finden. Es widerspricht der Vermutung einzelner Studienergebnisse, dass Glaube und Religion in Bezug auf Coping eine Rolle spielen (Ano & Vasconcelles, 2005; Dörr, 2004; Zwingmann et al., 2008). Die geringen Durchschnittswerte der beiden Bewältigungsstrategien deuten darauf hin, dass die Mitarbeiter andere Strategien für die Bewältigung von Belastungen bevorzugen. Dieser Rückschluss wird auch durch die weitere Betrachtung der deskriptiven Ergebnisse bezüglich der verwendeten Coping-Strategien deutlich. Coping durch *Aktive Stressbewältigung* ($M = 2.92$) und *Positives Denken* ($M = 2.77$) sind ähnlich stark ausgeprägt, was bedeutet, dass es den Befragten durchschnittlich gut gelingt Beanspruchungen mit aktivem Beseitigen des Stressors und positivem Denken zu bewältigen. Der Umgang mit Stress durch *Soziale Unterstützung* wird von den Probanden am häufigsten angewendet und erzielt von allen Coping-Strategien den höchsten Gesamtwert ($M = 3.24$). Das lässt vermuten, dass die Inanspruchnahme von sozialer Unterstützung eine besonders effektive Bewältigungsstrategie darstellt, dicht gefolgt von aktiver Stressbewältigung und positivem Denken. Dieses Ergebnis wird ebenfalls durch Theorien gestützt, dass *Soziale Unterstützung*, *Aktive Stressbewältigung* und *Positives Denken* als effektive Bewältigungsstrategien gesehen werden (Austenfeld & Stanton, 2004; Kaluza, 2011; Marty et al., 2010; Uchino et al., 2012).

Es ist anzumerken, dass die fünf Coping-Strategien sehr verschieden sind. So ist die aktive Stressbewältigung die einzige Strategie, die Beanspruchung bereits im Vorfeld zu vermeiden versucht. Die anderen vier Strategien finden erst Anwendung, sobald eine Belastungssituation aufkommt. Die Unterscheidung der Coping-Strategien liegt ebenfalls

darin, dass einige versuchen auf kognitiv emotionaler Ebene Beanspruchungen zu reduzieren, während andere aktives Verhalten erfordern. Die Ergebnisse der deskriptiven Daten zeigen, dass die Befragten dieser Stichprobe sowohl aktiv als auch kognitiv emotional gegen erhöhte Anforderungen vorgehen.

5.2 Interpretation und Diskussion der Ergebnisse der Hypothesentestung

In diesem Kapitel erfolgt die Interpretation der aufgestellten Hypothesentestungen, die mit zuvor angeführten Forschungsergebnissen in Verbindung gebracht und diskutiert werden.

5.2.1 Interpretation und Diskussion der Hypothese 1

Die erste Hypothese – Je höher die Resilienz, desto geringer ist das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter – konnte gestützt werden. Der lineare Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung durch *Gedanke an Berufsaufgabe*, *Burnout* und *Unfähigkeit abzuschalten* zeigt im Streudiagramm einen negativen Zusammenhang (Anhang C, Abbildung C. 17, C.19, C.20). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass Mitarbeiter mit einer hoch ausgeprägten Resilienz eine geringere Beanspruchung durch *Gedanke an Berufsaufgabe*, *Burnout* und *Unfähigkeit abzuschalten* erleben als solche mit einer niedrig ausgeprägten Resilienz. Ebenso lässt sich aus dem Ergebnis der Untersuchung schließen, dass resiliente Mitarbeiter ein geringeres Beanspruchungserleben durch eine *hohe Arbeitszufriedenheit* und ein hohes *Arbeitsengagement* aufweisen als weniger resiliente Mitarbeiter. Der positive lineare Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung durch *Arbeitszufriedenheit* und *Arbeitsengagement* kann im Streudiagramm aufgezeigt werden (Anhang C, Abbildung C.18 und Abbildung C.21). Das Ergebnis der Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson zeigt eine mittlere Effektstärke für den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung (s. Tabelle 6). Die Ergebnisse bezüglich den positiven Beanspruchungsfolgen bestätigen die in der Forschung und Theorie vertretene Meinung, dass sich Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement positiv auf das gesundheitliche Wohlbefinden im Arbeitskontext auswirken (u.a. Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Schermuly et al., 2011; Weinert, 2004). Ergebnisse der Bertelsmann-Stiftung über den positiven Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Resilienz und Arbeitszufriedenheit stützen ebenso das vorliegende Ergebnis dieser Arbeit (Mourlane et al., 2013). Ziel sollte es demnach sein, besonders die positiven Beanspruchungsfolgen wie Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement als Gegenpol zu den negativen Folgen (*Gedanke an Berufsaufgabe*, *Burnout*, *Unfähigkeit abzuschalten*) zu fördern. Ein interessanter Aspekt ist, dass sich das Niveau des Beanspruchungserlebens bei moderaten und hohen Resilienzwerten (zwischen 70 und 91) nicht im gleichen Maß verändert. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Mitarbeiter mit moderaten Resilienzwerten

die gleiche Beanspruchung erleben wie Mitarbeiter mit höheren Werten. Dies könnte darauf hinweisen, dass die Höhe der Ausprägung der Resilienz nicht alleine zur Erklärung des Beanspruchungserlebens herangezogen werden kann.

Ferner sind die Korrelationen zwischen Resilienz und Burnout sowie zwischen Resilienz und Arbeitsengagement stärker gegenüber der anderen drei Beanspruchungen. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre die höhere Reliabilität der beiden Skalen und eine zuverlässigere Messung des Konstrukts (s. Tabelle 4). Weiterhin kritisch anzumerken ist, dass die Messungen zwar signifikante Ergebnisse ergeben, jedoch keine hohen Effektstärken erreichen. Ähnliche Werte konnten mit der in Kapitel 2.4.2 vorgestellten Studie der Bertelsmann-Stiftung festgestellt werden, die den Zusammenhang zwischen Resilienz, Burnout-Symptomen und psychosomatischen Beschwerden als langfristige Beanspruchungsfolgen untersucht haben. Die Ergebnisse zeigen einerseits einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Resilienz und Burnout und andererseits einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Resilienz und psychosomatischen Beschwerden mit einer mittleren Effektstärke (Mourlane et al., 2013). Auch die Ergebnisse der deutschen Studie der Ruhr-Universität Bochum zeigen eine signifikant negative Korrelation zwischen Resilienz und Stress. Resilienz kann als gute Variable zur Vorhersage von Stress herangezogen werden (Brailovskaia et al., 2014). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie können demnach bestätigt und empirisch untermauert werden.

Zusammenfassend gibt es einen Hinweis auf den Zusammenhang zwischen der Resilienz eines Mitarbeiters und seinem Beanspruchungserleben. Wie im theoretischen Teil dieser Arbeit angemerkt (s. Kapitel 2.2.3) kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein komplexes Konstrukt wie der Beanspruchung allein mit der Variable Resilienz erklärt werden kann, sondern auch durch weitere Ressourcen und Schutzfaktoren. Aus diesem Grund wird Coping zusätzlich als Prädiktorvariable erhoben, um den Effekt auf den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben mit einer Mediatoranalyse zu untersuchen.

5.2.2 Interpretation und Diskussion der Hypothese 2

Die zweite Hypothese – Je höher die Resilienz, desto eher wenden Mitarbeiter adaptive Coping-Strategien an – konnte ebenfalls gestützt werden. Nach Betrachtung der Korrelationsmatrix zu Beginn der Hypothesentestung wird ersichtlich, dass die Bewältigungsstrategien *Soziale Unterstützung*, *Halt im Glauben* und *Alkohol- und Zigarettenkonsum* lediglich schwache oder nicht signifikante Zusammenhänge zeigen, sodass die drei Skalen für eine Korrelationsanalyse ausgeschlossen wurden. Der lineare Zusammenhang zwischen Resilienz und der beiden adaptiven Coping-Strategien *Aktive Stressbewältigung* und *Positives Denken* zeigen im Streudiagramm einen positiven Zusammenhang (Anhang C, Abbildung C. 22 und Abbildung C.23). Aus den Ergebnissen lässt sich

schlussfolgern, dass in der vorliegenden Untersuchung resiliente Mitarbeiter eher adaptive Coping-Strategien anwenden, die auf lange Sicht vermehrt gesundheitsförderliches Verhalten am Arbeitsplatz hervorrufen, als weniger resiliente Mitarbeiter. Das Ergebnis der Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson zeigt eine mittlere positive Effektstärke für den Zusammenhang zwischen Resilienz und adaptiven Coping-Strategien (s. Tabelle 7). Daraus kann geschlossen werden, dass sowohl emotionsbezogenes (Positives Denken) als auch problembezogenes (Aktive Stressbewältigung) Coping zu den effektiven und damit gesundheitsförderlichen Bewältigungsstrategien gezählt werden kann und für die Mitarbeiter in Bezug auf die Reduktion des Beanspruchungserleben am Arbeitsplatz von Bedeutung ist (Austenfeld & Stanton, 2004; Marty et al., 2010). Es wird ebenfalls theoretisch bestärkt, dass resiliente Mitarbeiter problemlöseorientiert handeln und eine höhere Akzeptanz gegenüber belastenden Situationen haben (Henninger, 2016). Obwohl emotionsbezogenes Coping nach theoretischer Auffassung eher kurzfristig wirksam ist, ist es möglich, dass parallel aktive Coping-Strategien zur langfristigen Bewältigung angewandt werden wie es die vorliegenden Ergebnisse möglicherweise verdeutlichen. Auch bei der Interpretation der zweiten Hypothese ist zu erkennen, dass das Anwenden derselben Coping-Strategie bei moderaten bis hohen Resilienzwerten gleichbleibend ist.

Im Rahmen der empirischen Untersuchung stellt sich heraus, dass in Bezug auf die vorliegende Stichprobe, resiliente Mitarbeiter nicht mehr oder weniger soziale Unterstützung suchen bzw. erhalten, Halt im Glauben finden und Alkohol und Zigaretten konsumieren, als weniger resiliente Mitarbeiter. Dies könnte sich dadurch erklären, dass soziale Unterstützung in der jeweiligen Situation als solche nicht wahrgenommen wurde. Soziale Unterstützung wird von Lazarus und Folkman (1984) und im JDRM von Bakker und Demerouti (2007) zum Teil als Ressource beschrieben, die sich von Coping-Strategien abgrenzen lässt. Unter Annahme dieser Begriffsbestimmung hätte die Coping-Strategie *Soziale Unterstützung* nicht als solche erfasst werden dürfen, sondern möglicherweise als eigenständiges Konstrukt. Coping mithilfe des Glaubens spielt in der heutigen Gesellschaft eine geringere Rolle, als möglicherweise einige Generationen zuvor. Somit würden vor allem die jüngeren Erwerbstätigen, nicht zuletzt durch den Einfluss der Umwelt, in belastenden Situationen weniger motiviert sein Halt im Glauben zu finden und diese Bewältigungsstrategie zu wählen. Diese Ergebnisse stehen im Gegensatz zur Vermutung einiger Forscher (Ano & Vasconcelles, 2005; Dörr, 2004; Zwingmann et al., 2008). Hinsichtlich des Alkohol- und Zigarettenkonsums ist zu sagen, dass Mitarbeiter womöglich aus anderen Gründen als ihrem hohen Beanspruchungsempfinden Alkohol und/oder Zigaretten konsumieren und effektivere Bewältigungsstrategien dem Konsum vorzuziehen scheinen. Möglich wäre auch, dass die Stichprobe den Konsum von Alkohol

und Zigaretten eher als normale soziale Aktivität (z.B. als „Feierabendbier“) betrachtet und nicht als Versuch mit Belastungen umzugehen.

Die Suche nach Bewältigungsstrategien erfolgt üblicherweise nach der Wahrnehmung einer Belastungssituation. Demnach stellt sich die Frage, inwieweit sich die vorliegenden Ergebnisse verändern, wenn die Befragung in einer für die Mitarbeiter stressigeren Zeit durchgeführt wird. Womöglich ist ihnen die Anwendung der im Fragebogen verwendeten Coping-Strategien bewusster, da sie bereits nach einer passenden Strategie gesucht und diese angewendet haben. Dies hätte dazu geführt, dass die Teilnehmer die Items genauer beantworten, wodurch möglicherweise eine präzisere Auswertung erfolgt wäre. Ferner stellt sich die Frage, inwiefern die Bewältigung von Belastungen bewusst abläuft. Die Erwerbstätigen sollen dabei Aussagen über ihr subjektives Beanspruchungserleben und den angewendeten Coping-Strategien machen. Die Befragten können sich vielleicht an die belastende Situation erinnern, doch ist anzunehmen, dass sie diese zu einem späteren Zeitpunkt nicht mit der angewendeten Strategie in Verbindung bringen. Es ist weiterhin möglich, dass sich die Teilnehmer nicht über deren stresslindernde Wirkung bewusst waren und die Bewältigungsstrategie aufgrund dessen bei der Beantwortung der Fragen nicht in Erwägung zogen. Daher ist es vorstellbar, dass sich die Ergebnisse (z.B. soziale Unterstützung) mit den eingangs aufgestellten Vermutungen und den Ergebnissen anderer Studien widersprechen.

Die bisherige Resilienzforschung suggeriert, dass Coping-Strategien nicht als adaptiv oder maladaptiv einzustufen sind, sondern auf verschiedene Weise, abhängig von der Art des Stressors, auf die Gesundheit und das Wohlbefinden einwirken (Bengel & Lyssenko, 2012). Folglich besteht Grund zur Annahme, dass dies eine Erklärung für die unterschiedlichen Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung hinsichtlich des Coping-Verhaltens ist.

5.2.3 Interpretation und Diskussion der Hypothese 3

Die dritte Hypothese stellt die Annahme auf, dass der Effekt zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben durch einzelne Coping-Strategien vermittelt wird. Bei der Betrachtung der Korrelationsmatrix konnte aufgezeigt werden, dass lediglich Coping durch *Positives Denken* mit der Beanspruchung durch *Gedanke an Berufsaufgabe*, *Arbeitszufriedenheit*, *Burnout* und *Arbeitsengagement* korreliert. Weitere Regressionsanalysen hinsichtlich der Beanspruchung durch *Präsentismus* und *Unfähigkeit abzuschalten* als Kriteriumsvariable und Coping-Strategie durch *Aktive Stressbewältigung*, *Soziale Unterstützung*, *Halt im Glauben* und *Alkohol- und Zigarettenkonsum* als Mediatorvariable konnten ausgeschlossen werden, da nur schwache oder nicht signifikante Zusammenhänge vorliegen. Die aufgestellte Annahme konnte für die Coping-Strategie *Positives*

Denken nicht bestätigt werden, diese vermittelt nicht den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben der Mitarbeiter.

Die dafür durchgeführte Mediatoranalyse zeigte in einem ersten Schritt, dass Resilienz eine moderate Prädiktorvariable für *Positives Denken* darstellt und die Resilienz mit einer Varianzaufklärung von etwa 17% einen eher gering bedeutenden Beitrag zur Vorhersage der Coping-Strategien liefert ($R^2=16.8$, $p<.001$). In einem zweiten Schritt zur Vorhersage der Beanspruchung (Gedanke an Berufsaufgabe, Arbeitszufriedenheit, Burnout, Arbeitsengagement) durch Resilienz zeigt sich, dass die Prädiktorvariable in diesem Schritt einen mittleren Effekt aufweist. Mit einer Varianzaufklärung von unter 20% liefert die Resilienz ebenfalls einen eher geringen Beitrag zur Vorhersage des Beanspruchungserlebens bei Erwerbstätigen (s. Tabelle 8). Die Analyse der Bewältigungsstrategie *Positives Denken* als Mediatorvariable zeigte, dass sich diese nicht signifikant auf den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchungserleben auswirkt und sich kein indirekter Effekt der Resilienz über die Coping-Strategie *Positives Denken* auf das Beanspruchungserleben ergibt.

Coping kann sowohl auf kognitiv emotionaler als auch auf aktiv verhaltensbezogener Ebene stattfinden, wohingegen das Konstrukt der Resilienz in der RS-13 im Sinne von emotionaler Stabilität genutzt wird und Skalen wie *Akzeptanz des Lebens* und *Persönliche Kompetenz* beinhaltet. Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen, dass bevorzugt *Positives Denken* als Bewältigungsstrategie genutzt wird, was daran liegen kann, dass Resilienz vielmehr auf emotionaler Ebene erfolgt. Wohingegen sich die adaptiven Coping-Strategien *Aktive Stressbewältigung* und *Soziale Unterstützung* auf direkte Problemlösehandlungen beziehen. Weiterhin ist anzumerken, dass in Resilienzstudien übergreifende personale Resilienzfaktoren wie das „Problemlösen“ ermittelt wurden (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2011). Auch die Auswahl der Items der revidierten Kurzform der Resilienzskaala von Leppert et al. (2008) erfolgt nach inhaltlichen Kriterien aus dem zugrundeliegenden Resilienzkonzept der Originalskaala von Wagnild & Young (1993) worunter „Andere um Hilfe zu bitten oder diese zu akzeptieren“ fällt. Diese Überschneidung kann dazu geführt haben, dass die Coping-Strategie *Aktive Stressbewältigung* und *Soziale Unterstützung* bereits durch einzelne Items der RS-13 abgefragt wurden. Da die Befragten mittlere bis hohe Resilienzwerte aufweisen ist es möglich, dass bereits Kompetenzen für eine aktive Handlungsfähigkeit in schwierigen Situationen vorhanden sind.

Das Konstrukt der Resilienz ist schwer von anderen Konstrukten abzugrenzen, da mehrere Einflussfaktoren die Resilienz begünstigen. In diesem Zusammenhang ist vorstellbar, dass *Positives Denken* als Bewältigung keine zusätzliche Varianz der Beanspruchung aufklärt, da das zugrundeliegende Resilienzkonzept in der Resilienzskaala, welches eine optimistische Lebenseinstellung und emotionale Stabilität beinhaltet, bereits

zur alleinigen Vorhersage der Beanspruchung genutzt wird. Die Ergebnisse zeigen hier lediglich eine sehr geringe Varianzaufklärung von Beanspruchung durch emotionales Coping (s. Tabelle 8), sodass ein positives Umdeuten von Problemsituationen womöglich nicht ausreicht, um den Zusammenhang von Resilienz und Beanspruchungserleben zu vermitteln. Es liegt die Vermutung nahe, dass sich die Resilienz mit anderen Coping-Strategien überschneidet. Durch diese Effekte könnte die Identifikation einer Mediatorvariable mit signifikantem Ergebnis in der vorliegenden Arbeit eliminiert worden sein.

5.2.4 Interpretation und Diskussion der Hypothese 4

Gemäß der vierten Hypothese wurde angenommen, dass sich die adaptiven Coping-Strategien (Aktive Stressbewältigung, Positives Denken, Soziale Unterstützung, Halt im Glauben) im Vergleich zu der maladaptiven Coping-Strategie (Alkohol- und Zigarettenkonsum) stärker positiv auf das Beanspruchungserleben bei den Mitarbeitern auswirken. Die Annahme kann zum Teil bestätigt werden, beschränkt sich jedoch auf adaptives Coping durch *Positives Denken*. Die restlichen Strategien sind nicht signifikant und können somit keine zusätzliche Varianz aufklären. Demzufolge scheint das positive Denken, im Sinne von Belastungen wahrnehmen, akzeptieren und positiv umdeuten, für die Erwerbstätigen eine wichtige Rolle bei der Arbeit zu spielen. Coping durch *Positives Denken* wirkt sich zwar am stärksten positiv auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter aus, trotz dessen liefert diese Strategie nur einen geringen Beitrag zur Vorhersage der Beanspruchung (s. Tabelle 10).

Die Bewältigung von Belastungen bezieht sich auf die konkrete Situation die bewältigt werden soll. Es kann also keine Coping-Strategie geben, die in allen Situationen erfolgreich ist, sondern muss flexibel der jeweiligen Anforderungen angepasst werden, was dafürsprechen würde, dass nicht mehrere Bewältigungsstrategien angewendet werden. Dies kann daran liegen, dass die Mitarbeiter emotionsbezogenes Coping, im Sinne von positivem Denken, in Zusammenhang mit der erlebten Belastungssituation als eine effektive Strategie sehen. In weiteren Studien könnte nach favorisierten Coping-Strategien gefragt werden, um andere persönliche Bewältigungsstrategien zu entdecken, die eventuell zusätzliche inkrementelle Varianz aufklären. So liefert der Stressreport der Techniker Krankenkasse (2016) Hinweise, dass z.B. ein „Hobby pflegen“ eine bedeutende Rolle beim Umgang mit Belastungen bei Erwerbstätigen spielt.

5.3 Limitation der Studie

Für die weitere Betrachtung der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass es sich bei der vorliegenden Arbeit um eine Querschnittsuntersuchung handelt. Um die Ergebnisse validieren zu können, müssen Langzeituntersuchungen durchgeführt werden. Ferner dürfen die vorliegenden Ergebnisse der Studie nicht kausal interpretiert werden, da

aufgrund des angewandten Querschnittsdesigns eine umgekehrte Kausalrichtung möglich wäre (Bortz & Schuster, 2010).

In den nachfolgenden Abschnitten erfolgt eine kritische Betrachtung in Bezug auf die Zusammensetzung der Stichprobe, die angewandten Messinstrumente sowie weiterer Diskussionspunkte.

5.3.1 Zusammensetzung der Stichprobe

Bestimmte Merkmale der Stichprobe schränken die Generalisierbarkeit ein. Zu diskutieren wäre hierbei die Größe und Zusammensetzung der Stichprobe. Die Anzahl der teilgenommenen Beschäftigten ist mit $N = 133$ groß, jedoch nicht allzu repräsentativ. Hier könnte mit einer größeren Probandenzahl eine höhere Teststärke sowie eine höhere Validität der Ergebnisse erreicht werden. Trotz dessen können die gefundenen Ergebnisse einen bedeutenden Hinweis für die Forschung liefern.

Ein positiver Aspekt der Stichprobe ist das relativ ausgewogene Geschlechterverhältnis (Frauen 52%; Männer 48%). Bei der Altersgruppe sind die 25 - 34 - Jährigen (29%) und die 45 - 54 - Jährigen (28%) am stärksten vertreten. Beim Beschäftigungsverhältnis stellen mit 55% die Angestellten die größte Gruppe der Stichprobe dar. Aufgrund dieser Stichprobenverteilung lassen sich die Ergebnisse nicht auf die Gesamtbevölkerung der Erwerbstätigen in Deutschland generalisieren. Das weitere Ziel für die Stichprobe auch Beschäftigte zu rekrutieren, die in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, wurde erfüllt. So arbeiten 57% am Wochenende oder an Feiertagen sowie 53% im Schichtdienst. 20% der am Fragebogen teilgenommenen Erwerbstätigen arbeiten in Teilzeit sowie von zu Hause/ vom Kunden/ von unterwegs aus.

Es ist anzunehmen, dass es sich bei den befragten Erwerbstätigen um eine selektive Stichprobe handelt. Da die Teilnahme an der Umfrage freiwillig war, ist es möglich, dass hauptsächlich Erwerbstätige mit einer vergleichsweise hohen Resilienz, einem niedrigen Beanspruchungserleben und zusätzlichen Ressourcen teilgenommen haben. Hier ist zu vermuten, dass besonders beanspruchte Mitarbeiter keine Ressourcen zur Umfrageteilnahme hatten und somit eher wenig bis nicht beanspruchte Mitarbeiter mit Zeit und Interesse partizipierten. Hinsichtlich der Akquirierung der Stichprobe ist anzumerken, dass die Teilnehmer ausschließlich online über das soziale Netzwerk Facebook sowie über persönliche Kontakte rekrutiert wurden. Eine Online-Befragung hat vor allem administrative und ökonomische Vorteile, wodurch in kurzer Zeit eine hohe Teilnehmerzahl generiert werden kann, Anonymität gewährleistet und die erhobenen Daten direkt über die Befragungssoftware nach SPSS exportiert werden können. Dieses Vorgehen schließt jedoch alle Erwerbstätigen aus, die weder das soziale Netzwerk Facebook noch Internetzugang haben. Trotz der anonymisierten Erhebung besteht die Gefahr der

sozialen Erwünschtheit beim Beantworten des Fragebogens. Aufgrund des relativ vertraulichen Themas psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist es möglich, dass viele Menschen Scham empfinden und daher ihre ehrliche Meinung nicht offen preisgeben.

5.3.2 Messinstrumente

Für den Fragebogen werden außer den soziodemografischen Daten validierte und standardisierte Messinstrumente eingesetzt. Sowohl der zur Erfassung der Resilienz herangezogene Fragebogen RS-13, als auch das SCI und die deutsche COPSOQ-Version wurden an Normstichproben validiert. Die Normstichprobe des SCI ist zwar relativ umfangreich, jedoch basiert diese ausschließlich auf einer Befragung im Internet. Da das SCI ein neues und modernes Instrument ist, sind bisher wenige Studien zu diesem Erhebungsinstrument veröffentlicht worden, sodass die Vergleichbarkeit der vorliegenden Studie eingeschränkt ist. Um eine hohe Durchführungsobjektivität zu gewährleisten, wurde den Teilnehmern vor der Durchführung der Befragung eine schriftliche Instruktion vorgelegt, welche u.a. Angaben zu dem Thema der Befragung, dem zeitlichen Umfang, der Aufgabe der Teilnehmer und zum Datenschutz enthält. Die Auswertungsobjektivität wird im Hinblick auf das geschlossene Antwortformat als hoch eingestuft.

Resilienz als Schutzfaktor im Kontext der Arbeitspsychologie ist ein bislang mäßig erforschtes Konstrukt. Nur wenige Instrumente sind generell entwickelt worden, um Resilienz zu erfassen. Die entwickelte revidierte Kurzform von Leppert et al. (2008) ist ein Fragebogen, der sich nicht nur auf reine diagnostische und therapeutische Ansätze konzentriert, sondern auch in der Gesundheitspsychologie zur Erhebung von Bewältigungsmustern eingesetzt wird. Sofern der Fokus jedoch auf der reinen Betrachtung der Auswirkung von gesundheitsförderlichen und gesundheitsschädigenden Verhalten am Arbeitsplatz gelegt wird, zeigt sich, dass weitere Instrumente entwickelt werden müssen, um methodisch die Messung von Resilienz zu verbessern. Nichtsdestotrotz bildet das Erhebungsinstrument das Konstrukt der Resilienz gut ab und eignet sich daher für die vorliegende Studie.

Im Rahmen der Überprüfung des Messinstrumentes stellt sich heraus, dass das Konstrukt der Resilienz sehr komplex und nicht direkt von anderen Konstrukten abgrenzbar ist. Die revidierte Kurzskala erfasst das Konstrukt der Resilienz im Sinne von emotionaler Stabilität, was in Bezug auf die Hypothesentestungen problematisch sein könnte. Coping kann sowohl auf kognitiv emotionaler als auch auf verhaltensbezogener Ebene stattfinden. Dieses würde erklären, weshalb die Items der Resilienzskala nicht zur Vorhersage bestimmter Coping-Strategien geeignet sind und eher auf emotionaler Ebene mit Belastungen umgegangen wird. Weiterhin sind die Merkmale des Konstrukts konträr im Hinblick auf die in dieser Arbeit vorgestellten Theorien, wobei Resilienz nicht als Persönlichkeitsmerkmal gesehen wird (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2011; Wellensiek &

Galuska, 2014). Ferner ist zu empfehlen, dass eine klare Definition der psychischen Widerstandsfähigkeit im Arbeitskontext vorgenommen werden sollte, da die vorliegenden Ergebnisse aufzeigen, dass eine hoch ausgeprägte Resilienz zu geringem Beanspruchungserleben am Arbeitsplatz führt. Das Konstrukt bietet zwar eine Fülle an Definitionen, jedoch sind diese sehr stark an die Entwicklungspsychologie angelehnt.

Der COPSOQ ist inhaltlich ein sehr breit aufgestelltes Instrument, das vor allem Beanspruchungen und Belastungen am Arbeitsplatz misst. Es gibt eine Vielzahl valider Instrumente zur Messung psychischer Arbeitsbelastung und -beanspruchung. Da in vergleichbaren Studien zum Teil andere Instrumente zur Messung psychischer Beanspruchungen und Belastungsfolgen eingesetzt wurden, ist die Vergleichbarkeit mit anderen Ergebnissen erschwert. So können die vorliegenden Ergebnisse in ihrer Interpretation eingeschränkt werden und ihre Aussage erschweren, sofern unterschiedliche Skalen zur Erfassung von Beanspruchungen erhoben wurden. Darüber hinaus stellt sich die Frage, inwieweit die Operationalisierung von subjektivem Beanspruchungserleben verbessert werden kann, indem persönliche Ressourcen in den COPSOQ-Fragebogen aufgenommen werden. Der Fragebogen basiert auf mehreren theoretischen Modellen (u.a. JDCM, JDRM), die jedoch verstärkt organisationale und soziale Ressourcen fokussieren. Das erschwert die Verbindung zur Theorie, da sich die Erklärung personaler Ressourcen anhand dieser Modelle als problematisch erweist. In diesem Zusammenhang sollten in der Literatur präziser auf personale Ressourcen eingegangen werden.

Die Wahl des Einsatzes der Coping-Strategien als Mediatorvariablen kann in der vorliegenden Untersuchung kritisiert werden. Nach Baron und Kenny (1986) und Holmbeck (1997) sind die Voraussetzungen einer Mediatorvariable, dass diese mit dem Prädiktor und dem Kriterium korrelieren. Dies ist bei vier der fünf Coping-Strategien (Aktive Stressbewältigung, Soziale Unterstützung, Halt im Glauben, Alkohol- und Zigarettenkonsum) nicht der Fall. Aus den Ergebnissen bezüglich der dritten und vierten Hypothese lässt sich schließen, dass Coping-Strategien keine aussagekräftigen Prädiktoren sind, um einen Anteil an der Gesamtvarianz vom Beanspruchungserleben zu erklären.

Das Ergebnis der Reliabilitätsanalyse der RS-13 ergibt gute Werte ($\alpha = .85$). Die Reliabilitätsanalyse der Beanspruchungsskalen des COPSOQ weisen mit Werten von $\alpha = .7$ und $.8$ zufriedenstellende bis gute Werte auf (s. Tabelle 4). Es ist davon auszugehen, dass die einzelnen Items die Gesamtskala gut widerspiegeln, also eine hohe Trennschärfe aufweisen. Die Erhebung der Coping-Strategien anhand der jeweils vier Items könnte zu den teilweise unzureichenden Reliabilitätswerten wie der Strategie *Positives Denken* ($\alpha = .64$) und *Alkohol- und Zigarettenkonsum* ($\alpha = .55$) geführt haben. Die anderen drei Strategien weisen mit $\alpha = .7$ und $.8$ ebenfalls zufriedenstellende bis gute Werte auf. Kritisch muss hier angemerkt werden, dass die Operationalisierung der Beanspruchungs- und Copingskalen mit vier und weniger Items zu kurz greifen könnte. Da mit der

Zahl der Items die Werte von Cronbachs Alpha steigen, kann die geringe interne Konsistenz möglicherweise durch die geringe Itemanzahl erklärt werden. Ob sich durch die Hinzunahme weiterer Items die Validität und Reliabilität der jeweiligen Skalen verändert und Auswirkungen auf die Ergebnisse hat, könnte zukünftig in weiteren Studien erforscht werden.

5.3.3 Weitere Diskussionspunkte

Unter ökonomischen Gesichtspunkten hätte auf die Aufnahme der Belastungsskalen des COPSOQ in dem Fragebogen verzichtet werden können. Die fünf Skalen flossen nicht in die Auswertung ein, sondern lediglich die Outcomes (Beanspruchungen, Belastungsfolgen). Aus den Skalen zur Erfassung von Arbeitsanforderungen und -belastungen könnten sich weitere Forschungsansätze bezüglich explorativer Zusammenhangshypothesen mit Resilienz und Coping oder der Betrachtung mit deskriptiven Daten (Normal-schicht vs. Schichtdienst; Vollzeit vs. Teilzeit; Führungsposition vs. Mitarbeiter) abbilden. Weiterhin ist anzumerken, dass in der COPSOQ-Datenbank über 100.000 Vergleichsdaten aus unterschiedlichen Betrieben und Branchen vorliegen. Hier könnte als weiterer Anknüpfungspunkt in Kooperation mit dem Institut FFAW (Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften) berufsgruppenspezifische Vergleiche für die Interpretation der Belastungen gezogen werden.

Weiterhin kann es zu Verzerrungen und extremen Antwortverhalten aufgrund subjektiver Empfindungen der Mitarbeiter kommen. Durch die individuelle Wahrnehmung von Beanspruchungen kann diese unterschiedlich interpretiert werden. Es ist hinzuzufügen, dass die Situation, in dem die Befragten den Fragebogen ausfüllen, nicht kontrolliert werden kann. Demzufolge können Störquellen wie z.B. Lärm, Zeitdruck oder Ablenkung die Beantwortung der Fragen beeinflussen, sodass Antworten verzerrt werden. Solche Extrem- und Ausreißerwerte können auf die Höhe des Korrelationskoeffizienten Einfluss nehmen.

6 Fazit und Ausblick

Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die aktuelle Problemstellung der steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz und die daraus resultierenden psychischen Erkrankungen der Mitarbeiter durch zu hohe Belastungen. Von den alltäglichen Belastungen am Arbeitsplatz und deren gesundheitlichen Folgen sind nicht alle Mitarbeiter gleichermaßen betroffen. Dafür verantwortlich sind Ressourcen und Schutzfaktoren, deren Vorhandensein eine konstruktive Belastungsbewältigung ermöglichen. Das Ziel dieser Arbeit liegt darin zu untersuchen, ob eine hoch ausgeprägte Resilienz das Beanspruchungserleben der

Mitarbeiter verringert. Diese Annahme konnte durch die Ergebnisse dieser Untersuchung gestützt werden, sowohl ein mittlerer positiver als auch ein mittlerer negativer Zusammenhang zwischen Resilienz und dem Beanspruchungserleben der Erwerbstätigen konnte nachgewiesen werden. Um den Effekt von Resilienz auf die Beanspruchung noch genauer zu untersuchen, könnte ebenfalls geprüft werden, ob es weitere Einflussfaktoren (z.B. Nacht- und Schichtarbeit) gibt und wie sich diese auswirken. Interessant wäre in diesem Zusammenhang auch zu erforschen, ob Führungskräfte höhere Resilienzwerte aufweisen und mit belastenden Situationen physisch und psychisch besser umgehen können als ihre Mitarbeiter. In zukünftigen Forschungsarbeiten sollte bevorzugt Resilienz als individuelle Ressource in Bezug auf positive Aspekte der Gesundheit im Arbeitskontext fokussiert werden, da bisher nur sehr wenige Studien diesbezüglich durchgeführt wurden.

Es konnte weiterhin aufgezeigt werden, dass verschiedene Coping-Strategien unterschiedlich stark mit der Resilienz zusammenhängen. So zeigte sich, dass resiliente Mitarbeiter eher adaptive Coping-Strategien nutzen, um Belastungen abzubauen. Demnach lässt sich die Neigung der Stichprobe erkennen, aufkommende Belastungen durch ähnliche Coping-Strategien zu lösen. Damit ist ein weiteres Ziel dieser empirischen Arbeit verbunden, den Zusammenhang zwischen Resilienz und Beanspruchung zu untersuchen, welcher durch das Anwenden adaptiver Coping-Strategien vermittelt wird. Dieser Zusammenhang konnte im Rahmen der Arbeit jedoch nicht nachgewiesen werden. Auch zeigen die Ergebnisse dieser Untersuchung, dass sich adaptive Coping-Strategien zwar stärker positiv auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter auswirken, sich jedoch auf adaptives Coping durch *Positives Denken* beschränkt.

Die Tatsache, dass die erhöhten Anforderungen am Arbeitsplatz vermehrt zu psychischen Problemen führen (Lohmann-Haislah, 2012; Techniker Krankenkasse, 2016) zeigt, dass diese Thematik sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite stärker Beachtung finden sollte. Im Interesse der Gesunderhaltung sollten Unternehmen den hohen Anforderungen, denen ihre Mitarbeiter ausgesetzt sind, gezielt entgegenwirken und gemeinsame Schritte zur Verbesserung der Arbeitsgestaltung anstreben. Durch Verfahren wie der psychischen Gefährdungsbeurteilung sollten Belastungsfaktoren identifiziert werden, damit die Mitarbeiter weiterhin leistungsfähig, motiviert und gesund bleiben. Der Anstieg psychischer Belastungen zeigt die Wichtigkeit der Stärkung von Ressourcen in der Stressforschung, sodass zukünftig vermehrt positive Aspekte psychischer Gesundheit untersucht und gefördert werden sollten. Die Förderung von Resilienzfaktoren bei den Mitarbeitern kann in diesem Zusammenhang aufgrund der vorliegenden Ergebnisse für die Bewältigung von Belastungen im beruflichen Alltag positiv gesehen werden. So bietet es sich für Unternehmen an, die Resilienz der Mitarbeiter

durch entsprechende Trainings und Coachings, basierend auf bereits existierenden Theorien und Studien, zu fördern und damit psychische Fehlbeanspruchungsfolgen zu vermeiden. Zur Konzeption dieser Maßnahmen können nach Wellensiek (2014) konkrete Handlungsempfehlungen aus ihrem *„Handbuch Resilienz-Training – Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter“* herangezogen werden. Die Förderung von Resilienz auf personaler sowie auf organisationaler Ebene kann somit einen wertvollen Beitrag leisten, damit Mitarbeiter mit hohen Anforderungen besser umgehen und ihre Widerstandsfähigkeit erhöhen zu können. Um in der modernen Arbeitswelt konkurrenzfähig und zukunftssicher zu bleiben, sind die Erhebung psychischer Belastungen und die Minimierung dieser Belastungen durch die Stärkung von Ressourcen und Schutzfaktoren fundamental.

Schlussfolgernd kann die vorliegende Arbeit zumindest ansatzweise aufzeigen, dass Schutzfaktoren wie die Resilienz für die Erklärung von Beanspruchung und Belastungsfolgen bedeutsam sind und das Anwenden adaptiver Coping-Strategien begünstigen. Die vorliegende Arbeit bietet eine Grundlage sowie Anknüpfungspunkte für weitere Untersuchungen in der Stress-, Coping- und Resilienzforschung.

Literaturverzeichnis

- Allenspach, M. & Brechbühler, A. (2005). *Stress am Arbeitsplatz: Theoretische Grundlagen, Ursachen, Folgen und Prävention* (1. Auflage). Bern: Huber.
- Ano, G. G. & Vasconcelles, E. B. (2005). Religious coping and psychological adjustment to stress. *Journal of Clinical Psychology*, 61 (4), 461–480.
- AOK-Bundesverband. (2016). *Fehlzeiten-Report 2016: Schlechte Unternehmenskultur macht Mitarbeiter krank*. Zugriff am 28.08.2017. Verfügbar unter: <http://aok-bv.de/presse/pressemitteilungen/2016/index_17100.html>
- Austenfeld, J. L. & Stanton, A. L. (2004). Coping through emotional approach: a new look at emotion, coping, and health-related outcomes. *Journal of Personality*, 72 (6), 1335–1363.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (2), 341–356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10 (2), 170–180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre : An application of the job demands – resources model. *European Journal of work and organizational psychology*, 12 (4), 393–417.
- Bengel, J. & Lyssenko, L. (2012). Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). *Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 43. Köln*.
- Bettge, S. & Ravens-Sieberger, U. (2005). Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Deutschland - die BELLA-Studie. *Psychomed: Zeitschrift für Psychologie und Medizin*, 17 (4), 214–222.

- Bond, F. W. & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88 (6), 1057–1067.
- von Borstel, S. (2010). Psychische Probleme: Arbeit macht immer mehr Menschen krank. Zugriff am 28.08.2017. Verfügbar unter: <<https://www.welt.de/politik/deutschland/article6895681/Arbeit-macht-immer-mehr-Menschen-krank.html>>
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Bradley, J. & Roberts, J. A. (2004). Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of Small Business Management*, 42 (1), 37–58.
- Brailovskaia, J., Bieda, A., Schönfeld, P. & Margraf, J. (2014). *Studie: Interkultureller Vergleich Deutschland – Russland: Subjektive Wahrnehmung und Beziehung von Resilienz, Depressionen, Angst und Stress*. Forschungs- und Behandlungszentrum für psychische Gesundheit, Ruhr-Universität Bochum. Zugriff am 28.08.2017. Verfügbar unter: <https://www.researchgate.net/publication/284435600_Interkultureller_Vergleich_Deutschland_-_Russland_Subjektive_Wahrnehmung_und_Beziehung_von_Resilienz_Depressionen_Angst_und_Stress>
- Brosius, F. (2008). *SPSS 16: Das mitp-Standardwerk* (1. Auflage). Heidelberg: mitp.
- Bühl, A. (2012). *SPSS 20: Einführung in die moderne Datenanalyse* (13. Auflage). München: Pearson.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2017). *Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2015*. Zugriff am 28.08.2017. Verfügbar unter: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Kosten-der-AU/pdf/Kosten-2015.pdf;jsessionid=143842B1B1CD32F6E23B37C58A8F9717.s2t1?__blob=publicationFile&v=2>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32 (2), 454–464.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Human- und Sozialwissenschaften* (5. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Dörr, A. (2004). Religiöses Coping als Ressource bei der Bewältigung von Life Events. In C. Zwingmann & H. Moosbrugger (Hrsg.), *Religiösität: Messverfahren und Studien zu Gesundheit und Lebensbewältigung. Neue Beiträge zur Religionspsychologie* (S. 261–275). Münster: Waxmann.
- Dougall, A. L., Ursano, R. J., Posluszny, D. M., Fullerton, C. S. & Baum, A. (2001). Predictors of posttraumatic stress among victims of motor vehicle accidents. *Psychosomatic Medicine*, 63 (3), 402–411.
- Eppel, H. (2007). *Stress als Risiko und Chance. Grundlagen von Belastung, Bewältigung und Ressourcen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) (2010). Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken. Zugriff am 28.08.2017. Verfügbar unter: <https://osha.europa.eu/de/publications/reports/de_esener1-summary.pdf>
- Europäische Kommission Generaldirektion V (1997a). *Bericht zum Thema „Arbeitsbedingter Streß“*. Beratender Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Brüssel: Europäische Kommission.
- Faltermaier, T. (2005). *Gesundheitspsychologie - Grundriss der Psychologie. Band 21* (1. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.
- Fooker, I. (2016). Psychologische Perspektiven der Resilienzforschung. In R. Wink (Hrsg.), *Multidisziplinäre Perspektiven der Resilienzforschung* (S. 13–45). Wiesbaden: Springer.
- Fröhlich-Gildhoff, K. & Rönna-Böse, M. (2011). *Resilienz* (2. Auflage). München: Reinhardt.
- Greif, S. (1991). Stress in der Arbeit: Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 1–28). Göttingen: Hogrefe.

- Gusy, B. & Kleiber, D. (1998). Burnout. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung - Arbeits- und Organisationspsychologische Methoden und Konzepte* (S. 315–328). Göttingen: Hogrefe.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43 (6), 495–513.
- Henninger, M. (2016). Resilienz. In D. Frey (Hrsg.), *Psychologie der Werte. Von Achtsamkeit bis Zivilcourage – Basiswissen aus Psychologie und Philosophie* (S. 157–164). Heidelberg: Springer.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6 (4), 307–324.
- Hoffmann, G. P. (2017). *Organisationale Resilienz: Kernressource moderner Organisationen*. Berlin: Springer.
- Jerusalem, M. (1990). *Persönliche Ressourcen, Vulnerabilität und Stresserleben*. Göttingen: Hogrefe.
- Joiko, K., Schmauder, M. & Wolff, G. (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Zugriff am 28.8.2017. Verfügbar unter: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A45.pdf;jsessionid=A9ED612E3CEE3AF8764B13E71845BED2.s2t1?__blob=publicationFile&v=1>
- Kaluza, G. (2011). *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung* (2. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Knoll, N., Scholz, U. & Rieckmann, N. (2013). *Einführung Gesundheitspsychologie* (3. Auflage). München: Reinhardt.
- Kratzer, N. & Dunkel, W. (2011). Arbeit und Gesundheit im Konflikt - Zur Einführung. In N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker & S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement* (S. 13–34). Berlin: sigma.
- Krohne, H. W. & Hock, M. (2015). *Psychologische Diagnostik: Grundlagen und Anwendungsfelder* (2. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.

- Laucht, M., Esser, G. & Schmidt, M. H. (2000). Längsschnittforschung zur Entwicklungsepidemiologie psychischer Störungen: Zielsetzung, Konzeption und zentrale Befunde der Mannheimer Risikokinderstudie. *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 29 (4), 246–262.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New-York: Springer.
- Leonhart, R. (2010). *Datenanalyse mit SPSS*. Göttingen: Hogrefe.
- Leonhart, R. (2013). *Lehrbuch Statistik: Einstieg und Vertiefung* (3. Auflage). Bern: Huber.
- Leppert, K., Koch, B., Brähler, E. & Strauß, B. (2008). Die Resilienzskala (RS) – Überprüfung der Langform RS-25 und einer Kurzform RS-13. *Klin. Diagnostik u. Evaluation*, 2, 226–243.
- Lohmann-Haislah, A. (2012). *Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Zugriff am 28.8.2017. Verfügbar unter: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd68.pdf?__blob=publicationFile&v=4>
- Lösel, F. & Bender, D. (2008). Von generellen Schutzfaktoren zu spezifischen protektiven Prozessen. Konzeptuelle Grundlagen und Ergebnisse der Resilienzforschung. In G. Opp & M. Fingerle (Hrsg.), *Was Kinder stärkt: Erziehung zwischen Risiko und Resilienz* (3. Auflage, S. 57–78). München: Reinhardt.
- Marty, M. A., Segal, D. L. & Coolidge, F. L. (2010). Relationship among dispositional coping strategies, suicidal ideation, and protective factors against suicide in older adults. *Aging & Mental Health*, 14 (8), 1015–1023.
- Metz, A.-M. & Rothe, H.-J. (2017). *Screening psychischer Arbeitsbelastung: ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung*. Wiesbaden: Springer.
- Morschhäuser, M., Beck, D. & Lohmann-Haislah, A. (2014). Psychische Belastung als Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.), *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Erfahrungen und Empfehlungen* (S. 19–44). Berlin: Erich Schmidt.

- Mourlane, D., Hollmann, D. & Trumpold, K. (2013). Führung , Gesundheit und Resilienz. Bertelsmann-Stiftung & mourlane management consultants. Zugriff am 28.8.2017. Verfügbar unter: <https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Fuehrung__Gesundheit__Relienz_Studie.pdf>
- Nerdinger, W., Blickle, G. & Schaper, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Neuner, R. (2016). *Psychische Gesundheit bei der Arbeit. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung* (2. Auflage). Wiesbaden: Springer.
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Zugriff am 28.8.2017. Verfügbar unter: <<https://www.copsoq.de/assets/pdf/BUCH-coposq-dt-baua-2005-Fb1058.pdf>>
- Pomaki, G., Karoly, P. & Maes, S. (2009). Linking goal progress to subjective well-being at work: the moderating role of goal-related self-efficacy and attainability. *Journal of occupational health psychology*, 14 (2), 206–218.
- Poppelreuter, S. & Mierke, K. (2012). *Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Ursachen – Auswirkungen – Handlungsmöglichkeiten* (4. Auflage). Berlin: Erich Schmidt.
- Pospeschill, M. (2006). *Statistische Methoden: Strukturen, Grundlagen, Anwendungen in Psychologie und Sozialwissenschaften* (1. Auflage). München: Elsevier.
- Poulsen, I. (2012). *Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe - Ein Beitrag zur Burnoutprävention*. Wiesbaden: Springer.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36 (4), 717–731.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40 (3), 879–891.

- Rau, R., Morling, K. & Rösler, U. (2010). Is there a relationship between major depression and both objective assessed and perceived job demand and job control? *Work & Stress*, 24, 1–18.
- Renneberg, B., Erken, J. & Kaluza, G. (2009). Stress. In J. Bengel & M. Jerusalem (Hrsg.), *Handbuch der Gesundheitspsychologie und Medizinischen Psychologie* (S. 139–146). Göttingen: Hogrefe.
- Richter, G. & Schütte, M. (2014). Porträts exemplarisch ausgewählter Analyseinstrumente und -verfahren – Mitarbeiterbefragung. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.), *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen* (S. 223–255). Berlin: Erich Schmidt.
- Richter, P., Buruck, G., Nebel, C. & Wolf, S. (2011). Arbeit und Gesundheit – Risiken, Ressourcen und Gesundheit. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch* (S. 25–60). Göttingen: Hogrefe.
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung - Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg: Asanger.
- Rigotti, T. & Mohr, G. (2011). Gesundheit und Krankheit in der neuen Arbeitswelt. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt: Ein Handbuch* (S. 61–82). Göttingen: Hogrefe.
- Rodríguez, I., Bravo, M. J., Peiró, J. M. & Schaufeli, W. (2001). The Demands-Control-Support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study. *Work & Stress*, 15 (2), 97–114.
- Rudow, B. (2011). *Die gesunde Arbeit - Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalführung* (2. Auflage). München: Oldenbourg.
- Satow, L. (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Vollständige Test- und Skalendokumentation. Zugriff am 28.08.2017. Verfügbar unter: <<http://www.drsatow.de/tests/stress-und-coping-inventar.html>>

- Scharnhorst, J. (2008). Resilienz – neue Arbeitsbedingungen erfordern neue Fähigkeiten. In Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP) (Hrsg.), *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland* (S. 51–53). Zugriff am 28.08.2017. Verfügbar unter: <<http://org.bdp-verband.de/aktuell/2008/bericht/BDP-Gesundheitsbericht-2008.pdf#page=17>>
- Schaubroeck, J., Jones, J. R. & Xie, J. J. (2001). Individual differences in utilizing control to cope with job demands: effects on susceptibility to infectious disease. *The Journal of applied psychology*, 86 (2), 265–278.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2011). Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? *Higher Education*, 61 (4), 339–355.
- Schermuly, C. C., Schermuly, R. A. & Meyer, B. (2011). Effects of vice-principals' psychological empowerment on job satisfaction and burnout. *International Journal of Educational Management*, 25 (3), 252–264.
- Schnell, R., Hill, P. B. & Esser, E. (2013). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (10. Auflage). München: Oldenbourg.
- Schumacher, J., Leppert, K., Gunzelmann, T., Strauß, B. & Brähler, E. (2005). Die Resilienzskala – Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personmerkmal. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie*, 53, 16–39.
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2013). *Forschungsmethoden und Statistik – Ein Lehrbuch für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (2. Auflage). München: Pearson.
- Seery, M. D., Holman, E. A. & Silver, R. C. (2010). Whatever does not kill us: cumulative lifetime adversity, vulnerability, and resilience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99 (6), 1025–1041.
- Sonnemoser, M. (2006). Worin unterscheiden sich Resilienz, Selbstwirksamkeit oder Hardiness? Resilienz - nur ein neuer Name für ein bekanntes Konzept? *Fachmagazin Personalführung*, 4, 48-55.

- Soucek, R. & Pauls, N. (o. J.). *Resilire – Altersübergreifendes Resilienz-Management*. Zugriff am 28.8.2017. Verfügbar unter: <<https://www.resilire.de/ziele.php>>
- Stauder, C. (2009). *Stress am Arbeitsplatz als Ursache für psychische Störungen und Suchterkrankungen* (1. Auflage). Hamburg: Igel.
- Surtees, P., Wainwright, N., Luben, R., Khaw, K.-T. & Bingham, S. A. (2003). Sense of coherence and mortality in men and women in the EPIC-Norfolk United Kingdom prospective cohort study. *American Journal of Epidemiology*, 158, 1202–1209.
- Techniker Krankenkasse. (2016). *TK-Stressstudie 2016: Entspann dich, Deutschland*. Zugriff am 28.8.2017. Verfügbar unter: <[https://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/921466/Datei/3654/TK-Stressstudie 2016 Pdf barrierefrei.pdf](https://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/921466/Datei/3654/TK-Stressstudie%202016%20Pdf%20barrierefrei.pdf)>
- Tsay, S. L., Halstead, M. T. & McCrone, S. (2001). Predictors of coping efficacy, negative moods and post-traumatic stress syndrome following major trauma. *International Journal of Nursing Practise*, 7 (2), 74–83.
- Uchino, B. N., Bowen, K., Carlisle, M. & Birmingham, W. (2012). Psychological pathways linking social support to health outcomes: a visit with the „ghosts“ of research past, present, and future. *Social Science and Medicine*, 74 (7), 949–957.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2010). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsycho- logische Perspektiven* (4. Auflage). Wiesbaden: Gabler.
- Urban, D. & Mayerl, J. (2011). *Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung* (4. Auflage). Wiesbaden: Springer.
- Weigl, M., Hornung, S., Parker, S. K., Petru, R., Glaser, J. & Angerer, P. (2010). Work engagement and accumulation of task, sozial, personal resources: A three-wave structural equation model. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 140–153.
- Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. Weinheim: Beltz.
- Wellensiek, S. K. (2011). *Handbuch Resilienz-Training. Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter*. Weinheim: Beltz.
- Wellensiek, S. K. & Galuska, J. (2014). *Resilienz – Kompetenz der Zukunft. Balance halten zwischen Leistung und Gesundheit*. Weinheim: Beltz.

- Welter-Enderlin, R. (2006). Einleitung: Resilienz aus der Sicht von Beratung und Therapie. In R. Welter-Enderlin & B. Hildenbrand (Hrsg.), *Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände* (1. Auflage, S. 7–19). Heidelberg: Carl-Auer.
- Wentura, D. & Pospeschill, M. (2015). *Multivariate Datenanalyse – eine kompakte Einführung*. Wiesbaden: Springer.
- Werner, E. E. (2006). Wenn Menschen trotz widriger Umstände gedeihen – und was man daraus lernen kann. In R. Welter-Enderlin & B. Hildenbrand (Hrsg.), *Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände* (1. Auflage, S. 28–42). Heidelberg: Carl-Auer.
- Wirtz, M. & Nachtigall, C. (2012). *Deskriptive Statistik: Statistische Methoden für Psychologen Teil 1* (6. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Wittig-Goetz, U. (2006). *Psychische Belastung*. Zugriff am 28.8.2017. Verfügbar unter: http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/gesundheitsvorsorge/psychische_belastungen_stress/psychische_belastungen.htm
- Wustmann Seiler, C. (2015). Resilienz: Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. In W.E. Fthenakis (Hrsg.), *Beiträge zur Bildungsqualität* (5. Auflage). Berlin: Cornelsen.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235–244.
- Zwingmann, C., Müller, C., Körber, J. & Murken, S. (2008). Religious commitment, religious coping and anxiety: A study in German patients with breast cancer. *European Journal of Cancer Care*, 17 (4), 361–370.

Anhang

0% ausgefüllt

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen an dieser Studie teilzunehmen. Die Studie wird im Rahmen meiner Bachelorarbeit des Studiengangs Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule Rhein-Waal durchgeführt und beschäftigt sich mit dem Thema Belastung am Arbeitsplatz und dem Einfluss von Resilienz (psychische Widerstandskraft) auf den Umgang mit Stress.

Die Beantwortung des Fragebogens wird ca. 10 Minuten in Anspruch nehmen. Lesen Sie sich die Fragen und Aussagen in Ruhe durch und kreuzen Sie dann diejenigen Antworten an, die am besten auf Sie persönlich zutreffen. **Es gibt dabei keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten.** Wenn Ihnen die Entscheidung einmal schwerfallen sollte, kreuzen Sie bitte die Antwort an, die am ehesten für Sie zutrifft.

Die Befragung ist anonym und die Daten dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken.

Wenn Sie Fragen zu dieser Studie oder dem Fragebogen haben, können Sie sich selbstverständlich an mich wenden (alina.makarof@hsrw.org).

Weiter

[Alina Makarof](#), Hochschule Rhein-Waal – 2017

17% ausgefüllt

Angaben zu Ihrer Person

1. Angaben zur Person: Geschlecht

(Zutreffendes bitte auswählen)

☐ weiblich

☐ männlich

☐ keine Angabe

2. Angaben zur Person: Alter

(Zutreffendes bitte auswählen)

☐ bis 24 Jahre

☐ 25 – 34 Jahre

☐ 35 – 44 Jahre

☐ 45 – 54 Jahre

☐ 55 Jahre und älter

3. Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

(Zutreffendes bitte auswählen)

☐ Angestellte/r

☐ Beamtin/ Beamter

☐ Arbeiterin/ Arbeiter

☐ Selbstständig/ freiberuflich

☐ Anderes Beschäftigungsverhältnis

4. Angaben zur Arbeitszeit. Arbeiten Sie...

(Zutreffendes bitte auswählen)

	Nein	Ja
...mindestens 1 Mal pro Monat an Wochenenden oder Feiertagen?	☐	☐
...mindestens 1 Mal pro Woche abends (nach 18:30 Uhr) oder nachts (vor 05:00 Uhr)?	☐	☐
...mindestens 1 Mal pro Woche von zu Hause aus/ von unterwegs/ beim Kunden?	☐	☐

5. Treffen folgende Punkte auf Sie zu?

(Zutreffendes bitte auswählen)

	Nein	Ja
Sind Sie in einer Führungsposition?	☐	☐
Arbeiten Sie Vollzeit?	☐	☐
Haben Sie einen befristeten Vertrag?	☐	☐

Weiter

[Alina Makarof](#), Hochschule Rhein-Waal – 2017

33% ausgefüllt

Einschätzung der eigenen Person

Bitte lesen Sie sich jede Aussage durch und wählen Sie auf der Skala aus, wie sehr die Aussagen im Allgemeinen auf Sie zutreffen, d.h., wie sehr Ihr übliches Denken und Handeln durch diese Aussagen beschrieben wird.

	Nein, stimme nicht zu	Ja, stimme völlig zu
Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.	☐	☐
Normalerweise schaffe ich alles irgendwie.	☐	☐
Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen.	☐	☐
Ich mag mich.	☐	☐
Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen.	☐	☐
Ich bin entschlossen.	☐	☐
Ich nehme die Dinge, wie sie kommen.	☐	☐
Ich behalte an vielen Dingen Interesse.	☐	☐
Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten.	☐	☐
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	☐	☐
Wenn ich in einer schwierigen Situation bin, finde ich gewöhnlich einen Weg heraus.	☐	☐
In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss	☐	☐
Ich kann es akzeptieren, wenn mich nicht alle Leute mögen.	☐	☐

© Leppert K., Koch B., Brähler E., Strauß B. Klin. Diagnostik u. Evaluation, 1. Jg., 226-243, 2008. (ISSN 1864-8050, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen).

Weiter

[Alina Makarof](#), Hochschule Rhein-Waal – 2017

Angaben zur Arbeit und Tätigkeit

6. Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Immer	Oft	Manchmal	Selten	Fast/ Fast nie
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
Müssen Sie Überstunden machen?	☐	☐	☐	☐	☐
Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?	☐	☐	☐	☐	☐
Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	☐	☐	☐	☐	☐

7. Die folgenden Fragen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	Zum Teil	In geringem Maß	In sehr geringem Maß
Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.	☐	☐	☐	☐	☐
Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzugehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	☐	☐	☐	☐	☐
Es kommt vor, dass ich zur gleichen Zeit zu Hause und bei der Arbeit sein sollte.	☐	☐	☐	☐	☐

8. Die folgenden Fragen betreffen die Bedeutung der Arbeit.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	Zum Teil	In geringem Maß	In sehr geringem Maß
Ist Ihre Arbeit sinnvoll?	☐	☐	☐	☐	☐
Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	☐	☐	☐	☐	☐

9. Nun einige Frage zu Regelungen und Abläufen bei ihrer Arbeit.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	Zum Teil	In geringem Maß	In sehr geringem Maß
Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?	☐	☐	☐	☐	☐
Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?	☐	☐	☐	☐	☐
Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	☐	☐	☐	☐	☐
Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?	☐	☐	☐	☐	☐

10. Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monaten daran gedacht...

	Nie	Einige Male im Jahr	Einige Male im Monat	Einige Male in der Woche	Jeden Tag
... Ihren Beruf aufzugeben?	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihre Arbeitsstelle zu wechseln?	☐	☐	☐	☐	☐

11. Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Teils-teils	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
... Ihren Berufsperspektiven?	☐	☐	☐	☐	☐
... den Leuten, mit denen Sie arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
... den körperlichen Arbeitsbedingungen?	☐	☐	☐	☐	☐
... der Art und Weise, wie Ihre Abteilung geführt wird?	☐	☐	☐	☐	☐
... der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihrem Lohn/ Gehalt?	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	☐	☐	☐	☐	☐

© Nübling M.: Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen: Erprobung eines Messinstrumentes (COP-SOQ); [Abschlussbericht zum Projekt „Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen - Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)* – Projekt F 1885]. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW Verl. Für Neue Wiss. 2005.

Weiter

Alina Makarof, Hochschule Rhein-Waal – 2017

67% ausgefüllt

Angaben zur Arbeit und Gesundheit

12. Energie und psychisches Wohlbefinden.

Wie häufig...

	Immer	Oft	Manchmal	Selten	Fast/ Fast nie
... sind Sie körperlich erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
... sind Sie emotional erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
... fühlen Sie sich ausgelaugt?	☐	☐	☐	☐	☐
... kommen Sie zur Arbeit, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?	☐	☐	☐	☐	☐
... können Sie in Ihrer Freizeit die Arbeit nicht vergessen?	☐	☐	☐	☐	☐

13. Wie oft treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	Immer	Oft	Manchmal	Selten	Fast/ Fast nie
Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	☐	☐	☐	☐	☐

© Nübling M.: Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen: Erprobung eines Messinstrumentes (COP-SOQ); [Abschlussbericht zum Projekt „Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen - Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)“ – Projekt F 1885]. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW Verl. Für Neue Wiss. 2005.

Weiter

Alina Makarof, Hochschule Rhein-Waal – 2017

83% ausgefüllt

Angaben zum Umgang mit Stress

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Antworten Sie möglichst spontan und lassen Sie keine Aussage aus.

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
Ich sage mir, dass Stress und Druck auch ihre guten Seiten haben.	☐	☐	☐	☐
Egal wie groß der Stress wird, ich würde niemals wegen Stress zu Alkohol oder Zigaretten greifen.	☐	☐	☐	☐
Ich mache mir schon vorher Gedanken, wie ich Zeitdruck vermeiden kann.	☐	☐	☐	☐
Wenn ich mich überfordert fühle, gibt es Menschen, die mich wieder aufbauen.	☐	☐	☐	☐
Ich sehe Stress und Druck als positive Herausforderung an.	☐	☐	☐	☐
Auch, wenn ich sehr unter Druck stehe, verliere ich meinen Humor nicht.	☐	☐	☐	☐
Ich versuche Stress schon im Vorfeld zu vermeiden.	☐	☐	☐	☐
Bei Stress und Druck finde ich Halt im Glauben.	☐	☐	☐	☐
Gebete helfen mir dabei, mit Stress und Bedrohungen umzugehen.	☐	☐	☐	☐
Egal wie schlimm es wird, ich vertraue auf höhere Mächte.	☐	☐	☐	☐
Wenn mir alles zu viel wird, greife ich manchmal zur Flasche.	☐	☐	☐	☐
Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht.	☐	☐	☐	☐
Wenn ich unter Druck gerate, habe ich Menschen, die mir helfen.	☐	☐	☐	☐
Bei Stress und Druck entspanne ich mich abends mit einem Glas Wein oder Bier.	☐	☐	☐	☐
Bei Stress und Druck finde ich Rückhalt bei meinem Partner oder einem guten Freund.	☐	☐	☐	☐
Bei Stress und Druck konzentriere ich mich einfach auf das Positive.	☐	☐	☐	☐
Bei Stress und Druck beseitige ich gezielt die Ursachen.	☐	☐	☐	☐
Bei Stress und Druck erinnere ich mich daran, dass es höhere Werte im Leben gibt.	☐	☐	☐	☐
Egal wie schlimm es wird, ich habe gute Freunde, auf die ich mich immer verlassen kann.	☐	☐	☐	☐
Wenn ich zu viel Stress habe, rauche ich eine Zigarette.	☐	☐	☐	☐

© Satow, L. (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skaliendokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.dr-satow.de>.

Weiter

Alina Makarof, Hochschule Rhein-Waal – 2017

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, Alina Makarof, dass ich die hier vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unerlaubte Hilfsmittel angefertigt habe. Informationen, die anderen Werken oder Quellen dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, habe ich kenntlich gemacht und mit exakter Quellenangabe versehen. Sätze oder Satzteile, die wörtlich übernommen wurden, wurden als Zitate gekennzeichnet. Die hier vorliegende Arbeit wurde noch an keiner anderen Stelle zur Prüfung vorgelegt und weder ganz noch in Auszügen veröffentlicht. Bis zur Veröffentlichung der Ergebnisse durch den Prüfungsausschuss werde ich eine Kopie dieser Studienarbeit aufbewahren und wenn nötig zugänglich machen.

Kamp-Lintfort, 28. August 2017

Alina Makarof