



Universität Hamburg
Institut für Psychologie
Fachbereich Arbeits- und Organisationspsychologie

**Der Einfluss der personalen Ressourcen Selbstwirksamkeit
und Leistungsmotivation auf die Wahl der
Bewältigungsstrategie bei Stress am Arbeitsplatz
Eine empirische Untersuchung**

**Bachelorarbeit zur Überprüfung des Abschlusses
Bachelor of Science im Studiengang Psychologie**

Erstbetreuerin: Nicole Deci (M.Sc. Psychologie), Universität Hamburg
Zweitbetreuer: Prof. Dr. Jan Dettmers, Universität Hamburg
Eingereicht von: Stefanie Meliß
Matrikelnummer: 6313055
Kontakt: steffi.meliss@web.de

Hamburg, 13. November 2014

Eidesstattliche Erklärung nach § 14 (8) der Prüfungsordnung der Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft für Studiengänge mit dem Abschluss „Bachelor of Science“ der Universität Hamburg vom 15. August 2007.

Hiermit versichere ich, dass ich die Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel – insbesondere keine im Quellenverzeichnis nicht benannten Internetquellen – benutzt habe. Ich habe die Arbeit vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht. Die eingereichte schriftliche Fassung entspricht der auf dem elektronischen Speichermedium.

Hamburg, den 13. November 2014

Unterschrift

Zusammenfassung

Jeder Erwerbstätige wird am Arbeitsplatz mit verschiedenen Stressoren konfrontiert. Dabei sind in den letzten Jahren neue Stressoren aufgetaucht, die durch die indirekte Steuerung begründet sind (Peters, 2011). Wie man den Stress bewältigt, ist von verschiedenen Faktoren wie zum Beispiel Bedingung und der Person abhängig. (Greif, Bamberg & Semmer, 1991). In dieser Arbeit wurde der Zusammenhang zwischen den personalen Ressourcen Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation mit der Wahl der Bewältigungsstrategie untersucht. Die Copingmethoden wurden dabei in Anlehnung an Carver & Scheier (1998) in funktional und dysfunktional unterschieden. Darüber hinaus wurde das Ausmaß an Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext als Bewältigungsstrategie betrachtet. Dabei wurde angenommen, dass eine höhere Ausprägung der Ressourcen dazu führt, dass funktionaler mit Stressoren umgegangen wird, aber zeitgleich auch mehr Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext zu finden ist. Darüber hinaus wurde ein negatives Zusammenwirken von Ressourcen und dysfunktionalem Coping erwartet. In einer Online-Studie mit Angestellten im Dienstleistungssektor ($N = 141$) konnten nicht alle Hypothesen bestätigt werden. Es ließ sich lediglich zeigen, dass je mehr Selbstwirksamkeit vorliegt, desto weniger dysfunktionales Copingverhalten beobachtet werden kann ($\beta = -.233, p = .007$) und auch dass je mehr Leistungsmotivation vorliegt, desto weniger dysfunktionale Bewältigung berichtet wurde ($\beta = -.377, p = .000$). Gründe, warum die übrigen Hypothesen nicht signifikant geworden sein könnten, werden in der Diskussion angeführt. Dabei ist hauptsächlich das Untersuchungsdesign und die mangelnde Breite der Erhebung zu kritisieren. Darüber hinaus werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie die Ressourcen ausgebaut werden können um dysfunktionales Coping zu reduzieren.

Schlüsselwörter: Selbstwirksamkeit, Leistungsmotivation, Coping, funktional, dysfunktional, Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext

Abstract

Every employee is confronted with different kind of stress factors at the workplace. Actually new kind of stress factors appeared, which established by indirect gear (Peters, 2011). The way how people overcome these kinds of stress factors depends on different kind of factors e.g. the context or the personality (Greif, Bamberg & Semmer, 1991). This study has the aim to examine the correlation between the personal resources (self-efficacy and achievement motivation) and the decision for a certain coping strategy. The coping mechanisms can be distinguished in functional and dysfunctional according to Carver & Scheier (1998). In addition the extent of self-hazard as a coping strategy in the operating context has been considered. It was assumed that there is a positive relationship between the manifestation of the resources and the use of functional strategies, whereby a higher level of resources also leads to a higher level self-hazard. Furthermore a negative coaction between the resources and dysfunctional coping strategies has been expected. In an online-study with employees working in the service sector ($N = 141$), the hypotheses were not be fulfilled in total. There was merely an evidence that, if a person uses fewer dysfunctional coping strategies, he/she will have a higher level of self-efficacy ($\beta = -.233$, $p = .007$). Moreover people with a higher level of achievement motivation, used significantly fewer dysfunctional coping ($\beta = -.377$, $p = .000$). Possible reasons why the other hypotheses are not significant are mentioned in the discussion. More or less the experiment design and the ambiguity broadness can be criticized. In addition, opportunities are demonstrated to expand the resources to reduce dysfunctional coping.

Key words: self-efficacy, achievement motivation, coping, functional, dysfunctional, self-hazarding

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung in die Problemstellung der Arbeit	1
2. Theoretischer Hintergrund.....	4
2.1 Arbeitspsychologische Ansätze.....	4
2.1.1 Das transaktionale Stressmodell	4
2.1.2 Das arbeitspsychologische Stressmodell	6
2.1.3 Die Theorie selbstregulativen Verhaltens.....	7
2.2 Interessierte Selbstgefährdung und Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext	7
2.3 Selbstwirksamkeit	11
2.4 Leistungsmotivation	17
3. Methodik.....	21
3.1 Die Skalen zur Erfassung der unabhängigen Variablen.....	21
3.2 Die Skalen zur Erfassung der abhängigen Variablen.....	22
3.3 Durchführung	24
3.4 Stichprobe.....	24
4. Ergebnisse.....	26
4.1 Statistisches Verfahren, seine Voraussetzungen und deren Überprüfung.....	26
4.2 Hypothesenprüfung	29
4.2.1 Selbstwirksamkeit.....	29
4.2.2 Leistungsmotivation	30
5. Diskussion	32
5.1 Erklärung und Bewertung der Ergebnisse.....	32
5.2 Limitationen der Studie und Ansätze für weitere Forschung.....	34
5.3 Theoretische und praktische Implikationen	38
6. Literaturverzeichnis	42

Anhang

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Überblick über die Skalen des Brief COPE</i>	23
Tabelle 2 <i>Interkorrelationen der Subskalen</i>	28
Tabelle 3 <i>Interkorrelationen der zusammengefassten Skalen</i>	27
Tabelle 4 <i>Überblick über die deskriptive Analyse der Skalen</i>	29
Tabelle 5 <i>Überblick über die Subhypothesen zur Selbstwirksamkeit</i>	30
Tabelle 6 <i>Überblick über die Subhypothesen zur Leistungsmotivation</i>	30
Tabelle 7 <i>Zusammenhänge zwischen den Ressourcen und der verwendeten Copingstrategie</i>	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 <i>Arbeitspsychologisches Stressmodell</i>	6
--	---

1. Einführung in die Problemstellung der Arbeit

Gesundheit wird als multideterminiert und multikausal aufgefasst und von der WHO (1946) wie folgt definiert: „Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.“ Neben Faktoren wie Alter, Geschlecht, Größe, Gewicht, Ernährung und vielem mehr wird Gesundheit auch durch die Wirkungen der Arbeit beeinflusst (Bamberg, Busch & Ducki, 2003), da Arbeit eine Quelle psychischer Belastungen sein kann. Dabei handelt es sich nach der DIN EN ISO 10075-1 um „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (Deutsches Institut für Normierungen, 2000, S. 3). Darauf aufbauend ist psychische Beanspruchung „die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“ (S. 3). Man kann aus diesen Definitionen ableiten, dass sowohl die stressauslösenden Bedingungen als auch die personalen Voraussetzungen und die Art, wie mit Belastungen umgegangen wird, für die Gesundheit relevant sind. Dieser Ansatz steht im Einklang mit dem Modell der Salutogenese (Antonovsky, 1987), in dem der Fokus auf die Frage gerichtet wird, welche Faktoren beim Auftreten von Stress zur Aufrechterhaltung, zum aktiven Aufbau oder zur Wiederherstellung der Gesundheit beitragen. Diese werden als „General Resistance Resources“ bezeichnet.

Durch den Paradigmenwechsel, den die Arbeit von Antonovsky anstieß, wurde in der Stressforschung, die seit den 1970er Jahren in der Arbeitspsychologie immer zentraler wurde, den Ressourcen vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt. Dabei handelt es sich um „Mittel, die eingesetzt werden können um das Auftreten von Stressoren zu vermeiden, ihre Ausprägung zu mildern oder ihre Wirkung zu verringern“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 1041). Wichtige personale (oder auch interne) Ressourcen sind der Kohärenzsinn, berufliche Kompetenz, Selbstwert, Selbstwirksamkeit, Kontrollkognitionen, Hardiness, Optimismus und Sinnhaftigkeit, für welche ein positiver Zusammenhang mit Variablen der Gesundheit und des Wohlbefindens sowie ein negativer Zusammenhang mit Variablen psychischen und physischer Beeinträchtigung vielfach belegt werden konnte (Zapf & Semmer, 2004). Darüber hinaus können Ressourcen auch die Wirkung von Stressoren reduzieren. Stressoren sind „hypothetische Faktoren, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Stress auslösen“ (Greif, 1991, S. 13). Des Weiteren können Ressourcen mehr Stressbewältigungsmöglichkeiten (Coping) eröffnen (Zapf & Semmer, 2004).

Coping wird verstanden als „jede Bemühung, die Stresssituation zu mildern, abzuändern oder zu beenden, und zwar unabhängig vom Erfolg dieser Bemühungen“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 1061). In der psychologischen Untersuchung von Copingmethoden wird am häufigsten erfragt, wie man typischerweise mit Stress umgeht (Zapf & Semmer, 2004). Dabei geht dieser Ansatz davon aus, dass es bevorzugte Copingstile gibt, die eine gewisse Stabilität und Konsistenz aufweisen. Obwohl Coping stark durch die Situation determiniert wird (Lazarus, 1999), zeigt die Konsistenz bestimmter Stile über die Situationen hinweg Zusammenhänge mit persönlichen Dispositionen (Carver & Scheier, 1994). Darüber hinaus gibt es viele Studien zum Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen wie beispielsweise den Big Five und Copingstilen (Carver & Connor-Smith, 2010). Jedoch wurde bislang wenig erforscht, inwieweit die personalen Ressourcen Leistungsmotivation und Selbstwirksamkeit die Wahl von Bewältigungsstilen beeinflussen, insbesondere nicht im Hinblick auf die noch sehr jungen Ansätze zur Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext als Copingmethode. Deshalb soll in der vorliegenden Arbeit untersucht werden, inwieweit diese Ressourcen die Wahl der Bewältigungsstrategie beeinflussen.

Vor allem in Anbetracht der Tatsache, dass immer weniger Menschen Berufe ausüben, in denen rein körperliche Tätigkeiten verrichtet werden, sind personale Ressourcen von zentraler Bedeutung. Die Zahl der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich lag 2007 bei rund 72% und nimmt laut Angaben des statistischen Bundesamtes kontinuierlich zu (2009). Auch Scharnhorst (2013) bezeichnet die Tertialisierung des Arbeitslebens als eine der zentralen Herausforderungen für den Arbeitnehmer in der Gegenwart. Da der Erwerbstätige im tertiären Sektor mit besonderen Anforderungen konfrontiert ist, weil die Aufgaben dort komplexer sind und redefiniert werden können sowie Ziele mehrdeutig interpretierbar sind, scheint die Frage, wie er trotz dessen gesund bleiben kann, von besonderer Bedeutung. Denn laut einer Studie der Bundespsychotherapeutenkammer (2012) waren im Jahr 2011 12 bis 13 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Erkrankungen begründet. Vor allem der Anstieg der Diagnose Burn-Out (Z73 im ICD-10-GM) von 700% seit dem Jahr 2004 verdeutlicht, dass die Sensitivität in der Bevölkerung allgemein und insbesondere die der Ärzte bezüglich beruflicher Beanspruchung und deren psychischen Folgen gestiegen ist. Es wird angenommen, dass psychomentele Belastungen am Arbeitsplatz zunehmen und dies nicht zuletzt aufgrund von Veränderungen am Arbeitsmarkt (Peters, 2011). Wenn im Rahmen dieser Arbeit Ressourcen identifiziert werden können, die die funktionale Bewältigung von Stress erleichtern, können durch deren Stärkung und Ausbau Maßnahmen zur Prävention von Schäden durch die Gesundheit abgeleitet werden.

Einführung in die Problemstellung der Arbeit

Diese Bachelorarbeit hat das Ziel, die Zusammenhänge zwischen den personalen Ressourcen Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation mit der Wahl der Bewältigungsstrategie im Fall von Stress am Arbeitsplatz zu untersuchen. Hierzu soll zunächst der theoretische Hintergrund dieser Fragestellung dargelegt werden (Abschnitt 2). Es wird auf relevante Modelle eingegangen und zentrale Begriffe werden definiert um so die Hypothesen abzuleiten. Im Anschluss wird die Methodik zur empirischen Überprüfung der Fragestellung erläutert (Abschnitt 3). Es folgt eine Beschreibung der gefundenen Ergebnisse (Abschnitt 4), welche im letzten Abschnitt der Arbeit diskutiert werden sollen. Darauf aufbauend werden Grenzen sowie Implikationen aufgezeigt (Abschnitt 5).

2. Theoretischer Hintergrund

In diesem Abschnitt sollen zunächst Modelle dargestellt werden, die die Wahl der Bewältigungsstrategie verdeutlichen (Abschnitt 2.1). Da in dieser Arbeit neben bereits bekannten Ansätzen der Bewältigungsforschung auch die Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext relevant ist, soll diese folgend erläutert werden (Abschnitt 2.2). Es schließt sich eine Darstellung des Konstruktes der Selbstwirksamkeit an mit einer Verknüpfung zum aktuellen Forschungsstand um daraus die Hypothesen zu formulieren (Abschnitt 2.3). Gleiches Vorgehen findet sich danach bei dem Konstrukt Leistungsmotivation (Abschnitt 2.4).

2.1 Arbeitspsychologische Ansätze

Die theoretischen Grundlagen aus arbeitspsychologischer Perspektive für diese Arbeit bilden das transaktionale Stressmodell (Lazarus, 1999) und dessen Weiterentwicklung im arbeitspsychologischen Stressmodell (Greif, Bamberg & Semmer, 1991) sowie die Theorie selbstregulativen Verhaltens (Carver & Scheier, 1998).

2.1.1 Das transaktionale Stressmodell

In der transaktionalen Stresstheorie werden maßgeblich die Bedeutung der kognitiven Bewertung und der Bewältigung betont. Stressrelevante Beziehungen werden durch Bewertungen vermittelt. Eine Situation wird in Hinblick ihrer Auswirkungen auf das eigene Wohlbefinden innerhalb der primären Bewertung eingeschätzt. Eine Situation kann irrelevant, positiv oder negativ sein. Die Begriffe negativ und stressend sind hierbei synonym. Stress kann nach Lazarus und Folkman (1984, p. 19) wie folgt definiert werden: „Psychological stress is 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.“ In dieser Definition wird deutlich, dass Stress in diesem Modell nur dann entstehen kann, wenn eine Situation als negativ für das eigene Wohlbefinden oder die eigenen Möglichkeiten wahrgenommen wird. Demnach kann die gleiche Situation von verschiedenen Menschen unterschiedlich eingeschätzt werden. Es werden drei stressbezogene Bewertungen einer Situation unterschieden: Schädigung/Verlust, Bedrohung sowie Herausforderung. Dabei ist zu beachten, dass in diesem Modell sowohl positiver Stress in Form der Einschätzung als Herausforderung („Eustress“; Selye, 1974) als auch negativer Stress („Distress“; Selye, 1974) durch die Bewertung als Bedrohung oder Verlust Beachtung finden. Darüber hinaus gibt es sekundäre Bewertungsprozesse, die sich nicht mehr auf die Situation sondern auf die generellen Ressourcen (Copingfähigkeiten) und die aktuellen

Copingmöglichkeiten beziehen. In Abhängigkeit von den primären und sekundären Bewertungsprozessen wird eine Copingmethode ausgewählt. „We define 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, p. 141). Coping ist demnach auf Situationen beschränkt, für deren Bewältigung eine Anstrengung und nicht nur eine Anpassung erforderlich ist. Die Copingstrategien, die angewandt werden, können sowohl theoretisch als auch empirisch (Kälin, 1995 in Busch, 2004) in problem- (z.B. Suche nach sozialer Unterstützung) und emotionsorientiert (z.B. positive Umbewertung) unterschieden werden (Lazarus, 1991).

Problem-focused coping consists of efforts to alter the actual relationship, as when we seek information about what needs to be done and change either our behavior or take action on the environment [...] Emotion-focused coping consists of efforts to regulate the emotional distress caused by harm or threat [...] emotion-focused coping does not change the objective terms of the person-environment relationship, but only how these terms are attended to or interpreted. (p. 5)

Es konnte in verschiedenen empirischen Arbeiten belegt werden, dass bestimmte Situationsbewertungen mit bestimmten Bewältigungsansätzen einhergehen. Für einen detaillierten Überblick sei auf Busch (2004) verwiesen. Im Anschluss an eine (erfolgreiche) Bewältigung werden sowohl die Situation als auch die Bewältigungsfähigkeiten und –möglichkeiten neu bewertet.

An dem transaktionalen Stressmodell wurde vielfach Kritik geübt, vor allem weil stressauslösende Situationen wenig berücksichtigt werden (Bamberg, Mohr & Busch, 2012). Darüber hinaus erscheint es sinnvoller, nur die negativen Stressempfindungen zu betrachten (Busch, 2004). Auch die Einteilung des Copings in Problem- und Emotionsorientierung scheint stark vereinfachend und vergisst die Facette der Vermeidung (Carver, Scheier & Weintraub, 1989). Im transaktionalen Ansatz wird Coping als allein situations- und bedingungsabhängig gesehen, wodurch es kaum möglich ist, Stress und den Umgang damit vorher zu sagen, da spezifische Situationen immer andere Bewältigungsansätze fordern würden (Busch, 2004; Zapf & Semmer, 2004). Der Annahme folgend, dass es relativ stabile Strukturen am Arbeitsplatz sowie Persönlichkeits- und Umwelteigenschaften gibt, wurde das transaktionale Stressmodell für als Grundlage für ein interaktives Wirkungsmodell (Greif, Bamberg & Semmer, 1991) genutzt, welches nachfolgend erläutert werden soll.

2.1.2 Das arbeitspsychologische Stressmodell

Im arbeitspsychologischen Stressmodell (Abbildung 1) werden Stressoren/Risikofaktoren sowie Ressourcen besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Ressourcen betreffen dabei Faktoren, die den Umgang mit Anforderungen erleichtern, wohingegen Stressoren Faktoren sind, die eine negative Wirkung auf Gesundheit, Leistung und Entwicklung haben können (Bamberg et al., 2012). Sowohl die Ressourcen als auch die Stressoren bzw. Risikofaktoren können personen- und bedingungsbezogen unterteilt werden. Die Gesamtheit der vorhandenen Ressourcen und Stressoren/Risikofaktoren können zum einen die Bewertungsprozesse beeinflussen (und damit auch wie oben dargestellt die Wahl der Bewältigungsmethode) und zum anderen die Stressfolgen. Die Wirkmechanismen verhalten sich bidirektional. Im Unterschied zum Ansatz Lazarus (1999) werden in diesem Modell auch die Stressfolgen berücksichtigt, da diese sowohl Coping als auch die Ressourcen und Stressoren/Risikofaktoren beeinflussen können.

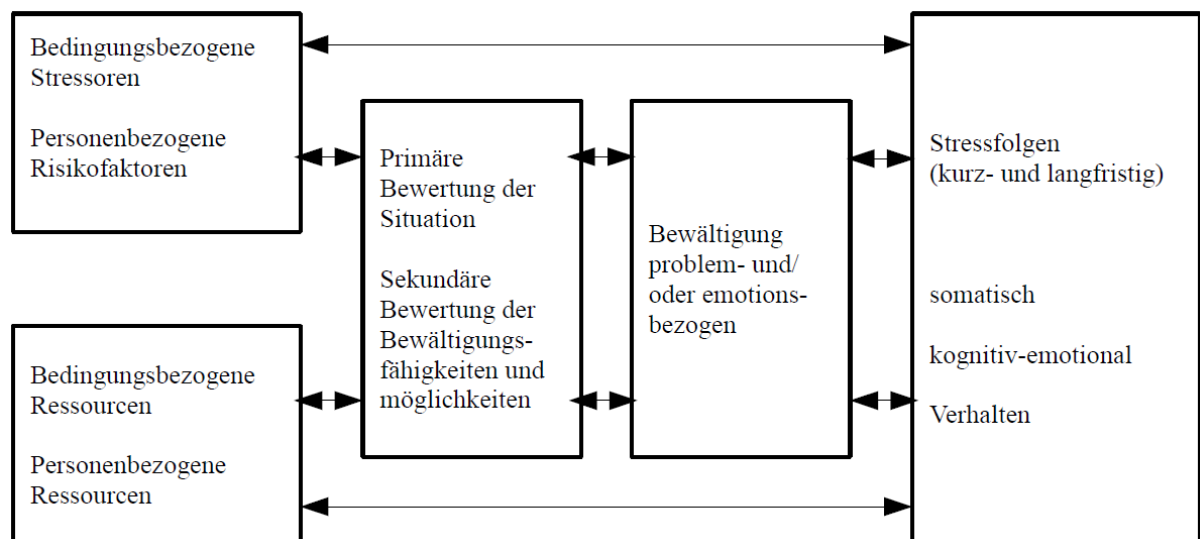


Abb. 1: Arbeitspsychologisches Stressmodell (Greif et al., 1991)

Der Kern des transaktionalen Ansatzes (Bewertungen und Bewältigung) bleibt erhalten und wird im arbeitspsychologischen Stressmodell um die Bedeutung personaler und bedingungsbezogener Determinanten ergänzt. Dieses Modell bildet die theoretische Grundlage für diese Untersuchung. Der Kritik, dass eine Einteilung in emotions- und problemorientiertes Coping zu vereinfachend und oftmals nicht ausreichend sei (Carver et al., 1989), wird mit dem arbeitspsychologischen Stressmodell keine Rechnung getragen. Aus diesem Grund soll im Folgenden die Theorie selbstregulativen Verhaltens (Carver & Scheier, 1998) betrachtet werden, da in der vorliegenden Arbeit die Copingmethoden anhand dieses Modells eingeteilt werden sollen.

2.1.3 Die Theorie selbstregulativen Verhaltens

Bezogen auf Coping wird in der Theorie des selbstregulativen Verhaltens angenommen, dass es sich nicht grundlegend von anderen motivierten Handlungen unterscheidet. Es besitzt nur eine größere Dringlichkeit (Carver et al., 1989). Menschliches Handeln ist hierarchisch ausgerichtet und verfolgt bestimmte Ziele. Dabei wird eine Diskrepanz zwischen dem aktuellen Zustand und einem Standard, welche reduziert werden soll, als Motor betrachtet. Stress tritt in dieser Theorie dann auf, wenn die Erreichung bestimmter Ziele als bedroht oder behindert wahrgenommen wird (Carver & Scheier, 1998). In Abhängigkeit davon, wie mit einem Hindernis bei der Zielerreichung umgegangen bzw. wie darauf reagiert wird, können funktionale und dysfunktionale Copingstrategien unterschieden werden. Funktionale Strategien sind dabei problemorientierte Copingstrategien und Taktiken zur Emotionsregulierung, da sie entweder durch weitere Anstrengungen zur Zielerreichung oder durch eine Regulierung des Stressempfindens gekennzeichnet sind um weitere Anstrengungen möglich zu machen. Als Beispiele wären planendes Problemlösen oder Suche nach emotionaler Unterstützung zu nennen. Dysfunktionale Methoden sind dadurch gekennzeichnet, dass sie (zumindest zeitweise) das Ziel aufgeben, ohne jedoch ein anderes zu verfolgen. Ein Beispiel dafür ist der Gebrauch von Alkohol oder anderen Suchtmitteln.

In der jüngsten Gegenwart können jedoch zunehmend neue Bewältigungsformen identifiziert werden, die weder als problem- oder emotionsorientiert noch als rein funktional oder dysfunktional eingeordnet werden können. Es handelt sich dabei um Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext, auf die im folgenden Abschnitt eingegangen werden soll.

2.2 Interessierte Selbstgefährdung und Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext

Die bereits erwähnten Ergebnisse aus der „BPtK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit“ (Bundespsychotherapeutenkammer, 2012) konnten zeigen, dass es zu einem Anstieg an psychischen Belastungen und deren Folgen gekommen ist. Damit wird die Frage aufgeworfen, warum diese Belastungen zunehmen. Eine mögliche Antwort darauf wäre der Paradigmenwechsel innerhalb der Organisationen von der direkten Steuerung hin zur indirekten Steuerung (Peters, 2011).

Unter der direkten Steuerung (oder auch command-and-control genannt) versteht man, dass Arbeitnehmer konkrete weisungsgebundene Arbeitsaufträge bearbeiten müssen. Das Arbeitshandeln wird durch die Aussicht auf Belohnung oder durch drohende Sanktionen motiviert (Krause, Dorsemagen, Stadlinger & Baeriswyl, 2012). Im Gegensatz dazu ist die indirekte Steuerung laut Peters (2011) wie folgt gekennzeichnet.

Von indirekter Steuerung sprechen wir immer dann, wenn weisungsgebundene Beschäftigte sich zu ihrer Rechtfertigung nicht mehr allein auf ihre tatsächlich geleistete Arbeit (ihre Anstrengungen, ihren zeitlichen Aufwand, das Sich-Mühe-gegeben-Haben, die fachliche Qualität ihrer Arbeit) berufen können, sondern in erster Linie Erfolge vorweisen müssen, die in der Regel betriebswirtschaftlich – durch Kennziffern – definiert sind. (S. 108)

Im Rahmen der indirekten Steuerung tritt Erfolg (im Rahmen der Erreichung der Endziele) an die Stelle von tatsächlich erbrachtem Aufwand. Dieses Phänomen, das nun bei abhängig Beschäftigten zu beobachten ist, ist in der Betrachtung von Selbstständigen nicht neu: „Dadurch kommen sie [die abhängig Beschäftigten] in eine Situation, die derjenigen von unternehmerisch Selbstständigen analog ist: auch dem Unternehmer hilft es nichts, wenn er sich viel Mühe gegeben hat, der Erfolg aber ausbleibt“ (Peters, 2011, S. 108). Wenn also die zur Leistungssteuerung im Unternehmen bestimmte zu erreichende Ziele oder Erträge genutzt werden, kann man bei den Arbeitnehmern die so genannte interessierte Selbstgefährdung beobachten, welche bei Selbstständigkeit bereits bekannt war. Die interessierte Selbstgefährdung ist im Rahmen des Paradigmenwechsels nunmehr auch bei Angestellten zu beobachten, denn auch sie gefährden durch ihr persönliches Arbeitshandeln ihren Gesundheitszustand und tun dies aus einem Interesse am beruflichen Erfolg heraus (Krause et al., 2012). Durch die interessierte Selbstgefährdung entstehen für die Mitarbeiter Konflikte zwischen der fachlichen Orientierung und dem Erreichen der von der Organisation gesetzten Ziele, denn um diese im veranschlagten Zeitrahmen zu schaffen, müssen oft Sekundäraufgaben oder die Qualität der Arbeit vernachlässigt werden (Peters, 2011). Darüber hinaus ist zu bemerken, dass durch die Kennzahlenorientierung die Präsenz der Vorgesetzten fehlt, was wiederum zu Ohnmacht, Resignation und fehlender Wertschätzung führt (Krause et al., 2012). Der Wegfall der Position, die die Führungskraft innehat, verschlechtert zudem die Kommunikation im Unternehmen (Krause et al., 2012) und gefährdet auch den Zusammenhalt im Team (Peters, 2011). Durch eine immer fortwährende Steigerung der eigenen Leistung steigern sich auch die Ertragsziele. Das geht teilweise so weit, dass diese gar nicht mehr erreicht werden können (Krause et al., 2012) und man sich selbst dafür die Schuld zuweist (Peters, 2011). Die genannten Faktoren verursachen bei den Beschäftigten weiteren Stress (Krause et al., 2012).

Voraussetzung für interessierte Selbstgefährdung ist das Vorliegen indirekter Steuerungsmechanismen. Da es derzeit noch an validen Instrumenten zur Erfassung des Gesamtkonstruktes der interessierten Selbstgefährdung mangelt und es den Rahmen dieser

Bachelorarbeit übersteigen würde, wurde nicht untersucht, in welchen Managementsystemen die Versuchspersonen arbeiten. Stattdessen wurde sich nur auf das beobachtbare Verhalten (kognitive Vorgänge werden ebenfalls ausgeklammert) konzentriert ohne die Gründe dafür zu hinterfragen. Dieses wird als Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext bezeichnet. „Die Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext stellt Verhaltensweisen dar, welche ab einer gewissen Ausprägung (Intensität) gesundheitsgefährdend sein können“ (Egloff, Hitz, Kunz, Stitz & Walzthöny, 2013, S. 4). In der vorliegenden Arbeit wurden Entgrenzung (gekennzeichnet dadurch, dass die Scheidelinie zwischen Arbeitszeit und Freizeit zunehmend verschwimmt), Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) sowie Intensivierung (Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit) betrachtet. Darüber hinaus gibt es jedoch noch weitere Verhaltensweisen wie zum Beispiel Substanzkonsum, Faking oder Qualitätsreduktion/Handlungsvereinfachung (Egloff et al., 2013).

An dieser Stelle sei es wichtig zu beachten, dass sich die Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext von der bereits bekannten Arbeitssucht unterscheidet. „Arbeitssucht ist eine fortschreitende pathologische Fixierung auf Arbeit bzw. das Arbeiten, zu der wesentlich Kontrollverlust und Entzugserscheinungen gehören“ (Heide, 2010, S. 84). Heide (2010) benennt folgende Kennzeichen: Zwanghaftigkeit, Abstinenzunfähigkeit sowie die Unfähigkeit, sich zu entspannen, Kontrollverlust, Verleugnung, Unehrlichkeit, Selbstisolation und Rücksichtslosigkeit gegenüber dem sozialen Umfeld ebenso wie eine unbedingte Vermeidung von Entzugserscheinungen, in dem zum Beispiel ein Vorrat von Arbeit angelegt wird. Poppelreuter und Städele (2009) betonen zudem eine Toleranzentwicklung, aufgrund derer quantitativ immer mehr gearbeitet wird. Im Rahmen der Arbeitssucht herrscht ein innerer Zwang zu Arbeiten vor, Arbeiten verschafft einen gewissen „Kick“ (Heide, 2010). Im Gegensatz dazu sind bei der Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext keine Entzugssymptome oder ähnliche Charakteristika, die Süchten zugeschrieben werden, zu beobachten. Das übermäßige Arbeiten folgt einer Notwendigkeit heraus, den Arbeitsaufwand zu bewältigen, da andernfalls negative Konsequenzen drohen könnten.

Da die genannten Ansätze der interessierten Selbstgefährdung und der Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext relativ jung sind, sollen sie nun zu den weiter oben erläuterten Theorien in Bezug gesetzt werden. Die Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext stellt eine Möglichkeit dar, den Stress am Arbeitsplatz zu bewältigen. Da die Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext gemäß des transaktionalen Ansatzes die Beziehung zwischen Person und Umwelt (also der Arbeitsaufgabe) verändert (es wird mehr Zeit und Aufwand investiert), kann es als problemorientierte Strategie aufgefasst werden, denn die Handlung ist auf den Stressor

selbst gerichtet. Bei dem Versuch, Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext bezüglich ihrer Funktionalität in die Theorie von Carver und Scheier (1998) einzuordnen, zeichnen sich gewisse Schwierigkeiten ab, da die Funktionalität von Verhalten immer in Bezug zu übergeordneten Zielen beurteilt wird. Wenn als übergeordnetes Ziel die Jobperformanz und der Erfolg im Arbeitsleben betrachtet wird, wäre es funktional. Da Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext jedoch signifikant mit einem verschlechterten Gesundheitszustand und Burnout korreliert (Egloff et al., 2013), muss es in Hinblick auf den Erhalt der Gesundheit und damit nicht zuletzt auch bezogen auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit als dysfunktional eingeordnet werden. Da Coping-Funktionen jedoch von den Coping-Folgen unterschieden werden müssen und die Funktionen den Folgen vorgezogen sind (Lazarus & Folkman, 1984), wurde sich innerhalb dieser und auch in anderen Arbeiten (Deci, Dettmers & Krause, i.D.) dazu entschieden, Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext als funktionale Strategie aufzufassen.

In den folgenden Abschnitten sollen nun mögliche Einflussvariablen betrachtet werden, die auf Zusammenhänge zur Wahl der Copingmethode hin untersucht werden soll. Dabei wurde sich auf die personalen Ressourcen Selbstwirksamkeit sowie Leistungsmotivation konzentriert. Selbstwirksamkeit beeinflusst vor allem die sekundären Bewertungsprozesse (Busch, 2004). Da theoretisch davon ausgegangen wird, dass Selbstgefährdung nur in Zusammenhang mit erhöhten Leistungsdruck im Rahmen der indirekten Steuerung als Bewältigungsstrategie genutzt wird (Egloff et al., 2013; Krause et al., 2012), erschien die Betrachtung der Leistungsmotivation ebenfalls sinnvoll.

Es soll an dieser Stelle auch noch einmal erwähnt werden, dass neben internen Ressourcen (wie im arbeitspsychologischen Stressmodell verdeutlicht) auch bedingungsbezogene Ressourcen (z.B. soziale Unterstützung) wichtig sein können, ebenso wie personale Risikofaktoren (z.B. Typ-A-Verhalten) und bedingungsbezogene Stressoren (z.B. Zeitdruck). Es konnte ebenso nachgewiesen werden, dass bestimmte demographische Daten Coping beeinflussen können, so zum Beispiel die Beschäftigungsdauer (Bradley, 2007), die Art des Beschäftigungsverhältnisses bezogen auf die Wochenstunden (Kasi et al., 2007), das Alter (McCrae, 1989) sowie das Geschlecht (Christie & Shultz, 1998).

Bislang wurde sich ausschließlich auf die Theorien bezüglich der zu messenden Variablen, also funktionales und dysfunktionales Coping sowie Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext bezogen. Im Folgenden sollen die Einflussvariablen Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation, welche beide als Bestandteile der Selbstregulation aufgefasst werden, zunächst definiert und mit Copingverhalten in Bezug gesetzt werden um so sowohl theoretisch als auch empirisch die Hypothesen dieser Arbeit abzuleiten.

2.3 Selbstwirksamkeit

Bezogen auf die Effizienz von Handlungen gibt es zwei Arten von Wirksamkeit, die unterschieden werden können (Bandura, 1977). Dabei handelt es sich zum einen um die Wirksamkeitserwartung, die sich darauf bezieht, ob man sich selbst als dazu fähig beurteilt, eine bestimmte Aufgabe auszuführen und zum anderen die Ergebniserwartung, die einschätzt, inwieweit eine Handlung, wenn sie ausgeführt wurde, zu einem bestimmten Ergebnis führt. Beide sind kausale Determinanten, die Verhalten hervorrufen und regulieren (Bandura, 1991), denn beide Formen der Wirksamkeit müssen hoch genug sein, damit Verhalten energetisch und zielgerichtet wird.

Die Selbstwirksamkeit dahingegen ist eine eher produktive Kapazität, in der das Individuum Wissen über eigene Fähigkeiten, bestimmte Anforderungen und Umstände zu bewältigen organisiert. „An efficacy expectation is the conviction that one can successfully execute the behavior required to produce the outcomes“ (Bandura, 1977, p. 79). Im Konstrukt der Selbstwirksamkeit geht es primär um die Frage, wie man eigene Ressourcen unter wechselnden und herausfordernden Gegebenheiten nutzen kann (Bandura, 1986). Bei Selbstwirksamkeit handelt es sich nicht um das gleiche wie Fähigkeiten, denn für eine kompetente Aufgabendurchführung benötigt man nicht nur grundlegende Fertigkeiten sondern muss diese auch in jeder Situation in eine effektive Leistung umsetzen können. Aus diesem Grund ist die Selbstwirksamkeit zentral für die Leistung, da sich äußere Konstellationen immer ändern und damit das vorhandene Können auf die Probe stellen (Bandura, 1997). Im Arbeitskontext ist dies zum Beispiel bei Stress durch Zeitdruck der Fall. Wenn eine Aufgabe in weniger Zeit erledigt werden muss, benötigt der Arbeitnehmer neben der Qualifikation auch die eigene Einschätzung, dass die Aufgabe auch bei weniger Zeit zufriedenstellend erledigt werden kann, damit die Aufgabe begonnen wird.

Das Gegenteil von Selbstwirksamkeit stellen Selbstzweifel dar. Darunter versteht man eine negative Erwartungshaltung gegenüber des Ausganges einer Situation. Wenn Selbstzweifel vorherrschen, führen Überraschung, Rückschläge oder Schwierigkeiten zu Angst (Bandura, 1988), Verwirrung (Wood & Bandura, 1989), negativen Gedanken (Bandura, 1983) und aversiven physiologischem Arousal sowie körperlicher Anspannung (Bandura, Taylor, Williams, Mefford & Barchas, 1985; zitiert nach Reeve, 2009, p. 234). Selbstzweifel können effektives Denken, Planen und die Entscheidungsfindung behindern (Reeve, 2009).

Zusammenfassend kann man sagen, dass das Ausmaß an Selbstwirksamkeit (bzw. Selbstzweifel) die motivationale Variable ist, welche bestimmt, wie gut (bzw. schwerlich) Aufgaben bewerkstelligt werden können, wenn die Fähigkeitskapazitäten angegriffen werden.

Wenn man die Summe der Selbstwirksamkeit oder der Selbstzweifel kennt, kann die Motivation vorhergesagt werden, mit der eine Handlung ausgeführt oder vermieden wird.

Banduras Überlegungen zur Selbstwirksamkeit gingen von situationsspezifischen Erwartungen aus, wobei die speziellen Selbstwirksamkeitserwartungen nicht miteinander korrelieren (Bandura, 1977). Diese spezifische Selbstwirksamkeit eignet sich besonders zur Verhaltensvorhersage in speziellen Situationen. Neue Konzepte wie zum Beispiel von Schwarzer und Jerusalem (1999) gehen von Selbstwirksamkeit im Sinne einer globalen Persönlichkeitseigenschaft aus, welche stabil jedoch nicht unveränderlich ist. Demnach wird generalisierte Selbstwirksamkeit wie folgt definiert: „Die generalisierte Selbstwirksamkeitserwartung ist eine stabile Persönlichkeitsdimension, die die subjektive Überzeugung zum Ausdruck bringt, aufgrund eigenen Handelns schwierige Anforderungen bewältigen zu können.“ (Schwarzer, 1994, S. 105). Aufgrund der Stabilität ist eine empirische Vorhersage von allgemeineren Verhaltensweisen möglich (Ruholl, 2007).

Das Konstrukt der Selbstwirksamkeit soll nachfolgend von zwei verwandten Konstrukten abgegrenzt werden, zum einen der Kompetenz und zum anderen von dem Optimismus. Unter Kompetenz versteht man laut Reeve (2009) ein psychologisches Bedürfnis, das eine angeborene Quelle der Motivation für das Suchen und Durchführen von Herausforderungen, die entwicklungsförderlich sind. Sie greift insbesondere, wenn die Aufgabe zu den gegenwärtigen Fähigkeiten passt. Kompetenz spiegelt das Bedürfnis wider, effektiv in Interaktionen mit der Umwelt zu sein und so die eigenen Fähigkeiten anzuwenden. Sie steht im Kontrast zur Selbstwirksamkeit, da diese durch Erfahrungen veränderbar ist (siehe unten) und sich somit auch das Maß ändert, in dem sie motivierend sein kann; das Bedürfnis nach Kompetenz ist jedoch als Motivationsressource in ihrer Stärke konstant. Optimismus kann als positive Erwartungshaltung gegenüber künftigen Ereignissen definiert werden (Scheier & Carver, 1985), welche sich auf alle Lebensbereiche bezieht. Es herrscht ähnlich wie bei der Selbstwirksamkeit der Gedanke vor, dass es etwas wünschenswertes passiert, jedoch muss dieses im Gegensatz zur Selbstwirksamkeit nicht notwendiger Weise durch eigenes Handeln verursacht werden, sondern kann auch durch externe Einflüsse bedingt sein (Zapf und Semmer, 2004).

Selbstwirksamkeit als personale Ressource wird nach Bandura (1977) durch vier Quellen gespeist. Als Erstes sind persönliche Erfahrungen bei der Bewältigung von Aufgaben zu nennen, da sie die wichtigste Quelle darstellen (Bandura, 1986). Wenn eine Person beispielsweise in der Vergangenheit bereits die Urlaubsvertretung für einen Kollegen erfolgreich übernommen hat, wird ihre Selbstwirksamkeit hoch sein, wenn sie dies noch einmal

tun soll. Umgekehrt hätte jedoch eine negative vorherige Erfahrung zur Folge gehabt, dass die Selbstwirksamkeit nun gering ist. Ein Ereignis hat besonders dann viel Einfluss auf die spätere Selbstwirksamkeit betreffend dieser spezifischen Aufgabe, wenn bei dem Erlebnis wenig vorherige Erfahrung vorlag (Reeve, 2009). Des Weiteren sind neben eigener Erfahrung auch so genannte stellvertretende Erfahrungen relevant. Wenn eine dem Selbst sehr ähnliche Person bestimmte Erfahrungen macht, werden soziale Vergleichsprozesse angeregt. Wenn diese ähnliche Person dann erfolgreich ist, steigert das die eigene Selbstwirksamkeit (Bandura, Adams, Hardy & Howells, 1980), umgekehrt kann das Versagen der anderen Person auch die eigene Selbstwirksamkeit verringern (Brown & Inouye, 1978, zitiert nach Reeve, 2009, p. 235). Beobachtungen von vergleichbaren Menschen wirken sich besonders dann auf die eigene Selbstwirksamkeit aus, wenn die Person nur wenig Erfahrung hat (Schunk, 1989; zitiert nach Reeve, 2009, p. 236) oder wenn die Ähnlichkeit zu der stellvertretenden Person besonders groß ist (Schunk, 1989, zitiert nach Reeve, 2009, p. 236). Darüber hinaus kann verbale Beeinflussung im Rahmen sozialer und emotionaler Unterstützung den Fokus weg von Schwächen hin zu Stärken verlagern und somit die Aufmerksamkeit von Beweisen für die eigene Wirkungslosigkeit auf Quellen der Selbstwirksamkeit lenken. Somit kann die Selbstwirksamkeit zumindest kurzfristig gefördert werden (Schunk & Cox, 1986, zitiert nach Reeve, 2009, p. 236) und dadurch Motivation erzeugt werden, eine Aufgabe anzugehen (Schunk, 1991). Außerdem ist der körperliche Zustand zu nennen. Die Wahrnehmung körperlichen Arousals, wie z.B. einem beschleunigten Herzschlag, führt zu der Schlussfolgerung, dass die Aufgabe die eigenen Fähigkeiten übersteigt (Taylor, Bandura, Ewart, Miller & DeBusk, 1985, zitiert nach Reeve, 2009, p. 236), was ohne körperliche Signale nicht passieren würde (Bandura & Adams, 1977). Es liegt eine bidirektionale Beziehung vor: Wirkungslosigkeit steigert die Erregung und Erregung führt wiederum zu Wirkungslosigkeit (Bandura, Cioffi, Taylor & Brouillard, 1988). Dieser beschriebene Sachverhalt gilt für Handlungen, die noch nicht oft genug ausgeführt wurden, als dass Sicherheit über die eigene Wirksamkeit hätte vorliegen können. Denn wenn diese vorliegt, wird körperliche Erregung als Aufregung interpretiert, was dann wiederum Quelle für weitere Selbstwirksamkeit sein kann (Carvey & Blaney, 1977, zitiert nach Reeve, 2009, p. 236).

Die Selbstwirksamkeit beeinflusst das Verhalten auf ebenfalls vier Möglichkeiten (Bandura, 1977). Menschen suchen sich Aktivitäten und Umwelten aus, in denen sie sich kompetent fühlen und vermeiden solche, in denen sie eine Überforderung vermuten (Bandura, 1989), da sie sich selbst schützen wollen. Jedoch bringt Vermeidung bestimmter Situationen langfristig negative Konsequenzen und Einschränkung mit sich (Bandura, 1986), welche durch

fortwährende Vermeidung auch nicht beseitigt werden können. Wenn ein Arbeitnehmer zum Beispiel eine Beförderung ausschlägt, da er denkt, dass er dieser Herausforderung nicht gewachsen ist, wird er sich auch künftig keinen Führungsaufgaben stellen können, da er nicht die korrigierende Erfahrung machen konnte, dass er diese Anforderung bewältigen kann. Ferner führt Selbstwirksamkeit zu persistierenden Coping-Bemühungen und mehr Aufwand bei Schwierigkeiten (Bandura, 1989). Zusätzlich dazu bedingt Selbstwirksamkeit eine schnelle Wiederherstellung der Selbstsicherheit nach Rückschlägen (Bandura, 1986). Überdies werden die Gefühle vor einer Aufgabe durch Selbstwirksamkeit beeinflusst: Enthusiasmus, Optimismus und Interesse stehen Pessimismus, Angst und Depression gegenüber (Bandura, 1986), da bei steigender Selbstwirksamkeit Angst reduziert wird (Bandura, 1983). Betrachtet man kognitive Prozesse, so wird deutlich, dass je höher die Selbstwirksamkeit ist, desto höher sind auch die Ziele, die sich eine Person setzt und desto höher ist auch die Verbundenheit mit ihnen (Bandura & Wood, 1989). Bei hoher Selbstwirksamkeit nutzen Individuen analytisches Denken, wobei Menschen mit geringer Selbstwirksamkeit in ihrer kognitiven Wahrnehmung von Anforderung inkonsistent sind. Hohe Selbstwirksamkeit führt dazu, dass man auch unter Schwierigkeiten eher aufgabenorientiert handelt und auch dabei verbleibt, andernfalls ist das Denken sprunghafter sowie geprägt von Gedanken an die eigene Unzulänglichkeit (Bandura & Wood, 1989). Auch motivationale Prozesse werden durch Selbstregulationsprozesse, in denen die wahrgenommene Selbstwirksamkeit zentral ist, beeinflusst und gesteuert. Dabei sind vor allem Kausalattributionen, Ergebniserwartungen und Ziele zu nennen. Bei hoher Selbstwirksamkeit werden Fehler mangelndem Aufwand zugeschrieben anstatt mangelnder Kompetenz. Was eine Person denkt, das sie tun kann, beeinflusst zum einen das Handeln als auch die Überzeugungen die Wahrscheinlichkeit eines Ergebnisses betreffend. Selbstwirksamkeit spielt auch eine zentrale Rolle in der Regulation der Affektivität. Dabei ist davon auszugehen, dass Selbstwirksamkeit einen schützenden Effekt auf die Auswirkungen von Stress hat (Bandura et al., 1988).

Aus dem theoretischen Zusammenhängen kann man folgendes zusammenfassend feststellen: Hohe Selbstwirksamkeit fördert Engagement, Aufwand und Persistenz sowie eine schnelle Erholung bei Rückschlägen, wohingegen geringe Selbstwirksamkeit mit einer Loslösung von der Zielerreichung assoziiert wird. Darüber hinaus kann weniger Aufwand und Persistenz beobachtet werden und Rückschläge können zu einem frühzeitigen Aufgeben führen. Im kognitiven Bereich findet man bei hoher Selbstwirksamkeit mehr analytisches Problemlösen, fokussiertes und aufgabenbezogenes Denken im Gegensatz zu sprunghafter

Problemlösung, selbstfokussierten und von der eigenen Unzulänglichkeit abgelenkten Gedanken bei wenig Selbstwirksamkeit.

Bei wenig Selbstwirksamkeit wirken Stressoren als bedrohender (Jex, Bliese, Buzzell & Primeau, 2001). Das ist vor allem dadurch zu erklären, dass die Selbstwirksamkeitserwartung die sekundäre Bewertung der Copingfähigkeiten und –möglichkeiten beeinflusst, was wiederum mit der primären Bewertung der stressenden Situation als herausfordernd, bedrohend oder schädigend rückgekoppelt ist. Je mehr Copingfähigkeiten man der eigenen Person zutraut, desto eher kann eine Situation als Herausforderung gesehen werden anstatt als eine Bedrohung. Hingehen ist bei Individuen mit hoher Selbstwirksamkeit zu beobachten, dass sie trotz Schwierigkeiten eher daran glauben, dass sie die Situation meistern können und diese somit als weniger stressend einstufen (Jex et al., 2001). Von selbstwirksamen Menschen werden eher funktionale Strategien genutzt, da sie davon ausgehen, dass sie so ihre aktuelle Situation positiv beeinflussen können (Jex et al., 2001), wohingegen es bei Individuen mit weniger hohen Erwartungen bezüglich ihrer Selbstwirksamkeit unklar ist, ob die Nutzung von funktionalen Strategien überhaupt zu dem gewünschten Ergebnis führt und diese somit weniger häufig eingesetzt werden. In ihrem Artikel ziehen die Autoren auch die Möglichkeit in Betracht, dass eine hohe Selbstwirksamkeit die Tendenz, vermeidungsorientiertes Coping zu nutzen, reduzieren könnte. Es konnte bereits in verschiedenen Studien ein direkter Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und der Wahl der Copingmethode empirisch belegt werden, welche sich im moderaten Bereich befanden (z.B. Terry, 1991; Terry, Tonge & Callan, 1995). Dabei wurde herausgefunden, dass Menschen mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung mehr problemorientierte und weniger emotionsorientierte Strategien nutzen als Individuen mit einer geringen Selbstwirksamkeitserwartung (Terry, 1991). Es ist jedoch zu beachten, dass die in Anlehnung an Lazarus und Folkman (1984) verwendeten emotionsorientierten Strategien in dieser Arbeit den dysfunktionalen Strategien (Carver & Scheier, 1998) zugeordnet werden können. In ihren Untersuchungen konnte Terry (1991, 1994) ebenfalls Banduras Konzept (1977) belegen, dass die Wirksamkeitserwartungen einen stärkeren Einfluss auf das Verhalten haben als die Ergebniserwartungen. Terry (1991) fand darüber hinaus heraus, dass die Wahrnehmung der eigenen Wirksamkeit Coping mehr beeinflusst als die wahrgenommene Kontrolle der Situation. 1994 konnte Terry die transaktionale Stresstheorie (Lazarus & Folkman, 1984) stützen, in dem sie Belege dafür gefunden hat, dass die Bewertung der Situation, für die Selbstwirksamkeit eine zentrale Rolle spielt (Karademas & Kalantzi-Azizi, 2004), eine größere Vorhersagekraft besitzt betreffend der Wahl einer emotionsorientierten Bewältigungsmethode

als die Art der Situation. Bei problemorientierten Lösungsansätzen war die Natur der Situation der primäre Einflussfaktor.

Kammeyer-Mueller, Judge und Scott (2009) betrachteten die Rolle von den Kernselbstbewertungen im Copingprozess. Positive Kernselbstbewertungen sind mit einer konsistent positiven Bewertung der eigenen Person in allen Situationen verbunden, was sich auf Fähigkeit, Wertigkeit und Kontrollierbarkeit des Lebens bezieht (Judge, Van Vianen & De Pater, 2004; zitiert nach Kammeyer-Mueller et al., 2009, S. 177). Selbstwirksamkeit kann hierbei als ein Unterkonstrukt der Kernselbstbewertung angesehen werden. In ihrer Metaanalyse fanden sie einen positiven Zusammenhang zwischen der Höhe der positiven Kernselbstbewertungen und der Verwendung von problemlösendem Coping sowie einen negativen Zusammenhang zu vermeidendem Coping und emotionsorientiertem Coping. Der negative Zusammenhang zwischen der positiven Kernselbstbewertung und emotionsorientierten Coping konnte jedoch in der im gleichen Artikel vorgestellten Tagebuchstudie nicht belegt werden, da die empirischen Daten einen positiven Zusammenhang ergaben. Es ist hierbei davon auszugehen, dass die Studien, welche für die Metaanalyse herangezogen wurden, rein emotionsorientierte Strategien nicht immer von vermeidungsorientierten Strategien unterschieden haben. Ein Beispiel für dieses Vorgehen ist in Terry (1994) zu finden, welche „Realitätsflucht“ als emotionsorientiertes Coping einordnet, was jedoch in neueren Arbeiten der Vermeidung zugeschrieben werden würde. Das kann als ein Beleg für eine große Schwierigkeit im Bereich der Copingforschung angesehen werden, die sich darin abzeichnet, einheitliche Bezeichnungen und Unterteilungen für die verschiedenen Copingstrategien zu finden (Folkman & Moskowitz, 2004). Für das wie oben dargestellt der Selbstwirksamkeit sehr nahe Konstrukt des Optimismus konnte in einer Metaanalyse folgendes festgestellt werden (Carver & Connor-Smith, 2010): Optimismus korreliert positiv mit Copingstilen, die sich mit dem Stressor direkt auseinander setzten und negativ mit vermeidenden Strategien. Auch in Längsschnittuntersuchungen konnte belegt werden, dass Personen mit wenig Selbstwirksamkeit auch weniger aktive und problemlösende Copingstrategien entwickeln (Schwarzer, Boehmer, Luszczynska, Mohamed & Knoll, 2005). Daraus wurde geschlussfolgert, dass Selbstwirksamkeit Coping vorausgeht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass je stärker die Selbstwirksamkeit, desto eher werden Herausforderungen angenommen, desto länger werden sie verfolgt und desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese erfolgreich gemeistert werden (Bandura, 1986). Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass Menschen mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung eher Copingstrategien nutzen, die sie bei der Zielerreichung unterstützen, da sie davon

ausgehen, dass sie den Anforderungen gewachsen sind. Daher können nachfolgende Hypothesen abgeleitet werden.

H1: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Höhe der Selbstwirksamkeit und der Nutzung von funktionalen Copingstrategien.

H2: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Höhe der Selbstwirksamkeit und der Nutzung von Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext als Copingstrategie.

Wie oben dargestellt, wirkt sich die Höhe der Selbstwirksamkeitserwartung darauf aus, welche Entscheidungsprozesse getroffen werden. Da Menschen mit einer geringen Selbstwirksamkeit Situationen vermeiden, die sie überfordern, kann man davon ausgehen, dass sie auch, wenn sie unfreiwillig in solche Situationen geraten, mit Vermeidung reagieren. Das tun sie umso häufiger, da Stressoren für sie bedrohender wirken. Darüber hinaus zeigt die Forschung, dass bei wenig Selbstwirksamkeit weniger kognitive Ressourcen zur Verfügung stehen, die für die Verwendung funktionaler Strategien jedoch benötigt werden würden. Die vorhandenen kognitiven Ressourcen werden zudem dazu genutzt, sich mit den mangelnden Fähigkeiten zu befassen, was dazu führt, dass dann Strategien genutzt werden, welche die Bekümmernung darüber minimieren.

H3: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen der Höhe der Selbstwirksamkeit und der Nutzung von dysfunktionalen Copingstrategien.

2.4 Leistungsmotivation

„Motivation ist das Produkt aus individuellen Merkmalen von Menschen, ihren Motiven, und den Merkmalen einer aktuell wirksamen Situation, in der Anreize auf die Motive einwirken und sie aktivieren“ (Nerdinger, 2011, S. 394). Sie setzt sich demnach sowohl als individuellen Wertedispositionen (den Motiven) sowie den situationalen Bedingungen (Anreize) zusammen um die Handlungsziele festzusetzen und so Handlungen zu steuern. Eine im Arbeitskontext wichtige Motivation ist die Leistungsmotivation. Das Leistungsmotiv wird als das zeitlich überdauernde Bestreben definiert, sich mit Gütestandards auseinander zu setzen und die eigene Tüchtigkeit zu erhöhen (Brunstein & Heckhausen, 2006). In dieser Definition wird deutlich, dass die wahrgenommene Leistung zu einem bestimmten Standard in Bezug gesetzt wird und somit einen positiven oder negativen Affekt produzieren kann (McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1953). Wenn Verhalten von innen (also aus dem Leistungsmotiv) heraus dazu bestrebt ist, einen bestimmten kulturellen oder sozialen (Leistungs-) Standard oder Maßstab zu erreichen, spricht man von Leistungsmotivation (Brunstein & Heckhausen, 2006).

Es erscheint an dieser Stelle sinnvoll, Leistungsmotivation von dem Konstrukt des Perfektionismus abzugrenzen. „Perfectionism involves high standards of performance which are accompanied by tendencies for overly critical evaluations of one's own behavior” (Frost, Marten, Lahart & Rosenblate, 1990, p. 450). Es wird deutlich, dass beiden Begriffen eine Auseinandersetzung mit der eigenen Performanz gemein ist, was jeweils zu einem Leistungsstreben führt. Jedoch ist perfektionistisches Handeln darüber hinaus noch durch ein Ausmaß an Besorgnis und Zweifeln gekennzeichnet, welches sich dadurch äußert, dass eigene Leistungen angezweifelt und als unzureichend beurteilt werden können. Es geht also hervor, dass die Konstrukte Leistungsmotivation und Perfektionismus zwar einander verwandt sind, jedoch unterschiedliche Sachverhalte beschreiben.

Das Risiko-Wahl-Modell von Atkinson (1957) gibt einen Überblick darüber, wie sich die Leistungsmotivation zusammensetzt. Leistungsmotivation setzt sich auf intrinsischer Ebene zusammen aus der Hoffnung auf Erfolg sowie der Furcht vor Misserfolg und kann auf extrinsischer Ebene ebenfalls Beeinflussung finden. Sowohl das Erfolgsstreben als auch der Wunsch zur Vermeidung von Misserfolg werden durch Faktoren beeinflusst. Die Tendenz, sich Erfolg anzunähern wird durch die Stärke des Bedürfnisses nach Leistung, die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit des Erfolgs und darüber hinaus durch den Anreizwert des Erfolges determiniert. Analoges gilt für die Tendenz, Fehler zu vermeiden. Diese setzt sich zusammen aus dem Motiv, Fehler zu vermeiden, der Wahrscheinlichkeit einen Fehler zu begehen sowie dem negativen Anreizwertes des Fehlers. Dies stellt im Kern die Erwartungs-x-Wert-Theorie (VIE-Theorie; Vroom, 1964) dar. Sowohl die Hoffnung auf Erfolg als auch die Angst vor Misserfolg bestimmen in ihrer Gesamtheit die Leistungsmotivation, wobei gilt, dass die Leistungsmotivation die Summe aus der Hoffnung auf Erfolg und der Furcht vor Misserfolg darstellt. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Misserfolgstendenz ein negatives Vorzeichen hat und man deshalb auch von einer Differenz sprechen kann.

Die Sozialisation im Kindesalter kann als ein Hauptursprung für Leistungsmotivation angesehen werden. Dabei können verschiedene Einflussgrößen zusammengefasst werden (Reeve, 2009), wie beispielsweise Eigenständigkeit, realistische Leistungsstandards sowie deren Wertschätzung oder eine stimulations- und erfahrungsreiche Umwelt. Darüber hinaus können auf kognitiver Ebene folgende Faktoren identifiziert werden (Reeve, 2009): Wahrnehmung hoher Fähigkeiten, eine Beherrschungsorientierung („mastery orientation“ als Gegenteil zu einer Hilflosigkeitsorientierung), hohe Erfolgserwartungen, große Wertschätzung für Leistung sowie ein optimistischer Attributionsstil. Darüber hinaus wird die Entwicklung der Leistungsmotivation durch die Herausbildung der sekundären Emotionen Stolz und Scham

ermöglicht, was durch den sozialen Vergleich mit anderen in Leistungssituationen oder durch Rückmeldung danach begünstigt wirkt (Stipek, 1983; zitiert nach Reeve, 2009, S. 178).

Die Leistungsmotivation bestimmt zum einen die Schwierigkeitswahl der Aufgabe, die Höhe des gesetzten Anspruchsniveaus ist also motivationsabhängig. Erfolgsmotivierte Personen wählen Aufgaben mittlerer Schwierigkeit, da diese ein Testen der eigenen Fähigkeiten ermöglichen (Trope, 1980); Misserfolgsorientierung geht mit besonders leichten oder besonders schweren Aufgaben einher (Heckhausen, 1989). Es wird jedoch auch angenommen, dass durch die Leistungsmotivation auch Anstrengung, Ausdauer und Leistungsergebnis beeinflusst werden. Überwiegt die Hoffnung auf Erfolg die Furcht vor Misserfolg, so ist mit Handlungen zu rechnen, die sich durch Erfolgsstreben auszeichnen. Andernfalls dominieren Vermeidungstendenzen (Schlag, 2013). Im Gegensatz zu den Menschen, die Misserfolg fürchten, zeigen erfolgsmotivierte Menschen eine Leistungssteigerung nach Misserfolgen (Heckhausen, 1963). Es wird ein quadratischer Zusammenhang zwischen Motivation und Leistung angenommen, da sowohl Unter- als auch Übermotivation die Leistung mindern können (Atkinson, 1974). Der Zusammenhang wird durch die Komplexität der Aufgabe moderiert. Auch bezüglich der Persistenz konnte gezeigt werden, dass erfolgsorientierte Individuen vergleichsweise länger an schwierigen Aufgaben arbeiten (Nygard, 1975). Am Beispiel von Winterolympioniken konnte belegt werden, dass Leistungsmotivation mit dem Copingverhalten bei Wettbewerbsstress interagiert (Pensgaars & Roberts, 2003). In einer Metaanalyse wurde gezeigt, dass Leistungsmotivation das Streben zum (Klein-)Unternehmertum begünstigt (Collins, Hanges & Locke, 2004). Da Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext auf der interessierten Selbstgefährdung basiert, kann davon ausgegangen werden, dass sich hohe Leistungsmotivation auch bei abhängig Beschäftigten so auswirkt, dass diese sich unternehmerisch verhalten und ihre Leistung am Endergebnis messen. Das könnte dazu führen, dass sie bei Auftreten von Stress zu potenziell selbstgefährdenden Copingstrategien greifen.

H4: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Höhe der Leistungsmotivation und der Nutzung von Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext als Copingstrategie.

Basierend auf dem Big-Five-Ansatz nach Costa und McCrae (1985) werden fünf stabile Persönlichkeitsfaktoren postuliert. Diese sind Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für neue Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Diese Faktoren können zu ihrer genauen Messung in jeweils sechs Facetten unterteilt werden. Nach diesem Prinzip ist der NEO-PI-R (Ostendorf & Angleitner, 2004) aufgebaut. Bezüglich der vorliegenden Untersuchung ist allein

der Faktor Gewissenhaftigkeit relevant. Gewissenhaftigkeit wird definiert als eine Art der Selbstkontrolle und äußert sich auf aktiven Prozessen des Planens, der Organisation und der Ausführung von Aufgaben (Ostendorf & Angleitner, 2004) und setzt sich aus den Facetten Kompetenz, Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin und Besonnenheit zusammen. Das Leistungsstreben kann als eng verwandtes Konstrukt zur Leistungsmotivation aufgefasst werden. Bei einer hohen Ausprägung arbeiten die Menschen hart an den selbst gesetzten hohen Ansprüchen und werden als fleißig und zielstrebig beschrieben (Ostendorf & Angleitner, 2004). In einer großen Metaanalyse konnten Connor-Smith und Flachsbart (2007) belegen, dass Gewissenhaftigkeit signifikant positiv mit dem Gebrauch funktionaler und signifikant negativ mit dem Gebrauch dysfunktionaler Copingstrategien korreliert. Das führt zu der Annahme, dass eine Betrachtung der Leistungsmotivation im Zusammenhang mit der Wahl der Copingmethode zu folgenden replizierenden Ergebnissen führen sollte.

H5: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen der Höhe der Leistungsmotivation und der Nutzung funktionaler Copingstrategien.

H6: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen der Höhe der Leistungsmotivation und der Nutzung dysfunktionaler Copingstrategien.

3. Methodik

Im Folgenden soll das methodische Vorgehen dieser Arbeit erläutert werden. Hierbei werden zunächst die verwendeten Messinstrumente vorgestellt (Abschnitt 3.1 und 3.2). In der Studie wurden Leistungsmotivation und Selbstwirksamkeit als Prädiktoren aufgefasst und das Copingverhalten als Kriterium. Anschließend werden sowohl die Durchführung (Abschnitt 3.3) als auch die Stichprobe (Abschnitt 3.4) beschrieben.

3.1 Die Skalen zur Erfassung der unabhängigen Variablen

Zur Erfassung der Selbstwirksamkeit wurde die Skala Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung von Jerusalem und Schwarzer (1999) verwendet. Es handelt sich dabei um ein Selbstbeurteilungsinstrument und man misst damit optimistische Selbstüberzeugungen sowie Kompetenzerwartungen, die mit zehn Items mit vierstufigem Antwortformat („stimmt nicht“ (1) bis „stimmt genau“ (4)) operationalisiert werden. Ein Beispielitem ist: „Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.“ Alle zehn Items sind gleichsinnig gepolt, sodass sich der Testwert durch das Aufsummieren der Items ergibt. Die Skala wurde in 30 Sprachen übersetzt und es zeigten sich gute psychometrische Werte, wobei für deutsche Version Cronbach's Alpha-Werte zwischen .8 und .9 berichtet werden (Schwarzer & Jerusalem, 1999). Auch in der vorliegenden Erhebung konnte ein Cronbach's Alpha von .805 errechnet werden.

Die Achievement Motives Scale (Gjesme & Nygard, 1970) in der Übersetzung von Göttert und Guhl (1980), welche 1993 von Dahme, Jungnickel und Rathje publiziert wurde, umfasst in der Originalversion 30 Items, wurde jedoch von Lang und Fries (2006) revidiert in eine Kurzversion mit zehn Items. Diese wurde in dieser Arbeit verwendet. Der Fragebogen misst beide Facetten der Leistungsmotivation mit seinen zwei Skalen „Hoffnung auf Erfolg (HE)“ und „Furcht vor Misserfolg (FE)“, die beide aus fünf Items mit vierstufigem Antwortformat („trifft überhaupt nicht zu“ (1) bis „trifft völlig zu“ (4)) aufgebaut sind. Beispiele sind „Ich mag Situationen, in denen ich feststellen kann, wie gut ich bin“ oder „In schwierigen Situationen, in denen viel von mir abhängt, habe ich Angst zu versagen“. Gemäß der oben dargestellten Theorie zur Leistungsmotivation ergibt sich ihr Gesamtwert aus der Verrechnung der Skalen miteinander, wobei der aufsummierte Wert der Skala „Furcht vor Misserfolg“ vom aufsummierten Wert der Skala „Hoffnung auf Erfolg“ subtrahiert wird (Elbe, Wenhold & Müller, 2005). In der vorliegenden Stichprobe konnten Cronbach's Alpha-Werte von .752 (HE) beziehungsweise .797 (FE) erreicht werden. In ihrer Validierung berichten Lang und Fries (2006) Alpha-Werte zwischen .71 und .80 (HE) sowie zwischen .76 und .88 (FE).

3.2 Die Skalen zur Erfassung der abhängigen Variablen

Zur Erfassung der abhängigen Variablen Copingverhalten wurden verschiedene Skalen zusammengefasst. Entgrenzung, Intensivierung und Präsentismus bilden die Skala Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext. Die Skalen aktive Bewältigung, Planung, instrumentelle und emotionale Unterstützung sowie positive Umdeutung und Akzeptanz wurden zur Skala funktionales Coping verbunden. Dysfunktionales Coping besteht aus den Facetten Verleugnung, Ausleben von Emotionen, Konsum von Alkohol/Drogen und Selbstbeschuldigung. Dieses Vorgehen konnte durch eine konfirmatorische Faktorenanalyse, die mit dem Statistikprogramm „R“ durchgeführt wurde, bestätigt werden.

Entgrenzung wird aufgefasst als „Prozess der Erosion von institutionellen und motivationalen Grenzziehungen“ (Sauer, 2012, S.4). Dabei verschwimmen durch zunehmende Flexibilisierung die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben und dies hauptsächlich auf zeitlicher Ebene. Das Konstrukt bezieht sich auf Mehrarbeit durch Überstunden, ständige Erreichbarkeit und Verzicht auf Erholung. Die Skala besitzt ein fünfstufiges Antwortformat („sehr selten/nie“ (1) bis „sehr oft“ (5)) und beinhaltet 15 Items (z.B. „Ich habe zu Gunsten der Arbeit auf Schlaf verzichtet“) und wurde von Deci und Kollegen (i.D.) entwickelt. Die Items sind gleichsinnig gepolt, wodurch man den Skalenwert durch die Aufsummierung aller Items ermitteln kann. Cronbach's Alpha ist laut eigener Berechnung .929.

Die Skala Präsentismus (Hägerbäumer, 2011) beschreibt das Verhalten, dass Mitarbeiter trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen zur Arbeit gehen, aber in Folge der Erkrankung nicht voll leistungsfähig sind und diese eventuell verschleppen. Es wird auf einem fünfstufigem Format geantwortet („nie, wenn ich krank war“ (1) bis „sehr häufig, wenn ich krank war“ (5)). Das Konstrukt umfasst sechs Items (z.B. „Obwohl ich krank war, habe ich mich zur Arbeit geschleppt“). Die gleichsinnige Polung der Items ermöglicht die Aufsummierung aller Items um den Skalenwert zu bestimmen. Cronbach's Alpha wird von Egloff et al. (2013) mit .905 angegeben und beträgt laut eigenen Berechnungen .925.

Intensivierung bezeichnet die Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit als Regulationsmechanismus zur Bewältigung von zu hoher Arbeitsmenge und wird anhand von drei Items (z.B. „Ich habe in einem Arbeitstempo gearbeitet, dass ich als belastend empfand“) mit einem fünfstufigem Antwortformat („sehr selten/nie“ (1) bis „sehr häufig“ (5)) dargestellt. Auch in dieser Skala finden sich keine invertierten Items, was eine einfache Addition erlaubt. Laut den Autoren Egloff et al. (2013) beträgt Cronbach's Alpha .824, jedoch wurde in der vorliegenden Untersuchung ein Wert von .913 errechnet.

Die Gesamtskala Selbstgefährdung im beruflichen Kontext besitzt ein Cronbach's Alpha von .935, was als sehr gut bewertet werden kann.

Im Folgenden sollen die verwendeten Skalen aus dem Brief COPE (Carver, 1997) in der deutschen Übersetzung von Knoll (2002) vorgestellt werden. Der Brief COPE (Carver, 1997) besteht aus insgesamt 14 Skalen, von denen in dieser Studie zehn verwendet werden. Die übrigen vier Skalen konnten entweder inhaltlich oder aufgrund der empirischen Daten nicht in die Skalen funktional und dysfunktional eingeordnet werden und werden aus diesem Grund aus den weiteren Berechnungen ausgeschlossen. Um die Übersichtlichkeit zu gewährleisten, sollen die Skalen in tabellarischer Form (Tabelle 1) vorgestellt werden. Allen gemein ist, dass jede Subskala aus zwei Items in einem vierstufigem Antwortformat von „überhaupt nicht“ (1) bis „sehr“ (4) aufgebaut ist. Zur Bildung der Skalen können die Ausprägungen auf den einzelnen Items aufsummiert werden. Die zusammengefasste Skala Dysfunktionales Coping besitzt ein Cronbach's Alpha von .748, für die Skala funktionales Coping wird ein Wert von .807 errechnet.

Tabelle 1

Überblick über die Skalen des Brief COPE

Skala	Beispielitem	α^a	α^b Bemerkung
Ablenkung	„Ich habe etwas unternommen, um mich abzulenken.“	.601	.71 inh.
Verleugnung	„Ich habe etwas unternommen, um mich abzulenken.“	.740	.54 D
Emotionale Unterstützung	„Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.“	.679	.71 F
Verhaltensrückzug	„Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.“	.346	.65 emp.
Positive Umdeutung	„Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.“	.696	.64 F
Humor	„Ich habe Witze darüber gemacht.“	.685	.73 emp.
Aktive Bewältigung	„Ich habe aktiv gehandelt, um die Situation zu verbessern.“	.580	.68 F
Alkohol/Drogen	„Um das durchzustehen, habe ich mich mit Alkohol oder anderen Mitteln besänftigt.“	.891	.90 D
Instrumentelle Unterstützung	„Ich habe andere Menschen um Hilfe und Rat gebeten.“	.782	.64 F
Ausleben von Emotionen	„Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.“	.636	.50 D
Planung	„Ich habe versucht, mir einen Plan zu überlegen, was ich tun kann.“	.574	.73 F
Akzeptanz	„Ich habe gelernt, damit zu leben.“	.522	.57 F
Selbstbeschuldigung	„Ich habe mich selbst kritisiert und mir Vorwürfe gemacht.“	.772	.69 D
Religion	„Ich habe gebetet oder meditiert.“	.738	.82 emp.

Anmerkung. α^a = Cronbach's Alpha nach eigenen Berechnungen, α^b = Cronbach's Alpha (Carver, 1997), inh. = inhaltlich nicht einzuordnen, emp. = empirisch nicht einzuordnen, F = funktionales Coping, D = Dysfunktionales Coping

3.3 Durchführung

Die Datenerhebung fand im Rahmen des Projektes „Ressourcen und Bewältigungsstrategien“ statt. Aus den erhobenen Daten ist neben dieser eine weitere Bachelorarbeit entstanden, die sich mit der bedingungsbezogene Ressource der sozialen Unterstützung auseinander setzt. Es fand eine einmalige Onlineumfrage über das Portal „Unipark“ in dem Zeitraum vom 20.05.2014 bis 30.06.2014 statt. Im Gesamtprojekt wurden 104 Items verwendet. Von diesen sollten 72 zur Analyse der vorliegenden Fragestellungen bzgl. der personalen Ressourcen genutzt werden. Nach Ausschluss aufgrund inhaltlicher und empirischer Überlegungen verbleiben 64 Items. Zudem wurden demographische Variablen wie Alter, Geschlecht, Berufserfahrung in der derzeitigen Stelle, Beschäftigungsverhältnis sowie Art des Arbeitsvertrages erhoben und als mögliche Störvariablen aufgefasst, da diese wie weiter oben dargestellt, Coping ebenfalls beeinflussen. Zur Kontrolle der Störvariablen, die sich aus der Untersuchung ergeben, wurden die Probanden in der Instruktion dazu aufgefordert, den Fragebogen in einer möglichst ruhigen Situation auszufüllen. Darüber hinaus wurden sie darüber aufgeklärt, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt um die Effekte sozial erwünschter Antworttendenzen gering zu halten. Den Probanden wurde Anonymität zugesichert.

3.4 Stichprobe

Die Stichprobe wurde anhand persönlicher Kontakte zu Mitarbeitern im Dienstleistungssektor akquiriert. Die Wirtschaftszweige „Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, Gebietskörperschaften und Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen“ zählen laut einer Übersicht des Statistischen Bundesamtes (2009, S. 7) zum Dienstleistungssektor. Es wurde sich in dieser Untersuchung auf Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich fokussiert, da die Ergebnisse des „Stressreport Deutschland 2012“ die „Tertialisierung des Arbeitslebens“ als eine der häufigsten Arbeitsanforderungen nennen (Scharnhorst, 2013, S. 147).

Es konnten nach Ausschluss unvollständig bearbeiteter Fragebögen die Daten von $N = 141$ Versuchspersonen ausgewertet werden. Vorherige Berechnungen mit dem Programm G*Power ergaben, dass eine Stichprobengröße von mindestens 107 erreicht werden müsste, um mittlere Effekte (0.15) aufzudecken (Cohen, 1992). Da in der Stressforschung von mittleren Effekten

Methodik

ausgegangen werden kann, ist die Stichprobengröße damit ausreichend. Es gab keine Kontrollgruppe aus anderen Berufsfeldern wie der Agrarwirtschaft oder der Industrie. Von den Teilnehmern waren 48 männlich und 93 weiblich, was nahezu einem Verhältnis von 1 : 2 entspricht. Das Alter in Jahren betrug durchschnittlich $M = 30.43$ mit einer Standardabweichung $SD = 10.105$. Die durchschnittliche Berufserfahrung lag bei $M = 5.47$ Jahren mit $SD = 6.535$. Von den 141 Studienteilnehmern befinden sich 99 in einem unbefristeten und 42 in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. 15 befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in der Ausbildung, 22 hatten eine Teilzeitanstellung, 19 waren als geringfügig Beschäftigte angestellt, doch die Mehrheit von 85 Personen hatte ein Vollzeitarbeitsverhältnis.

4. Ergebnisse

In diesem Kapitel geht es um die Darstellung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung. Die Itemanalyse zeigt keine Notwendigkeit, die bestehenden Skalen zu verändern. Zunächst sollen die theoretischen Grundlagen umrissen werden. Für eine ausführliche Darstellung sei z.B. auf Fahrmeir, Künstler, Pigeot und Tutz (2011) verwiesen. Darauf aufbauend erfolgt eine Überprüfung der Modellvoraussetzungen (Abschnitt 4.1). Anschließend sollen die Hypothesen überprüft und die Ergebnisse dargestellt werden (Abschnitt 4.2). Sämtliche Analysen erfolgten mit den Statistiksoftwareprogrammen „IBM SPSS Statistics 21“ sowie „R 3.1.1“.

4.1 Statistisches Verfahren, seine Voraussetzungen und deren Überprüfung

Zur Analyse der Fragestellung, inwieweit die personalen Ressourcen Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation mit der Wahl der Copingmethode zusammenhängen, wird das Modell der multiplen linearen Regression zugrunde gelegt. Dabei wird davon ausgegangen, dass ein proportionaler Zusammenhang zwischen den Prädiktoren und Kriterien vorliegt. Dafür müssen verschiedene Modellvoraussetzungen erfüllt sein (Fromm, 2012). Zum einen muss das Kriterium mindestens Intervallskalenniveau aufweisen und die Prädiktoren müssen entweder dichotom oder intervallskaliert sein. Darüber hinaus muss zwischen den Prädiktoren und dem Kriterium ein linearer Zusammenhang vorliegen. Das Kriterium sollte normalverteilt sein, ebenso die Residuen. Des Weiteren müssen die Residuen unabhängig sein, es darf keine Autokorrelation der Residuen vorliegen. Darüber hinaus muss die Streuung der Residuen über alle Kriterien konstant sein, da andernfalls Heteroskedastizität vorläge. Die genannten Voraussetzungen gelten gleichermaßen für die lineare Einfachregression. Bzgl. der multiplen Regression muss zusätzlich die Annahme der additiven Kausalität erfüllt werden, was bedeutet, dass die unabhängigen Variablen nicht miteinander korrelieren dürfen. Falls eine Multikollinearität vorliegt, müssen gegebenenfalls Variablen aus dem Modell entfernt werden.

Die Voraussetzungen bzgl. der Skalenniveaus sind für alle abhängigen Variablen erfüllt, da diese metrisch skaliert sind. Bei den unabhängigen Variablen sind Alter, Berufserfahrung in der derzeitigen Stelle, Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation ebenfalls metrisch, das Geschlecht und die Art des Arbeitsvertrages sind kategorial dichotom, sie mussten lediglich auf die Ausprägungen 0 und 1 umkodiert werden. Die Art des Beschäftigungsverhältnisses ist ebenfalls kategorial, variiert jedoch auf vier Stufen (Vollzeit, Teilzeit, Ausbildung, Minijob). Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, aus dieser Variablen vier Dummy-Variablen zu bilden.

Die Betrachtung der Korrelation aller Faktoren (Tabelle 2, nächste Seite) stützte die Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse. Alle Skalen der Selbstgefährdung im

Ergebnisse

betrieblichen Kontext korrelieren signifikant miteinander. Auch die funktionalen Skalen korrelieren zum Teil miteinander, ebenso wie die dysfunktionalen Skalen. Die Betrachtung der Korrelation der zusammengefassten Skalen (Tabelle 3) zeigt eine signifikant hohe Korrelation der Skalen Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation. Aus beiden Tabellen ist zu entnehmen, dass von einem linearen Zusammenhang zwischen den Prädiktoren und Kriterien ausgegangen werden kann.

Tabelle 3

Interkorrelationen der zusammengefassten Skalen

	1	2	3	4	5
1 Selbstwirksamkeit	1				
2 Leistungsmotivation	0,676***	1			
3 Selbstgefährdung	-0,086	-0,047	1		
4 Dysfunktionales Coping	-0,323***	-0,436***	0,264**	1	
5 Funktionales Coping	0,057	-0,032	0,064	0,324***	1

Anmerkung. $N = 141$, $p < 0,05^*$, $p < 0,01^{**}$, $p < 0,001^{***}$

Die Überprüfung der Normalverteilung der abhängigen Variablen Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext, funktionales sowie dysfunktionales Coping mittels des Shapiro-Wilk-Test ergab, dass die Skala dysfunktionales Coping nicht normalverteilt ist. Ähnliche Schlüsse können aus der Betrachtung des Histogramms sowie des Q-Q-Diagrammes gezogen werden. Entscheidendere Voraussetzung für die Anwendung einer Regression ist die Normalverteilung der Residuen. Sowohl im Q-Q-Diagramm als auch im Histogramm sind keine Annahmeverletzungen bzgl. der Residuen der drei abhängigen Variablen erkennbar.

Die Betrachtung des Tukey-Ascombe-Plot zeigt keine Struktur innerhalb der Datenpunkte, was die Annahme der Unabhängigkeit der Residuen stützt. Auch die Durbin-Watson-Statistik liegt für alle sechs getesteten Modelle stets nahe des Wertes 2, weshalb angenommen werden kann, dass keine Autokorrelation vorliegt. Zur Überprüfung der Varianzhomogenität wird ein Scatterplot der standardisierten Residuen zu den Vorhersagewerten des Regressionsmodells genutzt. Es lässt sich für die drei abhängigen Variablen eine Varianzheterogenität feststellen.

Tabelle 2

Interkorrelationen der Subskalen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Selbstwirksamkeit	1														
2 Leistungsmotivation	0,676***	1													
3 Präsentismus	-0,053	-0,036	1												
4 Entgrenzung	0,024	0,065	0,447	1											
5 Intensivierung	-0,164	-0,127	0,494	0,361	1										
6 Verleugnung	-0,261**	-0,355***	0,194*	0,107	0,151	1									
7 Emotionale Unterstützung	-0,005	-0,128	-0,014	-0,06	0,021	0,122	1								
8 Positive Umdeutung	0,198*	0,19*	0,042	0,036	-0,081	-0,136	0,261**	1							
9 Aktives Problemlösen	0,04	-0,024	0,076	-0,014	0,041	0,097	0,379***	0,232**	1						
10 Alkohol/Drogen	-0,163	-0,196*	0,105	0,186*	0,056	0,438***	0,016	0,067	0,043	1					
11 Instrumentelle Unterstützung	-0,124	-0,169*	-0,02	0,04	0,057	0,199*	0,508***	0,087	0,359***	-0,04	1				
12 Ausleben Emotionen	-0,116	-0,189*	0,113	0,062	0,203*	0,196*	0,38***	0,017	0,215*	0,084	0,34***	1			
13 Planung	-0,042	-0,088	0,161	0,121	0,114	0,192*	0,411***	0,438***	0,434***	0,072	0,475***	0,297***	1		
14 Akzeptanz	0,161	0,098	0,036	0,102	0,04	0,074	0,268**	0,296***	0,107	0,098	0,216*	0,236**	0,367***	1	
15 Selbstbeschuldigung	-0,32***	-0,418***	0,154	0,179*	0,163	0,412***	0,119	0,116	0,134	0,367***	0,188*	0,16	0,396***	0,196*	1

Anmerkung: $N = 141$, $p < 0,05^*$, $p < 0,01^{**}$, $p < 0,001^{***}$

Als letzter Schritt erfolgt die Überprüfung der Multikollinearität. Bezogen auf das Modell, welches Aussagen über den Einfluss von Selbstwirksamkeit auf die Wahl der Copingmethode treffen soll, wird anhand der Toleranz deutlich, dass die unabhängigen Variablen Alter und Beschäftigungsdauer miteinander zusammenhängen, da die Werte für die Toleranz deutlich unter der kritischen Grenze von .6 liegen. Deshalb soll die Variable Beschäftigungsdauer für die weiteren Analysen nicht mit einbezogen werden. Gleiches kann auch für das Modell hinsichtlich des Zusammenhangs von Leistungsmotivation und der Copingmethode festgestellt werden. Darüber hinaus wurden die deskriptiven Statistiken der verwendeten Skalen überprüft (Tabelle 4).

Tabelle 4

Überblick über die deskriptive Analyse der Skalen

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Dysfunktionales Coping	1,642	0,458
Funktionales Coping	2,469	0,479
Selbstgefährdung	2,555	0,792
Leistungsmotivation	1,116	0,766
Selbstwirksamkeit	2,994	0,358

Anmerkung. $N = 141$, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung

4.2 Hypothesenprüfung

Zur Überprüfung der Hypothesen wird ein lineares Modell zugrunde gelegt. Im ersten Schritt werden die Kontrollvariablen Alter, Geschlecht, Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie die Vertragsdauer einbezogen. Daraufgehend wird die bedingungsbezogene Ressource soziale Unterstützung, die im Rahmen des Projektes ebenfalls erfasst wurde, kontrolliert. So kann der Einfluss der Prädiktoren betrachtet werden. Es wurde für die Signifikanzprüfung eine Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha = .05$ verwendet.

4.2.1 Selbstwirksamkeit

In der Hypothese H1 wird ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe der Selbstwirksamkeit und der Nutzung von funktionalen Copingstrategien postuliert. In der empirischen Überprüfung kann kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden, $\beta = 0.080$, $p = .384$. Aus diesem Grund muss die Hypothese verworfen werden.

In der Annahme H2 wird von einem positiven Zusammenhang zwischen der Höhe der Selbstwirksamkeit und der Nutzung von Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext als Copingstrategie ausgegangen. Auch diese Hypothese kann nicht bestätigt werden, $\beta = -.040$, $p = .660$. Aufgrund der wenigen empirischen Erkenntnisse bezogen auf Selbstgefährdung im

betrieblichen Kontext wurde zudem der Zusammenhang zwischen den einzelnen Skalen betrachtet. Es konnte jedoch auch für die Subskalen Präsentismus, Entgrenzung und Intensivierung kein signifikanter Zusammenhang mit der Höhe der Selbstwirksamkeit festgestellt werden, wie in Tabelle 5 deutlich wird.

Tabelle 5

Überblick über die Subhypothesen zur Selbstwirksamkeit

AV	B	SE	β	p	R	ΔR^2
Präsentismus	0,115	0,266	0,039	0,665	0,087	0,001
Entgrenzung	0,040	0,230	0,016	0,861	0,018	0,000
Intensivierung	-0,418	0,254	-0,144	0,101	0,118	0,017

Anmerkung. $N = 141$, AV = Kriterium, B = Regressionskoeffizient, SE = Standardfehler, β = Beta, R = standardisiertes R, ΔR^2 = Änderungen in R, $p = p$ -Wert, $p < 0,05^*$, $p < 0,01^{**}$, $p < 0,001^{***}$

Die Hypothese H3 nimmt einen negativen Zusammenhang zwischen der Höhe der Selbstwirksamkeit und der Nutzung von dysfunktionalen Copingstrategien an. Die Betrachtung der Variable Selbstwirksamkeit kann zu einer besseren Varianzaufklärung beitragen, die Änderung in R beträgt .045. Der β -Wert liegt bei -.233, $p = .007$. Die Hypothese, dass Selbstwirksamkeit mit einer reduzierten Nutzung dysfunktionaler Strategien zusammenhängt, kann demnach bestätigt werden.

4.2.2 Leistungsmotivation

In der Annahme H4 wird von einem positiven Zusammenhang zwischen der Höhe der Leistungsmotivation und der Nutzung von Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext als Copingstrategie ausgegangen. Ein solches Zusammenwirken konnte empirisch jedoch nicht festgestellt werden. Der β -Koeffizient -.004 wurde nicht signifikant ($p = .965$). Aus diesem Grund kann die Annahme in dieser Studie nicht belegt werden. Es wurden jedoch auch in diesem Fall die Zusammenhänge zwischen den Subskalen untersucht. Diese werden in Tabelle 6 dargestellt. Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Präsentismus und der Hoffnung auf Erfolg ($\beta = .171$, $p = .043$). Darüber hinaus hängen Intensivierung und Furcht vor Misserfolg signifikant positiv zusammen ($\beta = .264$, $p = .003$).

Tabelle 6

Überblick über die Subhypothesen zur Leistungsmotivation

UV	AV	B	SE	β	p	R	ΔR^2
Hoffnung auf Erfolg	Präsentismus	0,429	0,210	0,171	0,043*	0,114	0,026
	Entgrenzung	0,204	0,183	0,098	0,268	0,027	0,009
	Intensivierung	0,288	0,204	0,119	0,159	0,113	0,013

Ergebnisse

Furcht vor Misserfolg	Selbstgefährdung	0,307	0,157	0,166	0,052	0,095	0,025
	Präsentismus	0,078	0,17	0,042	0,645	0,087	0,001
	Entgrenzung	0,048	0,147	0,031	0,743	0,019	0,001
	Intensivierung	0,483	0,158	0,264	0,003**	0,159	0,056
Leistungsmotivation	Selbstgefährdung	0,203	0,126	0,146	0,109	0,087	0,017
	Präsentismus	0,110	0,128	0,079	0,388	0,091	0,005
	Entgrenzung	0,046	0,110	0,040	0,676	0,019	0,001
	Intensivierung	-0,169	0,122	-1,250	0,169	0,113	0,012

Anmerkung. $N = 141$, UV = Prädiktor, AV = Kriterium, B = Regressionskoeffizient, SE = Standardfehler, β = Beta, R = standardisiertes R , ΔR^2 = Änderungen in R , p = p -Wert, $p < 0,05^*$, $p < 0,01^{**}$, $p < 0,001^{***}$

In der Hypothese H5 wird ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe der Leistungsmotivation und der Nutzung von funktionalen Copingstrategien postuliert. Der berechnete Zusammenhang liegt bei $\beta = -.025$, $p = .793$. Aus diesem Grund kann die H0-Hypothese nicht abgelehnt werden.

Die Hypothese H6 nimmt einen negativen Zusammenhang zwischen der Höhe der Leistungsmotivation und der Nutzung von dysfunktionalen Copingstrategien an. Durch den Einbezug des Prädiktors Leistungsmotivation wird eine Änderung in R um .111 erreicht. Wie erwartet ist der Zusammenhang negativ, $\beta = -.377$, $p = .000$. Die Hypothese kann demnach bestätigt werden.

Zusammenfassend sollen die Ergebnisse der Studie in der Tabelle 7 dargestellt werden. Es lässt sich feststellen, dass von den zu prüfenden Hypothesen lediglich H3 und H6 auf einem Signifikanzniveau von $\alpha = 0.05$ bestätigt werden können. Zusätzlich kann die Annahme H4 teilweise bestätigt werden. Die Bedeutung der gefundenen Ergebnisse soll im folgenden Abschnitt diskutiert werden.

Tabelle 7

Zusammenhänge zwischen den Ressourcen und der verwendeten Copingstrategie

UV	AV	B	SE	B	P	R^2	ΔR^2
Selbstwirksamkeit	Selbstgefährdung	-0,088	0,198	-0,040	0,660	0,070	0,001
	Funktional	0,107	0,122	0,080	0,384	0,031	0,005
	Dysfunktional	-0,298	0,110	-0,233	0,007**	0,147	0,045
Leistungsmotivation	Selbstgefährdung	-0,004	0,096	-0,004	0,965	0,069	0,000
	Funktional	-0,015	0,059	-0,025	0,793	0,026	0,000
	Dysfunktional	-0,225	0,051	-0,377	0,000***	0,217	0,111

Anmerkung. $N = 141$, UV = Prädiktor, AV = Kriterium, B = Regressionskoeffizient, SE = Standardfehler, β = Beta, R = standardisiertes R , ΔR^2 = Änderungen in R , p = p -Wert, $p < 0,05^*$, $p < 0,01^{**}$, $p < 0,001^{***}$

5. Diskussion

Im abschließenden Teil der vorliegenden Arbeit sollen die Ergebnisse in Hinblick darauf bewertet werden, welchen Einfluss die personalen Ressourcen Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation auf die Wahl der Bewältigungsstrategie bei Stress am Arbeitsplatz besitzen (Abschnitt 5.1). Es folgt eine kritische Reflektion der Studie sowie ihrer Grenzen, aus denen Ansatzpunkte für weitere Forschung aufgezeigt werden (Abschnitt 5.2). Darüber hinaus sollen aus den vorliegenden Ergebnissen sowohl theoretische als auch praktische Implikationen abgeleitet werden (Abschnitt 5.3).

5.1 Erklärung und Bewertung der Ergebnisse

Bestreben dieser Studie war es, Zusammenhänge zwischen Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation und dem Copingverhalten bei arbeitsbezogenem Stress zu untersuchen. Da es sich bei den zwei Prädiktoren um personale Ressourcen handelt, wurde davon ausgegangen, dass diese die Auswirkungen von Stress mildern sowie neue Bewältigungsmöglichkeiten eröffnen können (Zapf & Semmer, 2004). Deshalb wurde angenommen, dass mit dem wachsenden Vorhandensein personaler Ressourcen auch mehr funktionale Strategien gewählt werden, wobei auch Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext als eine solche aufgefasst wird. Dem Gedankengang folgend konnte auch durch vorherige Studien bereits gezeigt werden, dass ein geringeres Maß an Ressourcen mit der Verwendung von Copingstrategien korreliert, die im Rahmen dieser Arbeit als dysfunktional eingeordnet werden, wie beispielsweise Selbstbeschuldigung (Terry, 1991).

Wie schon in anderen Arbeiten belegt werden konnte, bestätigt auch diese Untersuchung, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen Ressourcen und der Verwendung dysfunktionaler Copingstrategien gibt (z.B. Connor-Smith & Flachsbart, 2007; Carver & Connor-Smith, 2010). Mitarbeiter, die eine eher geringe Ausprägung von Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation haben, berichten, dass sie eher dazu neigen, dysfunktionale Strategien bei der Konfrontation mit Stress am Arbeitsplatz zu nutzen. Dabei ist der Zusammenhang bei Leistungsmotivation etwas stärker als jener, der durch Selbstwirksamkeit erklärt werden kann. Die gefundenen Resultate bekräftigen die Hypothesen H3 und H6, welche davon ausgehen, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen der Höhe der Ressourcen und der Nutzung dysfunktionaler Copingstrategien gibt.

Entgegen der Vermutung, die frühere Untersuchungen nahe legen (z.B. Connor-Smith & Flachsbart, 2007; Carver & Connor-Smith, 2010), kann in den vorliegenden Ergebnissen kein

Zusammenhang zwischen den Ressourcen Selbstwirksamkeit sowie Leistungsmotivation und der Anwendung funktionaler Copingstrategien gefunden werden (H1 und H5). Wenn man die Verteilung der Variable Selbstwirksamkeit betrachtet, fällt auf, dass diese insgesamt mit einem Mittelwert $M = 2.99$ und einem Minimum $Min = 2.00$ in der untersuchten Stichprobe eine hohe Ausprägung aufweist. Probleme entstehen zusätzlich durch die geringe Standardabweichung $SD = .358$, da dies dazu führen kann, dass der Effekt der unabhängigen Variable nicht sichtbar wird (Fahrmeir et al., 2011). Darüber hinaus liegen Erkenntnisse vor, nach denen selbstwirksame Personen weniger Situationen als stressend einschätzen (Jex et al., 2001). Das kann dazu geführt haben, dass diese Probanden bei der Beantwortung der Fragen zu der Bewältigung stressender Situationen jene nicht bedacht haben, in denen sie besonders funktional copen, da es beispielsweise für sie zur täglichen Arbeitsroutine gehört, auf einen Stressor wie Zeitdruck mit Planung zu reagieren. Ähnliches kann für den nicht gefundenen Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und funktionaler Bewältigung vermutet werden. Der enge Zusammenhang zum Konstrukt Perfektionismus (Neumeister, 2004) kann dazu führen, dass eigene Leistungen subjektiv nicht so positiv bewertet werden wie sie es auf objektiv feststellbarer Ebene sind. Diese Tatsache kann wiederum zur Folge haben, dass stressende Situationen nicht als stressend bewertet werden und sich somit nicht in den Ergebnissen abbilden lassen, da die angewandte Bewältigung nicht als Bewältigung eingestuft wird. Beide Ressourcen beeinflussen also die Selbstregulation, da sie sich auf die Bewertung der eigenen Person auswirken und somit auch auf Einfluss auf die sekundäre Bewertung von Situationen nehmen (Busch, 2004).

Die Überprüfung der Frage, welchen Einfluss die Prädiktoren auf die Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext haben wird, stützte sich auf wenig vorherige Forschung, da die Betrachtung selbstgefährdender Strategien ein bislang wenig beobachteter Zweig der arbeitspsychologischen Stressforschung ist. Grund hierfür ist, dass bereits oben beschriebene Wechsel von der direkten zur indirekten Steuerung laut Peters (2011) ein Phänomen ist, das erst in den letzten Jahren aufgekommen ist. Deshalb ist noch wenig darüber bekannt, welche Faktoren das Ausführen potentiell selbstgefährdender Verhaltensweisen bei Konfrontation mit Stress bedingen. Dies könnte eine Ursache dafür sein, dass die gefundenen (wenn auch nicht signifikanten) Zusammenhänge nahezu Null betragen, weshalb die Hypothesen H2 und H4, dass die Ressourcen Leistungsmotivation und Selbstwirksamkeit positiv mit Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext korrelieren, anhand der vorliegenden Daten nicht haltbar sind. Es liegt die Vermutung nahe, dass es hierbei andere Variablen sind, die den Zusammenhang erklären. Bei Untersuchungen konkreter Verhaltensweisen, die theoretisch auf die indirekte Steuerung

zurückgeführt werden können (z.B. Präsentismus), geben die befragten Mitarbeiter häufig Arbeitsplatzunsicherheit an (Schmidt & Schröder, 2009). Darüber hinaus stellen die Leistungssteuerung im Unternehmen sowie der Grad der Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses entscheidende Einflussfaktoren dar (Krause et al., 2012). Die Annahme kann durch die Ergebnisse dieser Untersuchung gestützt werden, da die Kontrollvariablen, die auch Merkmale des Arbeitsverhältnisses beinhalten, bereits eine signifikante Erklärung der Varianz im Kriterium Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext bieten.

5.2 Limitationen der Studie und Ansätze für weitere Forschung

Viele der Einschränkungen der vorliegenden Arbeit liegen auf methodischer Ebene vor. Es handelt sich bei der Untersuchung um eine Fragebogenstudie, welche auf Selbstauskunft basiert. Durch vorformulierte Fragen und einem festen Antwortformat mit Rating-Skalen kann ein hoher Grad an Standardisierung gewährleistet werden. Zudem sind Fragebögen sehr ökonomisch. Um Aussagen über den Zusammenhang von personalen Ressourcen und der Wahl der Bewältigungsstrategie treffen zu können, bedarf es Informationen, die teilweise der Beobachtung von außen nicht zugänglich sind, weshalb eine Selbstauskunft als Informationsquelle unerlässlich erscheint. Trotzdem sind damit einige Nachteile verbunden (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Denn um sich selbst adäquat einschätzen zu können, ist Selbsteinsicht nötig. Darüber hinaus kann die Selbstwahrnehmung falsch oder verzerrt sein oder die Probanden verfolgen ein gewisses Interesse daran, sich selbst zu täuschen. Allgemein ist zu bedenken, dass komplexe Urteilsprozesse, wie sie innerhalb eines Fragebogens erwartet werden, die kognitive Kapazität dazu erfordern. Bei retrospektiven Aussagen kann es vor allem bei Angaben zu Häufigkeiten und Intensitäten zu Ungenauigkeiten kommen. Neben den tatsächlichen Erfahrungen kann auch die aktuelle Stimmung, in der sich die Versuchsperson zum Zeitpunkt der Erhebung befindet, das Antwortverhalten beeinflussen. Außerdem können die Antworten in einem Fragebogen durch Antworttendenzen wie zum Beispiel die Tendenz zur Mitte oder soziale Erwünschtheit verzerrt werden. Gerade bei der Erhebung von personalen Faktoren wie Leistungsmotivation und Selbstwirksamkeit gilt es zu bedenken, dass Persönlichkeitstests durchschau- und dementsprechend verfälschbar sind. Dabei kann die Verfälschung durch zwei Motive bedingt sein. Der Proband möchte entweder vor sich selbst „gut dastehen“ oder bei anderen Personen einen positiven Eindruck hinterlassen. Diesen Problemen kann in weiterer Forschung auf verschiedenen Weisen begegnet werden. Es bietet sich zum Beispiel die Durchführung von Interviews an, um Antworteffekten und Missverständlichkeiten in den Formulierungen und deren Interpretation vorzubeugen. Darüber

hinaus kann man Selbst-Andere-Übereinstimmungen heranziehen. Eine Beurteilerübereinstimmung bietet eine Möglichkeit, die Richtigkeit der Urteile aus der Selbstbeurteilung zu bestimmen, da sie eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung dafür darstellt. Um sozialer Erwünschtheit bei der Erhebung von Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation vorzubeugen, kann auf Antworten im Forced-Choice-Format zurückgegriffen werden, da diese jeweils ähnlich sozial erwünscht bzw. unerwünscht sind. Darüber hinaus ist der Einsatz von Kontrollskalen wie z.B. der Marlowe-Crown-Skala möglich. Es ist jedoch auch zu bedenken, dass Probanden in der Regel Persönlichkeitstests nicht verfälschen, wenn sie keinen persönlichen Nutzen darin sehen. Durch die Aufforderung zur Ehrlichkeit und die Zusicherung der Anonymität kann man davon ausgehen, dass auch in der vorliegenden Untersuchung die Effekte von sozialer Erwünschtheit und Fakingtendenzen gering ausfallen.

Bei dieser Studie handelt es sich um ein querschnittliches Untersuchungsdesign, weshalb kausale Schlussfolgerungen nicht möglich sind. Die gefundenen Ergebnisse dürfen nur insoweit interpretiert werden, als dass Korrelationen nachgewiesen wurden. Zur Überprüfung der Kausalitäten eignen sich entweder Experimente oder Längsschnittuntersuchungen. Da in einem anwendungsorientierten Bereich wie der Arbeits- und Organisationspsychologie die Durchführung „echter“ Experimente mit einer zufälligen Zuordnung auf die Untersuchungsbedingungen aus ethischen Gründen nicht vertretbar ist, müssen die Quasiexperimente in ihrem Design angepasst werden um zu klären, wie das Zusammenwirken gerichtet ist und ob der Zusammenhang uni- oder bidirektional ist. Es empfiehlt sich diese Fragestellung in weiterer Forschung im Längsschnitt zu betrachten.

Als weiterer Punkt ist die Art der Datenerhebung zu kritisieren. Durch Online-Erhebungen erreicht man ein hohes Maß an Standardisierung und die Erhebung verläuft effizient und ökonomisch. Jedoch ist auch zu bedenken, dass die Angaben der Versuchspersonen (z.B. Alter, Geschlecht) nicht überprüft werden können, ebenso kann eine Mehrfachteilnahme nicht ausgeschlossen werden. Darüber hinaus können die Störvariablen, die sich aus der Untersuchungssituation ergeben, weder kontrolliert noch erhoben werden. Wenn bei der Beantwortung der Items Fragen aufkommen, können diese nicht erläutert werden, was zum Abbruch der Untersuchung führen kann. Allgemein sind Gründe für den Abbruch der Untersuchung nur schwer festzustellen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, dass sich Probanden, die an Online-Umfragen teilnehmen, von jenen unterscheiden, die dies nicht tun (Selbstselektion; Huber, 2009). Inwieweit die Art der Erhebung die Daten tatsächlich beeinflusst hat, kann mit einer Vergleichsstudie herausgefunden werden. Jedoch deuten

bisherige Ergebnisse darauf hin, dass die Unterschiede zwischen Online- und Fragebogenstudien unwesentlich sind (Birnbaum, 2004). Vor allem in Hinblick auf Persönlichkeitsfragebögen findet sich kein Unterschied zwischen der papier- und computergestützten Version (Tourangeau & Yan, 2007).

Ferner sei an dieser Stelle auf die Stichprobenziehung verwiesen. Dieser Untersuchung liegt eine anfallende Stichprobe zugrunde. Dadurch kann die externe Validität nur eingeschränkt gewährleistet werden. Die Rekrutierung der Probanden erfolgte durch direkte Ansprache von Freunden, Familienangehörigen und Arbeitskollegen, welche im Dienstleistungssektor tätig sind. Die Rekrutierung im Bekanntenkreis kann zur Folge haben, dass die Versuchspersonen einem sehr ähnlichen sozioökonomischen Hintergrund entstammen (Raab, Unger & Unger, 2009). Darüber hinaus handelt es sich bei der Stichprobe nicht um eine repräsentative Abbildung der Grundgesamtheit, da beispielsweise bezogen auf das Geschlecht der Anteil weiblicher Teilnehmer bei rund 65 Prozent liegt. Das schränkt die Generalisierbarkeit der Ergebnisse entscheidend ein. Deshalb sollte in künftiger Forschung die Repräsentativität der Stichprobe erhöht werden oder auf eine Zufallsstichprobe zurückgegriffen werden.

Darüber hinaus können auch die verwendeten Instrumente kritisiert werden. Um die Beanspruchung der Versuchspersonen so gering wie möglich zu halten, wurden für die Erhebung die Kurzversionen vorhandener Fragebögen genutzt, welche jedoch nicht allein für den Einsatz in der Arbeitspsychologie konzipiert wurden. Das kann die Validität beeinflussen und damit zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen. Es ist auch denkbar, dass die Prädiktoren nicht ausreichend detailliert auf mehreren Dimensionen erfasst wurden. Bei Selbstwirksamkeit wären die zu bedenkenden Facetten Level, Generalität und Stärke (Gutiérrez Doña, 2002). Auch Heindle (2009) konnte im Rahmen ihrer Dissertation neun Facetten der beruflichen Selbstwirksamkeit in der stationären Pflege identifizieren. Wenn man andere Instrumente zur Erfassung von Leistungsmotivation betrachtet wie beispielsweise das Leistungsmotivationsinventar (LMI; Schuler & Prochaska, 2001), erkennt man die mögliche Breite, in der das Konstrukt gemessen werden kann. In dem Fragebogen werden 17 Skalen mit je zehn Items operationalisiert. Diese sind Beharrlichkeit, Dominanz, Engagement, Erfolgszuversicht, Flexibilität, Flow, Furchtlosigkeit, Internalität, kompensatorische Anstrengung, Leistungsstolz, Lernbereitschaft, Schwierigkeitspräferenz, Selbstständigkeit, Selbstkontrolle, Statusorientierung, Wettbewerbsorientierung und Zielsetzung. In der vorliegenden Untersuchung war eine derart differenzierte Betrachtung nicht möglich, da ein Fragebogen in der Länge für die Versuchspersonen nicht zumutbar gewesen wäre. Es wäre wünschenswert, dass in künftigen Untersuchungen die Konstrukte umfassender erfasst werden.

Auch in der Erfassung der Copingstrategien sind Mängel zu erkennen. Die Instruktion, welche den Items zu dem Bewältigungsverhalten vorangestellt ist, erfragt situationsübergreifende Strategien, wodurch das semantische Gedächtnis angesprochen wird, was wiederum dazu führt, dass emotionsorientierte Strategien eher präsent sind (Busch, 2004). Um dem vorzubeugen wäre in künftigen Studien eine situationsspezifische Erfassung wünschenswert. Diese kann durch die Beschreibung tatsächlich erlebter (subjektiver) oder fiktiv vorgegebener (objektiver) Situationen realisiert werden (Busch, 2004). Ferner konnten nicht alle möglicherweise relevanten Copingstile (z.B. proaktives Coping) erfasst werden. Überdies fehlt im Fragebogen eine Definition von arbeitsbezogenem Stress sowie Beispiele hierfür. Dies wäre wünschenswert gewesen um die mit der Ausprägung der Ressourcen konfundierte Situationsbewertung zu kontrollieren. Darüber hinaus kann durch einen absoluten Anhaltspunkt einer Relativierung der Situation vorgebeugt werden.

Des Weiteren ist zu bedenken, dass Leistungsmotivation nicht ausschließlich als Ressource aufgefasst werden kann. Es gibt Auffassungen darüber, dass es sich bei Leistungsmotivation um eine Persönlichkeitseigenschaft handelt. Demnach wird dieses Konstrukt auch häufig in umfassenden Persönlichkeitstest erfasst. Als Beispiele wären hier das Freiburger Persönlichkeitsinventar in der revidierten Fassung (Fahrenberg, Hampel & Selg, 2010) oder das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (Hossiep, Paschen & Mühlhaus, 2003) zu nennen, die die Skalen „Leistungsorientierung“ bzw. „Leistungsmotivation“ beinhalten. Das bedeutet, dass nicht ausschließlich von einer puffernden Wirkung ausgegangen werden kann wie sie Ressourcen zugrunde gelegt wird (Zapf & Semmer, 2004).

Eine weitere Limitation der Erhebung liegt in der mangelnden Berücksichtigung der stressauslösenden Bedingungen. Es konnte bereits empirisch nachgewiesen werden, dass die Art der Stressoren mit der Wahl bestimmter Copingstrategien zusammenhängt (Busch, 2004). Weiterhin wäre es interessant gewesen, eine generelle Auskunft über das vorliegende Stresslevel zu erhalten, da das Vorliegen von Stress am Arbeitsplatz eine Voraussetzung ist um Bewältigungsstrategien zu untersuchen. Dabei ist es wichtig, neben den Stressoren, welche sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben, auch soziale sowie private Stressoren zu erfassen. Dies ist vor allem aus dem Grund wichtig, als dass man dadurch Auskünfte über die Moderatorwirkung der Ressourcen erhält.

Obwohl versucht wurde, mögliche relevante Störvariablen zu erheben, geschah dies nicht in ausreichendem Maß. Neben den erhobenen Variablen Alter, Geschlecht, Betriebszugehörigkeit, Vertragslaufzeit sowie Art des Beschäftigungsverhältnisses ist davon

auszugehen, dass eine Erhebung des konkreten Dienstleistungszweiges sowie Herkunft und Bildungsstand aufschlussreiche Informationen hätte liefern können (Hobfoll, 2001), was in der weiteren Forschung zu diesem Themenfeld berücksichtigt werden sollte.

Auf statistischer Ebene findet sich das Problem, dass die für die Regression nötige Voraussetzung der Varianzhomoskedastizität nicht gegeben ist. Obwohl die Regression recht robust gegen eine Verletzung der Voraussetzungen ist (Fahrmeir et al., 2007), kann eine Verletzung dieser Annahme dazu führen, dass die Schätzungen im Rahmen des linearen Modells weniger genau bzw. effizient sind (Schild, 2014). Aus diesem Grund ist eine Replizierung der gefundenen Ergebnisse wünschenswert.

5.3 Theoretische und praktische Implikationen

Ogleich der methodischen sowie inhaltlichen Mängel, die in dieser Arbeit nicht vermeidbar waren, sollen an dieser Stelle theoretische und praktische Implikationen abgeleitet werden. Schon in der Korrelationstabelle der Skalen (Tabelle 3) fiel auf, dass Selbstgefährdung im beruflichen Kontext signifikant positiv mit der zusammengefassten Skala „Dysfunktionales Coping“ korreliert. Wie bereits im theoretischen Hintergrund dargestellt, erweist sich die Einordnung dieser noch wenig erforschten Bewältigungsmethoden als schwierig. Es gibt Anhaltspunkte, es in Hinblick auf die Erledigung der Arbeitsaufgabe als funktional zu betrachten. Ebenso erscheint eine Einordnung als dysfunktional sinnvoll, da es nicht der der Aufrechterhaltung der Gesundheit dienlich ist. Obwohl Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext nach aktuellem Forschungsstand als funktional betrachtet wird (Deci et al., i.D.), gibt die vorliegende Arbeit Hinweise darauf, dass es sich bei dieser Copingmethode dennoch um ein dysfunktionales Verhalten handelt. Daher sollte die Einordnung in vorhandene Theorien und Modelle zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz erneut überprüft werden. Eine Revidierung des jetzigen Erkenntnisstandes könnte dazu führen, dass künftige Ergebnisse besser in das nomologische Netzwerk von Stress, Arbeit, Bewältigung und letztlich auch Gesundheit eingeordnet werden können.

Wie bereits berichtet, konnten innerhalb dieser Arbeit Evidenzen dafür gefunden werden, dass sowohl Selbstwirksamkeit als auch Leistungsmotivation negativ mit der Wahl dysfunktionaler Copingmethoden im Zusammenhang stehen. Dies ist besonders bedeutsam, da bereits belegt werden konnte, dass dysfunktionales Coping negativ mit Gesundheit und Wohlbefinden zusammenhängt (Pendle, Tomica & Wiebe, 2002). Dies veranschaulicht die Bedeutsamkeit, dass dysfunktionales Coping reduziert werden sollte. Obwohl in einem querschnittliches Design keine Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge belegt werden können,

liegt die Vermutung nahe, dass eine Erhöhung der Ressourcen zu einer Verminderung dysfunktionaler Copingtendenzen führen kann (Zapf & Semmer, 2004). Wie bereits weiter oben dargelegt, geht man davon aus, dass Selbstwirksamkeit durch die vier Faktoren persönliche Erfahrung, Erfahrungen anderer im Sinne von Modelllernen, soziale/emotionale Unterstützung (in Form von verbaler Beeinflussung) und den aktuellen physiologischen Zustand beeinflusst wird (Bandura, 1977). Dies bietet bis auf letzteres Ansatzpunkte für Interventionen. So wäre es denkbar, Mitarbeiter mit wenig Erfahrung in einem Aufgabenfeld zunächst nur Arbeiten mit einem solchen Schwierigkeitsgrad zu geben, dass sie diese zwar als Herausforderung betrachten, jedoch positive Rückmeldung aus der Tätigkeit erfahren können, in dem sie die ihnen übertragenen Tätigkeiten erfolgreich meistern. Das führt dann dazu, dass sie in neuen Aufgaben, die der bereits erledigten ähneln, mehr Selbstwirksamkeitserwartungen zeigen. Da die Selbstwirksamkeit auch durch stellvertretende Erfahrungen verändert werden kann, führt das Beobachten anderer (möglichst ähnlicher) Menschen, die schwierige Situationen und Anforderungen überwinden dazu, dass auch das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten steigt. Aus diesem Grund kann eine Einarbeitung im Rahmen von Mentoren- oder Traineeprogramme dazu führen, dass die Selbstwirksamkeit des neuen Mitarbeiters bereits gesteigert wird, bevor er eigenständig an Projekten arbeitet. Dadurch kommt es bei Konfrontation mit Schwierigkeiten weniger zu der Verwendung dysfunktionaler Copingstrategien. Zugleich erscheint es sinnvoll, auch ein Handeln auf Führungs- und Teamebene anzuraten. Durch emotionale soziale Unterstützung, die der positive Zuspruch von anderen Personen bietet, kann das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten gesteigert werden, wodurch weniger dysfunktionale Strategien verwendet werden. Deshalb sollte innerhalb einer Arbeitsgruppe auf ein positives, unterstützendes Klima geachtet werden, welches den Fokus auf die Stärken der einzelnen Mitarbeiter legt.

Obwohl von der Leistungsmotivation angenommen wird, dass sie in großen Teilen bereits in der Kindheit und Jugend geprägt wird (Schlag, 2013), können auch Implikationen abgeleitet werden, welche sich auf deren Steigerung beziehen. Auf extrinsischer Ebene lässt sich die Leistungsmotivation zum Beispiel mittels Verstärkung durch Belohnung erhöhen. Dies wird im Dienstleistungssektor häufig durch Arbeitsverhältnisse auf Provisionsbasis genutzt. Darüber hinaus führt auch eine Wertschätzung der Leistung dazu, dass die Leistungsmotivation ausgebaut wird. So sollten vor allem Vorgesetzte darauf achten, die Leistung ihrer Mitarbeiter zu würdigen, auch unabhängig vom Ergebnis. Auf intrinsischer Basis führt ein optimistischer Attributionsstil zu einem größeren Ausmaß an Leistungsmotivation. Weiner (1994; zitiert nach Schlag, 2013, S. 91) unterscheidet drei Dimensionen, die den Attributionsstil beeinflussen:

Generalität/Kontrollierbarkeit, Stabilität und Ort der Kausalität. Zur Steigerung der Leistungsmotivation sollten Arbeits- und Leistungsergebnisse internal attribuiert werden, da so die Bereitschaft zur Veränderung am größten ist. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass bei einer internalen Attribuierung Misserfolge nicht als stabil sondern als veränderbar betrachtet werden. Auf organisationaler Ebene sollte also die Führungsperson bei ihrem Feedback dementsprechende Attributionen fördern.

In der explorativen Post-hoc-Analyse der Daten konnte ein Zusammenhang dafür gefunden werden, dass die Faktoren Hoffnung auf Erfolg sowie Furcht vor Misserfolg teilweise mit einzelnen Verhaltensweisen korrelieren, die der Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext zugeordnet werden können. Daher könnten Interventionen, die auf eine Erhöhung der Leistungsmotivation abzielen, auch dazu führen, dass sich dadurch das Ausmaß selbstgefährdender Bewältigungstendenzen erhöht. Aus diesem Grund ist eine Kombination mit edukativen Elementen über Bewältigungsstile im Allgemeinen und Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext im Besonderen dringend zu empfehlen, vor allem da der Mittelwert auf dieser Skala in den vorliegenden Daten hoch ausfiel ($M = 2,555$). Dabei sollte ein besonderes Augenmerk auf die möglichen negativen Folgen auf physischer und psychischer Ebene gelegt werden. Auch sollte im Unternehmen gerade bei einem hohen Verantwortungsgefühl der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber deutlich gemacht werden, dass zum Beispiel das Erscheinen am Arbeitsplatz trotz Krankheit zu wirtschaftlichen Einbußen auf Seite der Organisation führt. Wenn beispielsweise eine Erkrankung, welche eine Schonzeit von wenigen Tagen erfordert hätte, verschleppt wird, kann daraus eine erheblich längere Arbeitsunfähigkeit resultieren. In dem Fall hätte der Mitarbeiter dem Unternehmen eher geschadet, obwohl er gerade dies vermeiden wollte. Durch eine ausführliche Aufklärung der Mitarbeiter können Primingprozesse aktiviert werden, welche wiederum zu Folge haben könnten, dass dysfunktionales Coping und Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext sowohl bei der eigenen Person als auch bei Kollegen eher wahrgenommen und thematisiert werden, was das Finden alternativer Bewältigungsstrategien auf persönlicher Ebene als auch im Team vorantreiben könnte. An dieser Stelle sei betont, dass es wichtig ist, dass im Unternehmen eine „Kultur der Achtsamkeit auf das Gesundheitsverhalten“ (Bandura & Steinke, 2011) etabliert wird. Diese beinhaltet einen verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Gesundheit, welche vom Unternehmen (in Person von Führungskräften) vorgelebt wird. Dabei sollte die Organisation die Gesundheit ihrer Mitarbeiter stets im Blick haben, ohne dass bei den Angestellten der Eindruck entsteht, dass Kranksein etwas negativ Assoziiertes ist. So sollte zum Beispiel kommuniziert werden, dass gesundheitsbeeinträchtigendes Arbeitsverhalten nicht für gut

Diskussion

befunden wird. Denn physische und vor allem psychische Gesundheit führen dazu, dass Ressourcen eher zugänglich sind und effektiv genutzt werden können (Beesdo-Baum, 2011).

Es liegt auf der Hand, dass mit dieser Arbeit das Forschungsfeld der Bewältigung am Arbeitsplatz nicht abgedeckt werden kann. Trotzdem können interessante Erkenntnisse berichtet und Ansatzpunkte für weitere Forschung geliefert werden, um den Forschungsstand zu erweitern.

6. Literaturverzeichnis

- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey Bass.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359–372.
- Atkinson, J. W. (1974). Strength of motivation and efficiency of performance. In J. W. Atkinson & J. O. Raynor (Eds.), *Motivation and achievement* (S. 193–218). Washington, D.C.: Winston.
- Bamberg, E., Busch, C. & Ducki, A. (2003). *Stress und Ressourcenmanagement. Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt*. Bern: Huber.
- Bamberg, E., Mohr, G., & Busch, C. (2012). *Arbeitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 464-469.
- Bandura, A. (1986). Self-efficacy. In A. Bandura (Ed.), *Social foundations of thought and action* (pp. 390-453). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-regulatory mechanisms. In R.A. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation* (Vol. 38, pp. 69-164). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive therapy and research*, 1(4), 287-310.
- Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(5), 805-814.
- Bandura, A., Adams, N. E., Hardy, A. B., & Howells, G. N. (1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4(1), 39-66.

- Bandura, A., Cioffi, D., Taylor, C. B., & Brouillard, M. E. (1988). Perceived self-efficacy in coping with cognitive stressors and opioid activation. *Journal of personality and social psychology*, 55(3), 479-488.
- Bandura, B. & Steinke, M. (2011). *Die erschöpfte Arbeitswelt. Durch eine Kultur der Achtsamkeit zu mehr Energie, Kreativität, Wohlbefinden und Erfolg*. Verfügbar unter: <https://www.dgfp.de/wissen/personalwissen-direkt/dokument/87316/herunterladen> [26.10.2014]
- Beesdo-Baum, K. (2011). Ressourcenaktivierung. In: H.U. Wittchen & J. Hoyer (Hrsg.), *Klinische Psychologie und Psychotherapie* (S. 491 -502). Berlin: Springer.
- Birnbaum, M. H. (2004). Human research and data collection via the Internet. *Annual Review of Psychology*, 55, 803-832. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141601
- Bradley, G. (2007). Job tenure as a moderator of stressor–strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work & Stress*, 21(1), 48-64.
- Brunstein, J.C. & Heckhausen, H. (2006). Leistungsmotivation. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (S. 145 – 192). Berlin: Springer.
- Bundespsychotherapeutenkammer (2012). *BPtK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit: Psychische Erkrankungen und Burnout*. Verfügbar unter www.bptk.de/uploads/media/20120606_AU-Studie-2012.pdf [10.02.2014]
- Busch, C. (2004). *Stressmanagement für Teams: Entwicklung und Evaluation eines Trainings im Call Center*. Hamburg: Kovac.
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol' too long: Consider the brief cope. *International journal of behavioral medicine*, 4(1), 92-100. doi:10.1207/s15327558ijbm0401_6
- Carver, C. S. & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 679–704. doi:10.1146/annurev.psych.093008.100352
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 56(2), 267-283. doi: 10.1037//0022-3514.56.2.267
- Carver, C.S. & Scheier, M.F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology* 66(1), 184-195.
- Carver, C.S. & Scheier, M.F. (1998). *On the self-regulation of behaviour*. New York: Cambridge University Press.

- Christie, M. D. & Shultz, K. S. (1998). Gender differences on coping with job stress and organizational outcomes. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 12(4), 351-361, doi: 10.1080/02678379808256872
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155.
- Collins, C. J., Hanges, P. J., & Locke, E. A. (2004). The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: A meta-analysis. *Human performance*, 17(1), 95-117.
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: a meta-analysis. *Journal of personality and social psychology*, 93(6), 1080 – 1107. doi: 10.1037/0022-3514.93.6.1080
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dahme, G., Jungnickel, D., & Rathje, H. (1993). Güteeigenschaften der Achievement Motives Scale (AMS) von Gjesme & Nygard (1970) in der deutschen Übersetzung von Göttert und Kuhl – Vergleich der Kennwerte norwegischer und deutscher Stichproben. *Diagnostica*, 39, 257-270.
- Deci, N., Dettmers, J. & Krause, A. (i.D.).
- Deutsches Institut für Normierung (2000). *DIN EN ISO 10075-1. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen – Teil 1: Allgemeines und Begriffe*. Berlin: Beuth.
- Egloff, N., Hitz, N., Kunz, C., Stitz, N. & Waltzthöny, M. (2013). *Entwicklung eines Instruments zur Erfassung von Selbstgefährdung im betrieblichen Kontext*. Unveröffentlichter Werkstattbericht, Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Angewandte Psychologie.
- Elbe, A. M., Wenhold, F., & Müller, D. (2005). Zur Reliabilität und Validität der Achievement Motives Scale-Sport. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 12(2), 57-68. doi: 10.1026/1612-5010.12.2.57
- Fahrenberg, J., Hampel, R. & Selg, H. (2010). *FPI-R: Freiburger Persönlichkeitsinventar (8. Aufl.)*. Gottingen: Hogrefe.
- Fahrmeir, L., Künstler, R., Pigeot, I., & Tutz, G. (2011). *Statistik. Der Weg zur Datenanalyse, 7. Auflage*. Bern: Springer.
- Folkman, S. & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 745–774. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.141456

- Fromm, S. (2012). Multiple lineare Regression. In: S. Fromm (Hrsg.), *Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene 2: Multivariate Verfahren für Querschnittsdaten* (S. 83 – 106). Wiesbaden: Springer Fachmedien. doi: 10.1007/978-3-531-18794-5_4
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*, 14(5), 449-468. doi: 0147-5916/90/1000-0449\$06.00/0
- Gjesme, T., & Nygard, R. (1970). *Achievement-related motives: Theoretical considerations and construction of a measuring instrument*. Unpublished report, University of Oslo.
- Götttert, R., & Kuhl, J. (1980). *LM-Fragebogen: Deutsche Übersetzung der AMS-Scale von Gjesme und Nygard*. Unveröffentlichter Bericht, Ruhr-Universität Bochum.
- Greif, S. (1991). Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N.K. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 1 – 28). Göttingen: Hogrefe.
- Gutiérrez Doña, E. B. (2003). *Coping with Stress at work: A longitudinal study on health outcomes and quality of life*. Unveröffentlichte Dissertation, Freie Universität Berlin.
- Hägerbäumer, M. (2011). *Ursachen und Folgen des Arbeitens trotz Krankheit – Implikationen des Präsentismus für das betriebliche Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Osnabrück.
- Heckhausen, H. (1963). *Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation*. Meisenheim/Glan: Hain.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Heide, H. (2010). Ursachen und Konsequenzen von Arbeitssucht. In B. Bandura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009* (S. 83 – 91). Berlin: Springer.
- Heindle, B. J. (2009). *Entwicklung eines Diagnostikums zur berufsspezifischen Selbstwirksamkeit in der stationären Pflege*. Dissertation, Philipps-Universität Marburg.
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An international review*, 50, 337-421.
- Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O. (2003). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Huber, O. (2009). *Das psychologische Experiment: Eine Einführung*. Huber.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1986). Selbstwirksamkeit. In R. Schwarzer (Hrsg.), *Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit* (S. 15-28). Berlin: Institut für Psychologie, Freie Universität Berlin.

- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor–strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 401 – 409. doi: 10.1037/0021-9010.86.-3.401
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177 – 195. DOI: 10.1037/a0013214
- Karademas, E. C., & Kalantzi-Azizi, A. (2004). The stress process, self-efficacy expectations, and psychological health. *Personality and individual differences*, 37(5), 1033-1043. DOI: 10.1016/j.paid.2003.11.012
- Kasi, P. M., Khawar, T., Khan, F. H., Kiani, J. G., Khan, U. Z., Khan, H. M., Khuwaja, U.B. & Rahim, M. (2007). Studying the association between postgraduate trainees' work hours, stress and the use of maladaptive coping strategies. *J Ayub Med Coll Abbottabad*, 19(3), 37-41.
- Knoll, N. (2002). *Stressbewältigung als Persönlichkeitsprozess: Ältere Menschen bewältigen eine Kataraktoperation*. Dissertation, Freie Universität Berlin.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J., & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J.Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012* (S. 191-202). Berlin: Springer. doi: 10.1007/978-3-642-29201-9_20
- Lang, J. W. B., & Fries, S. (2006). A revised 10-item version of the Achievement Motives Scale: Psychometric properties in German-speaking samples. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 216-224. doi: 10.1027/1015-5759.22.3.216
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Berlin: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R.S. (1991). Psychological Stress in the Workplace. In P. L. Perrewe (Ed.), *Handbook on job Stress [Special Issue]*. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(7), 1-13.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A. & Lowell, E.L.(1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- McCrae, R. R. (1989). Age differences and changes in the use of coping mechanisms. *Journal of Gerontology*, 44(6), 161-169.
- Nerdinger, F. W. (2011). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In F. W. Nerdinger (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 393 – 408). Berlin: Springer.

- Neumeister, K. L. S. (2004). Understanding the relationship between perfectionism and achievement motivation in gifted college students. *Gifted child quarterly*, 48(3), 219-231. doi: 10.1177/001698620404800306
- Nygard, R. (1975). A reconsideration of the achievement motivation theory. *European Journal of Social Psychology*, 5, 61–92.
- Ostendorf, F., & Angleitner, A. (2004). *NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae, Revidierte Fassung (NEO-PI-R)*. Göttingen: Hogrefe.
- Penley, J. A., Tomaka, J., & Wiebe, J. S. (2002). The association of coping to physical and psychological health outcomes: A meta-analytic review. *Journal of behavioral medicine*, 25(6), 551-603.
- Pensgaard, A. M., & Roberts, G. C. (2003). Achievement goal orientations and the use of coping strategies among Winter Olympians. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(2), 101-116. doi: 10.1016/S1468-0292(01)00031-0
- Poppelreuter, S. & Städele, M. (2009). Arbeitssucht – Ätiologie, Diagnostik und Therapie. *Die Psychiatrie*, 3, 147 – 153.
- Raab, G., Unger, A., & Unger, F. (2009). *Methoden der Marketing-Forschung–Grundlagen und Praxisbeispiele*, 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Gabler.
- Reeve, J. (2009). *Understanding Motivation and Emotion (5th Edition)*. New York: Wiley.
- Ruholl, S. (2007). Selbstwirksamkeit als Indikator für psychische Störungen. Dissertation. Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen.
- Sauer, D. (2012). Entgrenzung – Chiffre einer flexiblen Arbeitswelt – Ein Blick auf den historischen Wandel von Arbeit. In: In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012* (S.3-13). Berlin: Springer.
- Scharnhorst, J. (2013). Wie gestresst sind die Deutschen? *Report Psychologie*, 38(4), 146–149.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219-247.
- Schild, K. H. (2014). *Heteroskedastie*. Vorlesungskript, Philipps-Universität Marburg.
- Schlag, B. (2013). *Lern- und Leistungsmotivation*. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. Doi: 10.1007/978-3-531-18959-8
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik*. Berlin: Springer. Doi: 10.1007/978-3-642-17001-0_3
- Schmidt, J., & Schröder, H. (2010). Präsentismus—Krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust. In In B. Bandura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009* (S. 93-100). Berlin: Springer.

- Schuler, H. & Prochaska, M. (2001). *LMI: Leistungsmotivationsinventar*. Göttingen: Hogrefe.
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207-231.
- Schwarzer, R. (1994): Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource. *Diagnostica*, 40, S. 105–123.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (Hrsg.). (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen: Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Schwarzer, R., Boehmer, S., Luszczynska, A., Mohamed, N. E., & Knoll, N. (2005). Dispositional self-efficacy as a personal resource factor in coping after surgery. *Personality and Individual Differences*, 39(4), 807-818. doi: 10.1016/j.paid.2004.12.016
- Seyle, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia, PA: Lippincott.
- Statistisches Bundesamt (2009). *Der Dienstleistungssektor. Wirtschaftsmotor in Deutschland. Ausgewählte Ergebnisse von 2003 bis 2008*. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/DienstleistungenFinanzdienstleistungen/Dienstleistungen/Dienstleistungssektor.html> [26.10.2014]
- Terry, D. J. (1991). Coping resources and situational appraisals as predictors of coping behavior. *Personality and Individual Differences*, 12 (10), 1031-1047.
- Terry, D. J. (1994). Determinants of coping: The role of stable and situational factors. *Journal of personality and social psychology*, 66(5), 895-910. doi: 10.1037/0022-3514.66.5.895
- Terry, D. J., Tonge, L., & Callan, V. J. (1995). Employee adjustment to stress: The role of coping resources, situational factors, and coping responses. *Anxiety, Stress & Coping*, 8(1), 1-24. doi: 10.1080/10615809508249360
- Tourangeau, R. & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin*, 133(5), 859-883.
- Trope, Y. (1980). Self-assessment, self-enhancement, and task preference. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 116–129.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(3), 407-415.
- World Health Organisation (1946). Constitution of the World Health Organisation. Geneva.

Literaturverzeichnis

Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In: H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie (Band 3)* (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

Anhang

Druckversion des Online-Fragebogens

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer, vielen Dank für Ihr Mitwirken an der Studie.

Ziel dieser Fragebogenstudie ist es, den **Umgang mit Stress am Arbeitsplatz** zu erfassen.

Es gibt hierbei keine richtigen oder falschen Antworten sondern es geht um Ihre ganz **persönliche Meinung**. Sollten Sie Probleme mit einer Fragestellung haben, so geben Sie die Antwort an, die Ihnen als erstes in den Sinn kommt.
Für die spätere Auswertung ist es wichtig, dass **alle Fragen** beantwortet werden.

Alle in dieser Studie erhobenen Daten werden **vertraulich** behandelt und nur zu wissenschaftlichen Zwecken genutzt. Außerdem werden die Daten **anonym** erhoben, sodass kein Rückschluss auf Ihre Person möglich ist. Die Teilnahme an dieser Studie ist freiwillig. Bei "Nichtteilnahme" entstehen Ihnen keine Nachteile.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich gern an stefanie.meliss@studium.uni-hamburg.de

Zunächst sollen einige demographische Daten erhoben werden.

Wie alt sind Sie?

Geschlecht

- ☐ männlich
- ☐ weiblich

Wie lange haben Sie Ihre derzeitige Stelle inne (in Jahren)?

 Jahre

In welchem Beschäftigungsverhältnis befinden Sie sich?

- ☐ Ausbildung
- ☐ Vollzeit
- ☐ Teilzeit
- ☐ Mini-Job (450€)

Was für eine Art Arbeitsvertrag haben Sie?

- ☐ befristet
- ☐ unbefristet

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Person im Allgemeinen zutreffen.

	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt eher	stimmt genau
Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anhang

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie als Person im Allgemeinen zutreffen.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
Ich mag Situationen, in denen ich feststellen kann, wie gut ich bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir ein Problem gestellt wird, das ich vielleicht lösen kann, dann reizt es mich, damit sofort anzufangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Situationen, in denen ich von meinen Fähigkeiten Gebrauch machen kann, machen mir Spaß.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mich reizen Situationen, in denen ich meine Fähigkeiten testen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich zu Arbeiten hingezogen, in denen ich die Möglichkeit habe, meine Fähigkeiten zu prüfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft völlig zu
In etwas schwierigen Situationen, in denen viel von mir selbst abhängt, habe ich Angst zu versagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es beunruhigt mich, etwas zu tun, wenn ich nicht sicher bin, dass ich es kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeiten, die ich nicht schaffen kann, machen mir Angst, auch dann, wenn niemand meinen Misserfolg bemerkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn niemand zuguckt, fühle ich mich in neuen Situationen ziemlich ängstlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich ein Problem nicht sofort verstehe, werde ich ängstlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihrer Familie und Ihren Freunden.

	stimmt überhaupt nicht	stimmt nicht	eher nicht	weder zutreffend noch unzutreffend	etwas zutreffend	zutreffend	sehr zutreffend
Es gibt eine bestimmte Person, die da ist, wenn ich sie brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt eine bestimmte Person, mit der ich meine Freuden und Sorgen teilen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Familie versucht wirklich, mir zu helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte die seelische Hilfe, die ich benötige, durch meine Familie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe eine bestimmte Person, die mich tröstet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Freunde versuchen mir wirklich zu helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich auf meine Freunde verlassen, wenn ich Probleme habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mit meiner Familie über meine Probleme reden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Freunde, mit denen ich meine Freuden und Sorgen teilen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt eine Person in meinem Leben, die sich darum sorgt, wie es mir geht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Familie hilft mir dabei, Entscheidungen zu treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mit meinen Freunden über meine Probleme reden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihrer Organisation.

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	unentschieden	stimme eher zu	stimme voll zu
Meine Organisation interessiert sich für meine Ansichten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meiner Organisation ist mein Wohlbefinden sehr wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Organisation nimmt viel Rücksicht auf meine Ziele und Werte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Organisation stellt mir Hilfe zur Verfügung, wenn ich ein Problem habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Organisation würde mir einen unbeabsichtigten Fehler meinerseits verzeihen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn sich die Gelegenheit dazu ergeben würde, würde meine Organisation mich ausnutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Organisation kümmert sich sehr wenig um mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Organisation ist bereit mir zu helfen, wenn ich ein besonderes Anliegen habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen/-innen und zu Ihrem / Ihrer Vorgesetzten.

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie	habe keinen Vorgesetzten / keine Kollegen
Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft sind Ihre Kollegen bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft ist Ihr unmittelbarer Vorgesetzter bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft spricht Ihr Vorgesetzter mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft sprechen Ihre Kollegen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeiten Sie getrennt von Ihren Kollegen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie sich mit Kollegen unterhalten, während Sie arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen gut?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen gut?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fühlen Sie sich an Ihrer Arbeitsstelle als Teil einer Gemeinschaft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen und Vorgesetzte zu unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anhang

Im Folgenden geht es um Ihre persönliche Bewältigung von Situationen mit erhöhtem Druck, Stress oder Problemen bei der Arbeit.

Denken Sie an Situationen mit erhöhtem Druck, Stress oder Problemen bei der Arbeit in den letzten drei Monaten.

Bitte beurteilen Sie nun, wie häufig Sie in solchen Situationen die folgenden Reaktionen gezeigt haben.

Richten Sie Ihre Konzentration ganz auf Ihre persönlichen Reaktionen.

	nie, wenn ich krank war	selten, wenn ich krank war	manchmal, wenn ich krank war	häufig, wenn ich krank war	sehr häufig, wenn ich krank war
Ich bin trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe gearbeitet, obwohl mir mein Arzt davon abgeraten hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe trotz Krankheit den vollen Arbeitstag bzw. die volle Schicht durchgearbeitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe aufgrund akuter Beschwerden Medikamente eingenommen, um arbeiten zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obwohl ich krank war, habe ich mich zur Arbeit geschleppt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich bin für meine Vorgesetzten und Arbeitskollegen/-innen auch in der Freizeit erreichbar gewesen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe nicht kompensierte Überstunden gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten verzichtet (z.B. Hobbys, soziale und kulturelle Aktivitäten, Treffen mit Freunden, Kinobesuche).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe in meiner Freizeit geschäftliche Anrufe entgegen genommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe länger als vertraglich vereinbart gearbeitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe (zusätzlich) in meiner Freizeit gearbeitet (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe während meiner Arbeitszeit auf Pausen verzichtet (z.B. kurze Pausen, Mittagspause).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe auch in meiner Freizeit geschäftliche E-Mails gelesen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe zugunsten der Arbeit private Termine abgesagt (Abendessen, Sport, Treffen mit Freunden etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe zugunsten der Arbeit auf meine Erholungszeit verzichtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mehr als 10 Stunden am Tag gearbeitet, ohne dass diese angeordnet worden wären.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mir in meiner Freizeit Zeiten eingerichtet, in denen ich für geschäftliche Belange erreichbar bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Familienaktivitäten verzichtet (z.B. Abendbrot, Familienfeiern).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe zugunsten der Arbeit auf Erholungsaktivitäten verzichtet (z.B. Spazieren gehen, Sport).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anhang

	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich habe in einem Arbeitstempo gearbeitet, dass ich als belastend empfand.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe in einem Arbeitstempo gearbeitet, dass ich nicht lange durchhalten kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe in einem Arbeitstempo gearbeitet, von dem ich weiß, dass es mir nicht gut tut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Im Folgenden geht es um Ihre persönliche Bewältigung von Situationen mit erhöhtem Druck, Stress oder Problemen bei der Arbeit.

Denken Sie an Situationen mit erhöhtem Druck, Stress oder Problemen bei der Arbeit in den letzten drei Monaten. Bitte beurteilen Sie nun, wie häufig Sie in solchen Situationen die folgenden Reaktionen gezeigt haben.

Richten Sie Ihre Konzentration ganz auf Ihre persönlichen Reaktionen.

	überhaupt nicht	ein bisschen	ziemlich	sehr
Ich habe mich mit anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe aktiv gehandelt, um die Situation zu verbessern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wollte einfach nicht glauben, dass mir das passiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe andere Menschen um Hilfe und Rat gebeten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um das durchzustehen, habe ich mich mit Alkohol oder anderen Mitteln besänftigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich selbst kritisiert und mir Vorwürfe gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe versucht, mir einen Plan zu überlegen, was ich tun kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jemand hat mich getröstet und mir Verständnis entgegengebracht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe gar nicht mehr versucht, die Situation in den Griff zu kriegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe versucht, etwas Gutes in dem zu finden, was mir passiert ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Witze darüber gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe etwas unternommen, um mich abzulenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anhang

Ich habe offen gezeigt, wie schlecht ich mich fühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe versucht, Halt in meinem Glauben zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe versucht, von anderen Menschen Rat oder Hilfe einzuholen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe gelernt, damit zu leben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mir viele Gedanken darüber gemacht, was hier das Richtige wäre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe gebetet oder meditiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe alles mit Humor genommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie haben nun alle Fragen der Studie beantwortet. Wir danken Ihnen für Ihre Geduld und Aufmerksamkeit.

Sollten Sie noch weitere Fragen haben oder an den Ergebnissen dieser Studie interessiert sein, dann nehmen Sie bitte Kontakt mit uns, unter **stefanie.meliss@studium.uni-hamburg.de**, auf.

Stefanie Meliß
Anica Bäuning