

**Instrumente des Human Resources
Management unter besonderer
Berücksichtigung von Copingstrategien im
Rahmen von berufsbegleitenden
Entwicklungsmaßnahmen**

DISSERTATION

Universität Sopron

Alexandre Lamfalussy Fakultät für
Wirtschaftswissenschaften

-István Széchenyi Doktoratsschule der
Wirtschafts- und Organisationswissenschaften-
zur Erlangung der Würde eines
PhD.

vorgelegt von

Tina Jäger, Dipl.-Kffr. (FH)

Genehmigt auf Antrag von
Prof. Dr. Székely Csaba DSc.

Sopron 2017

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis.....	V
Abkürzungsverzeichnis	VII
Vorwort.....	VIII
1. Einleitung	1
1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit	2
1.2 Aufbau der wissenschaftlichen Arbeit.....	9
2. Theoretische Grundlagen des Human Resources Managements 11	
2.1 Gegenstand.....	11
2.2 Tätigkeitsfeld und Ziele.....	13
2.3 Instrumente	15
2.3.1 Personalbedarfsplanung und –deckung	15
2.3.2 Personalentlohnung.....	15
2.3.3 Personaleinsatz.....	15
2.3.4 Personalführung und Motivationstheorien	16
2.3.5 Berufsbegleitende Personalentwicklung.....	22
2.3.5.1 Definition und Zielsetzung.....	22
2.3.5.2 Zielgruppe.....	27
2.3.5.3 Arten	30
3. Grundlagen Stress und Stresstheorien.....	33
3.1 Stress	33
3.1.1 Erscheinungsformen.....	34
3.1.2 Stressoren	36
3.1.3 Ressourcenbegriff	38
3.1.4 Kostenfaktor Stress	40
3.2 Theorien und Modelle der Stressforschung.....	42
3.2.1 Theorie der Ressourcenerhaltung nach Hobfoll	44
3.2.2 Transaktionales Stressmodell nach Lazarus	47
3.2.3 Modell der Salutogenese nach Antonovsky	51

4. Copingstrategien	55
4.1 Eingruppierung und Messung von Bewältigung	57
4.2 Hobfolls strategischer Copingansatz	63
4.2.1 Dual-Axen-Modell	63
4.2.2 Multiaxiales Copingmodell	64
4.2.2.1 Prosoziales-antisoziales Coping	65
4.2.2.2 Aktives-passives Coping	66
4.2.2.3 Direktes-indirektes Coping	67
5. Primärforschung zum berufsbegleitenden Studium	69
5.1 Zielsetzung	69
5.2 Wissenschaftlicher Erkenntnisprozess	70
5.2.1 Untersuchungsdesign	71
5.2.2 Forschungsdesign	73
5.2.2.1 Stichprobe	76
5.2.2.2 Fragebogeninstrument AVEM-44	80
5.2.2.3 Fragebogeninstrument SCI	82
5.2.3 Hypothesenbildung	84
5.2.4 Prüfungsdesign	88
5.2.4.1 Methodenübersicht	88
5.2.4.2 Datenbearbeitung	89
5.2.4.3 Reliabilitätsanalyse	90
5.2.4.4 Deskriptive Statistik	92
5.2.4.5 Induktive Statistik	111
5.2.5 Gestaltungsdesign - Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	137
6. Resümee	144
6.1 Zielerreichung	144
6.2 Kurzdarstellung der neuen Erkenntnisse im Bereich der Wirtschaftswissenschaften	144
6.3 Kritische Würdigung	146
6.4 Zukunftsperspektiven	146
Literaturverzeichnis	150
Internetseitenverzeichnis	160

Verzeichnis der Anhänge.....	167
Ehrenworterklärung.....	203

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Studienanfänger in Deutschland in den Jahren 2005-2015.....	5
Abbildung 2: Anzahl der berufsbegleitend oder dual Studierenden in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2011 - 2015	6
Abbildung 3: Anforderungen der Moderne	7
Abbildung 4: Gang der Arbeit	10
Abbildung 5: Pforzheimer 3-Säulen-Modell des Personalmanagements.....	13
Abbildung 6: Die strategischen Problemfelder der Zukunft im Bereich HR ..	14
Abbildung 7: Ausgewählte Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation	18
Abbildung 8: Die Bedürfnispyramide nach Maslow (1943)	19
Abbildung 9: Personalförderung als Faktor für den Unternehmenserfolg	23
Abbildung 10: Inhalte von Weiterbildungen	25
Abbildung 11: Humanressourcen-Portfolio	28
Abbildung 12: Arbeitsunfähigkeitstage -Die häufigsten Krankheiten in den Jahren 2000-2013.....	42
Abbildung 13: Gewinn- und Verlustspirale	47
Abbildung 14: Das transaktionale Stressreaktionsmodell nach Lazarus	49
Abbildung 15: Das Salutogenesemodell nach Antonovsky (1997)	53
Abbildung 16: Generelle Darstellung eines Copingprozesses.....	58
Abbildung 17: Das Dual-Axen-Copingmodell	64
Abbildung 18: Das multiaxiale Copingmodell nach Hobfoll (1998)	65
Abbildung 19: Spezifität und Qualität des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses.....	71
Abbildung 20: Untersuchungsdesign	72
Abbildung 21: Eigenes Forschungsdesign	75
Abbildung 22: Verhaltens- und Erlebensmuster des AVEM	81
Abbildung 23: Prozentuale Geschlechterverteilung.....	92
Abbildung 24: Balkendiagramm Familienstand	93
Abbildung 25: Balkendiagramm Erwerbssituation	95
Abbildung 26: Beschäftigtenanzahl im Unternehmen -prozentual-.....	96
Abbildung 27: Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten des Studiums -prozentual-.....	97
Abbildung 28: Balkendiagramm häufige Nutzung von Gesundheitsprophylaxe	100
Abbildung 29: Balkendiagramm Gründe für das Studium.....	103

Abbildung 30 : Balkendiagramm Muster AVEM -persönliche Einschätzung-	106
Abbildung 31: Balkendiagramm Muster AVEM -sichere Zuordnung-	107
Abbildung 32: Balkendiagramm Muster AVEM -tendenzielle Zuordnung- ..	108
Abbildung 33: Balkendiagramm zur Auswertung der Hypothese 1.....	115
Abbildung 34: Boxplot Aktuelle Stressbelastung gesamt – Hypothese 3 - .	117
Abbildung 35: Boxplot Symptome - Hypothese 3 –	118
Abbildung 36: Boxplot Positives Denken - Hypothese 3 –.....	119
Abbildung 37: Boxplot Aktive Stressbewältigung - Hypothese 3 –	119
Abbildung 38: Boxplot Soziale Unterstützung - Hypothese 3 -	120
Abbildung 39: Alter - Hypothese 5 –.....	121
Abbildung 40: Balkendiagramm Voll- und Nicht-Vollzeit - Hypothese 7 – ..	123
Abbildung 41: Balkendiagramm Zahl der Beschäftigten - Hypothese 8 - ...	126
Abbildung 42: Boxplot monatliches Nettoeinkommen -Hypothese 9 -.....	127
Abbildung 43: Balkendiagramm - Hypothese 10 - Erweiterung der beruflichen Kompetenzen	133
Abbildung 44: Balkendiagramm - Hypothese 10 - Interesse an fachlichen Inhalten	133
Abbildung 45: Balkendiagramm - Hypothese 10 - Empfehlung / Wunsch des Unternehmens	134
Abbildung 46: Balkendiagramm - Hypothese 11 - Kostenübernahme Studium.....	136

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Von der Personalverwaltung zum Personalmanagement	12
Tabelle 2: Praktische Arbeitsmotivation am VIE-Modell	21
Tabelle 3: Arten von Qualifikationen.....	24
Tabelle 4: Vorteile und Herausforderungen des Talent Management	26
Tabelle 5: Klassifikation von Ressourcen	39
Tabelle 6: Mögliche Krankheitsfolgen dauerhafter Stressreaktionen.....	56
Tabelle 7: Gesamtübersicht Einteilung der Hypothesen in Fokusgruppen ...	85
Tabelle 8: Reliabilitätsanalyse AVEM 44- und SCI-Skalen.....	91
Tabelle 9: Geschlechterverteilung	92
Tabelle 10: Familienstand	93
Tabelle 11: Altersstruktur	94
Tabelle 12: Erwerbssituation	94

Tabelle 13: monatliches Nettoeinkommen	95
Tabelle 14: Beschäftigtenanzahl im Unternehmen	96
Tabelle 15: Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten des Studiums.....	97
Tabelle 16: Häufigkeit Gesundheitsprophylaxe	99
Tabelle 17: Angebot gesundheitsförderlicher Maßnahmen durch den	101
Tabelle 18: Studiengrund	102
Tabelle 19: Arbeitsstunden pro Woche -geschäftlich und privat-.....	104
Tabelle 20: Musterzuordnung AVEM -persönliche Einschätzung-.....	105
Tabelle 21: Muster AVEM -sichere Zuordnung-	106
Tabelle 22: Muster AVEM -tendenzielle Zuordnung-.....	107
Tabelle 23: Musterzuordnungen AVEM -im Vergleich-.....	108
Tabelle 24: Auswertungsergebnisse SCI	109
Tabelle 25: Gesamtübersicht Signifikanz der Hypothesen	112
Tabelle 26: Häufigkeitstabelle Hypothese 1	114
Tabelle 27: Korrelationstabelle Hypothese 3.....	116
Tabelle 28: Kreuztabellen Musterzuordnung Voll- und Nicht-Vollzeit - Hypothese 7 -	122
Tabelle 29: Kreuztabelle Anzahl der Beschäftigten -Hypothese 8 -.....	124
Tabelle 30: Kreuztabelle - Hypothese 10 -	131
Tabelle 31: Chi-Quadrat-Tests - Hypothese 10 -.....	132
Tabelle 32: Kreuztabelle - Hypothese 11 - Kostenübernahme Studium	135
Tabelle 33: Grundgesamtheit Teilzeit- und Duales Studium.....	183

Abkürzungsverzeichnis

AVEM	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
bzw.	beziehungsweise
Diss.	Dissertation
et al.	et alii
i. d. R.	in der Regel
Kap.	Kapitel
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. a.	oben angegebene
o. O.	ohne Ort
o. S.	ohne Seite
PhD.	Doctor of Philosophy (englisch)
SCI	Stress- und Coping- Inventar
SOC	sense of coherence
u. a.	unter anderem
usw.	und so weiter
Vgl.	Vergleiche
z. B.	zum Beispiel

Vorwort

Diese Dissertation bildet den Abschluss eines mehrjährigen Forschungsprojektes an der István Széchenyi Doktoratsschule der Wirtschafts- und Organisationswissenschaften. Auf dieser wissenschaftlichen Reise haben mich einige besondere Menschen in der unterschiedlichsten Art und Weise begleitet. Einigen von ihnen möchte ich an dieser Stelle meinen Dank aussprechen.

Beginnen möchte ich mit Herrn Universitätsprofessor Dr. Csaba Székely DSc., der die vorliegende Dissertation betreut hat und mir bei Fragen stets hilfreich zur Seite stand.

Gleichfalls richtet sich mein Dank an die Prüfungskommission, bestehend aus Herrn Universitätsprofessor Dr. Ferenc Tóth CSc., Herrn Universitätsprofessor Dr. habil. József Závoti, Herrn Universitätsprofessor Dr. Tamás Czeglédy sowie Herrn Universitätsprofessor Dr. Volker Lombeck.

Ferner danke ich Frau Hargita Dénes, Frau Veronika Kontor-Som sowie Herrn György Árendás für die organisatorische Unterstützung während des Doktoratsstudiums.

Aus meinem privaten Umfeld gilt mein Dank vornehmlich meinem Mann Clemens, der mich Zeit meines Lebens ermuntert hat, mir herausfordernde Aufgaben zuzutrauen, neue Dinge auszuprobieren und diese auch erfolgreich zu beenden.

Meinen Söhnen Alexander und Maximilian sage ich „Danke“ für die Zeit, die sie mir zur Bearbeitung der vorliegenden Zeilen geschenkt haben. Auch sie haben mich täglich inspiriert, dieses Werk zu finalisieren.

Petra und Hans-Joachim Jäger als meinen Schwiegereltern möchte ich für die zeitlichen Freiräume danken, die sie mir durch die Kinderbetreuung und die vielen anderen Hilfestellungen geschaffen haben.

Und schließlich möchte ich mich noch von Herzen bei meinen Eltern Irmgard und Günter (†) van der Post für ihre immerwährende Unterstützung und Liebe bedanken. Sie sind meine Vorbilder in vielerlei Hinsicht.

Kleve, im April 2017

1. Einleitung

Eine einmal absolvierte Berufsausbildung reicht heutzutage meist nicht mehr aus, um damit ein ganzes Berufsleben zu bestehen.¹ Lebenslanges Lernen ist unter den gegebenen Umständen im globalen Wettbewerb zur Pflichtaufgabe geworden.² Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer häufig nicht mehr von der Ausbildung bis zum Renteneintritt ein und demselben Unternehmen angehören. Eine berufliche Weiterbildung ist oft zwingend erforderlich, um in einer globalisierten und immer schneller agierenden Welt seinen Arbeitsplatz zu erhalten bzw. eine bessere Position zu erreichen.³ Außerdem ist das Arbeitsleben teilweise von großen Veränderungen und Diskontinuität geprägt.⁴

Ein weiterer Aspekt ist die Technisierung im beruflichen wie privaten Umfeld. Oberflächlich betrachtet steht den Menschen durch den technologischen Fortschritt mehr Zeit zur Verfügung. Die E-Mail hat z. B. den vergleichsweise langsamen Kommunikationsweg des Briefes im Berufsalltag weitestgehend ersetzt und Telefon- oder Skype-Konferenzen machen persönliche Treffen überflüssig.⁵ Jedoch ist diese Entwicklung paradox. Die Menschen haben durch diese veränderten Rahmenbedingungen weniger Zeit. Sie arbeiten nicht produktiver, weil sie z. B. durch die ständige Erreichbarkeit und E-Mail Eingänge permanent bei ihrer aktuellen Tätigkeit unterbrochen werden.⁶

Diese veränderten Rahmenbedingungen fordern einen hohen persönlichen Einsatz von Mitarbeitern, der oft über die eigentliche Arbeitszeit hinaus geht und mithin auch individuelle Risiken, wie z. B. Überforderung, Erschöpfungszustände etc. nach sich ziehen kann. Um diesen potentiellen Gefahren entgegen zu wirken, wurden im Laufe der letzten Jahrzehnte diverse Strategien zur Stressbewältigung, sogenannte Coping Strategien entwickelt. Einige von ihnen werden im Rahmen dieser Dissertation vorgestellt.

¹ Vgl. <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/karriere/weiterbildung-eine-ausbildung-reicht-nicht-mehr/1394814.html>, Stand: 13.11.2016.

² Vgl. <http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/bildung-lebenslanges-lernen-als-potenzial-fuer-unternehmen/6754300.html>, Stand: 28.12.2016.

³ Vgl. Barthold, L., Schütz, A. (2010), S. 6.; Kaluza, G. (2011), S. 29.

⁴ Vgl. http://www.deutschlandradiokultur.de/arbeitsleben-zu-viel-change-ueberfordert-die-mitarbeiter.1008.de.html?dram:article_id=328253, Stand: 18.11.2016.

⁵ Vgl. Schuster, N, Haun, S., Hiller, W. (2011), S. 15.

⁶ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/arbeitsalltag-e-mails-blockieren-den-kopf-1514487.html>, Stand: 26.08.2016.

Im Kontext dieser vorliegenden wissenschaftlichen Arbeit werden die Studenten, die dual und berufsbegleitend studieren, in den Fokus der Betrachtung gerückt. Da diese Zielgruppe besonderen Belastungen ausgesetzt ist, soll das aktuelle Stressniveau und das aktuelle Copingverhalten dieser Merkmalsträger im Rahmen dieser Dissertation untersucht werden.⁷

1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit

„Qualifizierung und Kompetenzentwicklung sind der Schlüssel, um die wirtschaftlichen Potenziale der Digitalisierung zu heben und faire Zugangschancen für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu eröffnen.“ (Zitat BMBF, 2016, S. 6⁸)

Dieses aktuelle o. a. Zitat des Bundesministeriums für Bildung und Forschung verdeutlicht, dass Qualifizierung und Kompetenzen die ausschlaggebenden Treiber für Individuen sind, um in der Arbeitswelt der Zukunft erfolgreich bestehen zu können.

Dessen sind sich viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber bewusst und forcieren deshalb - in manchen Fällen auch gemeinsam - eine individuell sinnvolle Weiterentwicklung.

Im Rahmen dieser Doktorarbeit werden das berufsbegleitende und duale Studium als zwei von vielen Entwicklungsmaßnahmen näher analysiert. Die Frage wird u. a. sein, ob die Studenten, die sich für diesen Weg der persönlichen Kompetenzerweiterung entschieden haben, dieser Belastung standhalten können oder erkennen, dass sie überfordert sind. In diesem Fall ist zu prüfen, ob und wie die Betroffenen mit dieser Situation umgehen bzw. wie sie sich zukünftig gegen Belastungen schützen können.

Seit der Bologna Reform⁹, auf die sich am 19. Juni 1999 Hochschulministerinnen und –minister aus 30 europäischen Staaten einigten, haben sich die Rahmenbedingungen

⁷ Es wird darauf hingewiesen, dass im Rahmen des Promotionsverfahrens der Universität Sopron -Alexandre Lamfalussy Fakultät für Wirtschaftswissenschaften- eine Reihe von Seminararbeiten zu diversen Themengebieten vor Bearbeitungsbeginn dieser Dissertation erfolgreich eingereicht wurden. Aus diesem Grund beschränkt die István Széchenyi Doktoratsschule der Wirtschafts- und Organisationswissenschaften die maximale Seitenzahl der Dissertation auf 160 Seiten.

⁸ BMBF= Bundesministerium für Bildung und Forschung.

⁹ Der Name „Bologna Reform“ resultiert daraus, dass die Erklärung in der Stadt Bologna unterzeichnet wurde. Vgl. <https://www.kmk.org/themen/hochschulen/internationale-hochschulangelegenheiten.html>, Stand: 26.08.2016.

in der Hochschullandschaft verändert.¹⁰ Das Ziel dieser Reform war u.a. die internationale Nivellierung des Systems, um Abschlüsse an Hochschulen und Universitäten komparabel zu machen und deren Anerkennung im Bereich der Mitgliedsländer zu erhöhen.¹¹

Das Studium ist seither kompakter organisiert, weil weniger Zeit für das Erlernen der Inhalte zur Verfügung steht.¹² Es ist noch nicht ausreichend empirisch bewiesen worden aber bei Einführung der neuen Bachelor Studiengänge ging man davon aus, dass sich auch die sogenannte Workload¹³ durch zeitliche und inhaltliche Veränderungen der Studiengänge erhöhen würde.¹⁴

Unter anderem diese Entwicklung hat zur Folge, dass sich die Stressbelastung von Studenten im Laufe der letzten Jahre weiter gesteigert hat.¹⁵ Deshalb rückte das Thema „Stress bei Studierenden“ auch für die breite Öffentlichkeit weiter in den Fokus und die Sinnhaftigkeit dieser Reform wird auch ganz aktuell wieder diskutiert.¹⁶ So formuliert der Münchner Philosophieprofessor Julian Nida-Rümelin, dass seit der [Bologna] Reform das Niveau sinke und zu viele junge Menschen studierten.¹⁷

Verstärkt wird dieser Trend auch durch das seit dem Jahr 2004 in vielen Bundesländern eingeführte Abitur nach 8 statt nach 9 Jahren. Dies führt dazu, dass Studenten bereits ab einem Alter von 17 Jahren ihr Studium beginnen können. Dieser G8¹⁸ oder auch „Turbo-Abitur“ genannte Schulabschluss ist sehr umstritten, da in diesem Kontext das Thema Stress auch eine wichtige Rolle spielt.¹⁹ So werden bei der G8-Reform -

¹⁰ Vgl. Schulmeister, R., Metzger, C. (2011), S. 13.

¹¹ Vgl. <https://www.bmbf.de/de/der-bologna-prozess-die-europaeische-studienreform-1038.html>, Stand: 26.08.2016.

¹² Vgl. Schulmeister, R., Metzger, C. (2011), S. 14.

¹³ Workload= „...Zeit, die Studierende zum Besuch von Lehrveranstaltungen, zu deren Nach und Vorbereitung, zum Lernen von Prüfungen sowie zum Abfassen von Haus- und Qualifikationsarbeiten aufwenden.“ Berger, R. et al. (2016), S. 188.

¹⁴ Vgl. <http://www.zeit.de/2011/20/C-Studienzeit>, Stand: 18.11.2016.

¹⁵ Vgl. <http://www.zeit.de/news/2016-10/11/hochschulen-studenten-unter-stress-gut-die-haelfte-spuert-massiven-druck-11152602?print>, Stand: 18.11.2016.

¹⁶ Vgl. <http://www.zeit.de/2016/26/bologna-reform-debatte-bachelor-master>, Stand: 26.08.2016.

¹⁷ Vgl. <http://www.zeit.de/2016/26/bologna-reform-debatte-bachelor-master>, Stand: 26.08.2016.

¹⁸ „Die Abkürzungen G8 und G9 stehen für die zeitliche Organisation der gymnasialen Schulzeit von insgesamt 8 oder 9 Jahren. G8 bedeutet, dass die Mittelstufe in insgesamt fünf Schuljahren organisiert wird. G9 bedeutet, dass die Mittelstufe in sechs Schuljahren absolviert wird. In beiden Fällen schließen sich drei Jahre Oberstufe an“

<https://kultusministerium.hessen.de/schule/schulformen/gymnasium/g8-und-g9/fragen-und-antworten/was-heisst-g8g9>, Stand: 08.11.2016.

¹⁹ Vgl. <http://www.rp-online.de/thema/turbo-abitur/>, Stand: 06.11.2016.

ähnlich wie bei der Bologna-Reform - mehr Inhalte in kürzerer Zeit vermittelt. Dies führt bei den Schülern teilweise dazu, dass sie ihre Freundschaften am Nachmittag nicht mehr pflegen können und häufiger müde und erschöpft sind.²⁰ Die Gesellschaft und die Politik haben jedoch diese Probleme aufgegriffen und prüfen derzeit, ob eine Rückkehr zu G9 oder zumindest ein Wahlrecht landesweit erfolgen soll.²¹

In der Organisation wurden weitreichende Umstrukturierungen vorgenommen. So besteht eine Veränderung darin, dass die organisatorische und finanzielle Verantwortung des gesamten öffentlichen Bildungswesens seit Anfang des Jahres 2013 beim Staat liegt, und nicht mehr bei den Kommunalverwaltungen.

An dieser Stelle soll kurz auf die aktuellen Entwicklungen im Bildungswesen in Ungarn eingegangen werden. Seit dem Regierungswechsel im Jahr 2010 erfolgte eine umfangreiche Umstrukturierung des Bildungssektors.²² Das Ziel einiger seitdem durchgesetzter Reformen ist es, die Berufsausbildung optimaler an die Erwartungen und Gegebenheiten des Arbeitsmarktes anzupassen und dadurch die Relevanz und Attraktivität der Berufsbildung zu erhöhen.²³ Die berufliche Bildung soll zukünftig, nach dem Vorbild der dualen Berufsausbildung in Deutschland, einen stärkeren Praxisbezug aufweisen und in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft praktiziert werden. Ziel dieser Reform ist es, vor allem Jugendliche, die ihre Schulausbildung nicht weiter fortführen möchten, zu einer Ausbildung zu motivieren.

²⁰ Vgl. <http://www.rp-online.de/thema/turbo-abitur/>, Stand: 06.11.2016; <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/abitur-nach-zwoelf-jahren-was-hat-g8-gebracht-a-1097395.html>, Stand: 08.11.2016.

²¹ Vgl. <https://www.welt.de/politik/deutschland/article154984812/Wie-das-Turbo-Abi-Schueler-und-Lehrer-plagt.html>, Stand: 08.11.2016.

²² Vgl. <https://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/1931>, Stand: 14.03.2017.

²³ Vgl. <https://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/1931>, Stand: 14.03.2017.

Wie die folgende Abbildung 1 zeigt, befindet sich die Anzahl der Studienanfänger - verglichen mit den Jahren 2005-2010 - auf einem höheren Niveau. Die G8-Reform führt seit dem Jahr 2010 dazu, dass doppelte Abiturjahrgänge die Schulen verlassen.²⁴ Dies könnte ein Grund dafür sein, dass sich die Zahl der Studierenden im Wintersemester 2011/2012 überdurchschnittlich erhöht hat.

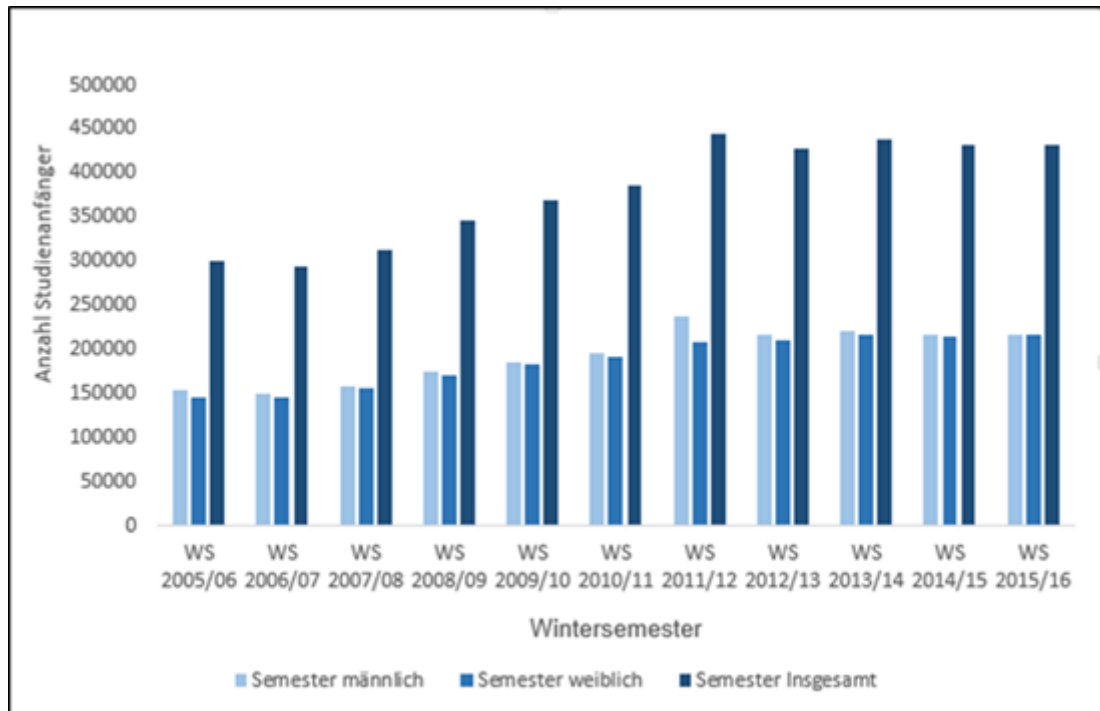


Abbildung 1: Anzahl der Studienanfänger in Deutschland in den Jahren 2005-2015²⁵

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;jsessionid=B68FA58E35539EB0041B8395A0DA8005.tomcat_GO_2_1?operation=begriffsRecherche&suchanweisung_language=de&suchanweisung=Studienanf%C3%A4nger, Stand: 08.11.2016.

Diese zuvor genannte Entwicklung zeigt den Trend, dass die Gesellschaft die Notwendigkeit der Investition in Bildung erkannt hat, da seit dem Wintersemester 2011/2012

²⁴ Vgl. <http://www.zeit.de/studium/studienfuehrer-2010/Doppelte-Jahrgaenge>, Stand: 18.11.2016.

²⁵ Eigene Darstellung in Anlehnung an: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;jsessionid=B68FA58E35539EB0041B8395A0DA8005.tomcat_GO_2_1?operation=begriffsRecherche&suchanweisung_language=de&suchanweisung=Studienanf%C3%A4nger, Stand: 08.11.2016.

eine weitestgehend konstant große Anzahl von Menschen eine akademische Laufbahn einschlägt.²⁶

Im Vergleich zu der vorangegangenen Abbildung 1, die die deutschlandweite Anzahl von Studenten im Allgemeinen zeigt, soll mithilfe der Abbildung 2 die Anzahl der nebenberuflich und dual Studierenden in Nordrhein-Westfalen veranschaulicht werden, da in dieser Doktorarbeit der Fokus auf dieser Studierendengruppe liegt.

Auch hier zeigt sich der Trend, der bereits vorher dargestellt wurde. Die Zahl der nebenberuflich oder dual Studierenden ist in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen:

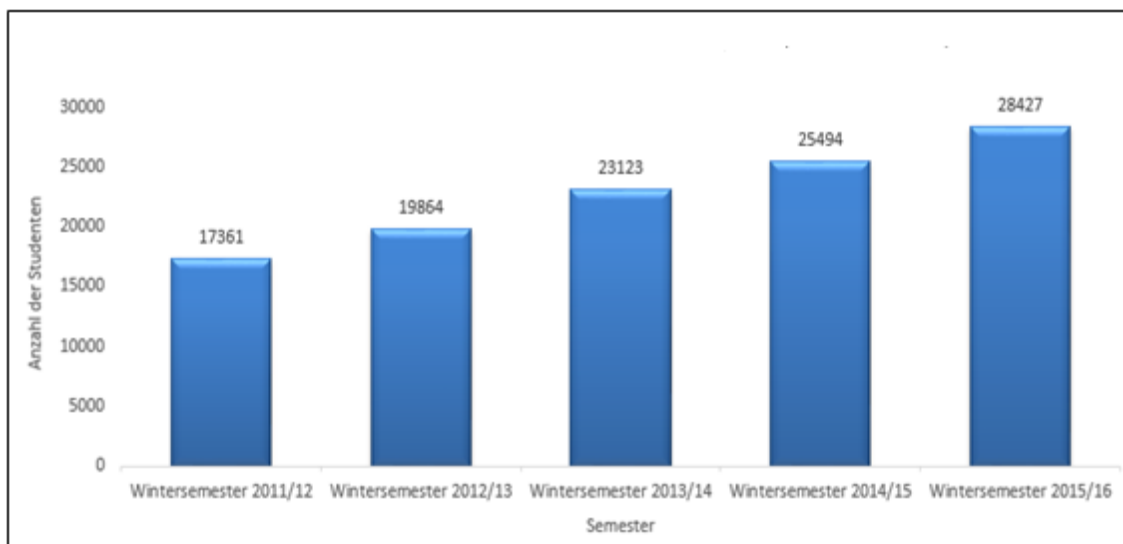


Abbildung 2: Anzahl der berufsbegleitend oder dual Studierenden in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2011 - 2015

Quelle: Eigene Abbildung in Anlehnung an: Dederichs, S. (2016), Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Pivot Tabelle in E-Mail vom 18.08.2016.

Parallel zu den Entwicklungen in der Studienlandschaft sind die Menge und die Art der Belastungen, denen Menschen auch in ihrem alltäglichen Leben heutzutage ausgesetzt sind, gestiegen.²⁷

²⁶ Vgl. Abbildung 1, S. 5.

²⁷ Vgl. Mainka-Riedel, M. (2013), S. 7.

Es existiert im 21. Jahrhundert eine Vielzahl von Belastungsfaktoren, die Arbeitnehmer im Berufs- aber auch im Privatleben bewältigen müssen. Im besonderen Maße wird die Psyche der Menschen durch z. B. steigende Unsicherheiten, die Digitalisierung der Kommunikation oder einen ausgeprägten Selbstvermarktungsdruck belastet.

Abbildung 3 soll veranschaulichen, mit welchen Herausforderungen der Moderne Individuen umgehen müssen:

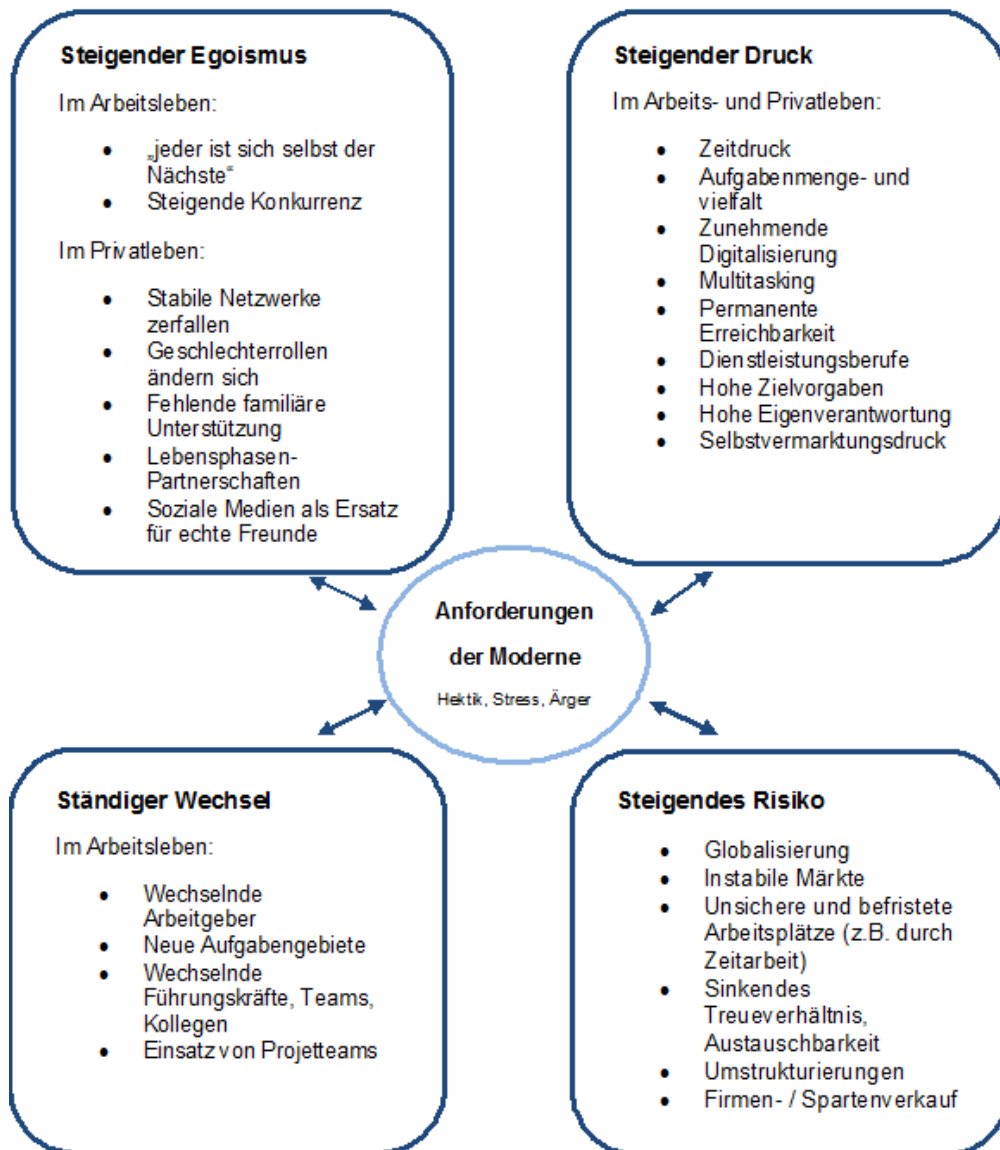


Abbildung 3: Anforderungen der Moderne

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Mainka-Riedel, M. (2013), S. 7.

Die Komplexität der Arbeitsanforderungen, die heutzutage vorherrscht, bringt Mitarbeiter häufig mental und nicht -wie früher- eher körperlich an ihre Grenzen. Vor diesem Hintergrund wird sich die Relevanz der Ressourcenausstattung jedes Einzelnen in der Zukunft weiter erhöhen. Zum Begriff der Ressourcen wird in Kapitel 3.1.3 eine detaillierte Erläuterung vorgenommen.

Ebenso soll durch die Darstellung diverser Theorien und Modelle der Stressforschung der aktuelle Forschungsstand auf dem Gebiet der psychischen Belastungsfaktoren und der Copingstrategien veranschaulicht werden.

Diese Doktorarbeit soll angesichts der o. a. veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen folgende Forschungsfragen beantworten:

- (1) Wie hoch ist die aktuelle Stressbelastung von nebenberuflich und dual Studierenden in Nordrhein-Westfalen? (Forschungsleitende Frage)
- (2) Von welchen Einflussfaktoren hängt der Grad der persönlichen Stressbelastung ab? (Forschungsleitende Frage)
- (3) Schätzen die Studenten ihren gesundheitlichen Zustand selbst richtig ein?
- (4) Welche Copingstrategien nutzen nebenberufliche Studenten zur Stressbekämpfung?
- (5) Welche Maßnahmen im Rahmen des Human Resources Management können dazu beitragen, die Gesundheit von nebenberuflich und dual studierenden Mitarbeitern positiv zu beeinflussen?

Sind diese Studenten aus sich heraus immun gegen die Fülle an Belastungsfaktoren, die im täglichen Beruf und Studium zu bewältigen sind oder gibt es äußere Umstände und Rahmenbedingungen, die einen positiven Einfluss ausüben können, wie z. B. ein betriebliches Gesundheitsmanagement?

Am Ende dieser Doktorarbeit sollen durch die Ergebnisse der Studie Handlungsempfehlungen an die Arbeitgeber und Arbeitnehmer erarbeitet werden, mit dessen Hilfe auch in Zukunft ein effektiver Schutz vor Stress und Überforderung gewährleistet werden soll und eine Bewältigung von belastenden Situationen unterstützt werden kann.

1.2 Aufbau der wissenschaftlichen Arbeit

In Kapitel 1 dieser Dissertation wird die zu untersuchende Problematik sowie deren Zielsetzung vorgestellt.

Um den Ausgangspunkt der genannten Fragestellungen zu bestimmen, wird der Fokus zunächst auf die äußeren und inneren Einflussfaktoren gelegt, die auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einwirken, wie z.B. der Fachkräftemangel in Deutschland oder die zunehmende Digitalisierung.

Im Anschluss an Kapitel 1 werden in Kapitel 2 die für die zu behandelnde Thematik relevanten theoretischen Grundlagen des Human Resources Managements erklärt bevor in Kapitel 3 auf die Grundlagen von Stress und diverse Stresstheorien eingegangen wird.

Das Kapitel 4 beschäftigt sich anschließend mit Bewältigungsstrategien, dem sogenannten Coping, welches für die aufgeworfene Thematik von entscheidender Relevanz ist.

In Kapitel 5 wird die Studie zum berufsbegleitenden Studium präsentiert. Die Autorin hat sich nach eingehender Recherche für eine qualitative Forschung entschieden. Hierbei wurden die Fragebogeninstrumente SCI und AVEM-44 genutzt, da sie auf Grundlage der in Kapitel 3.2.2 und 3.2.3 vorgestellten Theorien entwickelt wurden und für die aufgeworfene Thematik am geeignetsten erschienen.

In Kapitel 6 liegt der Fokus auf der Zielerreichung und den Zukunftsperspektiven. Hier werden die eingangs aufgeworfenen Forschungsfragen nochmals abschließend beantwortet und ein Ausblick auf zukünftige Forschungsfelder und Entwicklungen im Bereich Human Resources und Gesundheitsmanagement gegeben.

Die folgende Abbildung 4 soll diesen o. a. Gesamtzusammenhang der Dissertation nochmals veranschaulichen.

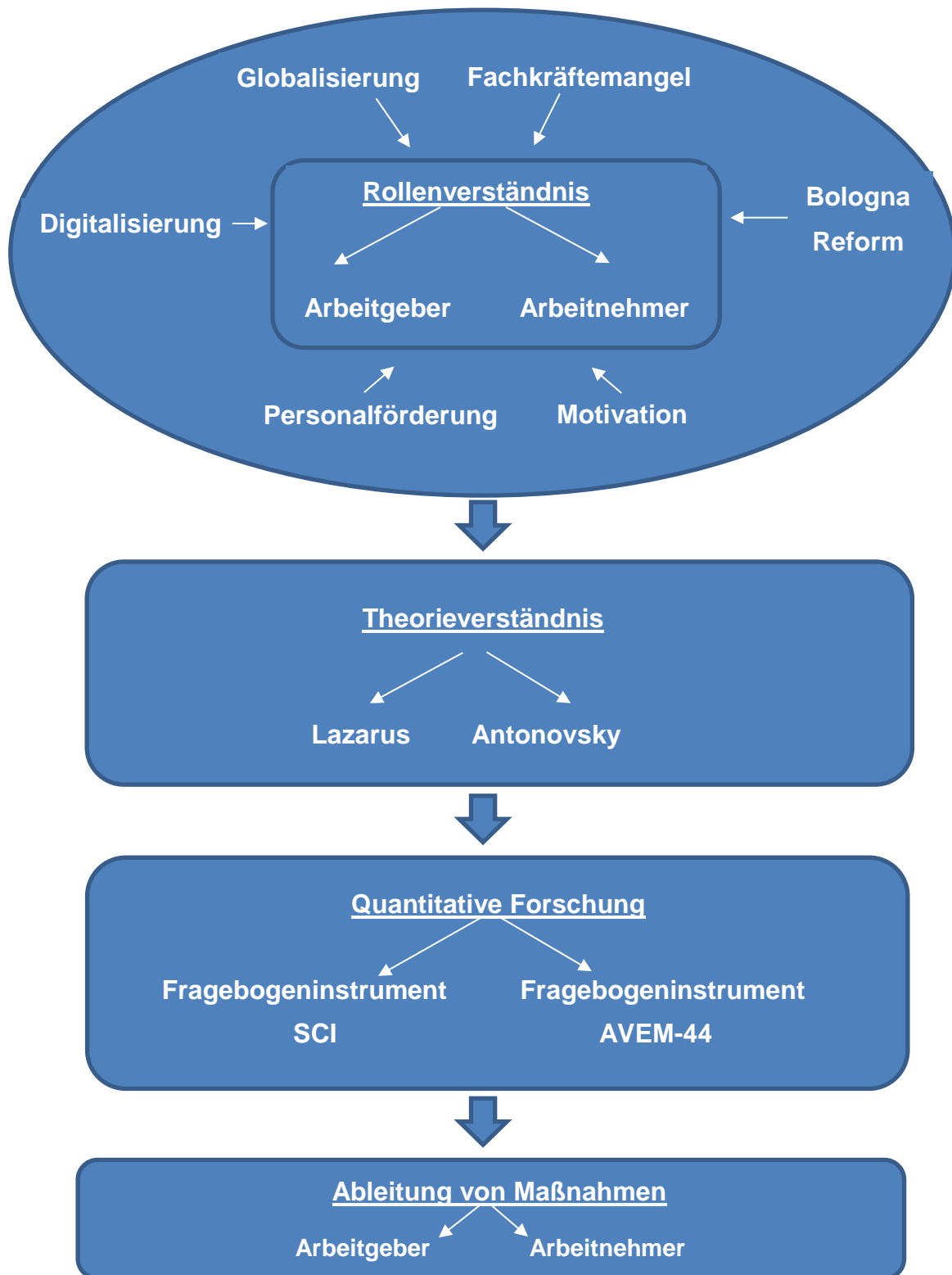


Abbildung 4: Aufbau der eigenen wissenschaftlichen Arbeit

Quelle: Eigene Darstellung.

2. Theoretische Grundlagen des Human Resources Managements

Umfragen zufolge, sehen Unternehmen im Bereich des Personalwesens die größten Problemfelder der heutigen Zeit.²⁸ Gute Mitarbeiter wollen gefunden, gefördert und gehalten werden.²⁹ Um diese Ziele zu erreichen, investieren Firmen oft viel Zeit und Geld u.a. in den Bereich der Personalförderung, die im folgenden Kapitel 2.3.5 detailliert dargestellt wird.

2.1 Gegenstand

Das Human Resources Management - oft werden auch synonym die Begriffe Personalmanagement, Personalwesen oder Personalwirtschaft verwendet - beschäftigt sich im Kern mit dem Menschen und seiner Arbeit.³⁰

Die Aufgabengebiete dieses Unternehmensbereiches haben sich im Wandel der Jahre stark verändert. Ende des 19. Jahrhunderts beschränkte sich das Tätigkeitsfeld der Personalabteilung eher darauf, die Mitarbeiter in die juristischen, technologischen, organisatorischen und ökonomischen Umstände der Unternehmung zu implementieren.³¹

Noch Anfang der 1980er Jahren wurde das Humankapital eines Unternehmens im Produktionsfaktoransatz von Gutenberg³² auf eine Stufe gestellt mit den Produktionsfaktoren Kapital, Roh- und Betriebsstoffe, Maschinen und Gebäuden.³³ Dessen Einsatz sollte durch das Personalwesen möglichst optimiert werden. Individuelle Stärken oder Schwächen eines Menschen wurden weitestgehend nicht berücksichtigt bzw. gefördert.

²⁸ Vgl. <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/management-chefs-entdecken-ihre-mitarbeiter/12835296.html>, Stand: 14.09.2016.

²⁹ Vgl. <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-06/chefsache-mitarbeiter-halten>, Stand: 20.11.2016.

³⁰ Vgl. Kolb, M. (2010), S. 3.

³¹ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 1.

³² Vgl. Oechsler, W.A., Paul, C. (2015), S. 30.

³³ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 1.

Einige Jahre später hat sich im Human Resources Management ein fundamentaler Wandel vollzogen. Mitarbeiter werden nicht länger ausschließlich als Produktionsfaktoren gesehen, sondern als vollwertige Mitglieder einer Organisation, deren Wünsche und persönlichen Kompetenzen genutzt werden sollten, um die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.³⁴

Die folgende Tabelle veranschaulicht die zuvor erläuterten historischen Veränderungen im Rahmen des Personalmanagements nochmals zusammengefasst:

	Personalverwaltung	Human-Resources-Management
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtmäßigkeit • Arbeitsproduktivität 	<ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit • Wirtschaftlichkeit
Leitbilder	Bürokratie	Markt
Menschenbild	<ul style="list-style-type: none"> • Homo oeconomicus • Normalarbeitskraft 	<ul style="list-style-type: none"> • Complex man • Organisationsmitglied
Wissenschaftliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Recht • Verwaltungswissenschaft • Ingenieurwissenschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebswirtschaftslehre • Verhaltenswissenschaft
Umweltzustand	Statisch	Dynamisch
Antriebskräfte	Gesetzgeber	Wettbewerb
Instrumente	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstanweisung • Senioritätsprinzip • Hierarchie • Formale Qualifikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsorientierte Anreizsysteme • Partizipation • Personalcontrolling • Gruppenarbeit

Tabelle 1: Von der Personalverwaltung zum Personalmanagement

Quelle: In Anlehnung an: Holtbrügge, D. (2010), S. 2.

³⁴ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 2.

2.2 Tätigkeitsfeld und Ziele

Abgeleitet aus dem in Kapitel 2.1 dargestellten Kern des Human Resources Managements, dem Menschen und seiner Arbeit, ergeben sich eine Vielzahl von Aufgabengebieten für diesen Bereich einer Unternehmung.

Das Aufgabenspektrum beginnt bei der Suche nach neuen Arbeitnehmern und endet bei Kündigungen von Mitarbeitern. Die nachfolgende Abbildung des Pforzheimer 3-Säulen-Modells des Personalmanagements³⁵ stellt die Kernkompetenzen des Human Resources Managements nochmals dar:

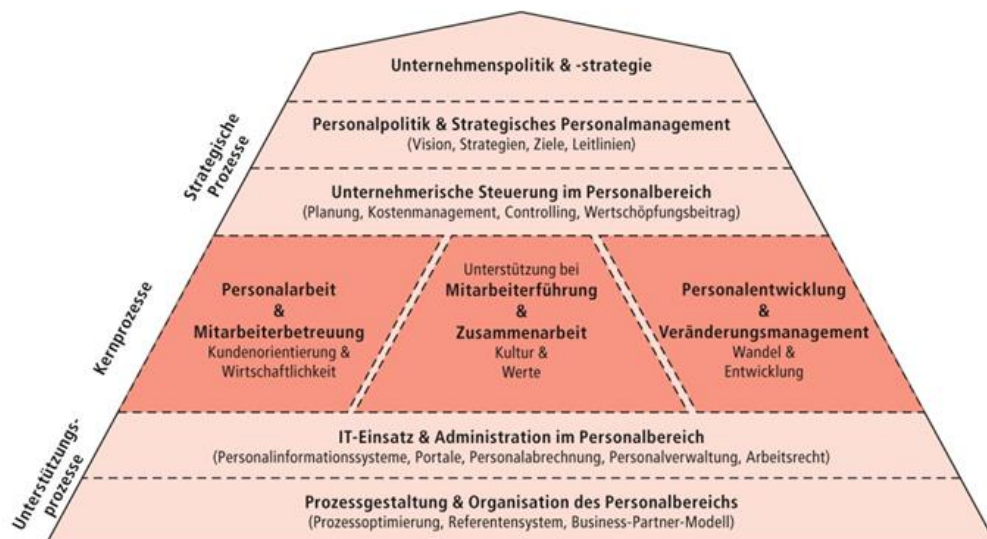


Abbildung 5: Pforzheimer 3-Säulen-Modell des Personalmanagements

Quelle: Entnommen aus: https://businesspf.hs-pforzheim.de/studium/studierende/bachelor/bw_personalmanagement/studierende/das_pforzheimer_3_saeulen_modell/ Stand: 20.11.2016.

Im Rahmen dieser Dissertation beschäftigt sich die Autorin eingehend mit den Kernprozessen im Bereich 'Personalentwicklung und Veränderungsmanagement'. Dies soll die grundsätzliche Relevanz der beiden anderen Kernbereiche nicht schmälern.

³⁵ Das Pforzheimer 3-Säulen-Modell zum Personalmanagement stammt aus dem Jahr 2000 und wurde im Jahr 2010 inhaltlich und graphisch aktualisiert. Entwickelt wurde es von einigen Dozenten der Hochschule Pforzheim, vgl. <https://www.hs-pforzheim.de/index.php?id=2870&L=0&MP=102-3>, Stand: 14.08.2016.

Es ermöglicht lediglich die detaillierte Betrachtung und Beurteilung dieses Teilbereiches. Im Speziellen geht es hierbei unter anderem um die berufliche Erstausbildung, die fachliche Weiterbildung sowie verhaltensorientierte Trainings.³⁶

Die Boston Consulting Group führte im Jahr 2011 unter 2.039 Führungskräften in 35 europäischen Ländern eine Umfrage mit der Überschrift `Creating People Advantage 2011 -Time to Act: HR Certainties in Uncertain Times“ durch. Hierbei stellte der Bereich des Talentmanagements aus Sicht der Chefetagen die größte Herausforderung aber auch die größte Chance des Personalmanagements in der Zukunft dar. Der Bereich des Talentmanagements wird in Kapitel 2.3.5 nochmals aufgegriffen und erläutert.

Die folgende Abbildung 6 veranschaulicht alle Antworten aus der zuvor genannten Umfrage zu den Problemfeldern im Bereich HR für die Zukunft:

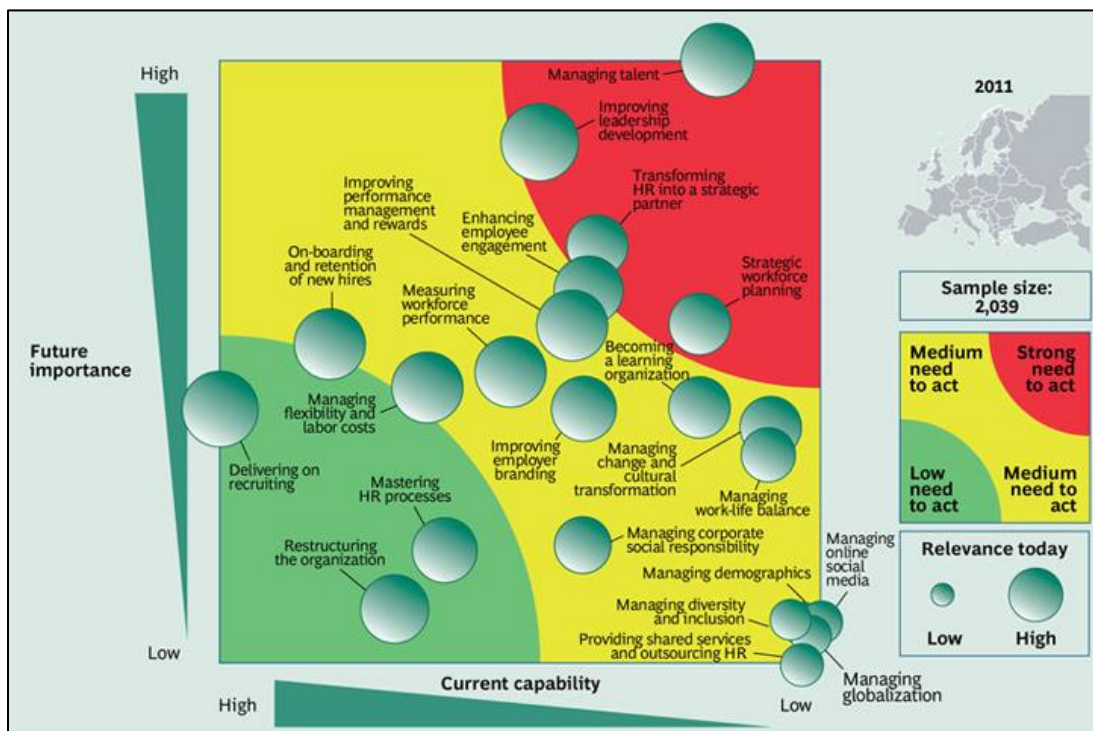


Abbildung 6: Die strategischen Problemfelder der Zukunft im Bereich HR

Quelle: Entnommen aus: https://www.bcgperspectives.com/content/articles/people_management_human_resources_creating_people_advantage_2011/?chapter=2#chapter2_section2, Stand: 14.09.2016.

³⁶ Vgl. Kolb, M. (2010), S. 5.

2.3 Instrumente

Nachfolgend werden die einzelnen Instrumente des Human Resources Managements näher vorgestellt.

2.3.1 Personalbedarfsplanung und –deckung

Hierbei gilt es festzustellen, welche Anzahl von Mitarbeitern zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt benötigt wird und wie viele aktuell beschäftigt sind.³⁷ Auch die Art der jeweiligen Stellen wird hier eruiert.³⁸

Als Ergebnis aus dieser Bestandsaufnahme folgen dann entweder Maßnahmen der Personalbeschaffung oder des Personalabbaus.³⁹

2.3.2 Personalentlohnung

Der Arbeitsvertrag legt fest, dass die Mitarbeiter zu einer bestimmten Tätigkeit in einem bestimmten Umfang verpflichtet sind. Demgegenüber muss der Arbeitgeber die vertraglich vereinbarte Entlohnung zahlen. Es gilt hierbei die Entlohnung so zu wählen, dass sich die Personalkosten in einem gewissen Rahmen halten und gleichzeitig gewährleistet ist, dass der Mitarbeiter motiviert wird, die bestmögliche Leistung für seinen Arbeitgeber zu erbringen.⁴⁰

2.3.3 Personaleinsatz

Im engeren Sinne handelt es hierbei um die Ausübung der vorgesehenen Arbeitsleistung zu festgelegten Prämissen und an einem bestimmten Platz.⁴¹ Im weiteren Sinne hat sich der Personaleinsatz jedoch im Laufe der Jahre in seiner Relevanz erhöht.

³⁷ Vgl. Franke, D., Boden, M. (2002), S. 136.

³⁸ Vgl. Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F., Schirmer, U. (2012), S. 5.

³⁹ Vgl. Franke, D., Boden, M. (2002). S. 136.

⁴⁰ Vgl. Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F., Schirmer, U. (2012), S. 6.

⁴¹ Vgl. Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F., Schirmer, U. (2012), S. 6.

Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitsumständen und Stellen sind von entscheidender Bedeutung und sollen im besten Fall dazu führen, die Mitarbeitermotivation positiv zu beeinflussen.⁴²

2.3.4 Personalführung und Motivationstheorien

Dieses Instrument ist das einzige der drei zuvor Genannten, welches nicht zum Aufgabenbereich der Personalabteilung zählt, sondern von den direkten Vorgesetzten umgesetzt wird. Es zielt darauf ab, die strategischen Unternehmensziele zu erreichen.⁴³ Durch den direkten, persönlichen Kontakt zwischen Mitarbeitern unterschiedlicher Hierarchieebenen soll deren Meinung und Handlungsweise im Sinne der Unternehmensstrategie beeinflusst werden.⁴⁴

Um dieses Ziel zu erreichen, existieren grundsätzlich zwei Varianten:⁴⁵

1. Mitarbeiterbeeinflussung mithilfe von Macht

Durch die vorhandenen Hierarchiestrukturen ist es Führungskräften möglich, die ihnen unterstellten Mitarbeiter auch gegebenenfalls gegen deren Willen zu beeinflussen. Dies ist besonders bei einem autoritären Führungsstil umsetzbar.

2. Mitarbeiterbeeinflussung mithilfe von Motivation

Die Aktivierung der Mitarbeiterressourcen ist hierbei ein entscheidender Erfolgsfaktor für Unternehmen.⁴⁶ Ausschlaggebend für eine erfolgreiche Umsetzung der Personalführung ist u.a., dass Mitarbeiter motiviert und enthusiastisch sind.

Der Begriff der Motivation wird definiert als Prozess von der Wahrnehmung eines Bedürfnisses (Motiv) bis hin zu dessen Saturierung.⁴⁷ Es handelt sich hierbei um den Zustand einer Person, der forciert, dass sie sich für eine bestimmte Handlungsalternative entscheidet, um ein bestimmtes Resultat zu erzielen. Das Motiv stellt demnach den Ausgangspunkt jeder Motivation dar.

⁴² Vgl. Müller, W.R. (1995), S. 459.

⁴³ Vgl. Oechsler, W.A. (2011), S. 372.

⁴⁴ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 207.

⁴⁵ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 207.

⁴⁶ Vgl. Sprenger, R. (2007), S. 11.

⁴⁷ Vgl. Kulbe, A. (2009), S. 64.

Die Motivation stellt in diesem Zusammenhang sicher, dass Menschen ihr Handeln in Sachen Richtung und Vehemenz stringent vorantreiben.⁴⁸

Motivation kann dabei nur durch den Mitarbeiter selbst entstehen. Hierbei sind nicht die rationalen Gedanken der entscheidende Faktor, sondern Empfindungen, Neigungen und Leidenschaften eines jeden Einzelnen.⁴⁹

Eine gute Personalführung kann im besten Fall dazu beitragen, eine Motivation neu zu entfachen bzw. das Potenzial freizusetzen.⁵⁰

Der Führungskraft kommt demnach eine entscheidende Rolle unter dem Gesichtspunkt der Motivation von Mitarbeitern zu. Durch ihr Handeln trägt sie in erheblichem Maße dazu bei, ob Arbeitnehmer gesund und leistungsfähig bleiben. Folgende Kriterien können sich als sehr negativ erweisen, wenn sie von der Führungskraft eingesetzt werden:⁵¹

- Wenig Interesse zeigen
- Kein Feedback geben
- Ironie oder Abwertungen verwenden
- Schlechte Kommunikation von Informationen
- Ablehnende Haltung gegenüber Ideen
- Cholerisches Handeln
- etc.

Letztendlich kann ein Fehlverhalten von Führungsmitarbeitern (innere) Kündigungen und eine Erhöhung der krankheitsbedingten Fehltage zur Folge haben.⁵² Das Unternehmen hat in diesen Fällen das Nachsehen.

Weitergehende Erklärungsansätze zur Motivation liefern in diesem Zusammenhang einige Motivationstheorien, die im folgenden Kapitel 0 näher vorgestellt werden.

⁴⁸ Vgl. Motzkuhn, M. (2013), S. 5.

⁴⁹ Vgl. Achouri, C. (2011), S. 245.

⁵⁰ Vgl. Achouri, C. (2011), S. 243.

⁵¹ Vgl. Mainka-Riedel, M. (2013), S. 67.

⁵² Vgl. <https://www.springerprofessional.de/management---fuehrung/innere-kuendigung-wegen-schlechter-fuehrungskraefte/6600402>, Stand: 15.11.2016.

Das Motiv der studierenden Mitarbeiter nimmt eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit dem Gesundheits- und Erlebensmuster von Individuen ein, wie sich im Rahmen der qualitativen Studie herausgestellt hat.

Motivationstheorien

Motivationstheorien sollen die Gründe und Antriebsfaktoren eines speziellen Verhaltens erklären.⁵³ Bis heute existiert allerdings keine allgemeingültige Motivationstheorie.⁵⁴

Jedoch lassen sich die diversen Ansätze in zwei grundsätzliche Kategorien einteilen, wie die folgende Abbildung 7 verdeutlicht:⁵⁵

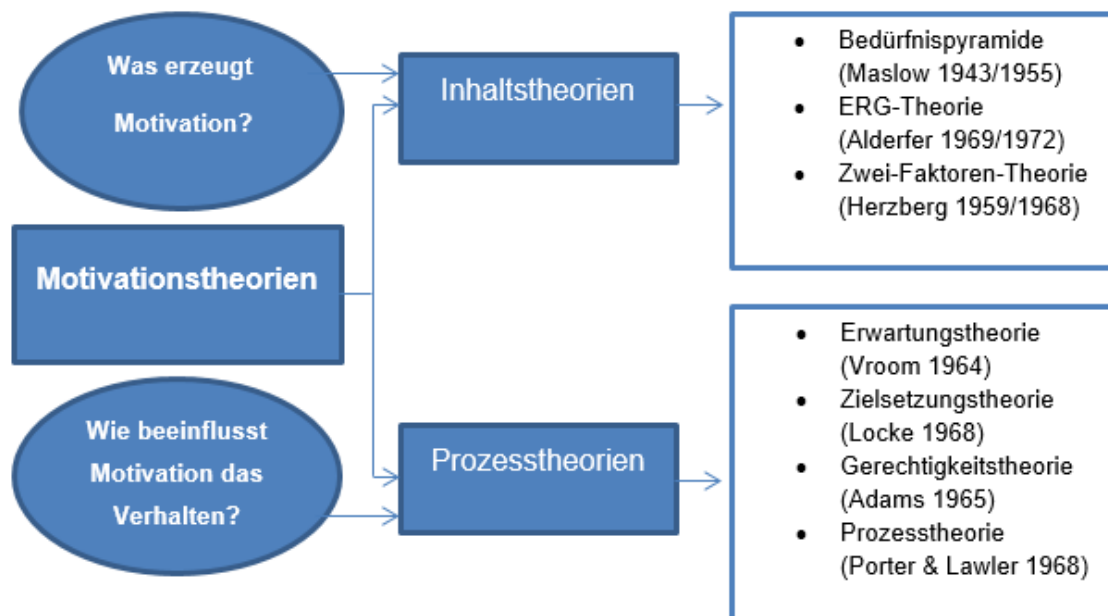


Abbildung 7: Ausgewählte Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Hungenberg, H., Wulf, T. (2011), S. 277; Villalobos Baum, T. (2010), S. 167.

⁵³ Vgl. Runia, P., Wahl, F., Geyer, O., Thewissen, C. (2007), S. 25.

⁵⁴ Vgl. Hungenberg, H., Wulf, T. (2011), S. 277.

⁵⁵ Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Liste der Motivationstheorien in Abbildung 7 nicht abschließend ist. Da diese Theorien jedoch im weiteren Verlauf nicht weiter benötigt und behandelt werden, sollen nur einige von ihnen aufgezählt werden.

Inhaltstheorien

Inhaltstheorien beschäftigen sich mit der Fragestellung, welcher konkrete Grund maßgeblich dafür verantwortlich ist, wie sich Individuen verhalten. Dabei wird der Mensch als Objekt wahrgenommen, welches auf Anforderungen der Umwelt und eigene Bedürfnisse reagiert.⁵⁶

Ein in der Literatur vielfältig zitiertes Modell zur Erklärung dieses Ansatzes ist die Bedürfnispyramide nach Abraham Maslow⁵⁷, die in Abbildung 8: Die Bedürfnispyramide nach Maslow (1943), dargestellt wird.

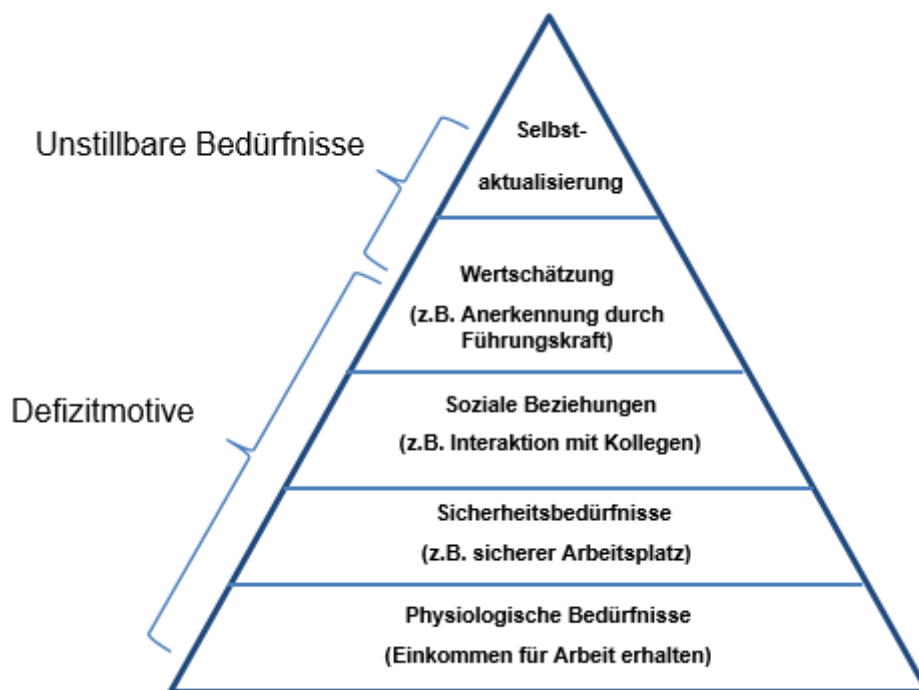


Abbildung 8: Die Bedürfnispyramide nach Maslow (1943)

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Rothermund, K., Eder, A. (2011), S. 98.

Die 3 untersten Ebenen und in Teilen auch die Ebene „Wertschätzung und Anerkennung“ der o. a. Pyramide werden auch als Defizitmotive bezeichnet. Durch eine Zufuhr

⁵⁶ Vgl. http://www.iaw.rwth-aachen.de/download/lehre/vorlesungen/2005-ws-aw3/aw3_03_ws2005.pdf, Stand: 07.03.2014, S. 5.

⁵⁷ Vgl. <http://www.maslow.com/>, Stand: 15.08.2016.

von entsprechenden Gütern können diese Bedürfnisse bis auf weiteres befriedigt werden. Im Arbeitskontext handelt sich hierbei z. B. um die Tatsache, einer Arbeit nachzugehen, bei der man ein Einkommen erzielt.⁵⁸ Allerdings können diese Motive im Laufe der Zeit ihre motivationale Energie verlieren. Anders verhält es sich bei den oberen beiden Ebenen der `Unstillbaren Bedürfnisse`. Diese Stufen können nach Maslow erst erreicht werden, wenn die `Defizitmotive` saturiert wurden. Selbstaktualisierung wird in der Literatur auch als Selbstverwirklichung bezeichnet und kann nie gänzlich befriedigt werden.⁵⁹

Werden nun die `Unstillbaren Bedürfnisse` proaktiv gefördert, nimmt die Intensität der Motivation i. d. R. zu. Daher sind diese Ebenen - gerade im Hinblick auf Mitarbeiterführung - von besonderem Wert.

Inhaltstheorien helfen Antworten zu finden auf die Frage, was Individuen motiviert. Allerdings existieren bei dieser Betrachtungsweise auch einige Schwachstellen.⁶⁰ So werden individuelle oder kulturelle Disparitäten kaum beachtet.⁶¹ Ebenfalls werden Veränderungen von Motiven aufgrund von fortschreitender Zeit kaum berücksichtigt.⁶² Mithin liefern Inhaltstheorien nur begrenzte Erkenntnisse darüber, wie Mitarbeiter in Unternehmungen zu verbesserten Leistungen motiviert werden können. Zusätzlich können diese Theorien nicht erklären, warum Motivation entsteht und welche geistigen Abläufe in einem Menschen stattfinden.⁶³

Prozesstheorien

Anders als bei den dargestellten Inhaltstheorien beschäftigen sich Prozesstheorien mit den geistigen Vorgängen in Menschen, die zwischen dem Motiv und der darauffolgenden gezielten Handlung stattfinden.⁶⁴

Prozesstheorien können die zuvor genannten Defizite der Inhaltstheorien ausgleichen und sind wesentlich vielschichtiger als diese.

⁵⁸ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 15.

⁵⁹ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 16.

⁶⁰ Vgl. Hungenberg, H., Wulf, T. (2011), S. 286.

⁶¹ Vgl. Hungenberg, H., Wulf, T. (2011), S. 286.

⁶² Vgl. Hungenberg, H., Wulf, T. (2011), S. 286.

⁶³ Vgl. Hungenberg, H., Wulf, T. (2011), S. 286.

⁶⁴ Vgl. Franken, S. (2010), S. 97.

Grundlage einer Vielzahl von Prozesstheorien ist das Bernoulli Prinzip.⁶⁵ Hierbei wird der Annahme gefolgt, dass sich Individuen stets für die Handlungsoption entscheiden, bei der das Ergebnis der Multiplikation von Nutzen und Wahrscheinlichkeit am größten ist.⁶⁶

Auf den Kontext der Arbeitswelt bezogen, die diese Doktorarbeit zum großen Teil als Untersuchungsraum betrachtet, ist die bekannteste und forschungsleitende Prozesstheorie der Arbeitsmotivation die Instrumentalitätstheorie (Vie-Theorie).⁶⁷ Sie geht auf Vroom zurück, der die Valenz des angestrebten Zieles (V), die Instrumentalität einer Handlung für das Erreichen dieses Zieles (I) und die subjektive Erwartung (Wahrscheinlichkeit), die diese instrumentelle Handlung auch ausführen zu können (E), multiplikativ verknüpft. Die Handlungsoption mit dem größten ermittelten Wert, wird von dem Betroffenen gewählt.⁶⁸

Im Zusammenhang mit Personalführung lässt sich die VIE-Theorie nach *von Rosenstiel* (2003)⁶⁹ wie folgt adaptieren:

Valenz	Die Attraktivität des Ziels kann für einen Mitarbeiter durch partizipative Zielformulierung und die Verknüpfung mit dem Erreichen seiner persönlichen Ziele erhöht werden.
Instrumentalität	Der Manager kann aufgrund seiner Kenntnis von Stärken und Schwächen eines Mitarbeiters effiziente Wege und Mittel zur Zielerreichung vorschlagen und zusammen mit dem Mitarbeiter diskutieren.
Erwartung	Beratung, Coaching und persönliche Gespräche mit dem Mitarbeiter, gegebenenfalls Qualifizierung und Weiterbildung, erhöhen die subjektive Wahrscheinlichkeit des Mitarbeiters, das Ziel zu erreichen.

Tabelle 2: Praktische Arbeitsmotivation am VIE-Modell

Quelle: Entnommen aus Rosenstiel von, L. (2003), S. 51.

⁶⁵ Vgl. Wiedmann, S. (2006), S. 37.

⁶⁶ Vgl. Hölscher, K. (1971), S. 59.

⁶⁷ Vgl. Wolf, L. (2005), S. 26.

⁶⁸ Vgl. Vroom, V. (1964), S. 14 ff. zitiert nach Hellert, U. (2005), S. 8.

⁶⁹ Lutz von Rosenstiel war von 1977-2014 u.a. Professor für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der LMU München sowie Leiter des Institutsbereichs für Organisations- und Wirtschaftspsychologie, vgl. <http://www.psy.lmu.de/soz/downloads/nachruf-lutz-von-rosenstiel1.pdf>, Stand: 01.03.2017.

Das Ziel besteht hier darin, die Arbeitsmotivation des Mitarbeiters zu maximieren, um somit die persönlichen Ziele des Betroffenen zu erreichen.

2.3.5 Berufsbegleitende Personalentwicklung

Personalentwicklung hat grundsätzlich die Aufgabe, die Fähigkeiten der Mitarbeiter kontinuierlich an den Wandel, der sich in Unternehmen zwangsläufig vollzieht, anzupassen.⁷⁰ Dies umfasst weit mehr als das Planen und Durchführen von etwaigen Schulungsmaßnahmen, wie in den weiteren Kapiteln deutlich wird.

Da der Fokus dieser Dissertation auf den berufsbegleitenden Entwicklungsmaßnahmen liegt, wird im Folgenden lediglich auf diesen speziellen Bereich der Personalförderung eingegangen.

2.3.5.1 Definition und Zielsetzung

Maßnahmen im Rahmen der berufsbegleitenden Personalentwicklung können auch als berufsbegleitende Personalförderung bezeichnet werden.⁷¹ Sie sind immer dann sinnvoll und notwendig, wenn die beruflichen Anforderungen nicht durch die derzeit vorhandenen Kompetenzen eines Mitarbeiters erfüllt werden können.⁷² Wie bereits in Kapitel 2.3.5 beschrieben, sollen die Mitarbeiter im Rahmen der Personalentwicklung gefordert und gefördert werden, damit sie dem stetigen Wandel in Unternehmen gewachsen sind.⁷³ Insbesondere die sogenannte Lernkompetenz soll hier gestärkt werden. Dies ist die Fähigkeit, sich kontinuierlich neu an geänderte Rahmenbedingungen anzupassen und differenzierte Aufgaben kompetent und gewissenhaft zu erledigen.⁷⁴

Innerhalb des Human Resources Management stellt die Personalentwicklung eine der drei Kernkompetenzen dar (s. Abbildung 5: Pforzheimer 3-Säulen-Modell des Personalmanagements).

⁷⁰ Vgl. Berger, P., Berger-Klein, A., Krüger, D., Linhart, H. (2004), S. 94.

⁷¹ Vgl. Böck, R. (2002), S. 81.

⁷² Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 126.

⁷³ Vgl. Wegerich, C. (2015), S. 5.

⁷⁴ Vgl. Berger, P., Berger-Klein, A., Krüger, D., Linhart, H. (2004), S. 95.

Eine gezielte Arbeitnehmerförderung kann den Unternehmenserfolg maßgeblich beeinflussen und verbessern⁷⁵, wie die folgende Abbildung 9: Personalförderung als Faktor für den Unternehmenserfolg veranschaulicht:

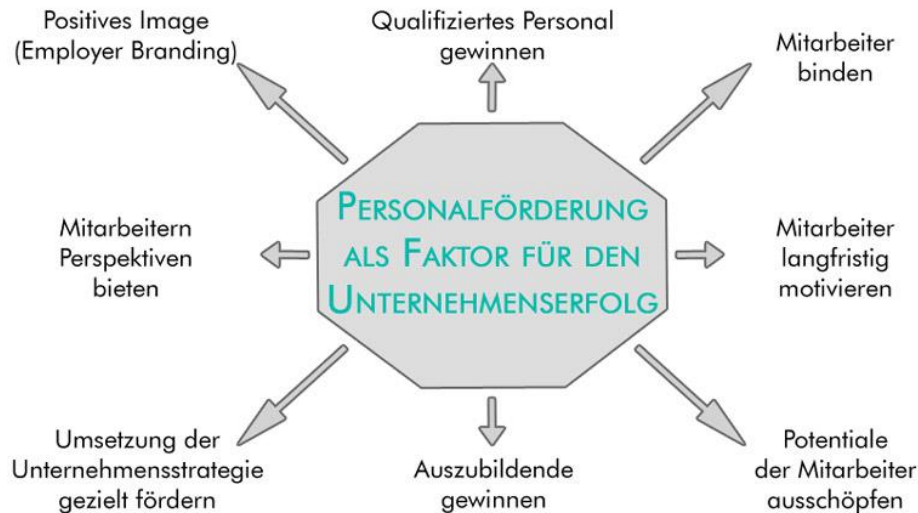


Abbildung 9: Personalförderung als Faktor für den Unternehmenserfolg

Quelle: Entnommen aus: <http://www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/files/seiteninhalt/personalentwicklung/personalentwicklung.pdf>, Stand: 20.11.2013.

Mentzel, Becker und Schwertner formulieren die Ziele der Personalentwicklung wie folgt:⁷⁶

- Optimierung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens
- Angleichung der Arbeitnehmerqualifikationen an eine geänderte Arbeitsumwelt
- Steigerung der Mitarbeiterflexibilität
- Verbesserung der Arbeitnehmerzufriedenheit und Unternehmens-loyalität
- Erreichung eines positiven Unternehmensimages
- Gewährleistung eines kompetenten Arbeitnehmerbestandes
- Bedienung arbeitnehmerspezifischer Wünsche nach Bildung

⁷⁵ Vgl. <http://www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/files/seiteninhalt/personalentwicklung/personalentwicklung.pdf>, Stand: 20.11.2013.

⁷⁶ Vgl. Mentzel, W. (2001) S. 9 ff; Becker, M., Schwertner, A. (2002), S. 89 ff.

Entwicklungsmaßnahmen sollen grundsätzlich die Erreichung folgender Qualifikationen realisieren:

1. Erhaltungs- Qualifikation	2. Anpassungs- Qualifikation	3. Ergänzungs- /Aufstiegs- qualifikation
---	---	---

Tabelle 3: Arten von Qualifikationen

Quelle: In Anlehnung an: Böck, R. (2002), S. 83; vgl. Wegerich, C. (2015), S.6.

1. Erhaltungsqualifikation

Hierbei soll sichergestellt werden, dass bereits vorhandenes Wissen, welches aktuell nicht laufend genutzt wird, nicht verloren geht. Wichtig ist der Besuch einer entsprechenden Fortbildung, wenn diese Qualifikationen durch den Wechsel des Arbeitsplatzes zukünftig wieder an Relevanz gewinnen.⁷⁷ Dies wäre z.B. der Fall, wenn ein Kundenberater einer Bank, der zwischenzeitlich in einer internen Abteilung ohne Kundenkontakt gearbeitet hat, zukünftig wieder in beratender Funktion tätig sein soll.

2. Anpassungsqualifikation

Hier erfolgt eine zusätzliche Qualifizierung, wenn sich die beruflichen Rahmenbedingungen geändert haben und das Wissen der Mitarbeiter an diese Veränderungen angepasst werden soll, z.B. bei der Einführung eines neuen Softwareprogramms.⁷⁸

3. Ergänzungsqualifikation oder Aufstiegsqualifikation

Diese Art der Qualifikation bezeichnet den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, die vorhandenen persönlichen Ressourcen eines Mitarbeiters optimal auszuschöpfen.⁷⁹ Ziel ist hierbei das Erreichen einer höheren beruflichen Position, z.B. als Führungskraft. Hierzu wäre dann ggf. die Teilnahme an einem Seminar zur Mitarbeiterführung sinnvoll.

⁷⁷ Vgl. Böck, R. (2002), S. 83.

⁷⁸ Vgl. Böck, R. (2002), S. 83.

⁷⁹ Vgl. Böck, R. (2002), S. 83.

In einer u.a. von der Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführten bundesweiten Befragung⁸⁰ unter 374 Fach- und Führungskräften im Zeitraum Oktober bis November 2012 wurde auf die Frage „Welchen Fokus hatten die Weiterbildungen, an denen Sie teilgenommen haben?“⁸¹ folgende Auswahl getroffen:

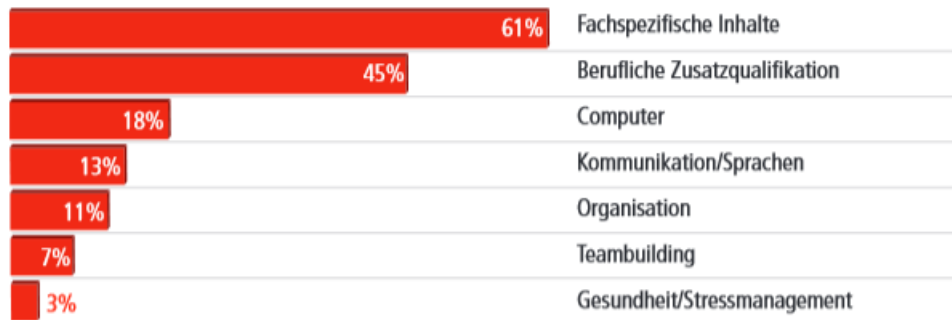


Abbildung 10: Inhalte von Weiterbildungen

Quelle: Entnommen aus: https://www.haufe.de/finance/Bilderserie-weiterbildungen/weiterbildungen_192_209592_247358.html, Stand: 04.01.2017.

Als speziellen Bereich der Personalförderung wird an dieser Stelle der Begriff des Talentmanagements nochmals aufgegriffen. Wie in Kapitel 2.2 postuliert, weist dieser Bereich des Personalmanagements aktuell und zukünftig eine grosse Relevanz für die Führungskräfte auf. Als Talente werden in diesem Zusammenhang im engeren Sinne alle Mitarbeiter bezeichnet, die besondere Talente bzw. Begabungen besitzen.⁸² Zu diesen Begrifflichkeiten existieren keine allgemeingültigen und unternehmensübergreifend einheitlichen Definitionen. In der beruflichen Praxis werden diese Mitarbeiter häufig auch als „High Performer“, „A-Performer“ oder „High Potentials“ bezeichnet.⁸³ Sie besitzen in der Regel vielversprechende Kompetenzen und Ressourcen, die es zu fördern und fordern gilt. Grundsätzlich handelt es sich bei dieser Zielgruppe meistens um eine vergleichsweise geringe Anzahl an Mitarbeitern. Die Studierenden, die an der

⁸⁰ Vgl. Amadeus Fire, S. 17, http://www.amadeus-fire.de/fileadmin/Amadeus_FiRe/PDF/Gehaltsstudie_Amadeus_FiRe_2012.pdf, Stand: 16.04.2014.

⁸¹ Amadeus Fire, S. 17, http://www.amadeus-fire.de/fileadmin/Amadeus_FiRe/PDF/Gehaltsstudie_Amadeus_FiRe_2012.pdf, Stand: 16.04.2014.

⁸² Vgl. Enaux, C., Henrich, F. (2011), S. 12.

⁸³ Vgl. Enaux, C., Henrich, F. (2011), S. 13.

nachfolgenden Studie teilgenommen haben, sind teilweise durch gezieltes Talentmanagement unterstützt und gefördert worden. So geben 39,4 % der Befragten an, dass sich der Arbeitgeber an den Kosten des Studiums beteiligt.⁸⁴

Die Kernziele des Talentmanagements können wie folgt formuliert werden:⁸⁵

- (1) Talentierte Mitarbeiter zu identifizieren bzw. zu finden.
- (2) Talentierte Mitarbeiter gezielt zu fördern.
- (3) Talentierte Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden.
- (4) Talentierte Mitarbeiter auf Schlüsselpositionen einzusetzen.

Ein strategisches Talentmanagement bietet viele Vorteile jedoch auch einige Problemfelder. Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht dies:

Vorteile	Herausforderungen
Wettbewerbsvorteile durch gezielte Förderung der Talente	Nach Identifizierung als Talent: Risiko der Abwanderung steigt durch Erhöhung des Selbstbewusstseins
Langfristige Bindung an das Unternehmen durch erhöhte Wertschätzung	Kostenaufwand steigt ggf. durch Weiterbildung der Führungskräfte z.B. im Bereich der Talentauswahl
Reduzierung von Abhängigkeiten bei der Personalrekrutierung („War for Talents“)	Koordinationsaufwand steigt ggf. durch bereichsübergreifende Verantwortlichkeiten z.B. im Bereich der Talentidentifikation
Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch gezielte Angebote für Talente	Erwartungshaltung der Talente steigt ggf. / Erfüllbarkeit ist nicht zwingend möglich
Regelmäßige Weiterentwicklung und Nutzung der Mitarbeiterpotenziale	Demotivation der nicht als talentiert identifizierten Mitarbeiter
Kosteneinsparungen durch Fokussierung auf Zielgruppe der begabten Mitarbeiter und durch gezielte Personalentwicklung	

Tabelle 4: Vorteile und Herausforderungen des Talent Management

Quelle: In Anlehnung an: Eaux, C., Henrich, F. (2011), S. 16.

⁸⁴ Vgl. Kapitel 5.2.4.4.

⁸⁵ Vgl. Eaux, C., Henrich, F. (2011), S. 13.

In diesem Kontext werden auch einige der Studierenden gesehen, die in der nachfolgenden Befragung zum Thema 'Stress' teilgenommen haben. Sie alle bilden sich entweder aus eigenem Antrieb oder aus betrieblicher Motivation heraus weiter und stärken bzw. erweitern so neben ihrer beruflichen Belastung ihren Wissenshorizont und somit ihre persönlichen Ressourcen.

2.3.5.2 Zielgruppe

Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel in Deutschland sowie berufliche Rahmenbedingungen, die sich laufend ändern, führen dazu, dass viele Unternehmen dem Thema „betriebliche Bildung“ einen hohen Stellenwert einräumen.⁸⁶ Ebenso entwickeln auch die Mitarbeiter oft intrinsisch den Wunsch, sich eigenverantwortlich weiterzubilden.⁸⁷

Das lebenslange Lernen ist ein Ziel, welches europaweit von Politikern des Bildungswesens propagiert und gefördert wird.⁸⁸

Änderungen der allgemeinen Lebensumstände und Karriereorientierungen münden in Berufslaufbahnen, die sich sehr individuell und unterschiedlich entwickeln können. So bildet das Karriereplateau-Modell⁸⁹ u. a. die Möglichkeit ab, dass sich Mitarbeiter ab einem bestimmten Lebensabschnitt zugunsten einer positiven Work-Life-Balance gegen den beruflichen Aufstieg entscheiden.

Ebenso forcieren gesetzliche Regelungen, wie z.B. das Recht auf Elternzeit oder der vorzeitige Renteneintritt diese o. a. Entwicklung nachhaltig.

Ein Unternehmen muss sich nun in diesen unsteten und individualisierten Zeiten im Sinne der strategischen Personalentwicklung die Frage stellen, welche Mitarbeiter zur Erreichung der Unternehmensziele wichtig sind und mithin gefördert werden müssen.

⁸⁶ Vgl. Preißing, D. (2010), S. VII.

⁸⁷ Vgl. <http://www.sueddeutsche.de/karriere/2.220/weiterbildung-nach-feierabend-freiwillige-nachtschicht-1.995649>, Stand: 24.05.2014.

⁸⁸ Vgl. <http://www.sueddeutsche.de/karriere/2.220/weiterbildung-nach-feierabend-freiwillige-nachtschicht-1.995649>, Stand: 24.05.2014.

⁸⁹ Vgl. Möller, K. (2011), S. 100.

Im Gegenzug werden diejenigen Arbeitnehmer identifiziert, deren betriebliche Personalentwicklung nicht oder nur in einem geringen Maß subventioniert werden soll.⁹⁰

Ein Instrument, mit dem sich Mitarbeiter nach persönlichen Eignungs- und Leistungskategorien einteilen lassen, ist das Humanressourcen-Portfolio.⁹¹ Es lässt sich auch auf Abteilungen und Bereiche eines Unternehmens anwenden.⁹²

Nach Odiorne (1984) und Kolb (2010) existieren vier Arten von Mitarbeitern:

hoch			
Aktuelle Leistung	Arbeitstiere / Leistungsträger		Stars
	Leistungsschwache		Problemmitarbeiter oder Nachwuchskräfte
gering	gering	Leistungspotenzial	hoch

Abbildung 11: Humanressourcen-Portfolio

Quelle: In Anlehnung an: Odiorne, G. S. (1984), S. 66; in Anlehnung an: Kolb, M. (2010), S. 521.

Die Arbeitstiere⁹³ bilden die größte Anzahl von Mitarbeitern in einem Unternehmen. Ihre berufliche Performance ist zufriedenstellend. Die Weiterbildung begrenzt sich hier meist auf die Gewährleistung und Beibehaltung der vorhandenen Fachkompetenz.

Anders sieht es bei den Stars aus. Diese Mitarbeiter versprechen ein hohes Potenzial. Sie gelten als leistungs- und karriereorientiert. Daher ist es für ein Unternehmen von

⁹⁰ Vgl. Kolb, M. (2010), S. 520.

⁹¹ Vgl. Holtbrügge, D. (2010). S. 140.

⁹² Vgl. Kolb, M. (2010), S. 520.

⁹³ Englische Bezeichnung= working horses.

großer Bedeutung durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, z.B. in Form von Führungsnachwuchskräfteprogrammen⁹⁴ diese Potenziale auszuschöpfen bzw. zu forcieren.⁹⁵

Die Problemmitarbeiter verfügen über ein hohes Maß an persönlichen Ressourcen, können diese jedoch aus diversen Gründen nicht freisetzen. Hier ist es Aufgabe der Personalentwicklung, z.B. mithilfe von individuellen Gesprächen Barrieren abzubauen und die verborgenen Potenziale zu heben.⁹⁶

Nachwuchskräfte zeichnen sich ebenfalls durch ein hohes Potenzial aus, ihre Unternehmenszugehörigkeit ist jedoch meistens noch nicht von langer Dauer, so dass sie ihr Können noch nicht in vollem Umfang unter Beweis stellen konnten. Hochschulabsolventen, die noch keinerlei Berufserfahrung sammeln konnten, zählen beispielsweise zu dieser Kategorie.⁹⁷

Die kleinste Gruppe von Mitarbeitern bilden in der Regel die Leistungsschwachen. Diese Mitarbeiter könnten auch durch Weiterbildungen für das Unternehmen nicht effizienter arbeiten, da sie über keinerlei persönliche Ressourcen verfügen. Ist ein Mitarbeiter als leistungsschwach klassifiziert, sollte sich der Arbeitgeber aus wirtschaftlicher Sicht ggf. von ihm trennen.⁹⁸

Als spezielle Zielgruppe, die derzeit eher noch eine untergeordnete Rolle bei der Personalentwicklung spielt, sind an- und ungelernte sowie ältere Mitarbeiter zu nennen.⁹⁹ Vorhandene individuelle Ressourcen sollen in Anbetracht aufwendiger Personalbeschaffungsmaßnahmen besser ausgeschöpft werden. Für ältere Mitarbeiter, die durch das erhöhte Renteneintrittsalter länger im Unternehmen verbleiben, macht eine weitere Qualifizierung auch in späteren Lebensjahren durchaus Sinn. Hier findet gerade im Zuge der demografischen Entwicklungen ein Umdenken statt.¹⁰⁰

⁹⁴ Vgl. Kolb, M. (2010), S. 520.

⁹⁵ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 141.

⁹⁶ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 141.

⁹⁷ Vgl. Kolb, M. (2010), S. 520.

⁹⁸ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 141.

⁹⁹ Vgl. Hölbling, G. (2007), S. 25.

¹⁰⁰ Vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article138646312/So-finden-Sie-mit-50-die-richtige-Weiterbildung.html>, Stand: 31.01.2017.

2.3.5.3 Arten

Grundsätzlich lässt sich die Personalentwicklung in 3 Teilbereiche untergliedern:¹⁰¹

1. Die berufsvorbereitende Personalentwicklung
2. Die berufsbegleitende Personalentwicklung
3. Die berufsverändernde Personalentwicklung

Zu Nummer eins der zuvor genannten Auflistung zählt die berufliche Ausbildung. Hier existiert seit dem Jahr 1970 die grundsätzliche Möglichkeit der Verbindung der hochschulischen und betrieblichen Aus- und Weiterbildung.¹⁰² Gemäß den Ausführungen des Wissenschaftsrats ist eine Voraussetzung für die Bezeichnung als duales Studium die Nutzung von zwei Lernorten.¹⁰³ Es existieren in diesem Kontext diverse Variationen des Studiums, deren Inhalte nicht einheitlich Verwendung finden.¹⁰⁴

Ausbildungs- und praxisintegrierende Programme sind für Personen geeignet, die noch keinen Berufsabschluss erworben haben, jedoch sich durch ihren Schulabschluss für ein Studium qualifiziert haben.¹⁰⁵

Weiterbildende duale Programme richten sich an Personen, die bereits eine Berufsausbildung absolviert haben und ggfs. schon erwerbstätig sind. Hier spricht man auch von berufsbegleitenden bzw. berufsintegrierenden Maßnahmen.¹⁰⁶ Bereits an diesem Punkt wird deutlich, dass es hier im Vergleich zu dem berufsbegleitenden Studium keine eindeutige und stringente Trennung der beiden Begrifflichkeiten gibt.¹⁰⁷

Der Wissenschaftsrat weist in diesem Zusammenhang auch auf die begriffliche Unschärfe der Bezeichnung `Dualer Studiengang` hin.¹⁰⁸

Zu Nummer 2 der Aufzählung gehört das berufsbegleitende Studium. Diese Studienform wurde ursprünglich für Berufstätige konzipiert, die bereits eine abgeschlossen

¹⁰¹ Vgl. Dillerup, R., Stoi, R. (2013), S. 602.

¹⁰² Vgl. Renger, P. (2016), S. 51.

¹⁰³ Vgl. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2634-96.pdf>, Stand: 04.01.2017, S. 44.

¹⁰⁴ Vgl. Renger, P. (2016), S. 51.

¹⁰⁵ Vgl. Renger, P. (2016), S. 51.

¹⁰⁶ Vgl. Renger, P. (2016), S. 51.

¹⁰⁷ Aufgrund der teilweise nicht eindeutigen Trennung der Begriffe `dual` und `berufsbegleitend` wird im weiteren Verlauf der Dissertation teilweise nur noch die Bezeichnung `berufsbegleitend` verwendet. Der Begriff `nebenberuflich` wird stellenweise synonym verwendet. Hierunter werden im Folgenden duale und berufsbegleitende Entwicklungsmaßnahmen subsummiert.

¹⁰⁸ Vgl. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2634-96.pdf>, Stand: 04.01.2017, S. 9.

Ausbildung absolviert haben. Zumeist finden hier Vorlesungen neben der Berufstätigkeit am Abend oder am Wochenende statt. Studenten, die sich für diese Art des Studiums entscheiden, wollen gerne finanziell unabhängig bleiben und die akademische Laufbahn parallel zu der beruflichen Karriere einschlagen.

Berufsbegleitendes Studium

Aktuelle Situation

Im Zuge der wesentlichen Änderungen in der Studienlandschaft, die die sogenannte Bologna-Reform hervorgebracht hat, wurde die Thematik der Stressbelastung von Studierenden in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt.¹⁰⁹ Ursprünglich sollte diese Reform dazu dienen, die Komparabilität und Akzeptanz von akademischen Abschlüssen an Universitäten und Hochschulen im internationalen Vergleich zu verbessern.¹¹⁰

Es zeigt sich jedoch die negative Entwicklung, dass offenbar z.B. die Verkürzung der Regelstudienzeit zu einer zunehmenden Belastung der Studenten führt.¹¹¹ Eine im Jahr 2011 unter ca. 4.000 Studenten durchgeführte Befragung des Deutschen Studentenwerks kam zu dem Ergebnis, dass sich 49% der Studenten durch Stress und Belastung beeinträchtigt fühlen.¹¹² Die Finanzierung des Studiums sowie eventuelle Nebenberufstätigkeiten werden hier als zusätzliche Stressoren benannt.¹¹³

Tatsache ist, dass immer mehr Studierende psychologischen Beistand suchen.¹¹⁴ Aus dem Jahresbericht 2015 des Studentenhilfswerkes geht hervor, dass die Beratungsstellen im Jahr 2014 eine Zunahme von psychologischen Einzelgesprächen um 7 Pro-

¹⁰⁹ Vgl. <http://journal-bmp.de/2013/06/stresserleben-und-stressbewaltigung-bei-studierenden-funktionale-und-dysfunktionale-strategien-und-weitere-einflussvariablen/>, Stand: 18.04.2014.

¹¹⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, http://www.bmbf.de/_media/press/Pm_0808-098%282%29.pdf, Stand: 21.04.2014.

¹¹¹ Vgl. <http://www.studentenwerke.de/de/content/bachelor-studierende-gestresst-aber-zuversichtlich>, Stand: 14.12.2016.

¹¹² Vgl. <http://www.studentenwerke.de/de/content/bachelor-studierende-gestresst-aber-zuversichtlich>, Stand: 14.12.2016.

¹¹³ Vgl. <http://www.studentenwerke.de/de/content/bachelor-studierende-gestresst-aber-zuversichtlich>, Stand: 14.12.2016.

¹¹⁴ Vgl. <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.beratungsstelle-des-studentenwerks-stuttgart-immer-mehr-studenten-suchen-psychologische-hilfe.973f8fff-b715-4193-8e6c-29b566b901bc.html>, Stand: 14.12.2016.

zent (entspricht 30.000 Studenten) verzeichnet haben.¹¹⁵ Das größte Problem hierbei war, dass sich die Betroffenen oft zu spät externer Hilfe bedient haben und somit den Beratungserfolg gefährdeten.¹¹⁶

Besonderheiten

Da sich seit einiger Zeit Hochschulen immer stärker darum bemühen, sich für viele Interessierte zu öffnen, wurde versucht, Zugangsbarrieren zu entfernen. So gibt es seit einigen Jahren die Möglichkeit des dritten Bildungsweges. Dieser soll auch Personen ohne Abitur die Möglichkeit bieten, zu studieren. Voraussetzung sind hierbei „...der Abschluss einer staatlich anerkannten Berufsausbildung, eine erfolgreich absolvierte Aufstiegsfortbildung beziehungsweise mehrere Jahre Berufserfahrung.“¹¹⁷ Diese Entwicklung hat ebenfalls dazu geführt, dass sich immer mehr Menschen dazu entscheiden haben, zu studieren. Aktuellen Berechnungen zufolge, hat sich die Zahl der Studierenden ohne allgemeine Hochschul- oder Fachhochschulreife in den Jahren von 2010 bis 2014 bereits auf 49.800 verzweifacht.¹¹⁸ Die Entwicklung ist weiterhin steigend.

¹¹⁵ Vgl. https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/jb_2015_web_komplett.pdf, S. 66, Stand: 14.12.2016.

¹¹⁶ Vgl. https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/jb_2015_web_komplett.pdf, S. 66, Stand: 14.12.2016.

¹¹⁷ <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Themenheftedurchstarren/WeiterdurchBildung/Bildungswege/StudierenohneAbitur/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI515158>, Stand: 20.12.2016.

¹¹⁸ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/neuer-rekord-50-000-studenten-ohne-abitur-14112440.html>, Stand: 20.12.2016.

3. Grundlagen Stress und Stresstheorien

„In den seltensten Fällen präsentiert die Natur ihre Rechnung sofort, nachdem wir ihre Gesetze übertreten. Wenn wir aber unser Konto der Anpassungsenergie auf der Bank des Lebens überziehen und ihr dadurch einen Schuldschein auf unseren Körper geben, können wir uns darauf verlassen, dass sie ihn eines Tages für verfallen erklären wird.“¹¹⁹

3.1 Stress

Menschen sind im Laufe ihres Lebens einer Reihe von unvermeidlichen Belastungen ausgesetzt. Um es mit den Worten von *Stevan E. Hobfoll* zu sagen „We live a life in which troubles are inevitable“¹²⁰. Sogar in der Bibel wurde dieses Thema bereits erwähnt. Ein Zitat aus dem Buch Hiob veranschaulicht, dass sich die Menschheit schon seit langem mit dieser Erkenntnis konfrontiert:¹²¹

„Denn Unglück wächst nicht aus dem Staub hervor, und Unheil sprosst nicht aus der Erde; sondern der Mensch ist zum Unglück geboren, [so sicher] wie die Funken aufwärts fliegen.“¹²²

Der Begriff `Stress` findet seinen Ursprung im lateinischen Wort `stringere`, welches `straff anziehen` bzw. `spannen` bedeutet.¹²³ Im angelsächsischen Raum wurde das Prüfen der Belastbarkeit von Materialien zunächst derart bezeichnet bevor es von dem ungarischen Mediziner *János Selye* (1907-1982)¹²⁴ auf die Psychologie und Medizin adaptiert wurde.¹²⁵ Laut *Selye*, der auch als Vater der modernen Stressforschung bezeichnet wird,¹²⁶ müsste ein Mensch, der keinerlei Stress empfindet, tot sein, da das

¹¹⁹ Selye, H. (1983), S. 21.

¹²⁰ Hobfoll, S.E. (1998), S. 2.

¹²¹ Vgl. Hobfoll, S.E. (1998), S. 2.

¹²² Das Buch Hiob, 5. Kapitel, Absatz 5.6, 5.7.,

http://www.bibel-online.net/buch/schlachter_1951/hiob/5/#1, Stand: 16.01.2017.

¹²³ Vgl. Barthold, L., Schütz, A. (2010), S. 21.

¹²⁴ Vgl. <https://www.stress.org/about/hans-selye-birth-of-stress/>, Stand: 17.03.2017.

¹²⁵ Vgl. Litzcke, S., Schuh, H., Pletke, M. (2013), S. 2.; Lanz, C. (2010), S. 41.

¹²⁶ Vgl. Kaluza, G. (2011), S. 15.

Individuum immer mehr oder weniger starken Belastungen (positiv als auch negativ) ausgesetzt ist.¹²⁷

Stress ist das am intensivsten untersuchte Phänomen in der modernen psychologischen, soziologischen und psychiatrischen Literatur.¹²⁸ Die psychologische Fachliteratur beschäftigt sich seit dem Jahr 1936 mit Stress.¹²⁹ In Bezug auf Stressfaktoren im Arbeitsleben existieren seit den 1970er Jahren wissenschaftliche Untersuchungen.¹³⁰

Allgemein wird unter Stress eine belastende Situation verstanden, die mitunter auch als gefährlich empfunden wird, auf die ein Betroffener auf unterschiedliche Art und Weise reagieren kann.¹³¹ Der menschliche Körper beginnt unter Stress augenblicklich damit, Hormone in den Blutkreislauf auszuschütten.¹³² Hierbei weist *Selye* jedoch darauf hin, dass es nicht der Stress, sondern der Stressor ist, der diese Reaktion auslöst.¹³³ Hierbei kann sowohl eine Überbelastung als auch eine andauernde Unterforderung, z.B. Monotonie der Grund für eine Stressreaktion sein. Gestresste Personen nehmen sofort eine Abwehrhaltung ein und entwickeln Fluchtgedanken.¹³⁴ Der US-amerikanische Physiologe *Walter Cannon* (1929) erforschte dieses Phänomen als einer der ersten Wissenschaftler und bezeichnete es als 'fight-or-flight-Syndrom'.¹³⁵ Seine Forschungen legten den Grundstein für *Selyes* Studien.¹³⁶

3.1.1 Erscheinungsformen

Es gibt positiven Stress, den sogenannten Eustress und negativen Stress, der auch als Disstress¹³⁷ bezeichnet wird.¹³⁸

¹²⁷ Vgl. *Selye*, H. (1983), S. 42.

¹²⁸ Vgl. *Bierbaumer*, N., *Frey*, D., *Kuhl*, J., *Schneider*, W., *Schwarzer*, R. (2004), S. 1032.

¹²⁹ Vgl. *Selye*, H. (1983), S. 49, S. 51.

¹³⁰ Vgl. *Bierbaumer*, N., *Frey*, D., *Kuhl*, J., *Schneider*, W., *Schwarzer*, R. (2004), S. 1032.

¹³¹ Vgl. *Grossarth-Maticek*, R. (2008), S. 60.

¹³² Vgl. *Horbach*, W. (2008), S. 97.

¹³³ Vgl. *Selye*, H. (1983), S. 80.

¹³⁴ Vgl. *Horbach*, W. (2008), S. 97.

¹³⁵ Vgl. *Eisele*, F. (2016), S. 12.

¹³⁶ Vgl. *Buchwald*, P. (2002), o. S.

¹³⁷ Es existieren auch die Schreibweisen Dysstress für Disstress. vgl. *Grossarth-Maticek*, R. (2008), S. 62 sowie Distress, vgl. *Selye*, H. (1983), S. 122.

¹³⁸ Vgl. *Bischof*, K., *Bischof*, A. (2004), S. 63.

Eustress wird abgeleitet vom lateinischen „eu“, welches in die deutsche Sprache übersetzt „gut“ bedeutet.¹³⁹ Hierunter versteht man Stress, der durch die Erwartung eines positiven Ereignisses entstehen kann¹⁴⁰ und zu konstruktivem Verhalten oder positiven Emotionen führt. Aus positivem Stress kann Kreativität und Tatendrang erwachsen.¹⁴¹ Eustress kann z.B. entstehen, wenn zukünftige Eltern auf die Geburt des eigenen Kindes warten.

Das Wort Disstress findet seinen Ursprung ebenfalls in der lateinischen Sprache. Hierbei kann das „diss“ als „schlecht“ übersetzt werden.¹⁴² Diese Art von belastenden Reizen sollte man meiden bzw. so weit wie möglich reduzieren. Disstress kann dazu führen, dass Menschen nicht nur physisch, sondern auch psychisch Schaden nehmen.¹⁴³

Eine Typisierung kann nach externem und internem Disstress vorgenommen werden. So wirken Reize wie Lärm oder dauerhaftes Telefonklingeln von außen –extern- auf den Betroffenen und können beispielsweise Bluthochdruck oder Zorn auslösen.¹⁴⁴

Demgegenüber stehen Handlungen, die der Betroffene selbst –intern- vornimmt, wie z.B. das Sinnieren oder das sich selbst unter Druck setzen, welche letztlich in Furcht oder Aufgebrachtheit münden können.¹⁴⁵

Es existiert jedoch noch eine andere Art der Belastung, die auf Dauer zu Disstress führen kann. Andauernde Unterforderung und Langeweile im Beruf können ebenfalls Frustration, Unzufriedenheit und Demotivation auslösen. Dieser Sachverhalt wird auch als Boreout bezeichnet.¹⁴⁶

In diesem Kontext sei kritisch zu erwähnen, dass die ursprünglich von *Selye* formulierte Klassifikation in Eu- und Disstress als „guten“ und „schlechten“ Stress den Zusammenhang von individuellen psychischen Bewertungsprozessen bei der Entstehung von Stress vermissen lässt.¹⁴⁷ (vgl. Richter & Hacker, 1998).

¹³⁹ Vgl. Bischof, K., Bischof, A. (2004), S. 63.

¹⁴⁰ Vgl. Horbach, W. (2008), S. 97.

¹⁴¹ Vgl. Bischof, K., Bischof, A. (2004), S. 63.

¹⁴² Vgl. Bischof, K., Bischof, A. (2004), S. 63.

¹⁴³ Vgl. Bischof, K., Bischof, A. (2004), S. 63.

¹⁴⁴ Vgl. Bischof, K., Bischof, A. (2004), S. 63; Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 52.

¹⁴⁵ Vgl. Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 63.

¹⁴⁶ Vgl. Mainka-Riedel, M. (2013), S. 61.

¹⁴⁷ Vgl. Richter, P., Hacker, W. (1998) zitiert nach Eisele, F. (2016), S13.

3.1.2 Stressoren

Es handelt sich hierbei um intrinsische und extrinsische Erwartungen an einen Menschen, dessen persönliche Balance hierdurch gestört wird. Laut Selye ist ein Stressor -einfach formuliert- all das, was Stress erzeugt.¹⁴⁸ Man könnte auch von belastenden Reizen sprechen.¹⁴⁹ Diese können vielfältig auf einen Menschen wirken und werden individuell unterschiedlich wahrgenommen.¹⁵⁰ So können diese Anforderungen positiv, negativ oder neutral auf den Organismus wirken.¹⁵¹ Welche dieser 3 Einteilungen für das Individuum zutrifft, hängt nicht nur von der Art des Stressors ab, sondern hauptsächlich von psychischen Bewertungsmechanismen.¹⁵² Diese Auffassung vertritt auch Lazarus¹⁵³ in seinem transaktionalen Stressmodell, in dem er ebenfalls den Prozess der Bewertung in den Fokus der Betrachtung rückt. Detaillierte Informationen hierzu folgen in Kapitel 3.2.2.

Auch wenn man heute davon ausgeht, dass das Individuum selbst einen grossen Einfluss darauf nimmt, wie mit Stress umgegangen wird bzw. ob etwas überhaupt als belastend wahrgenommen wird, hat die Forschung in aufwändigen Studien zum Thema Stress im Arbeitskontext einige Sachverhalte und Konditionen am Arbeitsplatz identifiziert, die unabhängig von den Betroffenen mit hoher Wahrscheinlichkeit als Stressor empfunden werden.¹⁵⁴

Hierzu zählen:

- (1) „Konflikte am Arbeitsplatz
- (2) Erzwungene Arbeitsunterbrechungen
- (3) Zeitdruck“¹⁵⁵

Eine grobe -allgemein gültige- Einteilung kann in objektive und subjektive Stressoren erfolgen.¹⁵⁶ Zur näheren Erläuterung werden nachfolgend einige Beispiele präsentiert:

¹⁴⁸ Vgl. Selye, H. (1991), S. 93.

¹⁴⁹ Vgl. Kirch, D. (2011), S. 43.

¹⁵⁰ Vgl. Wagner-Link, A. (2009), S. 18.

¹⁵¹ Vgl. Wagner-Link, A. (2009), S. 18.

¹⁵² Vgl. Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 29.; Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984), S. 23.

¹⁵³ Vgl. Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984), S. 142.

¹⁵⁴ Vgl. Schuster, N., Haun, S., Hiller, W. (2011), S. 17.

¹⁵⁵ Schuster, N., Haun, S., Hiller, W. (2011), S. 17.

¹⁵⁶ Vgl. Kirch, D. (2010), S. 14.

Beispiele für objektive Stressoren:

„Schlafmangel, Unfall, Krankheit, Hitze, Kälte, Verbrennungen, schwere Operationen, Hunger, Durst, Lärm, Isolation, monotone Arbeit, Unter- und Überforderung, schlechte Lebens- und Arbeitsbedingungen“¹⁵⁷

Gegen die objektiven belastenden Reize können wir in der Regel nicht viel unternehmen.¹⁵⁸

Beispiele für subjektive Stressoren:

„Ärger, Wut, Angst, Feindseligkeit, Dominanzstreben oder Konkurrenzdenken, negative Denkmuster, die Neigung zu Ungeduld, falsche Situationsbewertungen, Schwarzsehen, Hineinsteigern, selbst generierter Zeit- und Leistungsdruck, zu hohe Erwartungen, Enttäuschungen, eingebildete Bedrohung oder Hilflosigkeit“¹⁵⁹

Der Handlungsspielraum bei den subjektiven Belastungen ist -anders als bei den objektiven Belastungen- relativ gross. So kann unsere Denk- und Handlungsweise bei der Bewältigung eine entscheidende Rolle spielen.¹⁶⁰

Die bereits vorgenommene Typisierung von Stressoren kann auch noch detaillierter erfolgen:

„Physische Stressoren: z.B. Lärm, Hitze, Kälte, Hunger...

Aufgabenbezogene Stressoren: z.B. Zeitdruck, monotone Arbeit...

Arbeitsbezogene Stressoren: z.B. Schichtdienst, Überstunden...

Soziale Stressoren: z.B. Isolation, Mobbing...

Rollenstressoren: z.B. Rollenunklarheit, Rollenkonflikte...

Veränderungsbezogene Stressoren: z.B. Fusionen, Stellenabbau...

Traumatische Stressoren: z.B. schwere Unfälle, Verletzungen..“¹⁶¹

¹⁵⁷ Kirch, D. (2010), S. 14.

¹⁵⁸ Vgl. Kirch, D. (2010), S. 14.

¹⁵⁹ Kirch, D. (2010), S. 14.

¹⁶⁰ Vgl. Kirch, D. (2010), S. 14.

¹⁶¹ Bernhardt, H., Wermuth, J. (2011); Hillert, A., Marwitz, M. (2006); Sonntag, S., Frese, M. (2003) zitiert nach Litzcke, S. Schuh, H. Pletke, M. (2013), S. 2.

3.1.3 Ressourcenbegriff

Da der Begriff der Ressource im Kontext mit Stress und Stressbewältigung einen hohen Stellenwert einnimmt, soll im Folgenden eine dezidierte Betrachtung dieser -aus Copingsicht- entscheidenden Merkmale vorgenommen werden.

Bis heute existiert keine einheitliche wissenschaftliche Definition des Ressourcenbegriffs. Grawe (1998) summiert alles darunter, was Individuen zur Erfüllung ihrer Grundbedürfnisse benötigen.¹⁶² Auf die Arbeitswelt angewandt und unter Bezugnahme auf das Job Demands-Resources-Modell von *Bakker und Demerouti* (2007) stellen Ressourcen alle Einflussgrößen dar, die Menschen dabei unterstützen, Arbeitsziele zu erreichen, Arbeitsbelastungen zu minimieren oder die eigene Entwicklung zu fördern.¹⁶³ Laut *Schuster, Haun, Hiller* (2011) stellt die Existenz von Ressourcen und die Möglichkeit, diese einzusetzen, die Grundlage jedes Stressbewältigungsprozesses dar.¹⁶⁴

Einen sogenannten direkten Effekt erreicht man, wenn mit Hilfe von Ressourcen belastende Reaktionen oder Folgen minimiert werden können oder auch das allgemeine Wohlbefinden verbessert werden kann.

Einen indirekten Effekt erzielt man, wenn Ressourcen das Individuum dazu befähigen, einen Stressor –bevor es zu belastenden Folgen kommen kann- zu bekämpfen. Dies führt letztlich auch dazu, dass das Wohlbefinden verbessert werden kann. In diesem Zusammenhang ist von einem Moderatoreffekt die Rede, wenn durch den frühzeitigen Einsatz von Ressourcen die Auswirkung von Stressoren verändert bzw. abgeschwächt werden kann.

¹⁶² Vgl. Grawe, K. (1998), o.S. zitiert nach Wittchen, H.-U., Hoyer, J. (2011), S. 492.

¹⁶³ Vgl. <http://www.arnoldbakker.com/index.php>, Stand: 25.11.2016.

¹⁶⁴ Vgl. Schuster, N., Haun, S., Hiller, W. (2011), o. S.

Ressourcen können in vier Kategorien eingeteilt werden:

Objekt- ressourcen	Bedingungs- ressourcen	Persönliche Ressourcen	Energie- ressourcen
-------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Tabelle 5: Klassifikation von Ressourcen

Quelle: Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 14.

Objektressourcen

Hierbei handelt es sich um Gegenstände, die nach ihrer äußeren Güte und ihrem zweitrangigen Status -der von ihrem Wert und ihrer Knappheit abhängig ist- bewertet werden. Als Beispiele hierfür können genannt werden: Bekleidung, das eigene Fahrzeug oder das Wohnhaus.

Bedingungsressourcen

Diese bezeichnen die sozialen und demographischen Gegebenheiten eines Menschen, wie z.B. das Alter, der Familienstand oder die berufliche Stellung.

Persönliche Ressourcen

In diese Kategorie fallen individuelle Kompetenzen und Charakteristika. Qualifikationen, die in bestimmten Berufen von Nöten sind, sollten erfüllt werden, z.B. sollte ein Immobilienmakler den Wert eines Hauses realistisch einschätzen können. Aber auch die sozialen Fähigkeiten, wie Sensibilität und Extrovertiertheit zählen zu den persönlichen Ressourcen eines Menschen.

Energieressourcen

Monetäre Mittel, Zeit und Wissen stellen Energieressourcen dar, wenn sie dazu geeignet sind, weitere Ressourcen zu generieren.¹⁶⁵ Kann ein Mensch sich z.B. durch verfügbare finanzielle Mittel einen Wellnessurlaub leisten, so ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass er nach dem Urlaub motiviert und erholt an den Arbeitsplatz zurückkehrt und somit leistungsfähiger ist.

Zusätzlich zu der o.a. Klassifizierung von Ressourcen kann noch eine Einteilung in externe (instrumentelle) und interne (palliative) Ressourcen vorgenommen werden.¹⁶⁶

Die externen Ressourcen sind oft vorgegeben und können nicht individuell beeinflusst werden. In Bezug auf den Arbeitskontext versteht man unter externen Ressourcen z.B. den Handlungsspielraum, den ein Arbeitsplatz bietet. Je mehr das eigenverantwortliche Handeln gefördert wird, desto positiver wirkt sich das auf das Wohlergehen der Betroffenen aus.¹⁶⁷

Zu den internen Ressourcen zählen u.a. die Problemlösekompetenz, die Proaktivität oder die Akzeptanz von Unveränderlichem.¹⁶⁸ Hierbei kann das Individuum großen Einfluss auf die jeweilige Methode nehmen.

3.1.4 Kostenfaktor Stress

„Guter Gesundheitszustand der Belegschaft und Unternehmenserfolg gehen auffallend häufig miteinander einher.“¹⁶⁹ Steht ein Mitarbeiter ständig unter negativem Stress, der seine persönlichen Ressourcen übersteigt, schadet das auf Dauer nicht nur ihm selbst, sondern auch seinem Arbeitgeber.¹⁷⁰ So weist die Bundes Psychotherapeuten Kammer in ihrer Studie zur Arbeitsunfähigkeit darauf hin, dass mehr als jeder 7. Ausfalltag auf psychische Krankheiten zurückzuführen ist.¹⁷¹ Auch die Krankheits-

¹⁶⁵ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 14.

¹⁶⁶ Vgl. Udris, I., Rimann, M. (2006), S. 132.

¹⁶⁷ Vgl. Schuster, N., Haun, S., Hiller, W. (2011), S. 55.

¹⁶⁸ Vgl. Schuster, N., Haun, S., Hiller, W. (2011), S. 57.

¹⁶⁹ Kromm, W., Frank, G. (2009), S. 11.

¹⁷⁰ Vgl. Mainka-Riedel, M. (2013), S. 31.

¹⁷¹ Vgl. http://www.bptk.de/uploads/media/20150305_bptk_au-studie_2015_psychische-erkrankungen_und_krankengeldmanagement.pdf, Stand: 27.09.2016.

dauer ist im Einzelfall wesentlich länger (34,5 Tage), als dies bei anderen Erkrankungen, wie z. B. Herz-Kreislauf-Beschwerden (21,3 Tage) der Fall ist (vgl. Abbildung 12).¹⁷² |

Insofern stellt diese Art des Arbeitsausfalls auch ein großes wirtschaftliches Problem für die Unternehmen dar. Bei den oben genannten Zahlen sei jedoch erwähnt, dass der Grund der psychischen Erkrankungen nicht näher erläutert wurde. Insofern lässt sich nicht sagen, welchen Anteil hierbei stressbedingte Krankheitsausfälle haben.

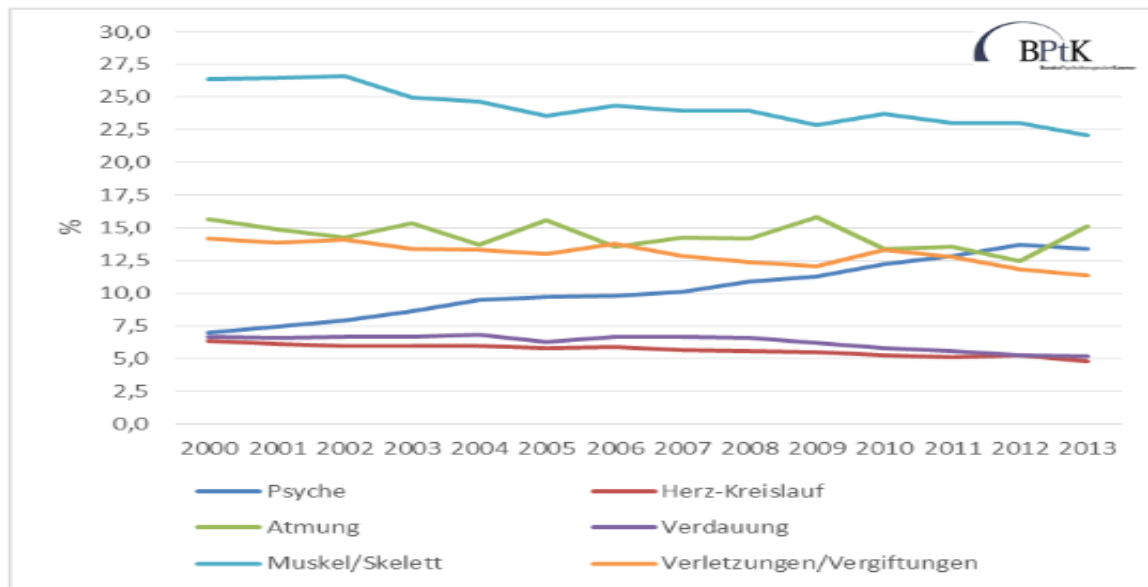
Unbestritten ist auch die Tatsache, dass Menschen, die psychisch stark belastet sind, z. B. durch Verlustängste oder sonstige Stressoren, nicht ihre volle Leistungsfähigkeit abrufen können.¹⁷³ Kreativität und mentale Höchstleistungen, die im Frontalhirn der Menschen entstehen, werden durch Stressreaktionen und die damit verbundenen körperlichen Mechanismen, blockiert.¹⁷⁴ Auch Fehlentscheidungen können in diesem negativen Umfeld häufiger vorkommen, als dies bei einem unbelasteten Mitarbeiter der Fall wäre.¹⁷⁵ Dies sind weitere Gründe für den Verlust von Mitarbeiterpotenzialen durch Stressbelastung.

¹⁷² Vgl. http://www.bptk.de/uploads/media/20150305_bptk_au-studie_2015_psychische-erkrankungen_und_krankengeldmanagement.pdf, Stand: 27.09.2016.

¹⁷³ Vgl. Kromm, W., Frank, G. (2009), S. 55.

¹⁷⁴ Vgl. Kromm, W., Frank, G. (2009), S. 55.

¹⁷⁵ Vgl. Kromm, W., Frank, G. (2009), S. 55.



Quelle: Bundespsychotherapeutenkammer, 2015

Dargestellt sind die Anteile (%) der sechs wichtigsten Krankheitsarten an den Arbeitsunfähigkeitstagen von 2000 bis 2013, gemittelt über die großen gesetzlichen Krankenkassen und gewichtet anhand der jeweiligen Versichertenzahl.

In den Wert für die Jahre 2000 bis 2002 gingen die Angaben folgender Krankenkassen ein: AOK, BKK, DAK, TK, GEK.
In den Wert für die Jahre 2003 bis 2008 gingen die Angaben folgender Krankenkassen ein: AOK, BKK, DAK, TK, GEK, BEK.
In den Wert für das Jahr 2009 gingen die Angaben folgender Krankenkassen ein: AOK, BKK, DAK, TK, BEK.
In den Wert für die Jahre 2010 bis 2013 gingen die Angaben folgender Krankenkassen ein: AOK, BKK, DAK, TK, B-GEK.

Abbildung 12: Arbeitsunfähigkeitstage -Die häufigsten Krankheiten in den Jahren 2000-2013

Quelle: Entnommen aus: http://www.bptk.de/uploads/media/20150305_bptk_au-studie_2015_psychische-erkrankungen_und_krankengeldmanagement.pdf, Stand: 27.09.2016.

3.2 Theorien und Modelle der Stressforschung

In der Stressforschung differenziert man 3 Grundmodelle von Stress, die je nach Zusammenhang den Stressor, die Reaktion auf den Stress oder das Stressgeschehen im Allgemeinen in den Vordergrund stellen.¹⁷⁶

Zu nennen sind hier:¹⁷⁷

- (1) Der reizorientierte Ansatz
- (2) Der reaktionsorientierte Ansatz
- (3) Der transaktionale Ansatz

¹⁷⁶ Vgl. Frieling, E., Sonntag, K. (1999) zitiert nach Lanz, C. (2010), S. 43.

¹⁷⁷ Vgl. Frieling, E., Sonntag, K. (1999) zitiert nach Lanz, C. (2010), S. 43.

Bei dem unter (1) genannten Modell steht -wie die Bezeichnung schon erwarten lässt- der äußere Stimulus im Fokus der Betrachtung. Dieser Ansatz wird auch als `stressorenzentrierte Sichtweise` bezeichnet.¹⁷⁸ Stress nimmt hierbei die Rolle einer autonomen Variablen ein, die durch gezielte Reiz-, Situations- oder Umweltmerkmale messbar wird.¹⁷⁹ Kritisch muss bei diesem Ansatz gesehen werden, dass ein Reiz nicht immer zwangsläufig zu einer Stressreaktion führt.¹⁸⁰ Kognitive Prozesse der betroffenen Personen sind dafür verantwortlich, ob ein Reiz als belastend oder unbedenklich eingestuft wird.¹⁸¹

Der unter (2) formulierte Ansatz setzt die Ergebnisse von Stress in den Mittelpunkt. Stress wird hierbei –anders als bei Ansatz (1) – als unselbstständige Variable gesehen. Insofern wird die organische Reaktion eines Individuums als relativ losgelöst vom Stressor betrachtet. Diese Ansicht vertritt auch Selye (1981)¹⁸², der in seinen wissenschaftlichen Untersuchungen die körperliche Reaktion auf Reize systematisch untersucht hat.¹⁸³ Das sogenannte `Allgemeine Anpassungssyndrom` (ASS) war ein Ergebnis dieser Forschungen.¹⁸⁴ Hierunter wird eine unspezifische Reaktion des Körpers auf jegliche Form von Belastung verstanden, die dazu dienen soll, den Organismus auf diese gereizte Situation einzustellen und zu unterstützen.¹⁸⁵ Als ein Beispiel hierfür kann die `Stress-Analgesie`¹⁸⁶ genannt werden. Befindet sich hierbei ein Individuum in einer durch Schmerzempfinden belasteten Situation, führt die erhöhte Produktion von körpereigenen Endorphinen dazu, dass der Mensch den Schmerz nicht mehr so stark wahrnimmt bzw. diesen gänzlich nicht mehr spürt.

Das letztgenannte Modell (3) wird u.a. von Lazarus¹⁸⁷ und Hobfoll¹⁸⁸ vertreten. Da die Ansätze (1) und (2) nicht auf die Tatsache eingehen, dass es bei Menschen unter objektiv identischen Reizen zu unterschiedlichen Reaktionen kommen kann, wurden

¹⁷⁸ Vgl. Eisele, F. (2016), S. 12.

¹⁷⁹ Vgl. Lanz, C. (2010), S. 43 zitiert nach Hartmann, S., Richner, J. (1997).

¹⁸⁰ Vgl. Kaluza, G. (2011), S. 33.

¹⁸¹ Vgl. Kaluza, G. (2014), S. 8.

¹⁸² Vgl. Lanz, C. (2010), S. 43.

¹⁸³ Vgl. Kaluza, G. (2011), S. 15.

¹⁸⁴ Vgl. Selye, H. (1936), S. 32 zitiert nach Kaluza, G. (2011), S. 15.

¹⁸⁵ Vgl. Selye, H. (1936), S. 32 zitiert nach Kaluza, G. (2011), S. 15.

¹⁸⁶ Vgl. Birbaumer, N., Schmidt, R. (1999), S. 360.

¹⁸⁷ Vgl. http://senate.universityofcalifornia.edu/_files/inmemoriam/html/richardlazarus.html, Stand: 16.11.2016.

¹⁸⁸ Vgl. Eisele, F. (2016), S. 33.

diese Modelle entwickelt. Sie berücksichtigen eine Vielzahl von Variablen und ermöglichen individuelle Analysen. Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf der Betrachtung der Person-Umwelt-Beziehung, da Wechselwirkungen zwischen den äußeren Reizen und dem Handeln des Individuums existieren.¹⁸⁹ Aus diesem Grund wird diese Art von Ansätzen auch als transaktional bezeichnet.

In der hier vorliegenden Dissertation wird der transaktionale Ansatz nach Lazarus weiter verfolgt und in den Fokus der Betrachtung gerückt, da es in der Studie und in den Forschungsfragen regelmäßig um das individuelle Stresserleben im Kontext von Umweltereignissen und äußeren Rahmenbedingungen geht. So soll u.a. eruiert werden, welche Copingstrategien Studierende, die teilweise gleichen äußeren Rahmenbedingungen und stressbehafteten Reizen ausgesetzt sind, nutzen. Hobfolls Theorie wird im Folgenden der Vollständigkeit halber vorgestellt, jedoch nicht detailliert analysiert, da er im Gegensatz zu Lazarus den Schwerpunkt seiner Theorie u.a. auf das kollektive Verhalten von Gruppen legt. Diese Fokussierung ist im Kontext der vorliegenden Dissertation nicht relevant und zielführend. Allerdings wird in Kapitel 4.2 nochmals auf Hobfolls umfangreiche Erkenntnisse im Bereich der Copingstrategien eingegangen.

3.2.1 Theorie der Ressourcenerhaltung nach Hobfoll

Die Theorie der Ressourcenerhaltung wurde 1988 durch Stevan Hobfoll (geb. 1951) entwickelt. Sie ist eine Weiterentwicklung des im folgenden Kapitel 3.2.2 vorgestellten Modells nach Lazarus¹⁹⁰ Da sie den Ressourcenbegriff in den Mittelpunkt der Betrachtungen setzt, wird sie jedoch bereits an dieser Stelle präsentiert. In der Literatur findet sich auch die Bezeichnung als COR-Theorie („Conservation of Resources-Theory“).¹⁹¹ Eine Grundthese dieses Ansatzes besagt, dass Individuen danach streben, die eigenen Ressourcen bzw. vorhandene Kompetenzen zu verteidigen und nach Möglichkeit Neue aufzubauen.¹⁹² Die COR-Theorie setzt den Umgang mit Umweltereignissen, welche die persönlichen Ressourcen beeinflussen, in den Mittelpunkt. Sie versucht jedoch

¹⁸⁹ Vgl. Lanz, C. (2010), S. 44.

¹⁹⁰ Vgl. Eisele, F. (2016), S. 33.

¹⁹¹ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 91.

¹⁹² Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 13.

diese subjektive Wahrnehmung mit den äußeren Einflüssen zu verbinden.¹⁹³ Hobfoll misst dabei den objektiven Ressourcen die größte Relevanz bei. Hierbei handelt es sich z.B. um Gegenstände, wie Nahrungsmittel oder Energien, wie z.B. Geld.

Diese Eigenschaft grenzt die COR-Theorie von den in den folgenden Kapiteln 3.2.2 und 3.2.3 vorgestellten Stressmodellen ab. Sie ist mithin umfassender und erlaubt es, grundsätzliche Annahmen und Aussagen über das Verhalten von Gruppen zu treffen, da hierbei nicht ausschließlich die individuellen Gegebenheiten untersucht werden, sondern zusätzlich die Wirkung von gemeinsamen Ressourcen, Ressourcentransfer und gemeinschaftlichem Coping mit einbezogen werden.¹⁹⁴

Schwarzer postuliert, dass die COR-Theorie als zeitgemäßer Gegenentwurf zu den Modellen von Lazarus zu sehen ist.¹⁹⁵ Es liege zwar bei beiden Theorien eine kognitiv-transaktionale Perspektive zugrunde, allerdings setzt Lazarus den Schwerpunkt auf den Stressbewertungsprozess. Die COR-Theorie hingegen bezieht die objektiven Ressourcen und die Stressbewältigung mit ein.¹⁹⁶

Den hohen wissenschaftlichen Stellenwert dieses Ansatzes macht das folgende Zitat nach Buchwald, Schwarzer und Hobfoll deutlich „Ressourcen sind in jedem Fall das einzige Element, das man benötigt, um Stress zu verstehen“¹⁹⁷.

Disstress, welcher in Kapitel 3.1.1 näher behandelt wurde, entsteht in diesem Kontext mithin immer dann, wenn durch äußere Umstände:¹⁹⁸

1. Ressourcenverlust droht oder
2. Ressourcenverlust eintritt oder
3. Ressourcenzugewinn unterbleibt obwohl eine Ressourceninvestition erfolgt ist.

Zum besseren Verständnis der COR Theorie wird in diesem Zusammenhang auf das Kapitel 3.1.3 verwiesen, in dem der Ressourcenbegriff bereits detailliert erläutert wurde.

¹⁹³ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), Theoretische Grundlagen.

¹⁹⁴ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 12. u. 13.

¹⁹⁵ Vgl. Schwarzer, R. (2000), o. S.

¹⁹⁶ Vgl. Schwarzer, R. (2000), o. S.

¹⁹⁷ Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 13.

¹⁹⁸ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 93.

Aus Sicht des Coping stellen der tatsächliche Verlust und die Bedrohung von Ressourcen die größten Problemfelder dar.¹⁹⁹ Ein Verlust von Ressourcen wäre z.B. gegeben, wenn man seinen Arbeitsplatz verliert oder seine Ehe für gescheitert erklären muss. In diesen beiden Fällen muss die betroffene Person mit verminderter eigener Energie und Kraft versuchen, die zukünftigen belastenden Situationen zu bewältigen.²⁰⁰ Diese Belastungen können durch den Mangel an Ressourcen individuell als stressreicher empfunden werden.

Der Zugewinn von neuen Ressourcen spielt im Gegensatz zum Verlust eine eher untergeordnete Rolle. Allerdings kann sich das Individuum mit ihrer Hilfe gegen Ressourcenverluste, die zukünftig drohen, schützen und diese kompensieren.²⁰¹

Auf ein Ereignis reagiert der Betroffene damit, seinen Ressourcenpool zu überprüfen. Kommt er zu dem Urteil, dass er der Situation gewachsen ist, beginnt er damit, sich aus seinem Ressourcenpool zu bedienen, um eine entsprechende Copingstrategie anzuwenden. Verläuft diese Bewältigung dann positiv, wird sie als Gewinninvestition eingestuft und führt zu Eustress (vgl. hierzu 3.1.1). Letztlich sorgt der Betroffene dann dafür, vorhandene Ressourcen zu behalten bzw. sogar Neue aufzubauen.

Kommt ein Individuum jedoch nach Prüfung seines Ressourcenpools zu dem Ergebnis, dass er über keine passenden Ressourcen zur Bewältigung des Problems verfügt, drohen Ressourcenverluste. Es wird dennoch versuchen, eine Copingstrategie anzuwenden. Am Ende wird es jedoch diesen Prozess als Fehlinvestition werten, da die Situation nicht zu seiner Zufriedenheit gelöst werden konnte. Es entsteht mithin Distress und dieser führt dann zum Worst-Case-Szenario des Ressourcenverlustes.

Der in Abbildung 14 gezeigte Zyklus veranschaulicht, dass das System mit zunehmenden Verlusten vulnerabler und anfälliger wird. So kann der Betroffene nicht Vorsorge treffen und sich auf zukünftige stressbelastende Situationen einstellen. Der Ablauf, der soeben erklärt wurde, kann innerhalb einer Gewinn- und Verlustspirale wie folgt veranschaulicht werden:

¹⁹⁹ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 93.

²⁰⁰ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 93.

²⁰¹ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), Theoretische Grundlagen.



Abbildung 13: Gewinn- und Verlustspirale

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S.15.; Lanz, C. (2010), S. 36.

3.2.2 Transaktionales Stressmodell nach Lazarus

Als einer der ersten Forscher im Bereich der psychologischen Stressforschung, die sich mit Individuen beschäftigt, gilt der im Jahr 1922 geborene Amerikaner *Richard Stanley Lazarus*.²⁰² Das von ihm entwickelte und nach ihm benannte transaktionale Stressreaktionsmodell ist das in der Psychologie am häufigsten zitierte und bedeutendste Stressmodell der letzten Dekaden.²⁰³ Es handelt sich hierbei um einen kognitiven Erklärungsansatz.²⁰⁴

Es wurde in den 1950er Jahren in Nordamerika entwickelt und diente ursprünglich dazu, Maßstäbe für die amerikanische Militärbehörde zu entwickeln, nach denen Menschen von ihrer Grundkonstitution her als besonders stressresistent eingestuft werden konnten. Das Militär wollte hierdurch die Anzahl der psychischen Erkrankungen bei Soldaten minimieren, die in Kampfeinsätzen eingesetzt werden sollten.²⁰⁵

²⁰² Vgl. http://senate.universityofcalifornia.edu/_files/inmemoriam/html/richardlazarus.html, Stand: 16.11.2016.

²⁰³ Vgl. Knoll, N., Scholz, U., Rieckmann, N. (2005), S. 98.

²⁰⁴ Kauffeld, S. (2011), S. 229.

²⁰⁵ Vgl. Lazarus, R. S. & Eriksen, C.W. (1952), S. 100 ff.

Die Kernaussage dieser Metatheorie postuliert, dass die Resonanz auf äußere Stressoren, wie z.B. Lärm, entscheidend davon abhängt, welche Gedanken, Beurteilungen und Bewertungen eine Person in der jeweiligen Situation empfindet bzw. vornimmt.²⁰⁶ So können diverse Umstände bei manchen Menschen zu Stress führen, weil sie diese als Bedrohung wahrnehmen. Andere Personen hingegen können auf diese Ereignisse sogar positiv reagieren und ggf. eine Leistungssteigerung erreichen.²⁰⁷ So formulierte Lazarus selbst: „Stress is a postappraisal state“²⁰⁸.

Anders ausgedrückt kann es somit zu Stress führen, wenn eine Disparität zwischen dem Anspruch, der an eine Person gestellt wird, und den individuellen Gegebenheiten, die genutzt werden können, um die Anforderungen zu bewältigen (Ressourcen), vorherrscht.²⁰⁹ Hierbei geht es Lazarus - abweichend von Hobfolls Modell - um subjektive Ressourcen, wie z.B. die individuelle Selbstwirksamkeitserwartung.

Ungleich zu einseitigen Betrachtungen von Persönlichkeitsvariablen oder belastenden Lebensereignissen als Causa der Stressentstehung nutzte Lazarus erstmals den Begriff der Transaktion, da dadurch veranschaulicht werden konnte, dass sein Ansatz wechselseitige Abwandlungen der jeweils vorgegebenen Variablen umfasst.²¹⁰

Die nachfolgende Abbildung 14: Das transaktionale Stressreaktionsmodell nach Lazarus veranschaulicht dieses vorgenannte Modell nochmals im Detail.

²⁰⁶ Vgl. Costa Jr., P. T., Mc Crae, R. (1990), S. 22.

²⁰⁷ Vgl. Costa Jr., P. T., Mc Crae, R. (1990) S. 22.; Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 35.

²⁰⁸ Lazarus, R. S. (1990), S. 4.

²⁰⁹ Vgl. http://www.burnout-info.ch/stressmodell_lazarus.htm, Stand: 29.06.2013.

²¹⁰ Vgl. Lazarus, R. S. (1990), S. 3 ff.

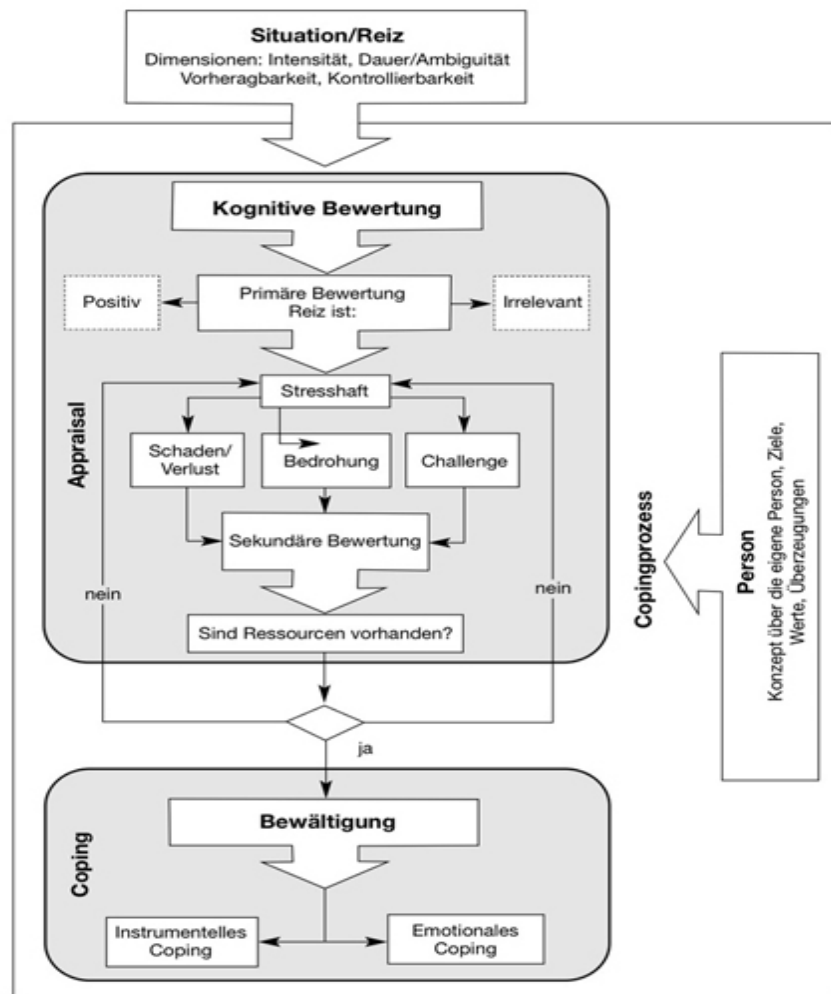


Abbildung 14: Das transaktionale Stressreaktionsmodell nach Lazarus

Quelle: Entnommen aus: Franke, A. (2012), S. 122.

Während der ersten (primären) Bewertung kann der Betroffene die aktuelle Situation in 3 unterschiedliche Bereiche eingruppiert: „...positiv, irrelevant oder potenziell gefährlich...“²¹¹

In der zweiten Bewertungsstufe - dem sekundären Bewertungsprozess des in Abbildung 14 vorgestellten Stressreaktionsmodells - unterscheidet das Individuum die belastende Situation nach Schaden/Verlust, Bedrohung oder Herausforderung. An dieser

²¹¹ Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 35.

Stelle kann der Betroffene jedoch auch zu dem Urteil gelangen, dass die aktuelle Situation nicht stresshaft ist. Diese gesamte Stufe wird nach Lazarus als Copingprozess definiert.²¹²

Nach der abschließenden Erkenntnis, dass eigene Ressourcen vorhanden sind, setzt das Coping ein.²¹³ Der Betroffene versucht in dieser Situation eine für ihn adäquate Bewältigungsstrategie zu entwickeln, die von den individuellen Gegebenheiten abhängig ist (vgl. Kapitel 4).²¹⁴

Langfristig gesehen können durch Erfahrungen aus erfolgreichen und weniger erfolgreichen Copingmethoden Lerneffekte entstehen, die dafür sorgen, dass es Menschen gelingt, eine gezielte und effiziente Stressbewältigung vorzunehmen.²¹⁵

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle noch der 3. Bewertungsprozess nach Lazarus erwähnt. Dabei handelt es sich um die Neubewertung.²¹⁶ Hierbei wird die bereits durchlebte Belastung neu bewertet. Je nachdem, wie gut die Bewältigungsstrategie gewählt war, kann eine zukünftige ähnliche Stresssituation im besten Fall als Herausforderung empfunden werden.²¹⁷

Lazarus versteht im Gegensatz zu *Antonovsky* Coping als Prozess, der aus der Verwendung von Ressourcen entsteht.²¹⁸ *Antonovsky* definiert das Coping selbst als Widerstandsressource.²¹⁹ Insofern fungieren Ressourcen (das Coping) nach *Antonovsky* als Schutz oder Puffer vor belastenden Situationen.²²⁰ *Lazarus* postuliert, dass die individuelle Prüfung, ob Ressourcen vorhanden sind, zwingend dem Copingprozess vorausgeht und ihn beeinflussen kann.²²¹

²¹² Vgl. Franke, A. (2012), S. 122.

²¹³ Vgl. Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 35.

²¹⁴ Vgl. Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 35.

²¹⁵ Vgl. Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 35.

²¹⁶ Vgl. Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 35.

²¹⁷ Vgl. Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 35.

²¹⁸ Vgl. Lazarus, R., Folkman, S. (1984), S. 158.

²¹⁹ Vgl. Lazarus, R., Folkman, S. (1984), S. 158.

²²⁰ Vgl. Lazarus, R., Folkman, S. (1984), S. 158.

²²¹ Vgl. Lazarus, R., Folkman, S. (1984), S. 158.

3.2.3 Modell der Salutogenese nach Antonovsky

Unter welchen Umständen bleibt man gesund?²²² Der amerikanisch-israelische Medizinsoziologe *Aaron Antonovsky* (1923-1994) begann in den 70er Jahren damit, basierend auf dem Ansatz von *Lazarus* (vgl. Kapitel 3.2.2), sein salutogenetisches Modell zu entwickeln, welches helfen sollte, Antworten auf die oben genannte Frage zu finden.²²³

Der Grund für *Antonovskys* Forschungen war seine Unzufriedenheit gegenüber medizinischen Entwicklungen, die den Menschen im Nachhinein `reparieren` wollten und ihn nicht ganzheitlich betrachteten.²²⁴

Anders, als einige Wissenschaftler vor ihm, legte *Antonovsky* sein Hauptaugenmerk nicht darauf, wie man eine bereits vorhandene Krankheit bestmöglich behandelt. Für ihn war entscheidend herauszufinden, wie man Belastungssituationen, die in jedem menschlichen Leben irgendwann in unterschiedlichen Ausprägungen auftreten, bewältigt und dabei gesund bleibt.²²⁵ Sein Untersuchungsfeld bezieht sich demnach auf einen Zeitpunkt im Leben eines Menschen vor dem Eintritt des belastenden Ereignisses. Insofern markierte *Antonovsky* den Wandel von der krankheitsorientierten Belastungszur präventionsfokussierten Ressourcenforschung.²²⁶ In diesem Zusammenhang postuliert er, dass Krankheiten notwendig sind und genauso zu unserem Leben gehören, wie die Gesundheit.²²⁷ Beide Zustände vermischen sich laut *Antonovsky* Zeit unseres Daseins miteinander.²²⁸

Hinzukommt, dass Individuen Krankheiten unterschiedlich interpretieren. So definiert ein Elternteil die Krankheit eines Kindes oft anders als seine eigene und die Erste Welt Bevölkerung versteht hierunter etwas anderes als die Dritte- oder Vierte Welt Population.²²⁹

Bei der Definition von Gesundheit nutzt *Antonovsky* - ähnlich wie *Hobfoll* und *Lazarus* in ihren Modellen (Vgl. 3.2.1, 3.2.2) - den Begriff `transaktional`. Er bezeichnet Gesundheit „...als ein transaktional bewirktes dynamisches Gleichgewicht zwischen den

²²² Vgl. Schneider, C. (2006), S. 21.

²²³ Vgl. Wydler, H., Kolip, P., Abel, T. (2006), S. 21.

²²⁴ Vgl. Wydler, H., Kolip, P., Abel, T. (2006), S. 11.

²²⁵ Vgl. Schneider, C. (2006), S. 21.

²²⁶ Vgl. Udris, I., Rimann, M. (2006), S. 130.

²²⁷ Vgl. Schneider, C. (2006), S. 22.

²²⁸ Vgl. Schneider, C. (2006), S. 22.

²²⁹ Vgl. Schneider, C. (2006), S. 35.

physischen und psychischen Schutz- und Abwehrmechanismen des Organismus einerseits und den potenziell krank machenden Einflüssen der physikalischen, biologischen und sozialen Umwelt andererseits“²³⁰.

Antonovsky verwendet bei seinem Modell das sogenannte Kohärenzgefühl „sense of coherence“ (SOC). Es bezeichnet die Vehemenz mit der Menschen ein unerschütterliches Grundvertrauen in ihre Existenz haben.²³¹ Laut *Antonovsky* wird das Kohärenzgefühl von persönlichen, kognitiven und auch von spontan-motivationalen Grundwerten geprägt. Mithin postuliert *Antonovsky*, dass es nicht nur darauf ankommt, Ressourcen zu besitzen, sondern diese auch gezielt zu nutzen und einzusetzen. In diesem Zusammenhang wurde bei qualitativen und quantitativen Analysen festgestellt, dass das Kohärenzgefühl an sich als zentrale Gesundheitsressource bezeichnet werden kann.²³² Schlussfolgernd kann festgestellt werden, dass ein Individuum gesünder ist bzw. schneller wieder gesundet, je stärker sein Kohärenzgefühl ausgeprägt ist.²³³

²³⁰ Udris, I., Rimann, M. (2006), S. 131.

²³¹ Vgl. Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 32.

²³² Vgl. Strauss, F., Höfer, R. (2006), S. 119; Udris, I., Rimann, M. (2006), S. 129.

²³³ Vgl. Schiepe, A. (2008), S. 11; Strauss, F., Höfer, R. (2006), S. 117.

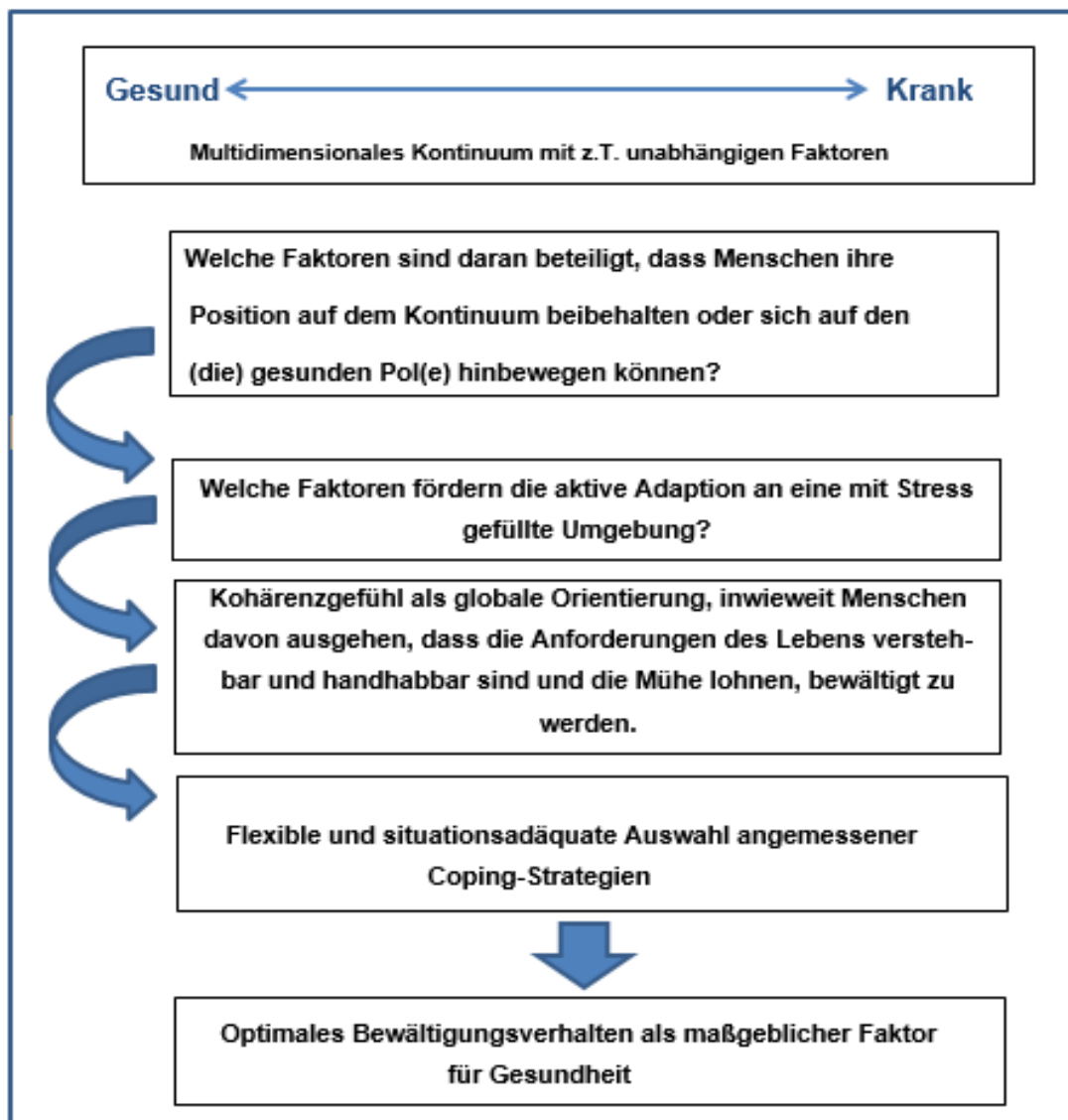


Abbildung 15: Das Salutogenesemodell nach Antonovsky (1997)

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Welbrink, A.; Franke, A. (2006), S. 46.

Veränderungen, die im Zuge von Globalisierung und Individualisierung entstehen, führen dazu, dass die Rahmenbedingungen wechseln und sich die Relevanz von Gesundheit wandelt.²³⁴ Durch die Schnelllebigkeit und den damit einhergehenden Verlusten von traditionellen Denkweisen und Institutionen wird der Aufbau eines starken Kohärenzgefühls behindert. Das Netz aus Tradition, Familie, Religion fängt die Individuen

²³⁴ Vgl. Wydler, H., Kolip, P., Abel, T. (2006), S.13.

heutzutage nicht mehr so auf, wie es in früheren Zeiten der Fall war. Die Menschen können weitestgehend autonom agieren und können aus einer Vielzahl an Alternativen auswählen, wie sie ihr Leben gestalten möchten. Was auf den ersten Blick sehr positiv erscheint, kann jedoch dazu führen, dass Individuen überfordert und sozial desorganisiert werden.²³⁵

Angesichts dieser oben beschriebenen rasanten und herausfordernden Entwicklungen soll das Kohärenzgefühl nun die Befähigung beschreiben, „...ein Gefühl von Verstehbarkeit, Sinnhaftigkeit und Handhabbarkeit zu entwickeln“²³⁶. Dabei handelt es sich um eine allgemeingültige Einstellung zum Leben und nicht um eine weitere Stressbewältigungstheorie.

²³⁵ Vgl. Wydler, H., Kolip, P., Abel, T. (2006), S.14.

²³⁶ Wydler, H., Kolip, P., Abel, T. (2006), S.14.

4. Copingstrategien

„Wo Gesundheit fehlt, kann Weisheit nicht offenbar werden. Kunst kann keinen Reichtum finden, Stärke kann nicht kämpfen, Reichtum wird wertlos und Klugheit kann nicht angewandt werden.“²³⁷

Copingstrategien sollen mithilfe geeigneter innerer Einstellungen oder äußerer Handlungen die Menschen dazu befähigen, auftretende Unsicherheiten abzubauen und stressbehaftete Erlebnisse zu bewältigen.²³⁸

Belastende Lebenssituationen können einen Menschen auf die Dauer krank machen.²³⁹ Daher beschäftigt sich dieses Kapitel unter anderem mit den gesundheitlichen Folgen von Stress und zeigt auf, wie sich das Individuum mithilfe von Coping Strategien gegen diese negativen Einflüsse schützen kann.

Der Begriff Coping stammt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt Bewältigung.²⁴⁰ Genauer formuliert, handelt es sich hierbei um Stressbewältigung.²⁴¹ In der Fachliteratur existieren hierzu diverse Definitionen. *Snyder* formuliert, dass Coping die Antwort auf die Frage ist, wie man mit belastenden Situationen des täglichen Lebens umgehen kann.²⁴² Eine andere Erklärung lautet, dass Coping Mechanismen ein Bündel von verhaltensorientierten und psychologischen Strategien sind, die dabei helfen sollen, stressreiche Erfahrungen entweder zu tolerieren, zu reduzieren oder zu bewältigen.²⁴³

Die Überwindung bzw. Reduzierung von belastenden Lebenssituationen ist von großer Bedeutung, da unbewältigter Stress weitreichende Folgen für die betroffenen Personen haben kann. So kann sich ein Mangel an Kreativität und Flexibilität sowie Starrsinnigkeit ausbilden.²⁴⁴ Ebenso können diverse Krankheiten durch diese negativen, dauerhaften Lebensumstände begünstigt oder ausgelöst werden²⁴⁵, wie folgender

²³⁷ Herophiles, griechischer Arzt, 300 v. Chr. in Alexandrien.

²³⁸ Vgl. Wydler, H., Kolip, P., Abel, T. (2006), S.27.

²³⁹ Vgl. http://www.focus.de/gesundheits/gesundleben/stress/symptome/tid-9188/stress_aid_264650.html, Stand: 04.01.2014; <http://www.sueddeutsche.de/karriere/umgang-mit-stress-kopf-in-den-sand-macht-krank-1.1807630>, Stand: 04.01.2014.

²⁴⁰ Vgl. <http://www.dict.cc/?s=coping>, Abruf am 27.11.2016.

²⁴¹ Vgl. Stein, F. (2007), S. 13.

²⁴² Vgl. Snyder, C. R. (1999), S. 5.

²⁴³ Vgl. Kirch, W. (2008), S. 167.

²⁴⁴ Vgl. Grossarth-Maticek, R. (2000) S. 60.

²⁴⁵ Vgl. Grossarth-Maticek, R. (2000), S. 60.

Tabelle zu entnehmen ist:²⁴⁶

Organ- bzw. Organsystem	mögliche Stressfolge
Gehirn	<ul style="list-style-type: none"> • Einschränkung der kognitiven Leistungsfähigkeit und der Gedächtnisfunktion • Hirninfarkt
Herz-Kreislauf-System	<ul style="list-style-type: none"> • Essenzielle Hypertonie • Arteriosklerose • Koronare Herzerkrankung • Herzinfarkt
Muskulatur	<ul style="list-style-type: none"> • Kopf-, Rückenschmerzen • Weichteilrheumatismus
Verdauungsorgane	<ul style="list-style-type: none"> • Störungen der Verdauung • Magen-Darm-Geschwüre
Stoffwechsel	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhter Blutzuckerspiegel / Diabetes • Erhöhter Cholesterinspiegel
Immunsystem	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierte Immunkompetenz gegenüber pathologischen Einflüssen von Außen (z.B. Infektionserkrankungen) und innen (z.B. Tumorwachstum) • Erhöhte Immunreaktion gegenüber Einflüssen von außen (Allergien) und innen (Autoimmunkrankheiten)
Schmerz	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierte Schmerztoleranz • Gesteigertes Schmerzerleben
Sexualität	<ul style="list-style-type: none"> • Libidoverlust • Zyklusstörungen • Impotenz • Störungen der Samenreifung, Infertilität

Tabelle 6: Mögliche Krankheitsfolgen dauerhafter Stressreaktionen

Quelle: Entnommen aus: Schuster, N., Haun, S., Hiller, W. (2011), S. 40 zitiert nach Kaluza, G. (2004), o. S.

²⁴⁶ Vgl. Grossarth-Maticek, R. (2000), S. 60.

Das Ziel von Coping ist, bei positiven aber auch gerade bei negativen Erlebnissen und Empfindungen, handlungsfähig zu sein bzw. zu bleiben.²⁴⁷

Unter Copingstrategien im Speziellen werden diverse Möglichkeiten verstanden, sich mit einem spezifischen Problem auseinanderzusetzen. Es handelt sich in diesem Kontext um die Kompetenz zur Problemlösefähigkeit²⁴⁸ in Lebensphasen, die schwierig oder bedeutsam sind.²⁴⁹ Hierbei gibt es eine Vielzahl von Methoden, die individuell unterschiedlich nützlich und hilfreich sein können.²⁵⁰ Stressbewältigungsstrategien können im besten Fall dazu führen, dass sich die persönlichen Belastungen jedes Einzelnen reduzieren und sich somit die individuelle Situation verbessert. Allerdings ist es ebenso möglich, dass sich keine Veränderungen durch das Coping einstellen oder sogar eine Verschlechterung der persönlichen Lage die Folge ist.²⁵¹

Der Vollständigkeit halber wird an dieser Stelle eine kurze begriffliche Abgrenzung von der Copingstrategie zum Copingstil vorgenommen. Im Gegensatz zu einer Copingstrategie, die immer mit einer bestimmten belastenden Lebenssituation einher geht, handelt es sich bei einem Copingstil um das im Laufe des gesamten Lebens erlangte generelle Verhaltensmuster beim Umgang mit schwierigen Situationen.²⁵²

Zum besseren Verständnis dafür, welche Belastungen genau durch Copingstrategien bewältigt werden sollen, wurde in Kapitel 3.1 bereits explizit erklärt, worum es sich bei Stress handelt und welche Erscheinungsformen existieren.

4.1 Eingruppierung und Messung von Bewältigung

Die Bewältigungsforschung stellt einen Baustein der sozial-kognitiven Selbstkonzeptforschung dar.²⁵³ Der Begriff Bewältigung schließt individuelle Maßnahmen, die die aktive Bekämpfung der belastenden Situation zum Ziel haben aber ebenso Verhaltensweisen wie das Aushalten, Tolerieren, Vermeiden und Verleugnen mit ein.²⁵⁴ Insofern

²⁴⁷ Vgl. Kluth, G. (2003), S. 49.

²⁴⁸ Kulbe, A. (2009), S. 41.

²⁴⁹ Vgl. Steinbach, H. (2007), S. 112.

²⁵⁰ Vgl. Kulbe, A. (2009), S.41.

²⁵¹ Vgl. Kluth, G. (2003), S.55.

²⁵² Vgl. Kulbe, A. (2009), S. 44.

²⁵³ Vgl. Heck, A. (2009), S. 37.

²⁵⁴ Vgl. Kaluza, G. (2011), S.50.

sind bereits der Versuch und das Bemühen, sich mit einem ungewollten Ereignis auseinander zu setzen unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten als Coping zu verstehen, auch wenn diese Anstrengungen eventuell nicht zum gewünschten Erfolg führen.²⁵⁵

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht den grundsätzlichen Ablauf eines Bewältigungsprozesses:²⁵⁶

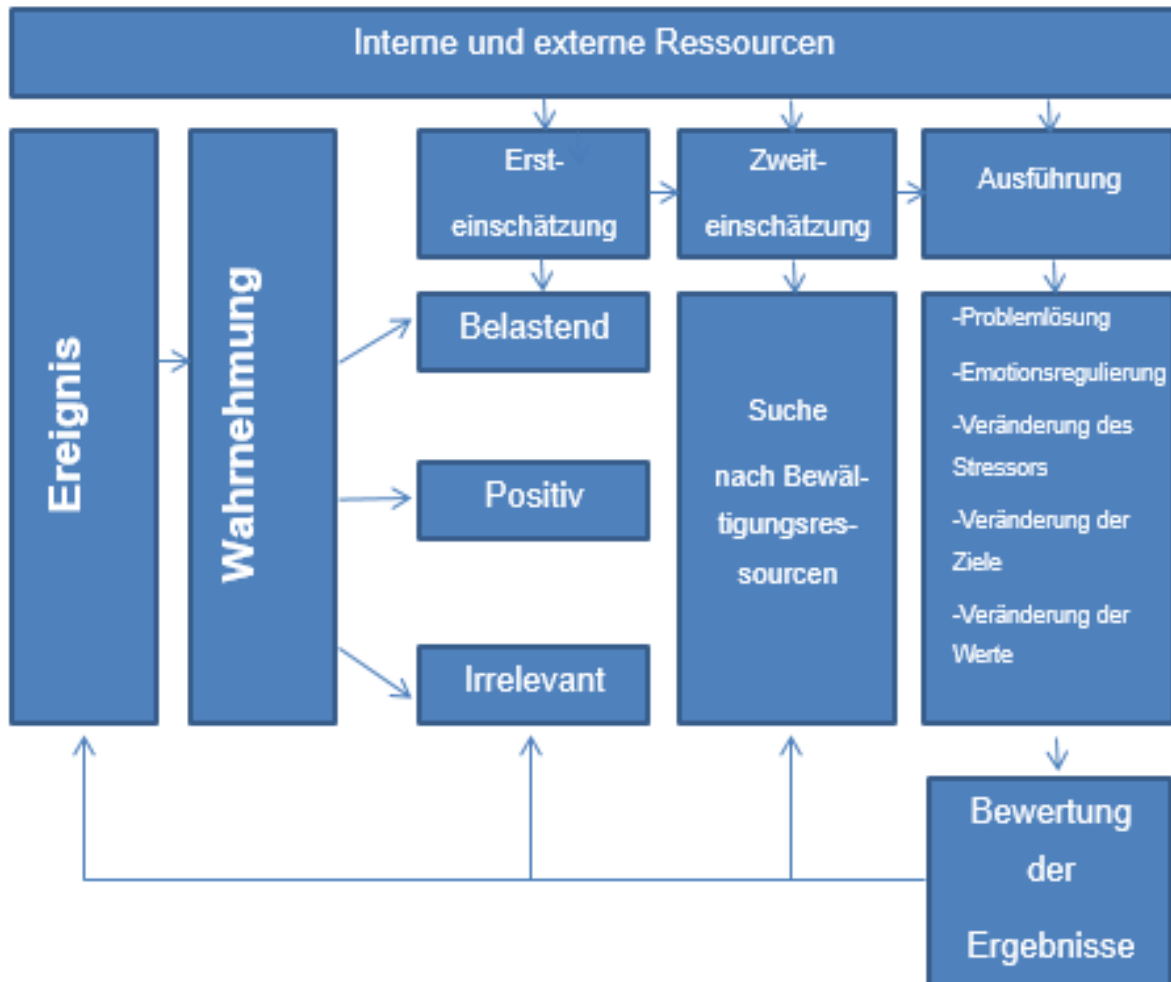


Abbildung 16: Generelle Darstellung eines Copingprozesses

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 29.

²⁵⁵ Vgl. Kaluza, G. (2011), S 50.

²⁵⁶ Vgl. Bernhard, H., Wermuth, J. (2011), S. 29.

Dieser in Abbildung 16 dargestellte Copingprozess orientiert sich an dem von Lazarus entwickeltem `Transaktionalen Stressmodell`, welches in Kapitel 3.2.2 näher erläutert wurde.

Demnach wird von dem Betroffenen in der Phase der Ersteinschätzung ein Urteil über das Ereignis gefällt. In der Zweiteinschätzung beginnt das Individuum mit der Suche nach geeigneten Bewältigungsressourcen. Im Zuge der letzten Phase, der Ausführung, erfolgen dann konkrete Maßnahmen und Handlungen, um den Stressor zu bekämpfen.

Am Ende bewertet der Betroffene den abgeschlossenen Prozess neu und lernt gegebenenfalls etwas für die Zukunft daraus.

Auf der einen Seite kann Bewältigung als individuell festgelegtes, allgemein gültiges Verhaltensmuster, welches keinen Schwankungen unterliegt, verstanden werden.²⁵⁷ Auf der anderen Seite kann die Art und Weise von Bewältigung auch variieren und speziell auf eine bestimmte Situation abgestimmt werden.²⁵⁸

Letztere, situationsspezifische Wahl der Bewältigungsstrategie verspricht nach herrschender Meinung in kontrollierbaren Situationen den größten Erfolg für die Betroffenen.²⁵⁹ Allerdings weisen diese Copingmethoden den Nachteil auf, dass sie nicht auf andere Situationen und Personen übertragen werden können. Sie sind nicht allgemein gültig.²⁶⁰

Grundsätzlich kann man Copingstrategien in zwei Bereiche unterteilen. Zum einen die kollektive (soziale) und zum anderen die persönliche (individuelle) Bewältigungsstrategie.²⁶¹ Beide Herangehensweisen können hilfreich sein bei der Überwindung eines persönlichen Problems und geben Hinweise darauf, auf welche Art und Weise eine Person mit belastenden Situationen umgeht.²⁶²

Unter einer kollektiven Copingstrategie versteht man die Opportunität soziale Kontakte zur Problembewältigung zu nutzen.²⁶³ Unterstützende Personen können hier z.B. die

²⁵⁷ Vgl. Heck, A. (2009), S. 37.

²⁵⁸ Vgl. Heck, A. (2009), S. 37.

²⁵⁹ Vgl. Heck, A. (2009), S. 37.

²⁶⁰ Vgl. Schwarzer, R. (2000), S. 32 zitiert nach Heck, A. (2009), S. 37.

²⁶¹ Vgl. Kulbe, A. (2009), S. 41.

²⁶² Vgl. Kulbe, A. (2009), S. 41.

²⁶³ Vgl. Steinbach, H. (2007), S. 112.

Familie, Freunde oder Therapeuten sein.²⁶⁴ Im Berufsleben ist die fehlende soziale Selbstregulation häufig einer der Gründe für die Entstehung von Stress.²⁶⁵

Die persönliche Bewältigungsstrategie bezeichnet hingegen die eigene psychische Konstitution, die dazu führt, dass man der Situation gewachsen ist. Hierbei hat man das Geschehen unter Kontrolle und wendet individuell unterschiedliche Methoden an, um den belastenden Reiz zu bekämpfen.²⁶⁶

Der bereits in Kapitel 3.2.2 näher vorgestellte Wissenschaftler *Lazarus* hat 1995 folgende Arten des Copings differenziert:²⁶⁷

1. Problemorientiertes Coping
2. Emotionsorientiertes Coping
3. Defensives Coping
4. Additives Coping

Diese Copingarten werden im Folgenden dezidiert vorgestellt.

Problemorientiertes Coping

Synonym kann man diese Art der Bewältigung auch als Instrumentelles Coping bezeichnen.²⁶⁸ Hierbei soll das Problem direkt bewältigt und aktiv angegangen werden.²⁶⁹

Innerhalb des problemorientierten Coping existieren diverse untergeordnete Kategorien, die im Folgenden näher erläutert werden.

²⁶⁴ Vgl. Kulbe, A. (2009), S. 41.

²⁶⁵ Vgl. Grossarth-Maticek, R. (2000), S. 62.

²⁶⁶ Vgl. ebenda, S. 41.

²⁶⁷ Vgl. Lazarus, R.S. (1995) zitiert nach Schneider, K. (2011), S. 64; Schuster, N., Haun, S., Hiller, W. (2011), S. 52.

²⁶⁸ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 48.

²⁶⁹ Vgl. Gerrig, R.J., Zimbardo, P.G. (2008), S.480; Schneider, K. (2011), S. 64.

Die selbstzentrierte Problembewältigung²⁷⁰ besteht darin, die eigenen Handlungen und Reaktionen der Situation entsprechend zu verändern bzw. anzupassen. Bei der umweltzentrierten Problembewältigung²⁷¹ geht es darum, äußere Umstände zu verändern, um so mit der Belastung besser umgehen zu können. Ein praktisches Beispiel hierzu kann die gezielte Vorbereitung auf eine Prüfung sein, die bevorsteht. Der Prüfling hat Angst, weil er sich bisher noch nicht ausreichend vorbereitet hat und nimmt sich jetzt aktiv vor, die Wissenslücken durch gezieltes Lernen zu schliessen.²⁷²

Emotionsorientiertes Coping

Bei dieser Art der Bewältigung soll die belastende Situation relativiert werden und der Betroffene sollte versuchen, seine Objektivität wieder zu erlangen in dem er seine Emotionen reguliert.²⁷³ Alle Bemühungen zielen beim emotionsorientierten Coping darauf ab, sich abzulenken, sich selbst zu belohnen und somit auch sein Selbstwertgefühl zu wahren.²⁷⁴ Man spricht hier auch von palliativem Coping.²⁷⁵

Als Handlungsalternativen zur Verbesserung der momentanen Lage können das Gespräch mit einem Freund oder ein Urlaub genannt werden.

Problemorientiertes- und emotionsorientiertes Coping werden oft parallel von den Betroffenen genutzt und vervollkommen sich. Jedoch kann diese Vorgehensweise im schlechtesten Fall auch negative Konsequenzen zur Folge haben. Es kann zu einer Hemmung des Verbesserungsprozesses oder einer Verschlechterung der belastenden Situation kommen.²⁷⁶

Defensives Coping

Die betroffene Person versucht hierbei den belastenden Reiz auszublenden, anders ausgedrückt, dagegen immun zu sein. Nach *Lazarus'* Interpretation kann diese Art des

²⁷⁰ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 48.

²⁷¹ Vgl. ebenda, S. 48.

²⁷² Vgl. Eppel, H. (2007), S. 48.

²⁷³ Vgl. Schneider, K. (2011), S. 64.

²⁷⁴ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 48.

²⁷⁵ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 48.

²⁷⁶ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 48.

Coping strenggenommen nicht existieren, da eine seiner Grundvoraussetzungen des Coping ist, dass Stressoren als solche auch wahrgenommen werden.²⁷⁷

In der psychoanalytischen Forschung nimmt das defensive Coping jedoch eine wichtige Rolle ein und wird als eine adäquate Methode gesehen, um sich gegen potentielle Belastungen, die Angst und Hilflosigkeit zur Folge haben können, abzusichern. Eine explizite Abgrenzung zum emotionsorientierten Coping ist im Einzelfall oft schwierig, da die Grenze fließend ist.²⁷⁸ Oft resultiert Defensives Coping aus einer Neubewertung der Situation.

Aussagen wie „Ich habe für mich entschieden, dass es andere wichtige Dinge gibt, über die ich mich sorgen sollte“²⁷⁹ oder „Ich habe mir überlegt, wie viel schlimmer die Dinge eigentlich sein könnten“²⁸⁰ sollen die Bedrohung, die ein Betroffener in der belastenden Situation empfunden hat, relativieren.²⁸¹

Additives Coping

Dies ist eine Art der Problembewältigung, die den Grundsätzen des Coping widerspricht.²⁸² Es handelt sich hierbei um Handlungen, die die ursprüngliche Belastung zusätzlich verschärfen. Aus diesem Grund spricht man in diesem Zusammenhang auch von Stressverstärkung und Megastressoren.²⁸³

Dies geschieht meistens unbewusst und kann durch die Betroffenen schwer verhindert werden.

Durch Imagination eines negativen Szenarios (z.B. drohender Flugzeugabsturz oder Verkehrsunfall) kann z.B. der Betroffene die bereits vorhandene Stresssituation verschlimmern, so dass zusätzliche Symptome, wie schweißnasse Hände auftreten können.²⁸⁴

²⁷⁷ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 49; Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984), S. 151.

²⁷⁸ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 49.

²⁷⁹ Zitat übersetzt aus dem englischen Original, Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984), S. 150.

²⁸⁰ Zitat übersetzt aus dem englischen Original, Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984), S. 150.

²⁸¹ Vgl. Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984), S. 150.

²⁸² Vgl. Eppel, H. (2007), S. 48 ff.

²⁸³ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 48.

²⁸⁴ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 49.

4.2 Hobfolls strategischer Copingansatz

Hobfoll und KollegInnen (1993)²⁸⁵ nutzten den Ansatz von *Lazarus* (s. Kap. 3.2.2) und entwickelten darauf aufbauend nicht nur die bereits in Kapitel 3.2.1 dargestellte COR Theorie, sondern auch diverse Copingmodelle.²⁸⁶

Nach Hobfoll wird Stress als drohender oder tatsächlicher Verlust von persönlichen Ressourcen definiert.²⁸⁷ Bei der Bewältigungsstrategie geht es laut Hobfoll darum, diesen Ressourcenverlust abzuwenden bzw. die aktuelle Bedrohung zu bekämpfen, um sie abzumildern.²⁸⁸

Im Unterschied zu Lazarus postuliert Hobfoll, dass Copingstrategien nicht nur aufgrund von persönlichen Einschätzungen Einzelner verwendet werden, sondern vielmehr auch objektive Rahmenbedingungen für die Wahl der Bewältigungsstrategie maßgeblich sind.²⁸⁹

4.2.1 Dual-Axen-Modell

Bei dem Dual-Achsen-Modell handelt es sich um den Vorgänger des multiaxialen Modells, welches in Kapitel 4.2.2 näher erläutert wird. Auf den beiden Achsen werden verschiedene grundsätzlich mögliche Varianten von Copingstrategien dargestellt.²⁹⁰

Auf der einen Achse werden anti- und prosoziale Strategien präsentiert, auf der anderen Achse werden aktive und passive Bewältigungsmethoden abgebildet. Es herrscht eine gewisse Abhängigkeit zwischen diesen beiden Faktoren.²⁹¹ Dies zeigt sich darin, dass die Anwendung sozialer Strategien anfänglich stets eine Aktivität voraussetzt.²⁹² „Ein Beispiel für diese Abhängigkeit zwischen prosozialem und aktivem Coping ist die Suche nach sozialer Unterstützung.“²⁹³

²⁸⁵ Vgl. Hobfoll, S.E., Dunahoo, C., Monnier, J. (1993) zitiert nach Kluth, G. (2003), S. 66.

²⁸⁶ Vgl. Hobfoll, S.E., Dunahoo, C., Monnier, J. (1993) zitiert nach Kluth, G. (2003), S. 66.

²⁸⁷ Vgl. Hobfoll, S.E., Dunahoo, C., Monnier, J. (1993) zitiert nach Kluth, G. (2003), S. 66.

²⁸⁸ Vgl. Hobfoll, S.E., Dunahoo, C., Monnier, J. (1993) zitiert nach Kluth, G. (2003), S. 66.

²⁸⁹ Vgl. Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), Vorwort der Herausgeber

²⁹⁰ Vgl. Starke, D. (2000), S. 90.

²⁹¹ Vgl. Hobfoll, S.E. (1998), S. 146.

²⁹² Vgl. Hobfoll, S.E. (1998), S. 146; Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 18.

²⁹³ Starke, D. (2000), S. 90.

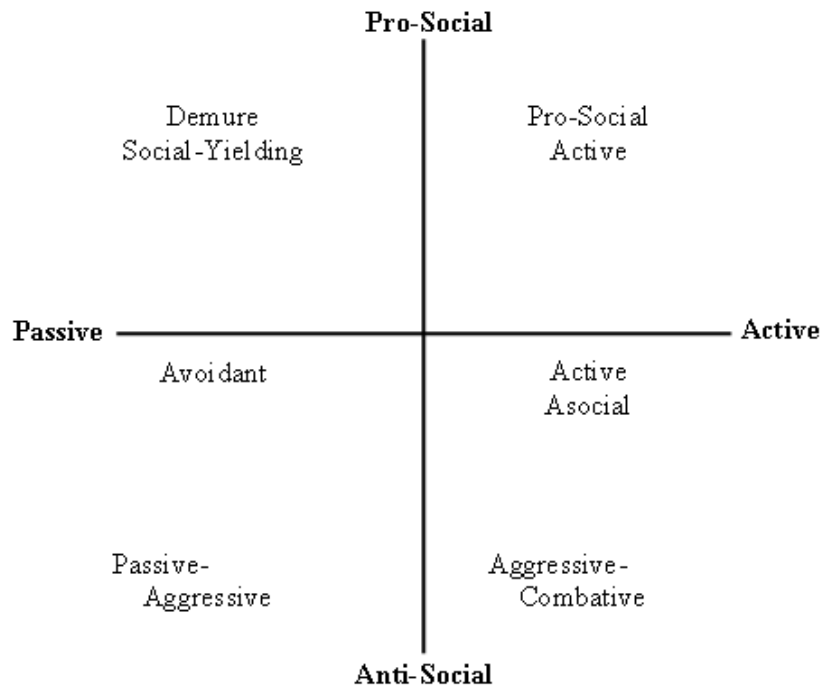


Abbildung 17: Das Dual-Axen-Copingmodell

Quelle: Entnommen aus: Hobfoll, S.E., Dunahoo, C.A., Ben-Porath, Y., Monnier, J. (1994), S. 52., zitiert nach Kluth, G. (2003), S. 61; Starke, D. (2000), S. 91.

4.2.2 Multiaxiales Copingmodell

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel 4.2.1 erläutert, entstand das multiaxiale Copingmodell durch Erweiterung des Dual-Achsen-Modells um eine weitere Sichtweise. Hierbei handelt es sich um das direkte und indirekte Coping.²⁹⁴ Durch die Berücksichtigung dieser dritten Achse konnte das ursprüngliche Modell um soziokulturelle Einflüsse erweitert werden und liefert somit auch Informationen über unterschiedliche Copingmethoden in Zusammenhang mit dem kulturellen Hintergrund der betroffenen Personen.²⁹⁵ Die Indirektheit ist ein fundamentales Element einer Gemeinschaft.²⁹⁶ Weitere Erläuterungen hierzu folgen in Kapitel 4.2.2.3 und 4.2.2.3.

²⁹⁴ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 20.

²⁹⁵ Vgl. Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004), S. 20.

²⁹⁶ Vgl. Kashima et al., (1995), S. 925 ff., zitiert nach Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S.E. (2004), S. 20.

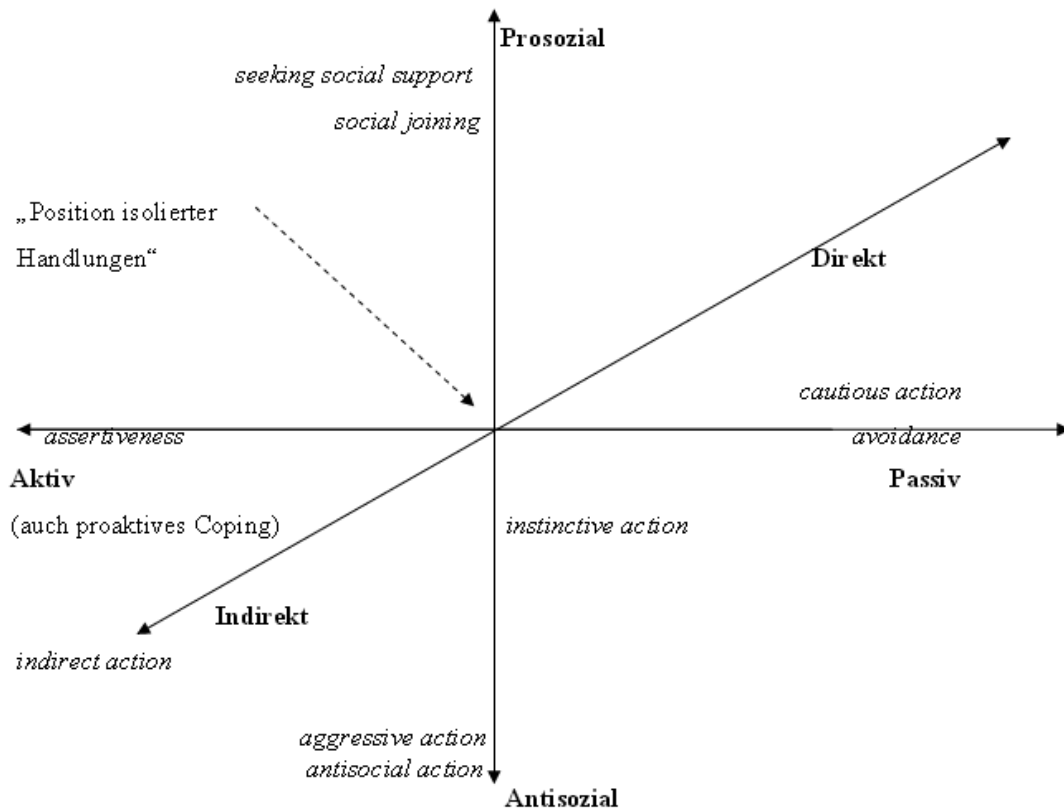


Abbildung 18: Das multiaxiale Copingmodell nach Hobfoll (1998)

Quelle: Entnommen aus: Hobfoll, S. E. (1998), S. 147.

4.2.2.1 Prosoziales-antisoziales Coping

Bewältigungsmethoden unterscheiden sich u.a. in der Intensität und der Art und Weise mit der Betroffene den Austausch zu anderen Menschen suchen.

Im Allgemeinen geht Coping meistens mit einer sozialen Interaktion einher. Allerdings entstehen oft am Ende von Bewältigungsprozessen Phasen, in denen Betroffene geneigt sind, die vorhergegangene Situation nochmals alleine zu verarbeiten und Revue passieren zu lassen. Im Modell (vgl. Abbildung 18: Das multiaxiale Copingmodell nach Hobfoll (1998)) wird dieser Punkt auch als „Position isolierter Handlungen“²⁹⁷ bezeichnet. Er befindet sich graphisch im Mittelpunkt beider Achsen. Betroffene handeln mithin aktiv aber antisozial.

²⁹⁷ Hobfoll, S.E. (1998), S. 144.

Unter prosozialem Coping versteht man Handlungen, die damit einhergehen, das Wohl anderer miteinzubeziehen und deren Gefühle nicht wissentlich zu verletzen.²⁹⁸ Betroffene, die sich prosozial verhalten, denken nicht nur an die Befriedigung eigener Bedürfnisse, sondern handeln auch im Sinne der Gemeinschaft. Sie suchen sich zu meist Unterstützung und Hilfe bei Außenstehenden und streben die Zusammenarbeit mit anderen Personen an.²⁹⁹ Dieser Prozess kann von Aktivität geprägt sein jedoch sollte vorsichtshalber auch eine ruhige Nachbetrachtung der Dinge vorgenommen werden.

Bestimmtheit und Aggressivität anderen gegenüber werden in unserer Kultur eher negativ bewertet. Rücksichtnahme und Empathie hingegen deuten hierzulande auf prosoziales Verhalten hin und sorgen dafür, dass Betroffene nicht ihr Gesicht verlieren und bloßgestellt werden.³⁰⁰

Antisoziales Coping ist geprägt von Egoismus. Betroffene suchen den eigenen Vorteil ohne Rücksicht auf die möglichen negativen Auswirkungen, die ihre Handlungen auf Ihre Mitmenschen haben können.³⁰¹

4.2.2.2 Aktives-passives Coping

Auf dieser Achse des Modells werden die tatsächliche Aktivität und der eigene Antrieb einer betroffenen Person ersichtlich.

Unter aktivem Copingverhalten versteht man die bewusste Fokussierung und Auseinandersetzung mit der stressbelasteten Situation durch innere und / oder äußere Hilfesuche.³⁰² Ausdrücklich ist in diesem Fall auch das Nachdenken über die Belastungsfaktoren und mögliche Gegenmaßnahmen erlaubt.³⁰³ Anders formuliert kann man diese Art der Bewältigung auch als aktiven Ausbau oder Verteidigung eigener Ressourcen bezeichnen.³⁰⁴

²⁹⁸ Vgl. Hobfoll, S.E. (1998), S. 144.

²⁹⁹ Vgl. Hobfoll, S.E. (1998), S. 144.

³⁰⁰ Vgl. Siegler, R. et al. (2016), S. 547.

³⁰¹ Vgl. Hobfoll, S.E. (1998), S. 145.

³⁰² Vgl. Böhm, K. (2016), S. 51.

³⁰³ Vgl. Böhm, K. (2016), S. 51.

³⁰⁴ Vgl. Eppel, H. (2007), S. 176.

Beim passiven Coping versucht der Betroffene das stressreiche Ereignis zu meiden oder sich durch diverse Alternativen abzulenken.³⁰⁵ Zum Beispiel könnte ein Student am Tag vor einer Klausur ein Treffen mit Freunden dem notwendigen aber belastenden Lernen von Unterrichtsstoff vorziehen. In diesem Fall setzt sich das Individuum bewusst nicht mit der Situation auseinander und entwickelt keine Copingstrategie.³⁰⁶ Er wird dies jedoch vermutlich zu einem späteren, zukünftigen Zeitpunkt nachholen müssen, wenn er gegebenenfalls wieder mit diesem Problem konfrontiert wird.³⁰⁷

4.2.2.3 Direktes-indirektes Coping

Durch die Ergänzung des Modells um die weitere Achse direkt und indirekt soll eine umfangreichere Aussage zum Coping von Gruppen möglich gemacht werden.³⁰⁸ Hobfoll postuliert in diesem Zusammenhang, dass kollektivistische Kulturen (z.B. China³⁰⁹) eher zu indirektem und individualistische Kollektive (z.B. Deutschland³¹⁰) eher zu direktem Coping neigen.³¹¹

Diese weitere Modellvariable soll demnach die Berücksichtigung von Besonderheiten und Unterschieden zwischen Kulturen, z.B. in östlichen Ländern, ermöglichen.³¹²

Direktes Coping bezeichnet hierbei einen offenen und ehrlichen Umgang mit der Belastung.

Beim indirekten Coping wird eine diplomatische Herangehensweise verwendet, um die Situation zu bewältigen. Auch Anderen gegenüber verhält sich der Betroffene vorsichtig und versucht, seine Wünsche und Gedanken verdeckt zu kommunizieren.

Direktheit impliziert hierbei nicht gleichsam Aktivität, ebenso bedeutet Indirektheit nicht, dass ein Betroffener eher passiv oder inaktiv handelt.³¹³ Oftmals bedarf es einer

³⁰⁵ Vgl. Böhm, K. (2016), S. 51.

³⁰⁶ Vgl. Böhm, K. (2016), S. 51.

³⁰⁷ Vgl. Böhm, K. (2016), S. 51.

³⁰⁸ Vgl. Hobfoll, S.E. (1998), S. 147.

³⁰⁹ Vgl. Ma, X., Becker, F. (2015), S. 3.

³¹⁰ Vgl. <http://www.welt.de/icon/article147498976/lhr-Individualisten-seid-doch-alle-gleich.html>, Stand: 07.12.2016.

³¹¹ Vgl. Bamberg, F. (2013), S. 45.

³¹² Vgl. Eppel, H. (2007), S. 177.

³¹³ Vgl. Hobfoll, S.E. (1998), S. 147.

gewissen Sensibilität eines Einzelnen und der Fähigkeit, Situationen richtig einzuschätzen zu können, um der belastenden Situation Herr zu werden.³¹⁴

³¹⁴ Vgl. Hobfoll, S.E. (1998), S. 147.

5. Primärforschung zum berufsbegleitenden Studium

5.1 Zielsetzung

Mithilfe des genutzten Fragebogens soll zunächst der Status quo der Stressbelastung bei nebenberuflichen Studierenden in Nordrhein-Westfalen ermittelt werden. Hierzu wurden das Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM-44)³¹⁵, sowie das Stress- und Coping-Inventar (SCI)³¹⁶ als wissenschaftliche Fragebogen Instrumente ausgewählt. Um die Studie wissenschaftlich signifikanter zu gestalten, erfolgten am Ende des Fragebogens noch demografische und allgemeine Fragen.

Der AVEM-44 hat bei dieser Analyse die Aufgabe, hauptsächlich den Bereich der Arbeit / des Arbeitsplatzes (z.B. „Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.“³¹⁷) und dessen belastende Faktoren für die Betroffenen abzubilden. Das SCI legt keinen Schwerpunkt auf den Beruf, sondern bezieht allgemeine Lebensumstände in die Betrachtung mit ein (z.B. Unsicherheiten, Ängste oder finanzielle Probleme). Beide Analyseinstrumente sollen gemeinsam ein umfassendes Urteil über die Situation von Menschen mit Doppelbelastungen möglich machen und eignen sich daher gut für die Beantwortung der Forschungsfragen für die Zielgruppe der nebenberuflich- bzw. dual Studierenden in Nordrhein-Westfalen.

Die Auswertung des Fragebogens soll in erster Linie Klarheit darüber schaffen, ob, bzw. in welchem Maße nebenberufliche Studenten stressbelastet sind. Zusätzlich soll ermittelt werden, ob die messbare Stressbelastung auch subjektiv von den Befragten wahrgenommen wird und wie sie bereits jetzt bzw. in Zukunft mit stressbedingten Belastungen umgehen wollen. Um über gezielte Maßnahmen der Gesundheitsförderung Aussagen treffen zu können, wurde am Ende des Fragebogens im Rahmen der allgemeinen Fragen die Teilnahme an gesundheitsförderlichen Maßnahmen, wie z.B. Muskeltraining, abgefragt.

Auf Grundlage der statistischen Auswertungen sollen am Ende der Dissertation Handlungsempfehlungen an Unternehmen ausgesprochen werden, die dazu geeignet sind,

³¹⁵ Vgl. Anhang 3.

³¹⁶ Vgl. Anhang 3.

³¹⁷ Fragebogen Studie, AVEM-44, S. 3.

das Wohlbefinden der Mitarbeiter, die nebenberuflich oder dual studieren - soweit es durch den Arbeitgeber und den Betroffenen selbst beeinflussbar ist - zu maximieren.

Diese Unterstützung soll letztlich zum Ziel haben, die Motivation und Zufriedenheit der Angestellten zu erhöhen und somit deren Produktivität und Leistungsfähigkeit zu verbessern. Wie in Kapitel 3.1.4 bereits erwähnt, können Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt ausfallen, erhebliche betriebswirtschaftliche Kosten für das betroffene Unternehmen verursachen. Insofern existiert in diesem Kontext eine Win-Win Situation für beide Parteien.

5.2 Wissenschaftlicher Erkenntnisprozess

Im folgenden Kapitel wird dargestellt, wie die einzelnen Stufen des Bearbeitungsprozesses dieser Dissertation entstanden sind bzw. wie sie miteinander in Beziehung stehen.

Hierbei soll mithilfe der nächsten Abbildung 19 veranschaulicht werden, dass im Verlauf des Erkenntnisprozesses kontinuierlich die Menge der wissenschaftlichen Resultate erhöht als auch deren Niveau gesteigert werden soll.³¹⁸

³¹⁸ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 24.

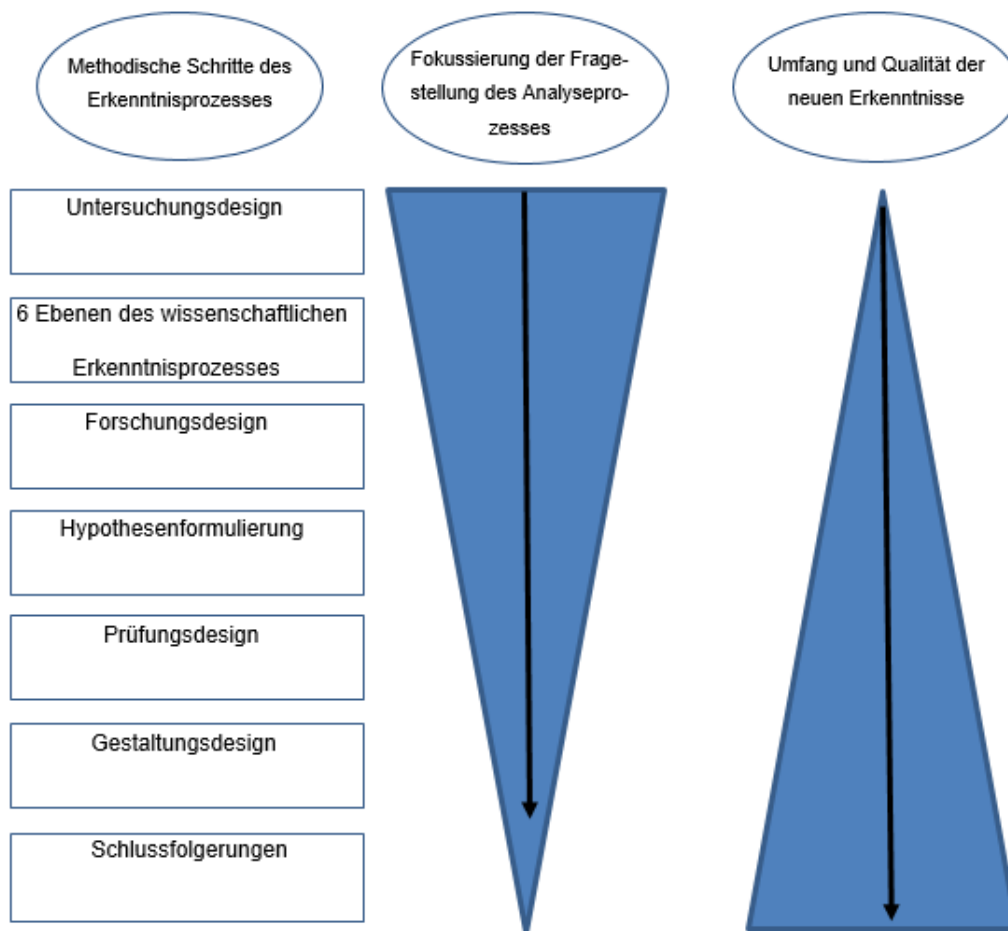


Abbildung 19: Spezifität und Qualität des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Töpfer, A. (2012), S. 24.

5.2.1 Untersuchungsdesign

In diesem Kapitel sollen die konzeptionelle Vorgehensweise bei der Erstellung dieser Dissertation sowie die einzelnen Bearbeitungsschritte zur Durchführung dargestellt werden.³¹⁹

Die Erstellung des Untersuchungsdesigns sollte zusammen mit der Gliederung im Anfangsstadium der Dissertation erfolgen, da die Verfasserin hier bereits einen Rahmen für den zukünftigen Bearbeitungsprozess festlegt, Meilensteine formuliert und auch die Reihenfolge der zu erledigenden Schritte vorgibt.

³¹⁹ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 22 ff.

Demnach handelt es sich bei dem Untersuchungsdesign um die bildlich präsentierte Konzeptualisierung der gesamten wissenschaftlichen Arbeit.³²⁰

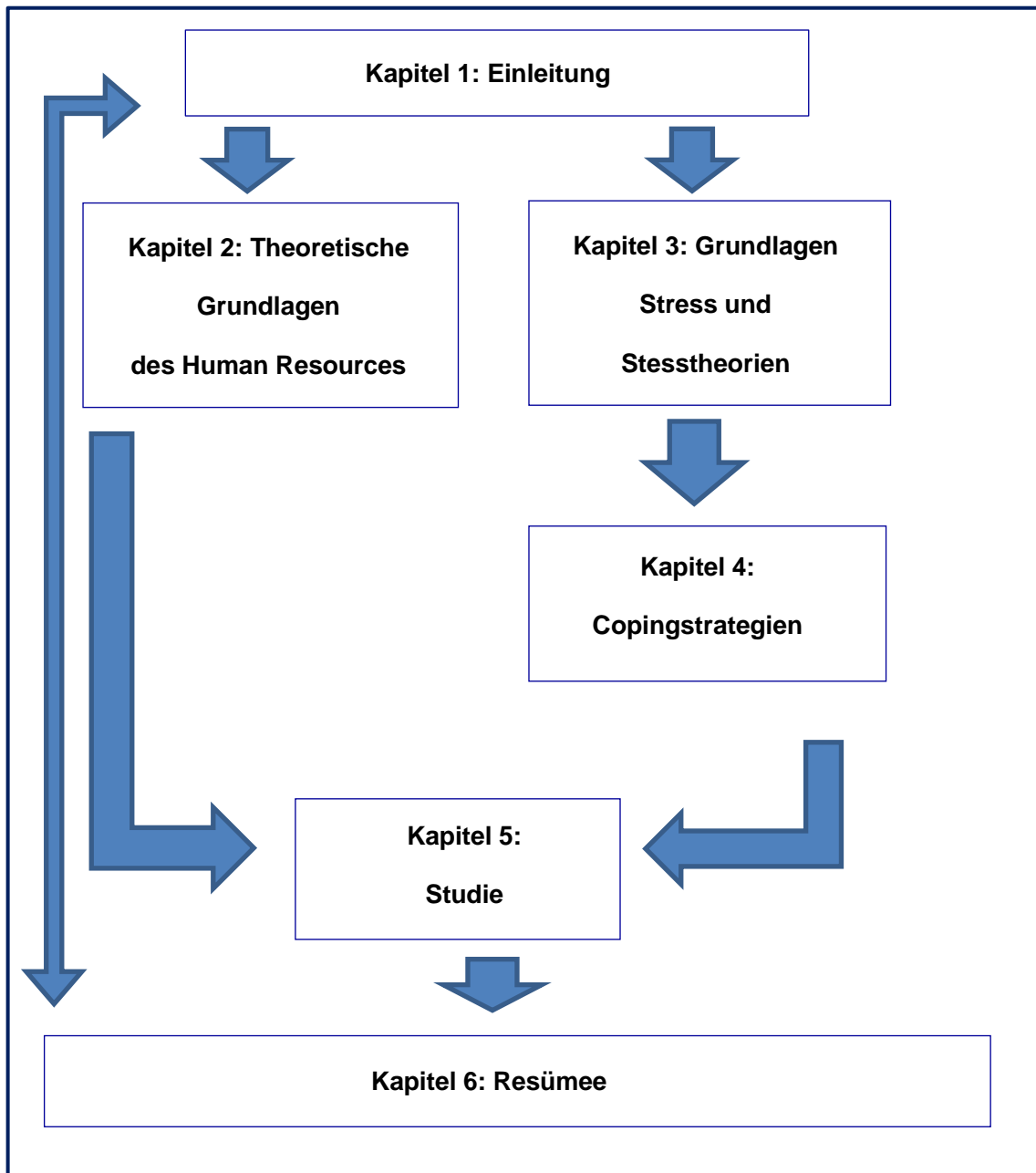


Abbildung 20: Untersuchungsdesign

Quelle: Eigene Darstellung.

³²⁰ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 24.

5.2.2 Forschungsdesign

Das Forschungsdesign einer wissenschaftlichen Arbeit dient zu der inhaltlichen Aufarbeitung des behandelten Themas und ermöglicht die dezidierte Veranschaulichung von Beziehungen und Interdependenzen.³²¹ In diesem Zusammenhang beschäftigt sich das Forschungsdesign - anders als das in Kapitel 5.2.1 dargestellte Untersuchungsdesign - nicht nur mit der Konzeptionalisierung des Forschungsfeldes, sondern auch mit dessen Operationalisierung. Im Forschungsdesign unterscheiden wir 4 Ebenen. Hierbei handelt es sich detailliert um folgende Bereiche:

- (1) „Einflussebene
- (2) Strategieebene
- (3) Gestaltungsebene
- (4) Auswirkungsebene“³²²

Die Einflussebene³²³

Welche Einflussfaktoren wirken auf den Untersuchungsgegenstand und welche Rahmenbedingungen sind vorhanden? Hier soll die Frage beantwortet werden, welche Teilnehmer bzw. äußere Faktoren einen Einfluss auf die zu untersuchende Forschungsfrage nehmen können. Es werden in der Analyse unabhängige Variablen, wie persönliche Ressourcen, das Alter, das Einkommen etc. betrachtet.

Die Strategieebene³²⁴

Welche wesentlichen inhaltlichen Problemfelder werden berücksichtigt? Wie soll das Forschungsfeld grundsätzlich behandelt werden und welche Ziele sind vorhanden? Letztlich werden hier die beiden forschungsleitenden Fragen in den Mittelpunkt gestellt.

³²¹ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 142.

³²² Töpfer, A. (2012), S. 159.

³²³ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 159.

³²⁴ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 159.

Die Gestaltungsebene³²⁵

Wie und mit welchem Teilnehmer oder Partner können die vorgenannten Ziele erreicht werden und was muss zur konkreten Zielerreichung an Maßnahmen erfolgen? In der vorliegenden Analyse wurden hierzu die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und das soziale Umfeld (Familie und Freunde) mit einbezogen.

Auswirkungsebene³²⁶

Welche Folgen (positiv als auch negativ) sind prognostizierbar und müssen berücksichtigt werden? Welche weiteren Schritte müssen erfolgen, um die forschungsleitenden Fragen beantworten zu können? Wie sehen in diesem Zusammenhang die Szenarien der Zukunft aus? Die durchgeführte Analyse soll Erkenntnisse darüber generieren, welche Methoden oder Maßnahmen geeignet sind, Studierende und Arbeitgeber bei der Stressbewältigung zu unterstützen.

³²⁵ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 159.

³²⁶ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 159.

Das Forschungsdesign dieser Dissertation wird in der folgenden Abbildung veranschaulicht:

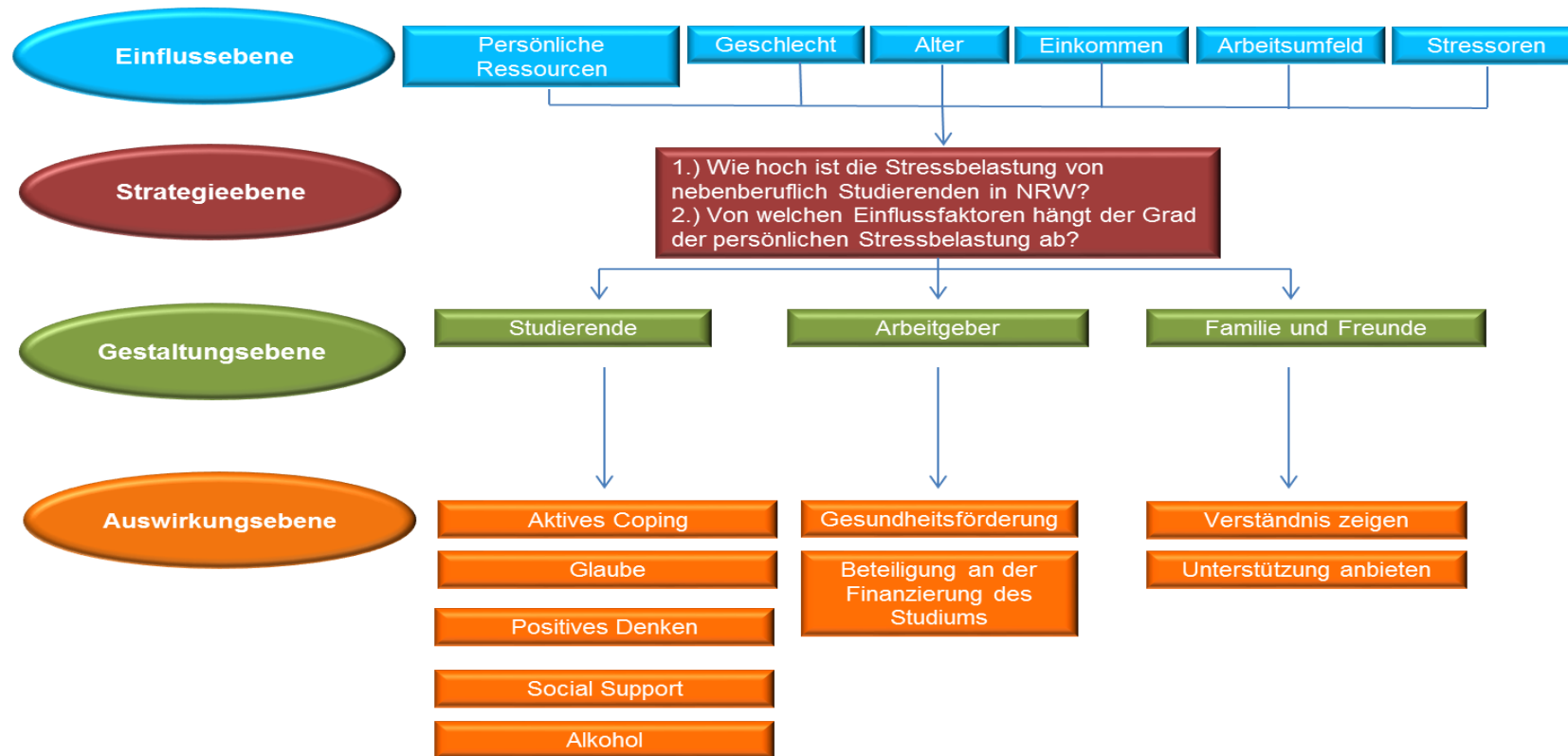


Abbildung 21: Eigenes Forschungsdesign

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Töpfer, A. (2012), S. 162.

5.2.2.1 Stichprobe

Um die theoretischen Erkenntnisse zur Stressforschung mit praxisrelevanten Inhalten zu belegen, wurde unter der Zielgruppe der nebenberuflich Studierenden in Nordrhein-Westfalen eine persönliche Umfrage durchgeführt. Repräsentiert wird diese Zielgruppe durch 497 Studenten der FOM Hochschule für Oekonomie und Management, die im Erhebungszeitraum September und Oktober 2015 an der Studie partizipiert haben. Begleitet wurde die Umfrage vor Ort größtenteils durch die Verfasserin dieser Dissertation selbst sowie einigen Professoren der FOM Hochschule, die die Umfrage im Rahmen ihrer Vorlesungen durchgeführt haben. Die persönliche Anwesenheit von Ansprechpartnern während der Bearbeitung der Studie garantierte hierbei eine kontrollierbare Erhebungssituation³²⁷ und eine nahezu einhundertprozentige Rücklaufquote von ausgefüllten Fragebögen.

Die Autorin dieser Dissertation hat sich als Forschungsmethode für die quantitative Forschung mithilfe von schriftlichen Fragebögen entschieden. Fragebögen eignen sich gut, um einen Ausschnitt der Beobachtungsrealität messbar zu machen.³²⁸

Bei der Konzipierung des Fragebogens hat die Autorin auf ein ansprechendes und unkonventionelles Layout geachtet, um die Neugier zu wecken und die Motivation der Befragten, an der Umfrage teilzunehmen, zu steigern.³²⁹ Ebenso wurde ein Hauptaugenmerk auf Verständlichkeit und Transparenz innerhalb der einzelnen Items gelegt. Die einzelnen Fragen sollten - in den meisten Fällen durch Skalierung - klar und unmissverständlich beantwortet werden können, um Irritationen und Fehlinterpretationen zu vermeiden und die Sorgfalt bei der Bearbeitung zu steigern.³³⁰

Bei dieser Forschungsart ist es von Vorteil, wenn es sich um eine homogene Zielgruppe handelt³³¹, wie in der vorliegenden Dissertation. Hierbei wurden Studenten der Wirtschaftswissenschaften an der Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM) befragt.

³²⁷ Vgl. Berger, D. (2010), S. 156.

³²⁸ Vgl. Berger, D. (2010), S. 149.

³²⁹ Vgl. Anhang 3.

³³⁰ Vgl. Berger, D. (2010), S. 156.

³³¹ Vgl. Berger, D. (2010), S. 156.

Ebenso ist die Strukturierbarkeit der abgefragten Inhalte Voraussetzung für die Nutzung dieses Forschungsinstruments.³³² Durch die Verwendung des AVEM-44 und SCI Fragebogens, die in den folgenden Kapiteln 5.2.2.2 und 5.2.2.3 vorgestellt werden, konnte diese Voraussetzung erfüllt werden. Bewältigungsmuster und Copingverhalten werden durch gezielte Befragung innerhalb von Themenbereichen, die jedoch für den Befragten nicht ersichtlich sind, strukturiert erfasst.³³³

Der größte Vorteil dieser Forschungsmethode besteht jedoch darin, dass die Antworten anonym und ohne Beeinflussung der Interviewerin gegeben werden. Da bei den hier verwendeten Fragebögen auch sehr persönliche und intime Bereiche, wie z.B. die Lust auf Sex, angesprochen werden, bot die anonymisierte Umfrageform die höchste Wahrscheinlichkeit einer ehrlichen und spontanen Beantwortung der einzelnen Items.

Die Skalierung bzw. Quantifizierung von Aussagen führen hierbei dazu, dass diese messbar und operationalisierbar gemacht werden können.³³⁴ Statistische Auswertungsprogramme, wie in diesem vorliegenden Fall SPSS, ermöglichen eine Verarbeitung und Aufbereitung der ermittelten Daten und bieten diverse Gestaltungsmöglichkeiten zur Veranschaulichung der Erkenntnisse. Die Überprüfung von aufgestellten Hypothesen ist somit möglich.

Wie bereits zuvor kurz genannt, wurden für die Studie die Fragebögen `AVEM` (Arbeitsbezogenes Erlebens- und Verhaltensmuster) und `SCI` (Stress und Coping Inventar) genutzt. Nachfolgend werden beide Instrumente nochmals detailliert erläutert und vorgestellt.

Das grundlegende Ziel der empirischen Studie, die in dieser Dissertation vorgestellt wird, ist es, ausgehend von der Grundgesamtheit eine repräsentative Stichprobe auszuwählen, um die aufgestellten Hypothesen auf ihre Gültigkeit in der Realität hin zu überprüfen. Eine Totalerhebung ist aufgrund der Größe der Grundgesamtheit nicht durchführbar, da nicht alle Merkmalsträger³³⁵ – u.a. aufgrund fehlender Detailinforma-

³³² Vgl. Berger, D. (2010), S. 156.

³³³ Vgl. Anhang 3.

³³⁴ Vgl. Berger, D. (2010), S. 149.

³³⁵ Als Merkmalsträger werden beispielsweise Einheiten, Fälle oder Objekte bezeichnet, die Gegenstand einer empirischen Analyse sind. Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 229.

tionen - erreicht werden können. Mithin wird eine Teilerhebung bzw. Stichprobe verwendet. Im vorliegenden Fall wurde eine Grundgesamtheit von 28.427 Studenten in Nordrhein-Westfalen ermittelt, die ein Teilzeit oder duales Studium im Wintersemester 2015/2016 belegt haben.³³⁶

Die repräsentative Stichprobengröße für diese Teilerhebung wurde auf Grundlage folgender Parameter berechnet:³³⁷

Erlaubter Stichprobenfehler:	5 %
Vertrauensintervall:	97 %
Grundgesamtheit:	28.427 Personen
Verteilung der Antworten:	50 %
Benötigte Stichprobengröße:	464 Personen

Eine Stichprobe von mindestens 464 Personen gewährleistet demnach ein repräsentatives Ergebnis für Aussagen über die Zielgruppe. Eine Erweiterung der Stichprobengröße würde dazu führen, dass der Stichprobenfehler sinkt und die Sicherheitswahrscheinlichkeit steigt.³³⁸

Im Kontext des Forschungsdesigns muss auch zu der zeitlichen Dimension der Erhebung Stellung genommen werden. Die Befragung wurde im Zeitraum 23.09.2015 – 14.10.2015 durchgeführt. In diesem Zusammenhang handelt es sich hierbei um ein sogenanntes `Querschnittsdesign`. Dies ist immer dann der Fall, wenn die Befragung zu einem festgelegten Zeitpunkt oder innerhalb einer kurzen Zeitspanne von 2-4 Wochen erfolgt.³³⁹ Es wurden Werte der gleichen Variablen an mehreren Tagen mit unterschiedlichen Gruppen von Merkmalsträgern erhoben.³⁴⁰ So haben Studierende aus unterschiedlichen Semestern und aus betriebswirtschaftlich differierenden Studiengängen den gleichen Fragebogen genutzt. Diese Zielgruppe wurde ausgewählt, um eine

³³⁶ Vgl. Anhang 2.

³³⁷ Vgl. <http://www.raosoft.com/samplesize.html>, Stand: 01.09.2015.

³³⁸ Vgl. Schöneck, N.M., Voß, W. (2013), Seite 67.

³³⁹ Vgl. Abel, J., Möller, R., Treumann, K. (1998), S. 34 zitiert nach Raithel, J. (2008), S.50.

³⁴⁰ Vgl. Raithel, J. (2008), S. 50.

möglichst breite Streuung von Studenten zu erreichen, die jedoch gemein haben, dass sie berufsbegleitend oder dual an der gleichen Hochschule mit weitgehend gleichen Anforderungen studieren.

In dieser Dissertation wurde das erkenntnisorientierte Forschungsdesign gewählt. Hierbei handelt es sich um einen theorieorientierten Ansatz, der dem wissenschaftstheoretischen Modell des Kritischen Rationalismus folgt.³⁴¹ Im Zentrum dieses Ansatzes steht das explorative Formulieren von Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen durch Hypothesen.

Da bisher keine vergleichbaren Studien zu diesem Forschungsfeld existieren, sollte die gewählte Forschungsmethode eine für jedes Ergebnis offene Analyse ermöglichen. Durch die Verwendung von zwei Fragebogeninstrumenten (AVEM-44 und SCI), die in dieser Kombination und mit diesem Untersuchungsgegenstand noch nicht verwendet wurden, sollte ein umfassender Erkenntnisgewinn möglich gemacht werden. Durch den AVEM-Fragebogen konnte in diesem Zusammenhang analysiert werden, in welchem Bewältigungsmuster sich die Befragten derzeit befinden und mithilfe des SCI konnte u.a. geprüft werden, mit welcher Copingmethode die Betroffenen aktuell etwas gegen belastende Situationen unternehmen. Zur Fragebogenauswahl wird in den folgenden Kapiteln ausführlich Stellung genommen.

Nach diesem ersten Schritt folgt die explanatorische Bearbeitung zur weiteren Analyse und Ausarbeitung von Zukunftsperspektiven. Empirische Studien dienen in diesem Zusammenhang zur Beurteilung von eingangs aufgestellten Hypothesen. Dieser Bearbeitungsschritt wird auch als konfirmatorische Analyse bezeichnet.³⁴²

Einige der von der Verfasserin aufgestellten Hypothesen konnten mithilfe der gewählten Forschungsmethode bestätigt werden, andere wurden falsifiziert oder waren nicht eindeutig zu beweisen.

³⁴¹ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 165.

³⁴² Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 166.

5.2.2.2 Fragebogeninstrument AVEM-44

Entwickelt wurde dieses psychodiagnostische Verfahren von *Schaarschmidt und Fischer* (2001).³⁴³ Basierend auf dem Typ-A-Verhaltenskonzept von *Friedman und Rosenman* (1974)³⁴⁴ sollte das AVEM nicht nur -wie bis dato- das Arbeitsengagement der Mitarbeiter betrachten, sondern auch die psychische Widerstandskraft und die Emotionen der Betroffenen während des Copings mit einbeziehen.³⁴⁵

Der in dieser Doktorarbeit verwendete AVEM-44 ist eine Kurzform der Ursprungsvariante AVEM-66. Der AVEM-44 wurde als Alternative entwickelt, um Studien mit größeren Personenzahlen ökonomisch sinnvoll durchzuführen. Ebenso eignet sich der Fragebogen vorrangig für gruppenbezogene Aussagen.³⁴⁶ Insofern eignet sich dieses Fragebogeninstrument in diesem Punkt bereits sehr gut, um das Forschungsfeld betrachten und beurteilen zu können.

Wie bereits in den Kapiteln 3 und 4 dargestellt, kommt den Ressourcen eines Menschen eine besondere Bedeutung im Kontext von Stressbewältigung zu. Diesen Umstand haben *Schaarschmidt und Fischer* mit ihrem AVEM aufgegriffen und stellen die aktive Rolle der Individuen bei der Bewältigung von beruflichen Ansprüchen in den Fokus. Durch die erweiterte Sicht auf die persönlichen Ressourcen soll gezeigt werden, „...dass Menschen nicht einfach Opfer ihrer Belastungen sind, sondern dass sie durch ihre individuellen Verhaltens- und Erlebensweisen,..., die eigenen Beanspruchungsverhältnisse mit gestalten.“³⁴⁷ In Anlehnung an *Antonovskys* Salutogenesekonzept³⁴⁸ standen bei der Entwicklung des AVEM die Faktoren im Mittelpunkt, die für die Gesunderhaltung der Menschen verantwortlich sind. Über die Ermittlung der persönlichen Ressourcenausstattung ist somit eine effektive Frühdiagnostik von Krankheiten bzw. die Empfehlung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen möglich.³⁴⁹ Dies sind weitere Aspekte, die für die Verwendung des AVEM sprechen und es zu einem hilferei-

³⁴³ Vgl. http://www.psychotherapie.uni-wuerzburg.de/termine/dateien/Schaarschmidt180407_AVEM.pdf, Stand: 29.11.2016.

³⁴⁴ Vgl. Friedman, M., Rosenman, R.H. (1974), o. S.

³⁴⁵ Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. (2008), S. 7.

³⁴⁶ Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. (2008), S. 31.

³⁴⁷ Schaarschmidt, U., Fischer, A. (2008), S. 7.

³⁴⁸ Vgl. Kapitel 3.2.3

³⁴⁹ Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. (2008), S. 8.

chen und adäquaten Mittel zur Beantwortung der Forschungsfragen machen. Handlungsempfehlungen an die Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen auf Grundlage der Analyseergebnisse abgegeben werden.

Inhaltlich werden persönliche Einschätzungen aus 11 theoretisch überprüften und faktoranalytisch gestützten Bereichen erfasst:

- (1) „Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
- (2) Beruflicher Ehrgeiz
- (3) Verausgabungsbereitschaft
- (4) Perfektionsstreben
- (5) Distanzierungsfähigkeit
- (6) Resignationstendenz bei Misserfolg
- (7) Offensive Problembewältigung
- (8) Innere Ruhe und Ausgeglichenheit
- (9) Erfolgserleben im Beruf
- (10) Lebenszufriedenheit
- (11) Erleben sozialer Unterstützung“³⁵⁰

Durch die Bewertung der o.a. 11 Dimensionen können 4 Verhaltens- und Erlebensmuster bestimmt werden, die in der folgenden Abbildung 22 dargestellt werden.

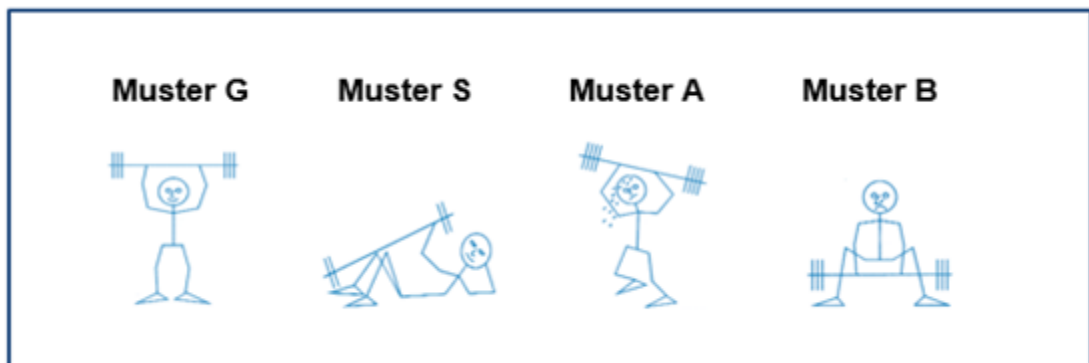


Abbildung 22: Verhaltens- und Erlebensmuster des AVEM

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an: Schaarschmidt, U., Fischer, A. (2008), S. 14.

³⁵⁰ Schaarschmidt, U., Fischer, A. (2008), S. 5.

Muster G: gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster

Muster S: auf Schonung (oder Schutz) orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster

Muster A: gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster

Muster B: vorherrschendes Erleben von Überforderung, Erschöpfung und Resignation

Bei der Auswertung der Fragebögen kann es zu 4 unterschiedlichen Ergebnissen bei der Musterzuordnung kommen:³⁵¹

- (1) **Volle Ausprägung:** Die Musterzuordnung ist sicher. Die Musterbeschreibung trifft voll zu.
- (2) **Akzentuierte Ausprägung:** Die Musterbeschreibung ist klar erkennbar, allerdings gibt es teilweise Abweichungen von der Mustervorgabe.
- (3) **Tendenzielle Ausprägung:** Die grundsätzliche Tendenz zu einem Muster ist vorhanden, jedoch existieren in einzelnen Punkten auch deutliche Hinweise auf andere Muster.
- (4) **Kombination von Mustern:** Zwei Muster sind deutlich erkennbar und müssen zu gleichen Teilen beurteilt werden.

In der hier durchgeführten Analyse wurde die tendenzielle Zuordnung für die weitere Forschung verwendet, da sie die meisten verwertbaren Ergebnisse liefern konnte. Die Variante „Volle Ausprägung“ konnte nur bei 104 Teilnehmern nachgewiesen werden und wäre somit keine repräsentative Größe. Eine tendenzielle Ausprägung konnte bei allen Befragten bestätigt werden. Eine detaillierte Analyse der Umfrageergebnisse erfolgt in den Kapiteln 5.2.4.4 und 5.2.4.5.

5.2.2.3 Fragebogeninstrument SCI

Um auf die Art und Weise des Copingverhaltens der Zielgruppe eingehen zu können, wurde der SCI als geeignetes Fragebogenkonstrukt ausgewählt. Aufbauend auf dem `Life Events Scale` von *Holmes und Rahe* (1967) entwickelte *Satow* 2012 mit dem SCI ein Analyseinstrument, das das individuelle Umgehen mit stressreichen Situationen

³⁵¹ Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. (2008), S. 15.

angemessen berücksichtigt.³⁵² Ähnlich wie Lazarus zieht Satow bei seinem Fragebogen die Wichtigkeit der subjektiven Beurteilung der Betroffenen bei der Bewältigung der belastenden Situation mit in Betracht.

Stress resultiert demnach aus Situationen, die entweder als

- 1) „unsicher oder
- 2) bedrohlich oder
- 3) hoffnungslos“³⁵³

eingestuft werden.

Mithilfe des SCI sollen folgende Ziele erreicht werden: „...die aktuelle Belastung durch Stress, die körperlichen und psychischen Folgeerscheinungen (Stresssymptome) sowie den Umgang mit Stress (Coping) zuverlässig zu messen“³⁵⁴.

Zu diesem Zweck werden folgende psychometrischen Skalen verwendet:

- „Stress durch Unsicherheit
- Stress durch Überforderung
- Stress durch Verlust und tatsächlich eingetretene negative Ereignisse
- Körperliche und psychische Stresssymptome
- Umgang mit Stress (Coping):
 - Positives Denken
 - Aktive Stressbewältigung
 - Soziale Unterstützung
 - Halt im Glauben
 - Alkohol- und Zigarettenkonsum“³⁵⁵

³⁵² Vgl. Satow, L. (2012) Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skaldokumentation, S. 5, online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>.

³⁵³ Satow, L. (2012) Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skaldokumentation, S. 5, online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>.

³⁵⁴ Satow, L. (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skaldokumentation, S. 3, online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>.

³⁵⁵ Satow, L. (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skaldokumentation, S. 3, online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>.

Der SCI wurde anderen Fragebogeninstrumenten, z.B. Brief Cope³⁵⁶, vorgezogen, da er die Tatsache berücksichtigt, dass Individuen in der Realität nur einige der vielfach vorhandenen Copingstrategien nutzen. Viele Faktorenanalysen weisen auf 3 bis 5 solcher Strategien hin.³⁵⁷ Der SCI trägt diesem Sachverhalt Rechnung, indem nur diese o.a. 4 Coping-Strategien erfasst werden. Ergänzt wird diese Liste um die negativ wirkende Stressbewältigung durch vermehrten Alkohol- und Zigarettenkonsum.

Durch die Analyse dieses Teils der Umfrage sind u.a. Rückschlüsse möglich auf das aktuelle Copingverhalten der Befragten.

5.2.3 Hypothesenbildung

Der Ursprung des Wortes Hypothese stammt aus dem Griechischen und kann mit 'Unterstellung' gleichgesetzt werden.³⁵⁸ Hierbei handelt es sich demnach um Annahmen über die Wirklichkeit, die auf ihre Richtigkeit hin überprüft werden. Hierbei sollten nicht weniger als zwei Sachverhalte in Beziehung zueinander gesetzt werden.³⁵⁹ Im Laufe dieses Erkenntnisprozesses können sich Erklärungs- und Prognosemuster verändern und erweitern. Mithilfe von Empirischen Untersuchungen, die Hypothesen bestätigen können, ist es möglich, eindeutige Hinweise für die Praxis abzuleiten und Handlungsempfehlungen zu erstellen.

Da dies eines der Hauptziele dieser wissenschaftlichen Analyse darstellt, wurden die Hypothesen so formuliert, dass sie die beiden beteiligten Akteure der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Fokus stellen und in Verbindung setzen zu internen als auch externen Faktoren, deren Auswirkungen auf das Stresserleben durch diese Analyse getestet werden soll. Zusätzlich wurde eine Hypothese (Hypothese H3) entwickelt, um die Kompatibilität der Fragebogeninstrumente AVEM-44 und SCI zu überprüfen.

³⁵⁶ Vgl. Carver, C. S. (1997), S. 92 ff.

³⁵⁷ Vgl. Krägeloh, C. U. (2011), S. 216 ff. zitiert nach Satow, L. (2012) Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skalendokumentation, S. 5, online im Internet: URL: <http://www.dr.satow.de>

³⁵⁸ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 177.

³⁵⁹ Vgl. Kromrey, H. (2006), S. 53.

Die folgende Tabelle zeigt eine Gesamtübersicht der Hypothesen und ihre Relevanz für die Primärforschung. Hierbei wurden Hypothesen, die bestätigt werden konnten, mit der Farbe Grün gekennzeichnet. Falsifizierte Hypothesen wurden mit der Farbe Rot markiert (vgl. hierzu auch Tabelle 25).

Fokus der Betrachtung	Inhalt und Zweck der Hypothesen	Hypothese
Arbeitnehmer steht im Fokus der Betrachtung	Eigene Einschätzung der persönlichen Situation zwecks Abgleich mit der tatsächlichen Musterzuordnung	H1 , H2
	Betrachtung der persönlichen Rahmenbedingungen und Ressourcenausstattung zwecks Zuordnung in Verhaltensmuster	H4 , H5 , H6 , H12 , H14 , H16 , H10 (Kombination Arbeitnehmer und Arbeitgeber)
Arbeitgeber steht im Fokus der Betrachtung	Betrachtung der unternehmensabhängigen Rahmenbedingungen zwecks Zuordnung in Verhaltensmuster	H7 , H8 , H9 , H11 , H13 , H15 , H10 (Kombination Arbeitnehmer und Arbeitgeber)
Fragebogeninstrumente AVEM-44 und SCI stehen im Fokus der Betrachtung	Kompatibilität der Fragebogeninstrumente wird geprüft	H3

Tabelle 7: Gesamtübersicht Einteilung der Hypothesen in Fokusgruppen

Quelle: Eigene Darstellung.

Es existiert eine Reihe von Prämissen, die Hypothesen grundsätzlich erfüllen müssen. Diese werden laut *Kornmeier* im Folgenden aufgezählt:

- (1) „Eine Hypothese muss einen ausreichend hohen Informationsgehalt besitzen.
- (2) Eine Hypothese muss empirisch prüfbar sein.
- (3) Eine Hypothese muss falsifizierbar sein.
- (4) Eine Hypothese muss logisch aufgebaut sein.
- (5) Eine Hypothese muss präzise und eindeutig sein.
- (6) Eine Hypothese muss theoretisch fundiert sein.“³⁶⁰

Diese zuvor genannten Voraussetzungen fanden Anwendung bei der Formulierung der folgenden 16 wissenschaftlichen Hypothesen:

- 1) Verteilungshypothese: Das Muster G (Avem) ist die häufigste persönliche Einschätzung der Befragten.
- 2) Zusammenhangshypothese: Die persönliche Einschätzung (Avem) der befragten Personen trifft in mehr als 85% der Fälle zu.
- 3) Explorativ: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Dimensionen/ Skalen der Fragen 1-5 des SCI und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.
- 4) Verteilungshypothese: Frauen sind signifikant häufiger in den Mustern G und S (Avem) zu finden als Männer.
- 5) Zusammenhangshypothese: Je älter desto häufiger finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern A und B (Avem).
- 6) Verteilungshypothese: Befragte, die sich in einer Beziehung befinden (verheiratet, Beziehung) finden sich nach Auswertung häufiger in den Mustern G und S (Avem).
- 7) Verteilungshypothese: Vollzeitbeschäftigte sind nach Auswertung signifikant häufiger in den Mustern A und B (Avem) zu finden.
- 8) Zusammenhangshypothese: Je höhere die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen, desto häufiger finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern G und S (Avem).

³⁶⁰ Kornmeier, M. (2013), S. 127.

9) Zusammenhangshypothese: Je höher das Nettoeinkommen, desto häufiger finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern A und B (Avem).

10) Explorativ: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 1 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.

11) Zusammenhangshypothese: Wenn sich der Arbeitgeber am Studium beteiligt, dann finden sich die Befragten signifikant häufiger im Muster G.

12) Zusammenhangshypothese: Je höher die Anzahl der Stunden, die pro Woche für das Studium verwendet werden ist, desto häufiger finden sich die Befragten in den Mustern A und B.

13) Zusammenhangshypothese: Je höher die Anzahl der Stunden, die pro Woche für die Arbeitstätigkeit verwendet werden, desto häufiger finden sich die Befragten in den Mustern A und B.

14) Explorativ: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 5 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.

15) Explorativ: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 6 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.

16) Explorativ: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 7 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.

5.2.4 Prüfungsdesign

Das Prüfungsdesign einer wissenschaftlichen Arbeit wird grundsätzlich in 5 Phasen untergliedert.³⁶¹

5.2.4.1 Methodenübersicht

Im Rahmen der Datenanalyse wurden die folgenden Methoden verwendet:

- Zur Bestimmung der Reliabilität wurde Cronbachs Alpha (ab 0.7 zufriedenstellend, ab 0.8 gut) eingesetzt.
- Im Rahmen der deskriptiven Analyse wurde für metrische Daten und Likert-Daten die Berechnung von Lagemaßen, Streumaßen sowie Mittelwerten, Median, Standardabweichungen, Minimum und Maximum eingesetzt.
- Die deskriptive Analyse für kategoriale Daten erfolgte durch den Einsatz von Häufigkeitstabellen, wobei die Darstellung absolut und relativ in Prozent erfolgte.
- Bei der deskriptiven Analyse für zwei kategoriale Daten wurden Kreuztabellen eingesetzt
- Die Abbildung für kategoriale Variablen wurde mit Balkendiagramm dokumentiert.
- Die Abbildung für metrische/Likert Variablen erfolgte mit Boxplots.
- Die Spearman-Korrelation kam zum Einsatz bei der Analyse von Zusammenhängen zwischen metrischen und ordinalen Variablen.
- Die Analyse von Zusammenhängen zwischen kategorialen Variablen wurde bei großen Kreuztabellen mit Chi-Quadrat-Test vollzogen und bei 2x2-Kreuztabellen mit Fishers exaktem Test.
- Es wurde ein 95 %-Konfidenzintervall für den Anteilswert (für den Anteil der richtig Zugeordneten in Fragestellung 2) bestimmt.
- Die gesamte Datenanalyse wurde mit der Software: SPSS 22 (IBM) durchgeführt.

³⁶¹ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 222.

5.2.4.2 Datenbearbeitung

Bei der Analyse der AVEM-Werte wurde auf die vorhandene Software und das Manual zum AVEM und AVEM-44 des Pearson-Verlages zurückgegriffen ³⁶²

Bei der Musterzuordnung durch den AVEM-44 Fragebogen konnte bei einer Anzahl von n=104 eine sichere Zuordnung vorgenommen werden. Dies bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit für eine spezielle Musterkategorie bei mehr als 95 % liegt. In diesem Zusammenhang weisen auch *Schaarschmidt und Fischer* darauf hin, dass in der Mehrzahl der Fälle keine sichere Zuordnung vorgenommen werden kann. ³⁶³ Um jedoch die Repräsentativität der Studie zu gewährleisten wurde für die Auswertungen die tendenzielle Musterzuordnung verwendet. Hierbei wird allen Befragten (n=496) das Muster mit der höchsten Wahrscheinlichkeit zugeordnet. Bei dieser Zuordnungsvariante sind die Eigenschaften eines bestimmten Musters dominant, jedoch sind auch Merkmale anderer Muster nachweisbar. ³⁶⁴ Dieser Sachverhalt muss allerdings keine Beeinträchtigung für die diagnostische Anwendbarkeit der Ergebnisse bedeuten, da hier klare Trends erkennbar werden und ggfs. gesundheitsförderliche Präventivmaßnahmen erfolgen können. ³⁶⁵

Datenbereinigung

Bei der Beantwortung der Frage zu dem monatlichen Nettoeinkommen, das über € 10.000 liegt, wurden 4 Antworten als fehlend gespeichert, da die angegebenen Werte stark von den anderen Zahlen abwichen (das Maximaleinkommen lag hier z.B. bei € 2.000.000) und somit als Ausreißer deklariert wurden.

In der Analyse wurden alle Datensätze, nicht nur die vollständigen, verwendet. Daher existieren bei den einzelnen Analysen oft unterschiedliche Fallzahlen. Im Rahmen der Auswertung fiel auf, dass bei einigen Variablen manchmal Angaben fehlten. Um den Datensatz nicht unnötig zu reduzieren, wurde für die einzelnen Analysen die jeweils maximal mögliche Fallzahl verwendet. Dies bedeutet, dass wenn z.B. der Zusammenhang zwischen Variable 1 und Variable 2 untersucht wurde, automatisch nur die Fälle

³⁶² Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), o. S.

³⁶³ Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), S. 14.

³⁶⁴ Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), S. 15.

³⁶⁵ Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), S. 15.

verwendet wurden, die sowohl in Variable 1 und Variable 2 keine fehlenden Werte aufwiesen.

5.2.4.3 Reliabilitätsanalyse

Wie bereits bestimmt, wurden die AVEM-Skalen und die SCI-Skalen mittels Cronbachs Alpha auf Reliabilität untersucht. Die interne Konsistenz gilt ab 0,7 als ordentlich und akzeptabel, ab einem Wert vom 0,8 als gut.³⁶⁶ Werte unter 0,7 wurden beobachtet bei den Skalen:

1. AVEM-44 SU,
2. SCI-Verlust,
3. SCI-positives Denken
4. SCI-Alkohol

Aufgrund der Tatsache, dass es sich um validierte Skalen handelt³⁶⁷ und eine testweise Löschung der Items keine Ergebnisverbesserung brachte, wurde die Item-Skala Zuordnung beibehalten.

Fragebogen	Dimension	Fallzahl	Anzahl Items	Cronbachs Alpha
AVEM 44	BA	487	4	0,807
	BE	487	4	0,808
	VB	489	4	0,750
	PS	490	4	0,762
	DF	490	4	0,802

³⁶⁶ Vgl. Brosius, F. (2013), S. 826; Albers, S. et. al. (2007), S. 379; Field, A. (2012), S. 709.

³⁶⁷ Vgl. Satow, L. (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skalendokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>, S. 21.; Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), S. 32.

5. Primärforschung zum berufsbegleitenden Studium

	RT	481	4	0,748
	OP	490	4	0,795
	IR	489	4	0,787
	EE	483	4	0,805
	LZ	491	4	0,802
	SU	459	4	0,662
SCI	Unsicherheit	478	7	0,704
	Überforderung	474	7	0,723
	Verlust	485	7	0,556
	Gesamt	459	21	0,843
	Symptome	476	13	0,824
	positives Denken	488	4	0,671
	aktive Stressbewältigung	482	4	0,738
	social support	482	4	0,854
	Glaube	484	4	0,786
	Alkohol	488	4	0,608

Tabelle 8: Reliabilitätsanalyse AVEM 44- und SCI-Skalen

Quelle: Eigene Untersuchung.

5.2.4.4 Deskriptive Statistik

Insgesamt verblieben nach der Datenbereinigung für die demografische Auswertung 492 verwertbare Fragebögen.

	Häufigkeit	Prozent
männlich	277	56,3
weiblich	215	43,7
Gesamt	492	100,0

Tabelle 9: Geschlechterverteilung

Quelle: Eigene Untersuchung.

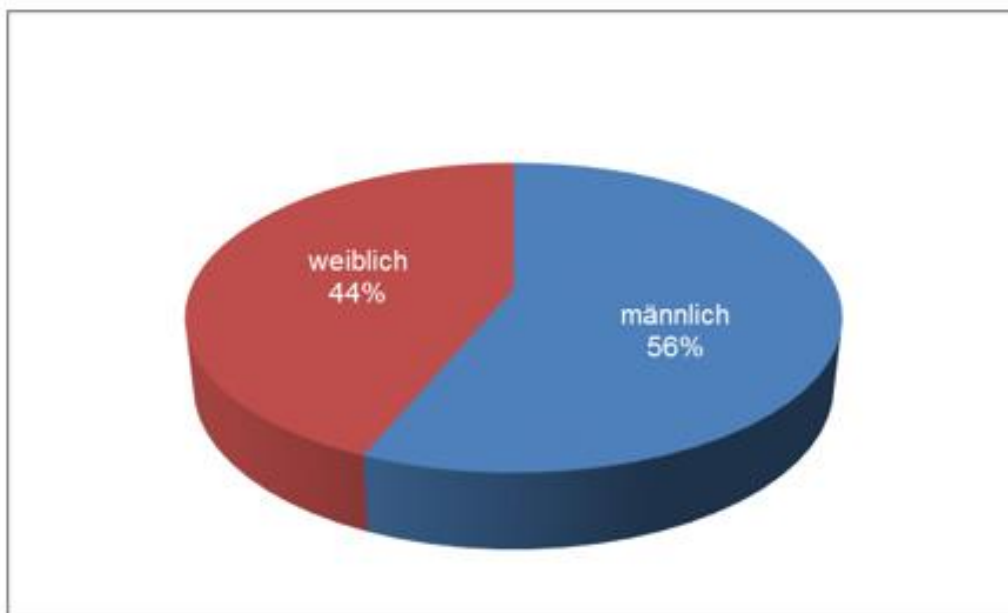


Abbildung 23: Prozentuale Geschlechterverteilung

Quelle: Eigene Untersuchung.

	Häufigkeit	Prozent
Ich bin verheiratet.	30	6,2
Ich bin in einer Beziehung.	262	53,9
Ich bin ledig.	189	38,9
Ich bin geschieden.	5	1,0
Gesamt	486	100,0

Tabelle 10: Familienstand

Quelle: Eigene Untersuchung.

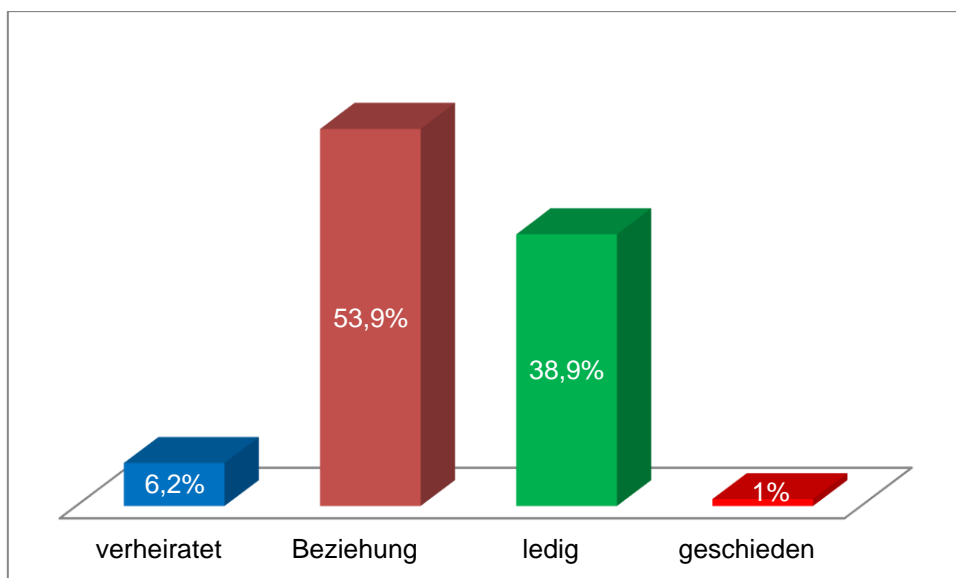


Abbildung 24: Balkendiagramm Familienstand

Quelle: Eigene Untersuchung.

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Alter	489	17	45	23,60	4,076

Tabelle 11: Altersstruktur

Quelle: Eigene Untersuchung.

Im Durchschnitt lag das Alter der befragten Personen bei 23,6 Jahren. Dies ist kein überraschender Wert, da gerade berufsbegleitende Studenten erst nach Abschluss einer Ausbildung oder Lehre mit dem Studium beginnen.

	Häufigkeit	Prozent
Vollzeiterwerbstätig	326	67,2
Teilzeiterwerbstätig	33	6,8
in einer beruflichen Ausbildung / Lehre	105	21,6
Geringfügig erwerbstätig, 400-Euro-Job, Minijob	10	2,1
Gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt	6	1,2
Sonstiges	5	1,0
Gesamt	485	100,0

Tabelle 12: Erwerbssituation

Quelle: Eigene Untersuchung.

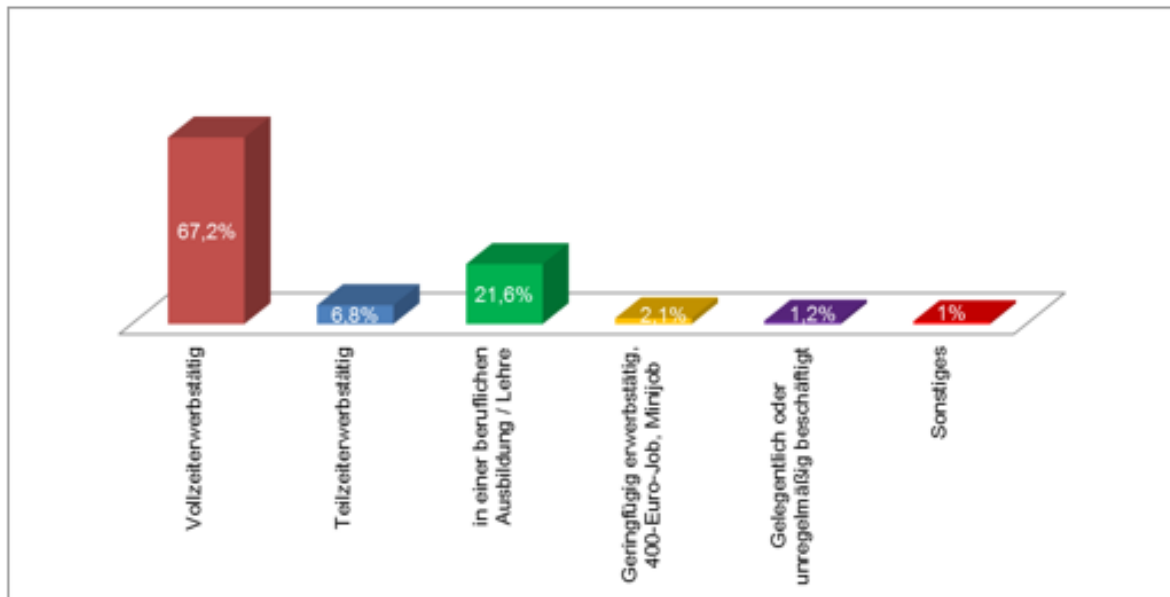


Abbildung 25: Balkendiagramm Erwerbssituation

Quelle: Eigene Untersuchung.

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Monatliches Nettoeinkommen	426	230	6200	1486,30	800,86
In Euro					

Tabelle 13: monatliches Nettoeinkommen

Quelle: Eigene Untersuchung.

Das monatliche Einkommen der befragten Studenten lag zwischen 230 € und 6.200 €. Im Durchschnitt erreichte es einen Wert von 1.486,30 €.

Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?		
	Häufigkeit	Prozent
1-50 Beschäftigte	91	18,8
50-250 Beschäftigte	108	22,3
250-1.000 Beschäftigte	88	18,2
mehr als 1.000 Beschäftigte	197	40,7
Gesamtsumme	484	100

Tabelle 14: Beschäftigtenanzahl im Unternehmen

Quelle: Eigene Untersuchung.

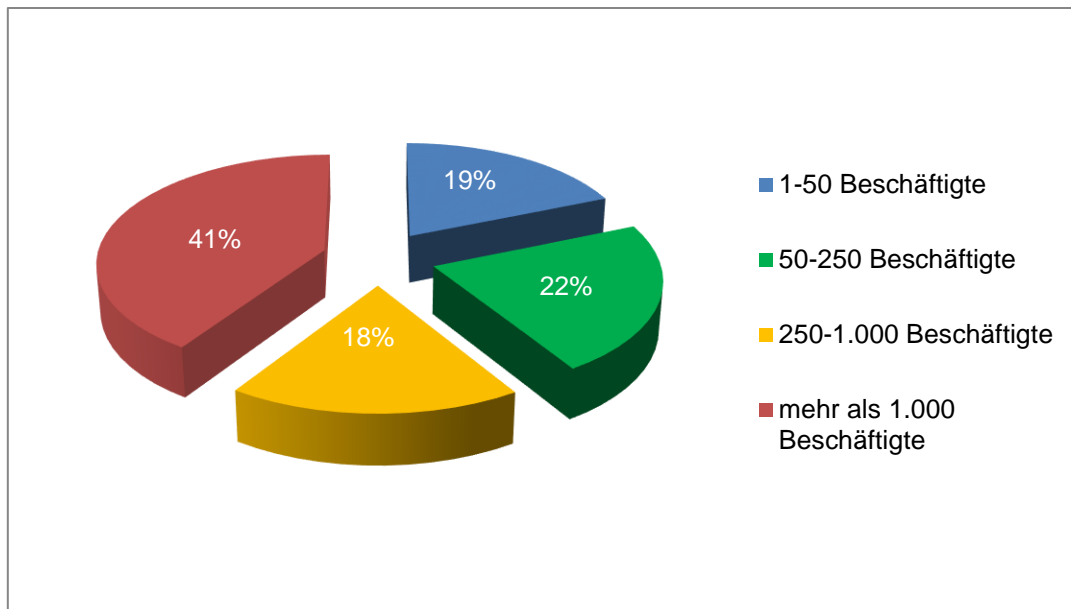


Abbildung 26: Beschäftigtenanzahl im Unternehmen -prozentual-

Quelle: Eigene Untersuchung.

Beteiligt sich ihr Arbeitgeber an den Kosten Ihres Studiums?		
	Häufigkeit	Gültige Prozent
Ja	191	39,4
Nein	294	60,6
Gesamtsumme	485	100

Tabelle 15: Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten des Studiums

Quelle: Eigene Untersuchung.

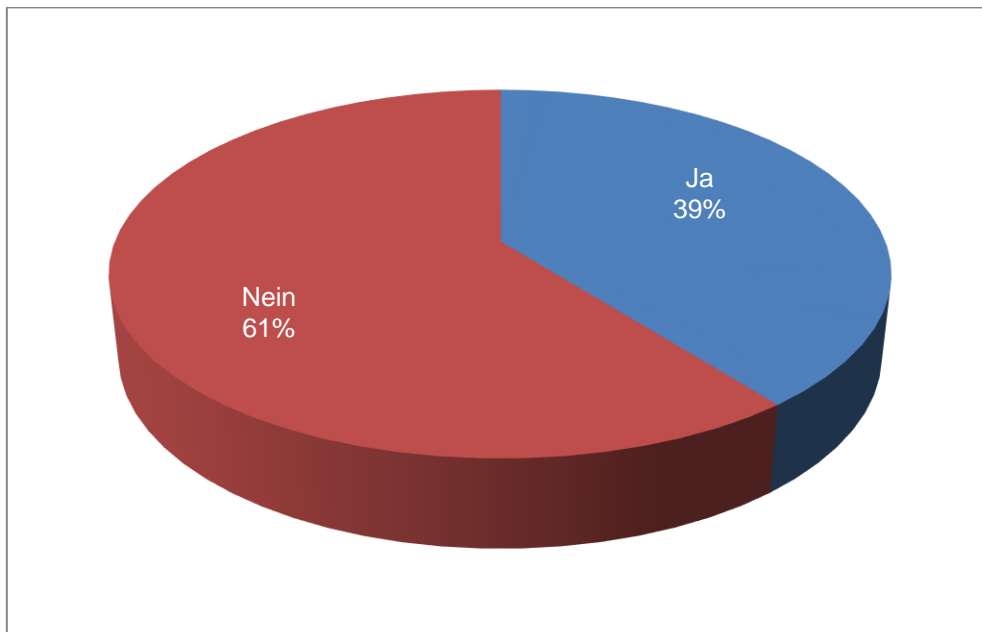


Abbildung 27: Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten des Studiums -prozentual-

Quelle: Eigene Untersuchung.

Wie häufig nutzen Sie: Stressprophylaxe.		
	Häufigkeit	Prozent
Häufig	4	1,2
Selten	21	6,1
Nie	320	92,8
Gesamtsumme	345	100,0
Wie häufig nutzen Sie: Muskeltraining.		
	Häufigkeit	Prozent
Häufig	92	25,2
Selten	58	15,9
Nie	215	58,9
Gesamtsumme	365	100,0
Wie häufig nutzen Sie: Ernährungsberatung		
	Häufigkeit	Prozent
Häufig	12	3,5
Selten	23	6,7
Nie	310	89,9
Gesamtsumme	345	100,0
Wie häufig nutzen Sie: Raucherentwöhnung.		
	Häufigkeit	Prozent
Selten	6	1,8
Nie	326	98,2

Gesamtsumme	332	100,0
Wie häufig nutzen Sie: Suchtprävention.		
	Häufigkeit	Prozent
Selten	4	1,2
Nie	332	98,8
Gesamtsumme	336	100,0
Wie häufig nutzen Sie: Gewichtsreduktion.		
	Häufigkeit	Prozent
Häufig	17	5,1
Selten	26	7,9
Nie	288	87,0
Gesamtsumme	331	100,0
Wie häufig nutzen Sie: Sonstiges.		
	Häufigkeit	Prozent
Häufig	17	5,4
Selten	29	9,3
Nie	267	85,3
Gesamtsumme	313	100,0

Tabelle 16: Häufigkeit Gesundheitsprophylaxe

Quelle: Eigene Untersuchung.

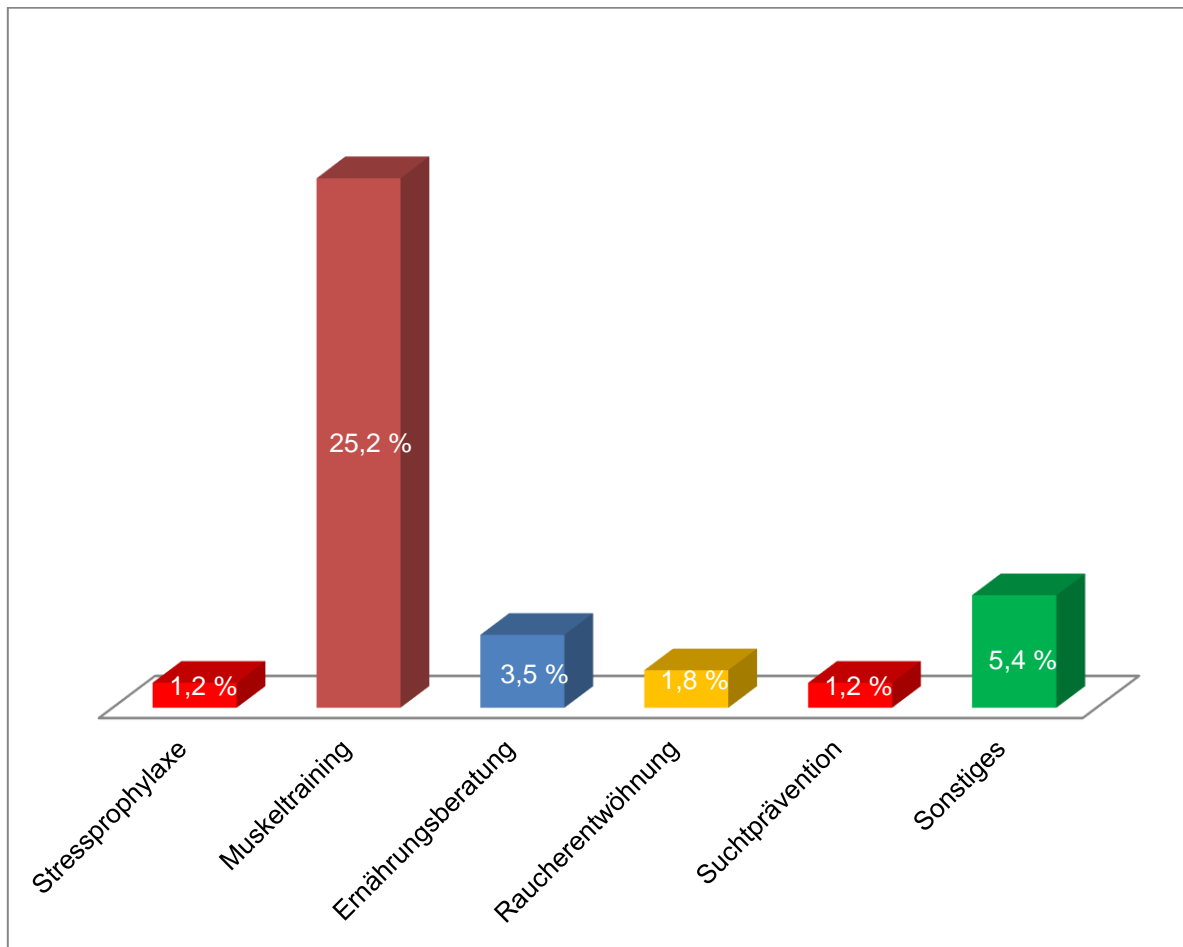


Abbildung 28: Balkendiagramm häufige Nutzung von Gesundheitsprophylaxe

Quelle: Eigene Untersuchung.

Die Summe ergibt bei der o.a. Auswertung zu der Gesundheitsprophylaxe keine 100 Prozent, da nur die Nennung der „häufigen Nutzung“ abgebildet wurde. Einige Befragten haben auch „selten“ oder „nie“ ausgewählt.

	Antworten		Prozent der Fälle
	N	Prozent	
Stressprophylaxe	70	9,8%	15,6%
Muskeltraining	93	13,1%	20,7%
Ernährungsberatung	78	11,0%	17,4%
Raucherentwöhnung	58	8,2%	12,9%
Suchtprävention	55	7,7%	12,2%
Gewichtsreduktion	43	6,0%	9,6%
Keine	246	34,6%	54,8%
Sonstiges	68	9,6%	15,1%
Gesamtantworten	711	100,0%	158,4%

Tabelle 17: Angebot gesundheitsförderlicher Maßnahmen durch den Arbeitgeber

Quelle: Eigene Untersuchung.

Da hier Mehrfachantworten erlaubt waren, gab es 711 Angaben. Die Mehrzahl der Befragten gab an, dass keine gesundheitsförderlichen Maßnahmen durch den Arbeitgeber angeboten werden (54,8 %). Wurden jedoch Maßnahmen vom Unternehmen angeboten, so waren die „Stressprophylaxe“ (15,6 %), das „Muskeltraining“ (20,7 %) und die „Ernährungsberatung“ (17,4 %) die häufigsten konkret ausgewählten Varianten.

	Antworten		Prozent der Fälle
	N	Prozent	
Eigenes Interesse an persönlicher Weiterbildung	401	25,7%	82,0%
Erweiterung der beruflichen Kompetenzen	378	24,2%	77,3%
Interesse an fachlichen Inhalten	235	15,1%	48,1%
Anraten des sozialen Umfeldes	54	3,5%	11,0%
Empfehlung / Wunsch des Unternehmens	53	3,4%	10,8%
Wunsch nach beruflichem Aufstieg / Wechsel der Position im Unternehmen	401	25,7%	82,0%
Sonstiges	38	2,4%	7,8%
Gesamtantworten	1560	100,0%	319,0%

Tabelle 18: Studiengrund

Quelle: Eigene Untersuchung.

Auch hier waren mehrfache Antworten erlaubt. Besonders häufig genannte Gründe für das Studium waren „Eigenes Interesse an persönlicher Weiterbildung“ (82,0 %), der „Wunsch nach beruflichem Aufstieg / Wechsel der Position im Unternehmen“ (82,0 %), die „Erweiterung der beruflichen Kompetenzen“ (77,3 %) sowie das „Interesse an fachlichen Inhalten“ (48,1 %). Eher extrinsisch motivierte Gründe, wie z.B. die „Empfehlung / Wunsch des Unternehmens“ (10,8) waren für die Studenten weniger relevant und ausschlaggebend.

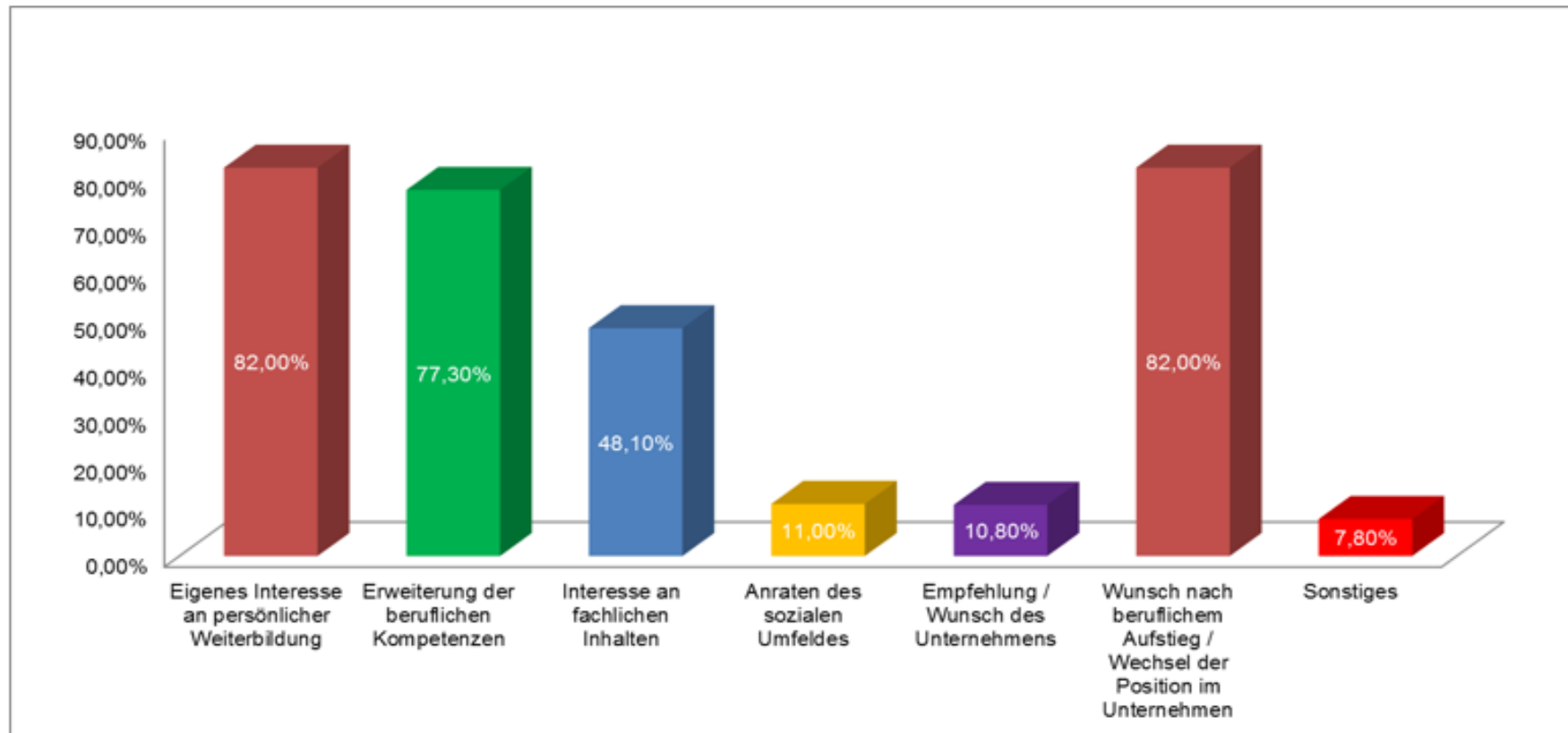


Abbildung 29: Balkendiagramm Gründe für das Studium

Quelle: Eigene Untersuchung.

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Wie viele Stunden pro Woche verwenden Sie normalerweise auf Ihr Studium „Workload“? (inkl. Vorlesungen, Vor- und Nachbereitung in- und außerhalb der Hochschule)	474	0,00	40,00	13,0148	5,10842
Wie viele Stunden pro Woche verwenden Sie normalerweise auf Ihre Arbeitstätigkeit (außerhalb Ihres Studiums)?	476	0,00	90,00	37,8193	10,25680
Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie privat durchschnittlich für die Versorgung und Erziehung von Kindern?	466	0,00	168,00	1,4013	10,85089
Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie privat durchschnittlich für die Pflege und Betreuung von Angehörigen?	463	0,00	10,00	,4580	1,48982
Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie privat durchschnittlich für die Pflege von Garten, Haus, Landwirtschaft?	464	0,00	30,00	2,4720	3,43126

Tabelle 19: Arbeitsstunden pro Woche -geschäftlich und privat-

Quelle: Eigene Untersuchung.

Die Studenten gaben im Mittelwert an, 37,8 Stunden pro Woche in Ihren Beruf und 13,0 Stunden pro Woche in Ihr Studium zu investieren. Im Vergleich hierzu kalkuliert

die FOM Hochschule für Oekonomie und Management, bei der die befragten Studenten ihr Studium absolvieren, mit 55 Stunden pro Woche. Darin enthalten sind sowohl die Arbeitszeiten als auch der Aufwand für das Studium.³⁶⁸

Das Statistische Bundesamt weist in diesem Zusammenhang aus, dass ein deutscher Arbeitnehmer in Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2015 durchschnittlich 41,4 Stunden gearbeitet hat³⁶⁹. Eine Teilzeitbeschäftigung wird in dem Zusammenhang mit 19,0 Stunden pro Woche kalkuliert.³⁷⁰

Hinzukommen die Stunden, die die Befragten im privaten Bereich ableisten. Dies sind 4,33 Stunden pro Woche, die im privaten Bereich durchschnittlich für die Versorgung von Kindern, die Pflege und Betreuung von Angehörigen und für die Pflege von Garten, Haus und Landwirtschaft aufgewendet werden.

	Häufigkeit	Prozent
G: gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster	304	62,7
S: auf Schonung (oder Schutz) orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster	77	15,9
A: gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster	90	18,6
B: gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster	14	2,9
Gesamtsumme	485	100,0

Tabelle 20: Musterzuordnung AVEM -persönliche Einschätzung-

Quelle: Eigene Untersuchung.

³⁶⁸ Vgl. Klapp, S. (2017), Email vom 03.01.2017.

³⁶⁹ Vgl. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.html, Stand: 29.12.2016.

³⁷⁰ Vgl. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.html, Stand: 29.12.2016.

An dieser Stelle wurden die Studenten nach ihrer eigenen Einschätzung zu ihrem Erlebens- und Verhaltensmuster befragt. 62,7 % haben ihr Verhalten als gesundheitsförderlich eingestuft. Nur 2,9 % sehen eine ernsthafte gesundheitliche Gefährdung durch die Art und Weise, wie sie aktuell leben.

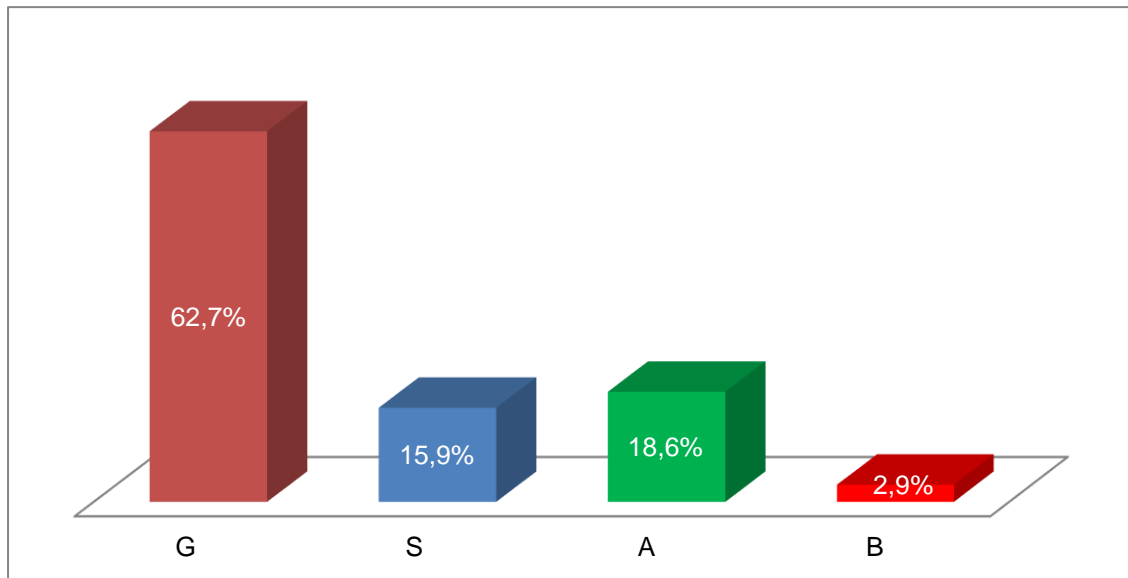


Abbildung 30 : Balkendiagramm Muster AVEM -persönliche Einschätzung-

Quelle: Eigene Untersuchung.

	Häufigkeit	Prozent
Muster G	70	67,3
Muster S	16	15,4
Risikomuster A	10	9,6
Risikomuster B	8	7,7
Gesamtsumme	104	100,0

Tabelle 21: Muster AVEM -sichere Zuordnung-

Quelle: Eigene Untersuchung.

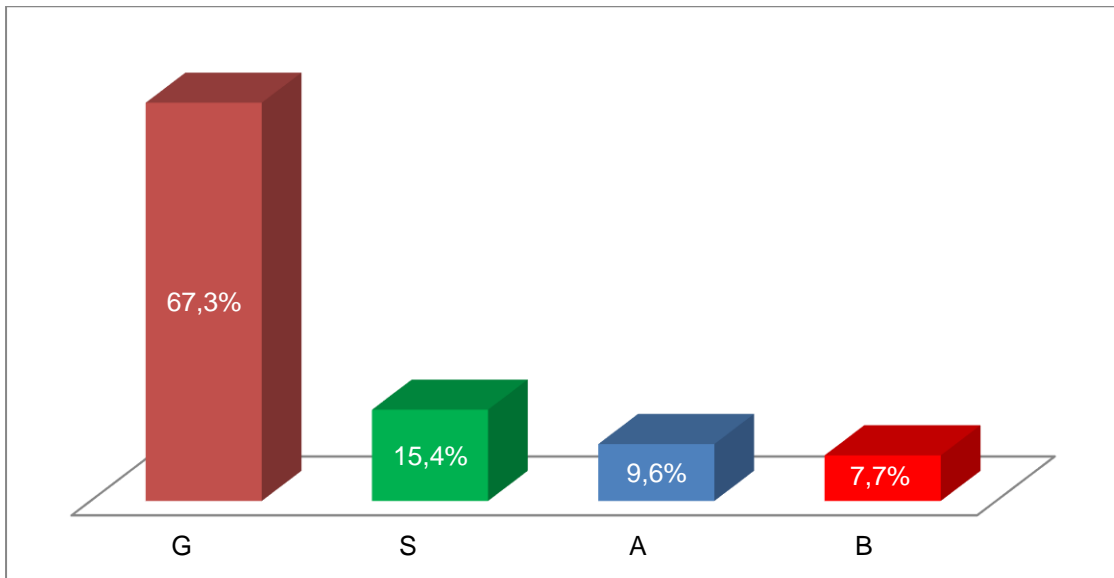


Abbildung 31: Balkendiagramm Muster AVEM -sichere Zuordnung-

Quelle: Eigene Untersuchung.

	Häufigkeit	Prozent
Muster G	270	54,4
Muster S	93	18,8
Risikomuster A	92	18,5
Risikomuster B	41	8,3
Gesamtsumme	496	100,0

Tabelle 22: Muster AVEM -tendenzielle Zuordnung-

Quelle: Eigene Untersuchung.

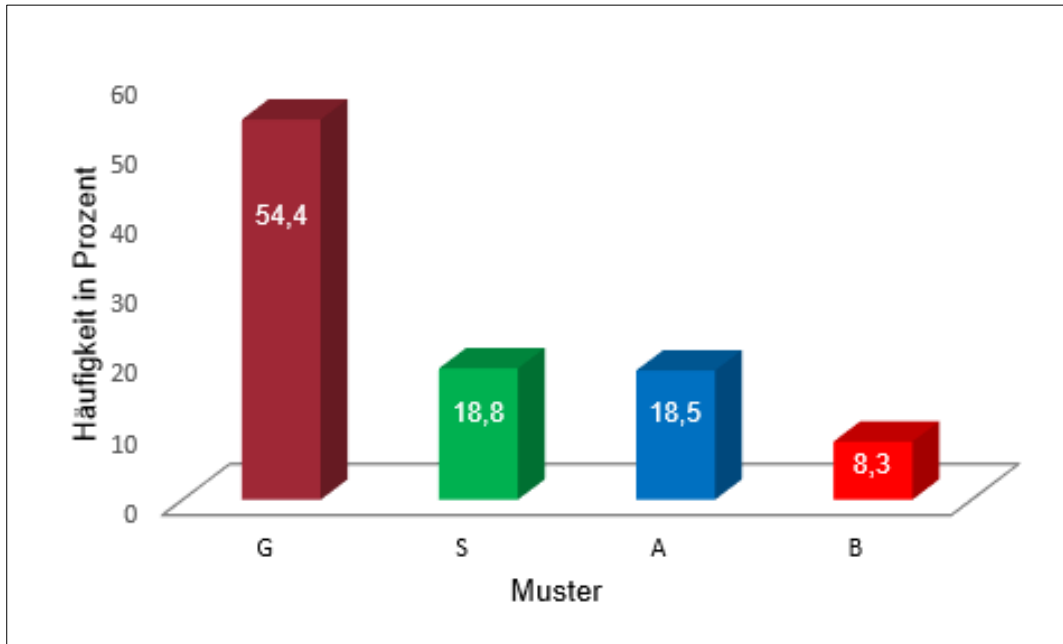


Abbildung 32: Balkendiagramm Muster AVEM -tendenzielle Zuordnung-

Quelle: Eigene Untersuchung.

Muster	persönlich	tendenziell	sicher
	N=485	N=496	N=104
	Prozent	Prozent	Prozent
G	62,7%	54,4%	67,3%
S	15,9%	18,8%	15,4%
A	18,6%	18,5%	9,6%
B	2,9%	8,3%	7,7%
Gesamtsumme	100%	100%	100%

Tabelle 23: Musterzuordnungen AVEM -im Vergleich-

Quelle: Eigene Untersuchung.

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard- abweichung
Unsicherheit - aktuelle Stressbelastung	478	7	41	17,73	6,983
Überforderung - aktuelle Stressbelastung	474	7	43	16,28	6,532
Verlust - aktuelle Stressbelastung	485	7	35	9,65	4,047
Gesamt - aktuelle Stressbelastung	459	21	101	43,66	14,986
Symptome	476	13	48	21,86	6,372
Positives Denken - Coping	488	4	16	11,12	2,462
Aktive Stressbewältigung - Coping	482	4	16	11,18	2,468
Soziale Unterstützung - Coping	482	4	16	13,44	2,632
Halt im Glauben - Coping	484	4	16	6,92	2,812
Alkohol und Zigaretten - Coping	488	4	16	6,28	2,586

Tabelle 24: Auswertungsergebnisse SCI

Quelle: Eigene Untersuchung.

In den Punkten „Stress durch Unsicherheit, Stress durch Überforderung“ und „Stress durch Verlust“ konnte ein Minimalwert von 7 und ein Höchstwert von 49 erreicht werden. Ein Ergebnis von 49 Punkten würde indizieren, dass die Betroffenen sehr stark durch den jeweiligen Stressfaktor belastet sind.

Bei der „Unsicherheit“ wurde ein durchschnittlicher Mittelwert von 17,73 erzielt und bei der „Überforderung“ ein Wert von 16,28. Das entspricht dem unteren Drittel der maximalen 49 Punkte und deutet auf ein eher unterdurchschnittliches Stressniveau hin. Bei dem Unterpunkt „Verlust“ erreicht der Mittelwert sogar nur 9,65 von 49 maximal möglichen Punkten. Hier scheint diese Problematik demnach bei der Mehrzahl der Studenten derzeit nur in geringem Maße eine Rolle zu spielen. Diese Interpretation spiegelt sich auch bei der Gesamtstressbelastung, die die vorher genannten 3 Stressfaktoren bündelt, in einem moderaten Mittelwert von 43,66 von möglichen 147 Punkten wider.

Bei den „Symptomen“ zeigt sich, dass diese im Durchschnitt eher schwach bei den Befragten ausgeprägt sind. Hier wurde ein Mittelwert von 21,86 von 52 möglichen Punkten erreicht.

Bei den 5 Copingstrategien, die am Ende noch zu beurteilen sind, zeigt sich folgendes Bild:

Die Copingstrategien „Positives Denken“, „Aktive Stressbewältigung“ und „Soziale Unterstützung“ zeigen einen Wert von 11,12 bis 13,44. Der Minimalwert liegt hier bei 4 Punkten und der maximal mögliche Wert bei 16 Punkten. Ein Wert von 16 würde anzeigen, dass der Betroffene diese Copingstrategie voll und ganz anwendet. Insofern lässt sich konstatieren, dass diese 3 obengenannten Bewältigungsarten für die Zielgruppe eine große Rolle spielen.

Bei den Copingstrategien „Halt im Glauben“ und „Alkohol und Zigaretten“ zeigt sich ein anderes Bild. Mit Mittelwerten von 6,92 und 6,28 spielen sie nur eine untergeordnete Rolle. Hierbei ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass die Bewältigungsstrategie „Alkohol und Zigaretten“ ein negatives Copingverhalten anzeigen würde. Insofern ist es als positiv zu werten, dass dies bei den Befragten selten angewendet wird.

5.2.4.5 Induktive Statistik

In diesem Teil der Statistik geht es um die Beurteilung und Überprüfung von deskriptiven Ergebnissen (vgl. 5.2.4.4) aus Stichproben und deren Analyse im Hinblick auf die Generalisierbarkeit für übergeordnete Grundgesamtheiten.³⁷¹ Die gebildeten Hypothesen werden auf eine vorher gewählte Irrtumswahrscheinlichkeit (Signifikanz) hin überprüft. In diesem Zusammenhang spricht man bei diesem Verfahren auch von Signifikanz testenden Analysen.³⁷²

In der Tabelle auf der folgenden Seite werden nun alle aufgestellten Hypothesen dokumentiert. Ferner wird die Frage nach der Signifikanz der untersuchten Hypothesen beantwortet. Alle signifikanten Hypothesen werden im Anschluss an die Tabelle detailliert beschrieben.

Die nicht signifikanten Hypothesen werden im Anhang 1 der Thesis der Vollständigkeit halber dokumentiert.

³⁷¹ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 238.

³⁷² Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 238.

5. Primärforschung zum berufsbegleitenden Studium

Nr.	Hypothesen	signifikant	signifikant
1	Das Muster G (AVEM) ist die häufigste persönliche Einschätzung der Befragten.	Ja	
2	Die persönliche Einschätzung (Avem) der befragten Personen trifft in mehr als 85% der Fälle zu.		Nein
3	Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Skalen des SCI und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.	Ja	
4	Frauen sind signifikant häufiger in den Mustern G und S (AVEM) zu finden als Männer.		Nein
5	Je älter desto häufiger finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern A und B (Avem).	Ja	
6	Befragte, die sich in einer Beziehung befinden (verheiratet, Beziehung) finden sich nach Auswertung häufiger in den Mustern G und S (AVEM).		Nein
7	Vollzeitbeschäftigte sind nach Auswertung signifikant häufiger in den Mustern A und B (Avem) zu finden.	Ja	
8	Je höher die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen, desto häufiger finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern G und S (AVEM).	Ja	
9	Je höher das Nettoeinkommen, desto häufiger finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern A und B (AVEM)	Ja	
10	Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 1 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.	Ja	
11	Wenn sich der Arbeitgeber am Studium beteiligt, dann finden sich die Befragten signifikant häufiger in den Mustern G und S.	Ja	
12	Je höher die Anzahl der Stunden, die pro Woche für das Studium verwendet werden ist, desto häufiger finden sich die Befragten in den Mustern A und B.		Nein
13	Je höher die Anzahl der Stunden, die pro Woche für die Arbeitstätigkeit verwendet werden, desto häufiger finden sich die Befragten in den Mustern A und B.		Nein
14	Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 5 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.		Nein
15	Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 6 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.		Nein
16	Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 7 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.		Nein

Tabelle 25: Gesamtübersicht Signifikanz der Hypothesen

Quelle: Eigene Untersuchung.

Analyse der signifikanten Hypothesen

Bei den folgenden Hypothesen erfolgte gemäß der grundsätzlichen Ablaufweise bei Signifikanztests im Vorhinein eine Prüfung der sogenannten Nullhypothese H_0 mit der gegensätzlich gebildeten Alternativhypothese H_A bzw. H_1 .³⁷³ Die Nullhypothese formuliert in diesem Zusammenhang die gegensätzliche Aussage der Alternativhypothese. Die Alternativhypothese postuliert hierbei die vermutete Annahme über die Wirklichkeit.³⁷⁴ Laut dem Kritischen Rationalismus erfolgt die Bildung der Nullhypothese aus dem Grund heraus, falsifiziert und widerlegt zu werden, um die Alternativhypothese als vorerst bestätigt anerkennen zu können.³⁷⁵ Im umgekehrten Fall, wenn die Nullhypothese bestätigt werden kann, erfolgt automatisch die Erkenntnis, dass die Alternativhypothese verworfen werden muss und scheitert.³⁷⁶ Durch diese vorab durchgeführte Prüfung kann eine voreilige „...Hypothesenbestätigende Forschung vermieden“³⁷⁷ werden.

- 1) Verteilungshypothese H_1 : Das Muster G (AVEM) ist die häufigste persönliche Einschätzung der Befragten.**

Nullhypothese H_0 : Das Muster G (AVEM) ist nicht die häufigste persönliche Einschätzung der Befragten.

→ Die Nullhypothese konnte falsifiziert werden.

³⁷³ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 306.

³⁷⁴ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 306.

³⁷⁵ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 306.

³⁷⁶ Vgl. Töpfer, A. (2012), S. 306.

³⁷⁷ Töpfer, A. (2012), S. 306.

	Häufigkeit	Prozent
G: gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster	304	62,7
S: auf Schonung (oder Schutz) orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster	77	15,9
A: gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster	90	18,6
B: gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster	14	2,9
Gesamt	485	100,0

Tabelle 26: Häufigkeitstabelle Hypothese 1

Quelle: Eigene Untersuchung.

Auf Grundlage der Datenanalyse lässt sich die Hypothese deskriptiv bestätigen, da sich 62,7% der Befragten selbst im Muster G verortet haben. Dies bedeutet, dass über die Hälfte der Studenten ihr Verhaltens- und Erlebensmuster als positiv und gesundheitsförderlich beurteilen.

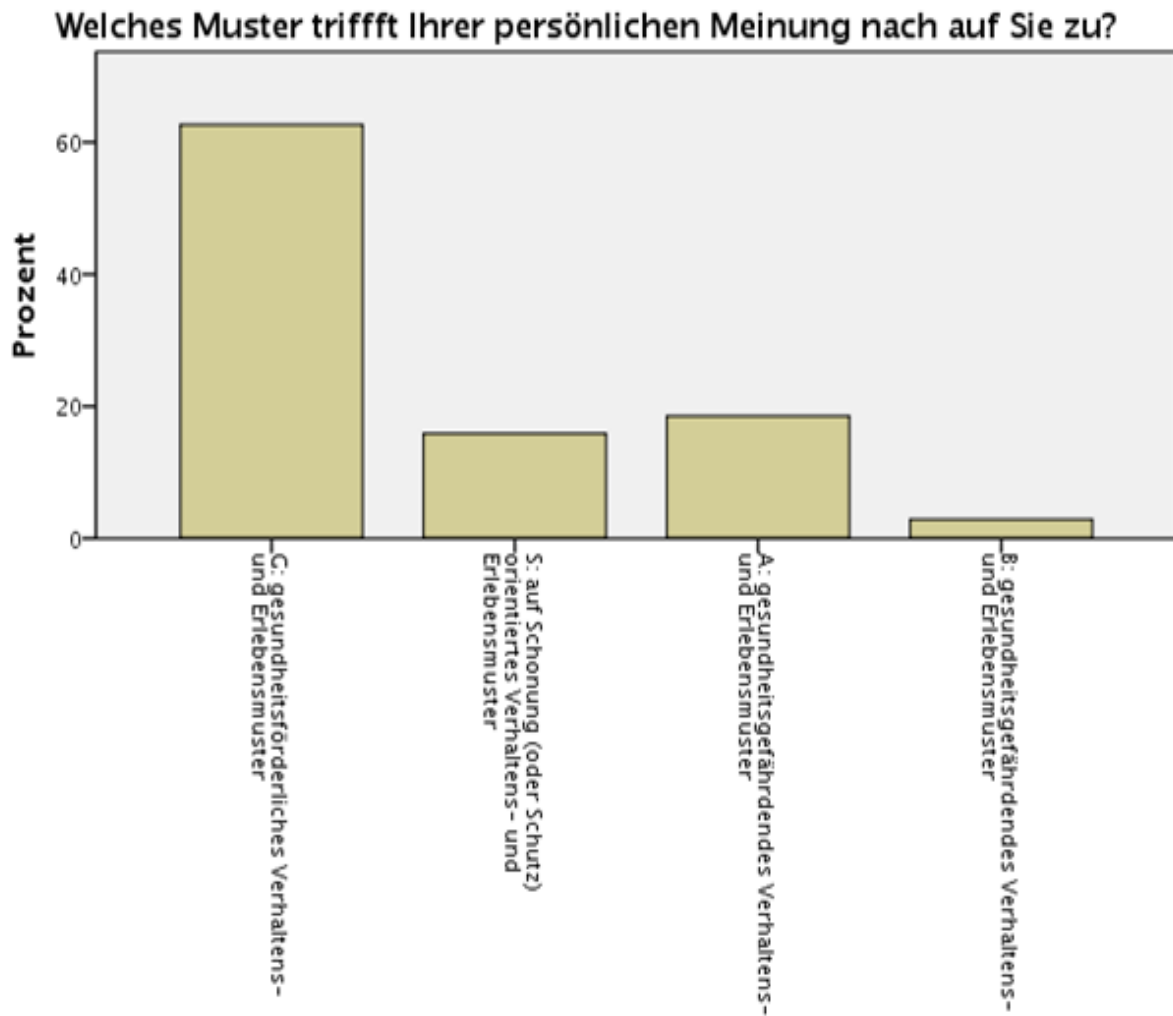


Abbildung 33: Balkendiagramm zur Auswertung der Hypothese 1

Quelle: Eigene Untersuchung.

- 3) **Explorativ H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den Skalen des SCI und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.**

Nullhypothese H03: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen den Skalen des SCI und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.

➔ Die Nullhypothese konnte falsifiziert werden.

Die Muster des AVEM werden als ordinale Variable aufsteigend nach G-S-A-B genutzt und mithilfe einer Spearman-Korrelation mit den SCI-Skalen auf Zusammenhänge überprüft.

	Rho	p	N
Unsicherheit - aktuelle Stressbelastung	,225	<,001	478
Überforderung - aktuelle Stressbelastung	,256	<,001	474
Verlust - aktuelle Stressbelastung	,128	,005	485
Gesamt - aktuelle Stressbelastung	,243	<,001	459
Symptome	,349	<,001	476
Positives Denken – Coping	-,311	<,001	488
Aktive Stressbewältigung - Coping	-,290	<,001	482
Soziale Unterstützung – Coping	-,249	<,001	482
Halt im Glauben – Coping	-,009	,851	484
Alkohol und Zigaretten – Coping	,100	,027	488

rho=Korrelationskoeffizient nach Spearman, p=p-Wert, N=Fallzahl.

Tabelle 27: Korrelationstabelle Hypothese 3

Quelle: Eigene Untersuchung.

Die oben dargestellte Auswertung zeigt positive signifikante Korrelationen zwischen der Musterzuordnung und den Kategorien „Unsicherheit, Überforderung, Verlust, Gesamt“ (hierbei handelt es sich um die Zusammenfassung der zuvor genannten Kategorien), „Symptome“ und „Alkohol und Zigaretten-Coping“. Demnach verändert sich das Verhaltens- und Erlebensmuster mit steigenden SCI-Werten von G (gesundheitsförderliches Verhalten) zu B (Risikomuster für u.a. Erschöpfung).

Bei der Copingstrategie „Alkohol- und Zigaretten-Coping“ handelt es sich um eine für den Betroffenen negative Bewältigungsform. Insofern gilt ähnliches wie für die Faktoren „Unsicherheit, Überforderung“ und „Verlustangst“. Eine Verstärkung dieser Stressoren bzw. eine Nutzung dieser Copingstrategie führen dazu, dass sich das Erlebens- und Verhaltensmuster der Individuen verschlechtert.

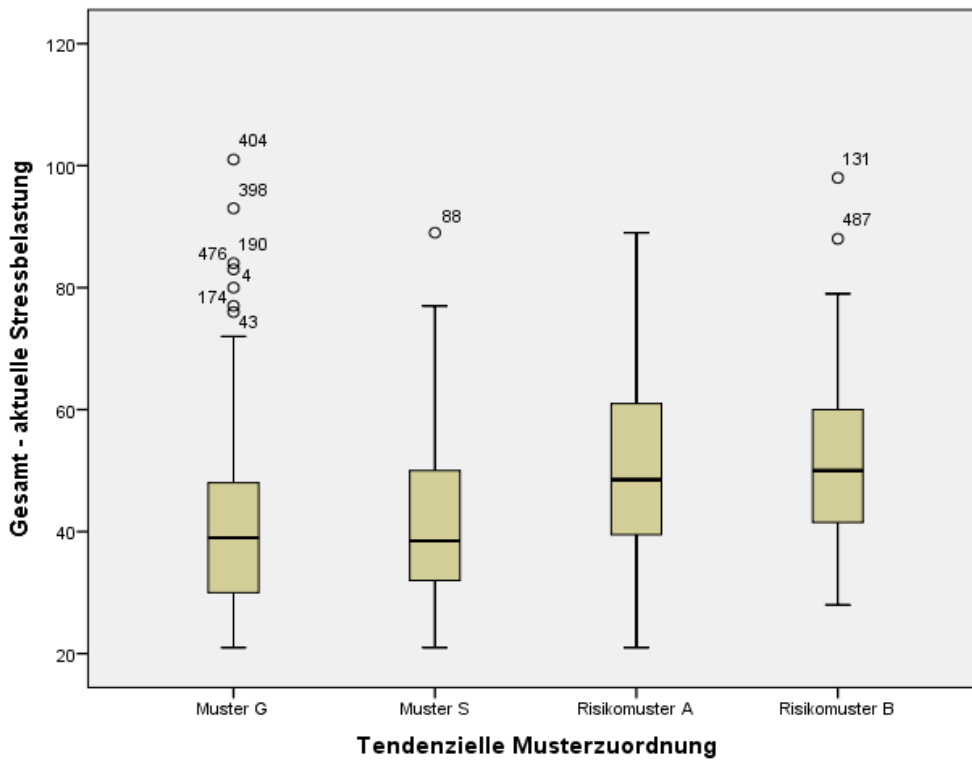


Abbildung 34: Boxplot Aktuelle Stressbelastung gesamt – Hypothese 3 –

Quelle: Eigene Untersuchung.

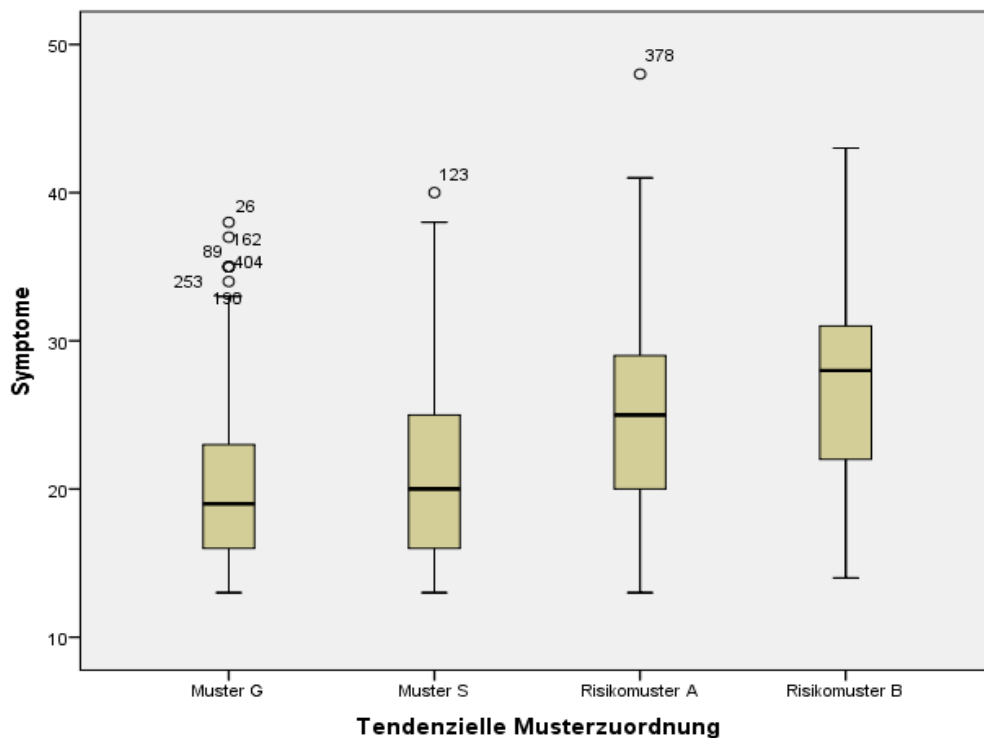


Abbildung 35: Boxplot Symptome - Hypothese 3 –

Quelle: Eigene Untersuchung.

Demgegenüber konnten negative signifikante Zusammenhänge mit den laut SCI festgelegten Copingmethoden „Positives Denken, Aktive Stressbewältigung“ und „soziale Unterstützung“ festgestellt werden. In diesen Fällen befinden sich die Befragten in besseren Mustern (G und S), wenn die Werte der SCI-Skalen steigen. Der Fragebogen ist bei der Beantwortung der Copingmethoden so konzipiert, dass erhöhte Werte auf ein positives, aktives Bewältigungsverhalten hindeuten. Insofern lässt sich an dieser Stelle postulieren, dass die befragten Studenten, die bereits selbstbestimmt und zielgerichtet Coping anwenden, auch weniger gesundheitsgefährdet sind.

Einzig der Parameter „Halt im Glauben“ zeigt keinen Zusammenhang zur Musterzuordnung. Demnach hat diese Copingmethode keinen signifikanten Einfluss auf das Erlebens- und Verhaltensmuster der Befragten.

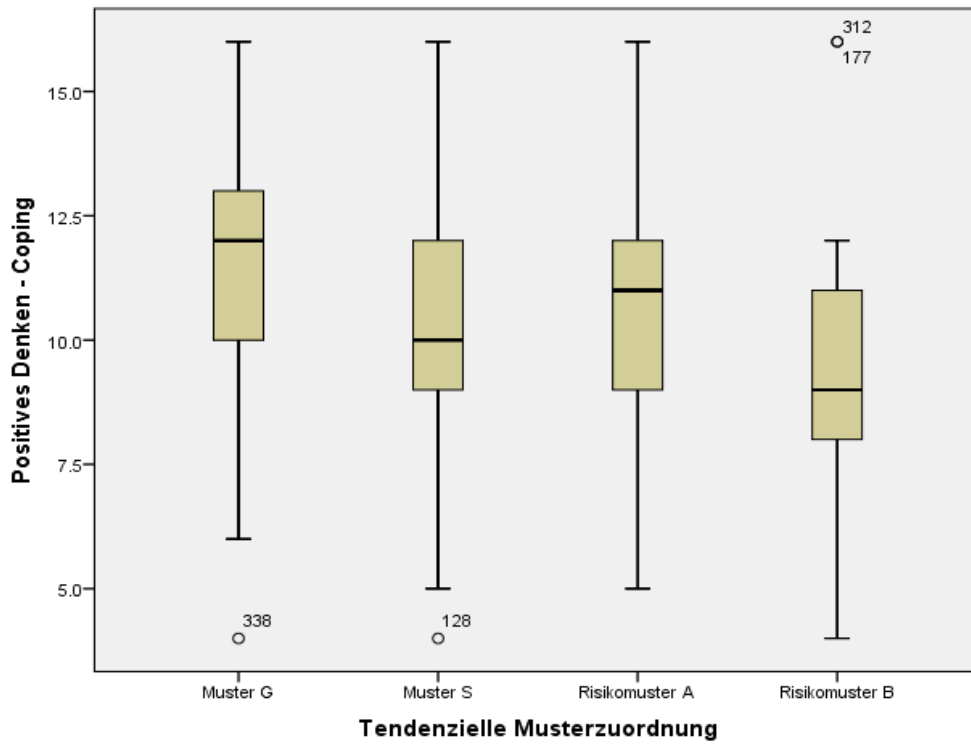


Abbildung 36: Boxplot Positives Denken - Hypothese 3 -

Quelle: Eigene Untersuchung.

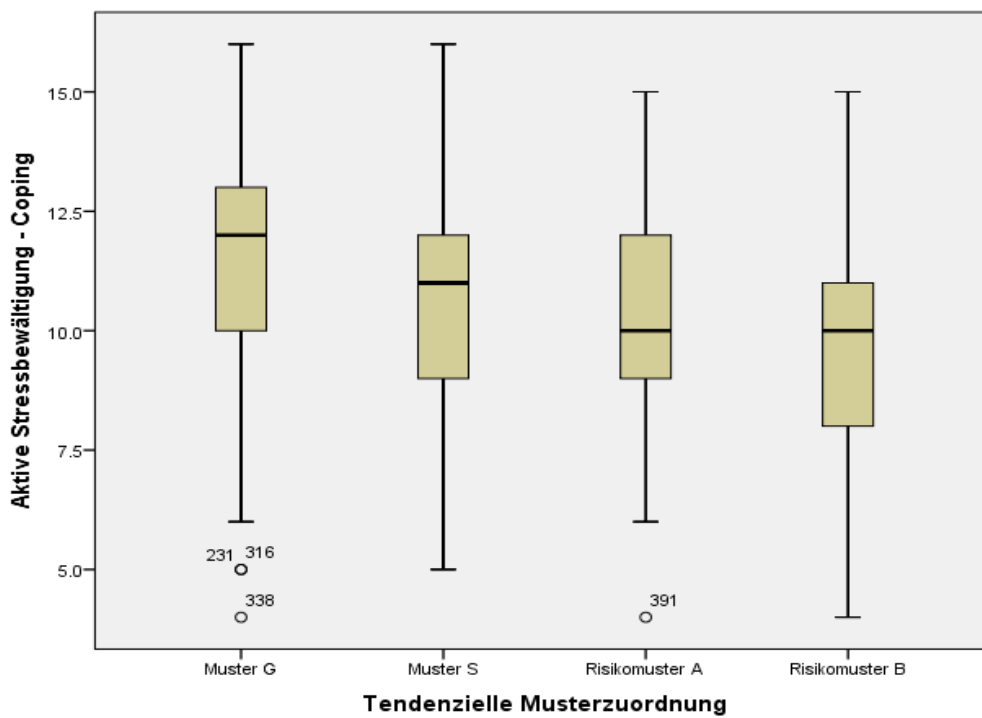


Abbildung 37: Boxplot Aktive Stressbewältigung - Hypothese 3 -

Quelle: Eigene Untersuchung.

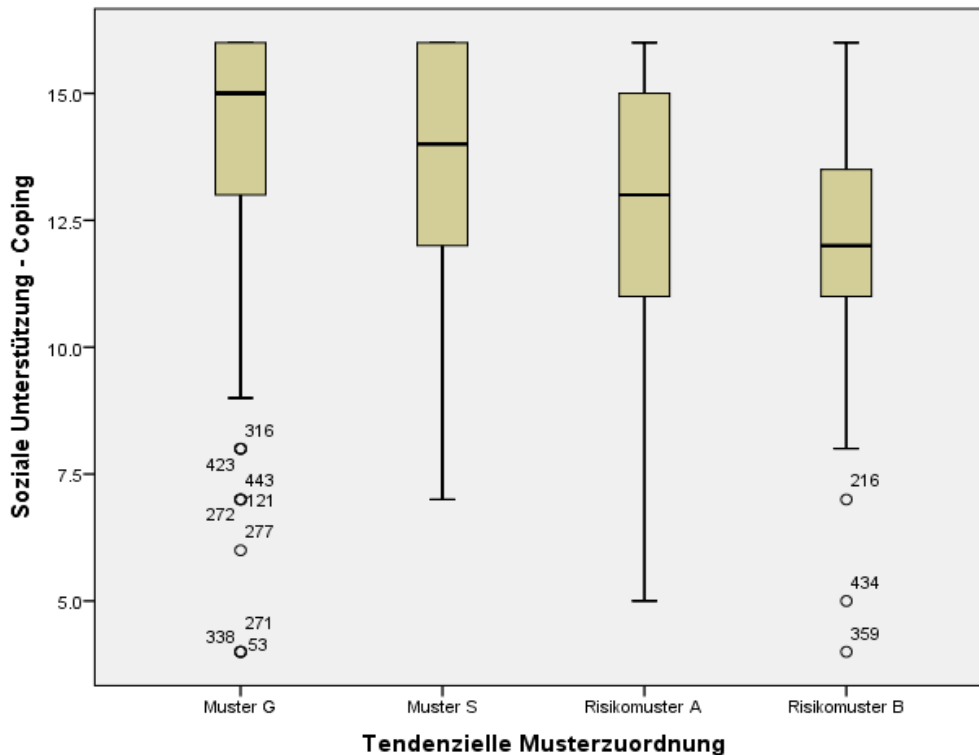


Abbildung 38: Boxplot Soziale Unterstützung - Hypothese 3 –

Quelle: Eigene Untersuchung.

- 5) **Zusammenhangshypothese H5: Je älter desto häufiger finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern A und B (AVEM).**

Nullhypothese H05: Je älter desto seltener finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern A und B (AVEM).

→ Die Nullhypothese konnte falsifiziert werden.

Auch bei dieser Analyse wird das Muster als ordinale Variable aufsteigend nach G-S-A-B verwendet und mithilfe der Spearman-Korrelation auf Zusammenhänge mit dem Lebensalter geprüft.

Die Analyse zeigt einen positiven signifikanten Zusammenhang zwischen den untersuchten Parametern ($\rho = .204$, $p < .001$, $N = 489$). Schlechtere Musterkategorien (A und B) werden demnach erreicht, je älter die befragte Person ist. Diese Hypothese wird somit bestätigt.

Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sich das Erlebens- und Verhaltensmuster von Studenten mit zunehmenden Alter automatisch verschlechtert.

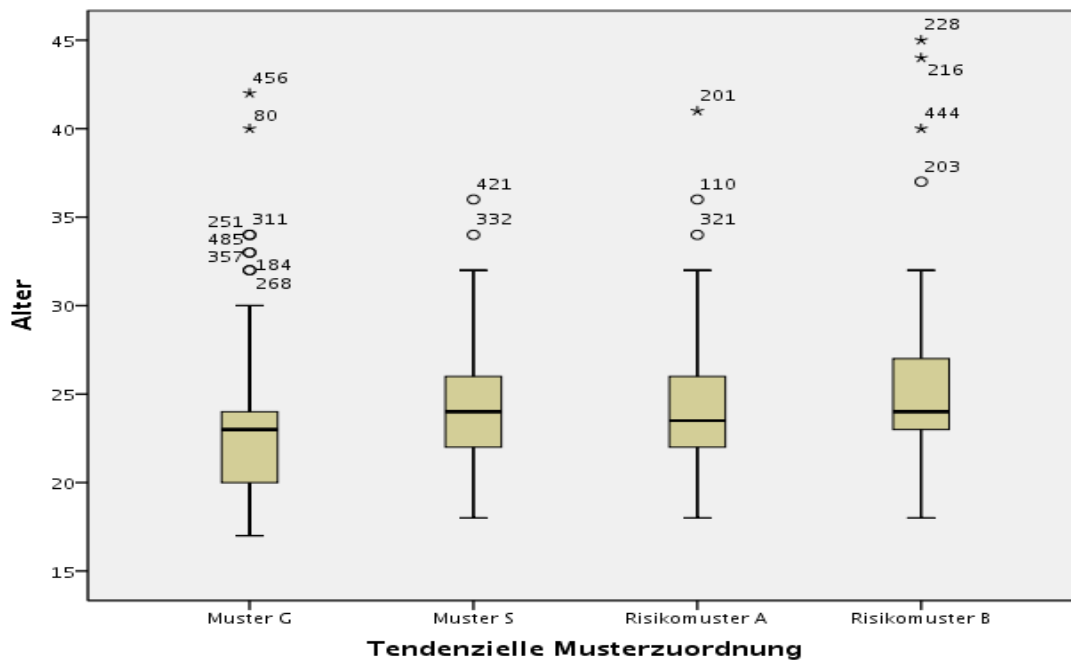


Abbildung 39: Alter - Hypothese 5 –

Quelle: Eigene Untersuchung.

7) **Verteilungshypothese H7: Ausgebildete Vollzeitbeschäftigte sind nach Auswertung signifikant häufiger in den Mustern A und B (Avem) zu finden.**

Nullhypothese H07: Ausgebildete Vollzeitbeschäftigte sind nach Auswertung signifikant seltener in den Mustern A und B (AVEM) zu finden.

➔ Die Nullhypothese konnte falsifiziert werden.

Zur Prüfung dieser Hypothese wurden 2 x 2 Kreuztabellen verwendet. Den Befragten wurde bei der Frage nach ihrer Erwerbssituation eine Auswahl von 6 Möglichkeiten geboten, u.a. „Vollzeiterwerbstätig und geringfügig erwerbstätig“. Aufgrund von zu niedriger Zellbesetzung wurden zwei Oberkategorien „Vollzeit und nicht-Vollzeit“ gebildet.

			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamt- summe
			Muster G	Muster S	Risikomuster A	Risikomuster B	
Vollzeit	Nein	Anzahl	102	23	27	7	159
			64,2%	14,5%	17,0%	4,4%	100,0%
	Ja	Anzahl	165	68	60	33	326
			50,6%	20,9%	18,4%	10,1%	100,0%
Gesamt- summe		Anzahl	267	91	87	40	485
		% in Vollzeit	55,1%	18,8%	17,9%	8,2%	100,0%

Tabelle 28: Kreuztabellen Musterzuordnung Voll- und Nicht-Vollzeit - Hypothese 7 -

Quelle: Eigene Untersuchung.

Die Analyse zeigt, dass sich mit 64,2 % wesentlich mehr Nicht-Vollzeit Arbeitnehmer in Muster G (positive Kategorie) befinden als Vollzeit Arbeitnehmer mit 50,6 %. In den schlechteren Mustern S, A und B dagegen befinden sich jeweils anteilig mehr der Vollzeitbeschäftigten. Für die zu prüfenden Risiko-Musterkategorien A und B konnte ein signifikanter Unterschied der Vollzeit Erwerbstätigen (in Summe 28,5 %) im Vergleich zu den Nicht-Vollzeiterwerbstätigen (in Summe 21,4 %) festgestellt werden. Dieser Unterschied konnte mit dem Chi-Quadrat-Test als signifikant nachgewiesen werden ($X^2(3)=10.25$, $p=.017$).

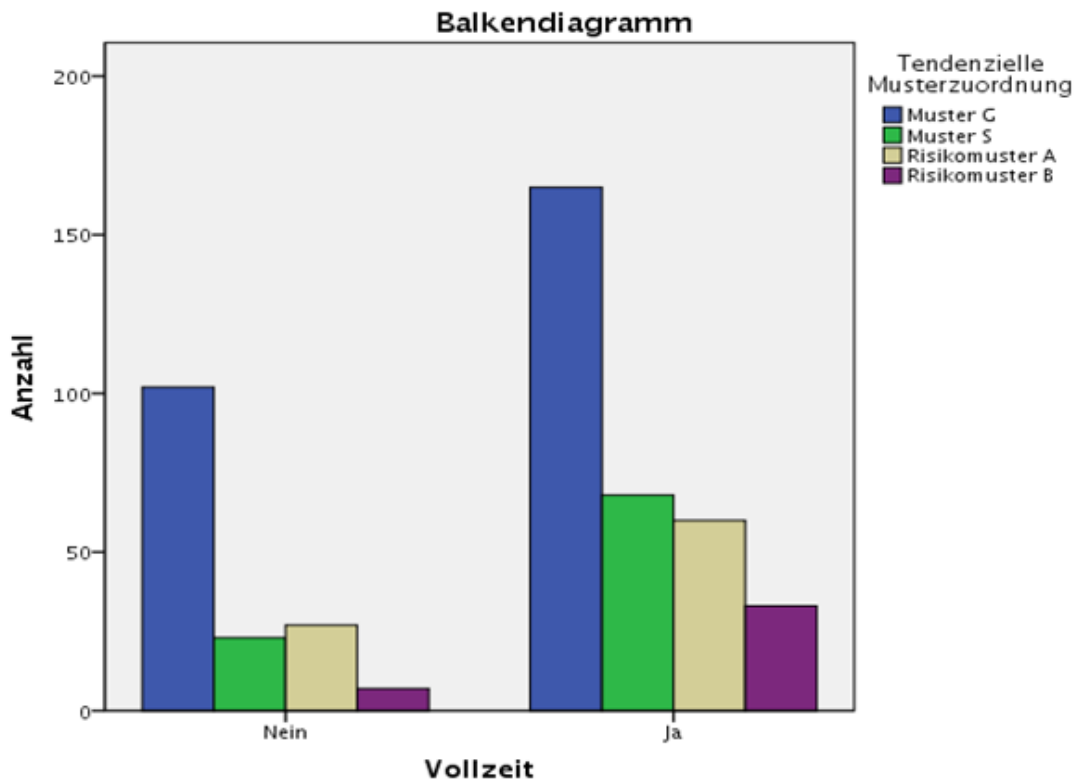


Abbildung 40: Balkendiagramm Voll- und Nicht-Vollzeit - Hypothese 7 -

Quelle: Eigene Untersuchung.

- 8) **Zusammenhangshypothese H8: Je höher die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen, desto häufiger finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern G und S (AVEM).**

Nullhypothese H08: Je höher die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen, desto seltener finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern G und S (AVEM).

→ Die Nullhypothese konnte falsifiziert werden.

		Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme
		Muster G	Muster S	Risiko- muster A	Risiko- muster B	
1-50 Be-	Anzahl	37	18	31	5	91
	% in Be-	40,7%	19,8%	34,1%	5,5%	100,0%
schäftigte						
50-250 Be-	Anzahl	56	20	20	12	108
	% in Be-	51,9%	18,5%	18,5%	11,1%	100,0%
schäftigte						
250-1.000	Anzahl	46	23	12	7	88
Beschäf-	% in Be-	52,3%	26,1%	13,6%	8,0%	100,0%
tigte						
mehr als	Anzahl	125	30	27	15	197
1.000 Be-	% in Be-	63,5%	15,2%	13,7%	7,6%	100,0%
schäftigte						
Gesamt	Anzahl	264	91	90	39	484
	% in Be-	54,5%	18,8%	18,6%	8,1%	100,0%

Tabelle 29: Kreuztabelle Anzahl der Beschäftigten -Hypothese 8 -

Quelle: Eigene Untersuchung.

Die Kreuztabelle zeigt, dass sich die Anzahl von Personen, die in Muster G (positive Kategorie) eingeordnet werden, mit steigender Beschäftigtenanzahl erhöht. Konkret zeigt die Auswertung, dass sich 40,7 % der Befragten bei Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern in der besten Musterkategorie G befinden, im Gegensatz zu 63,5 % in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Die Prüfung dieses Zusammenhangs konnte mithilfe von einer Spearman-Korrelation als signifikant negativ bestätigt werden ($\rho = -.160$, $p < .001$, $N = 484$). Das bedeutet, dass sich der Eindruck aus der Kreuztabelle bestätigt, dass sich bei ansteigender Beschäftigtenanzahl die Musterkategorie verbessert.

Eine Pearson-Korrelation konnte in diesem Fall nicht berechnet werden, da es sich hier um ordinale Variablen handelt, die dementsprechend für qualitative Merkmalsausprägungen mit natürlicher Ordnung stehen und nicht um metrische Daten mit Normalverteilung.³⁷⁸ Die Spearman-Korrelation kann jedoch auch als Effektstärkemaß verwendet werden und wird genauso wie die Pearson-Korrelation interpretiert. Der betragsmäßige Wert von 0,160 ist dabei ein vergleichsweise kleiner Effekt.

³⁷⁸ Radke, H.-D. (2006), S. 103.

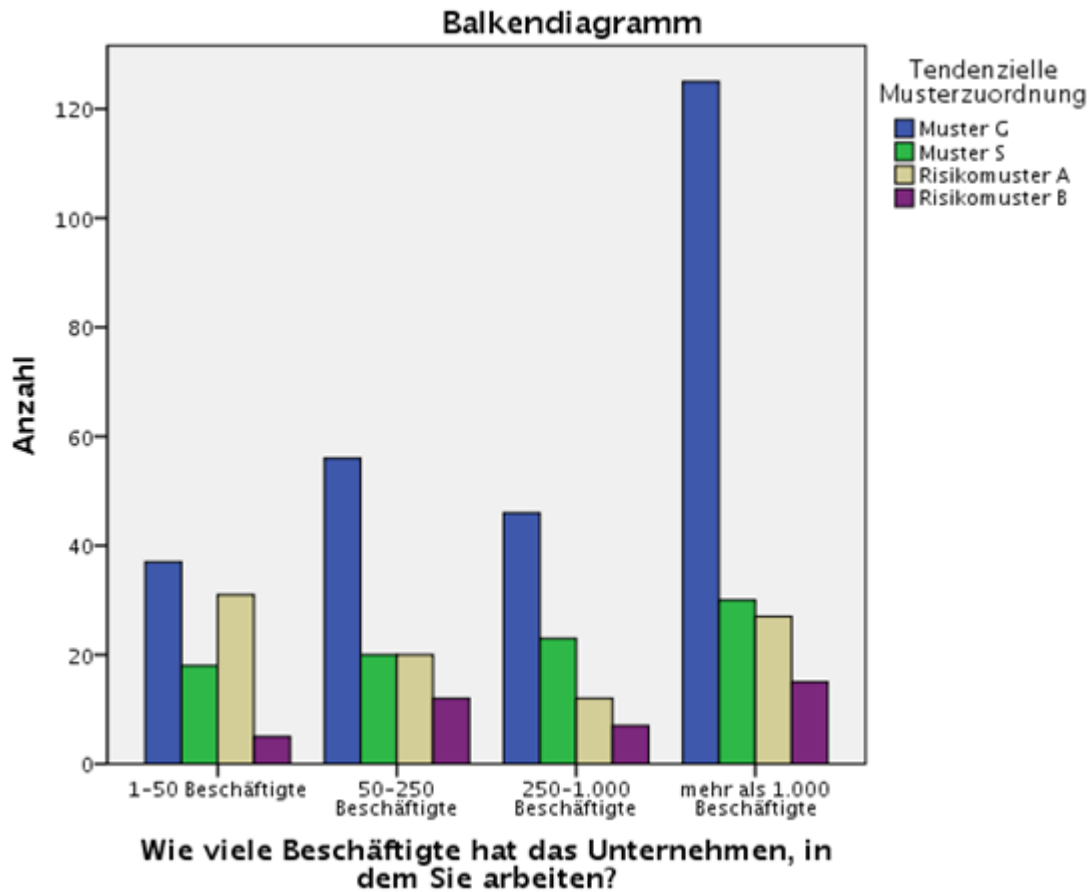


Abbildung 41: Balkendiagramm Zahl der Beschäftigten - Hypothese 8 -

Quelle: Eigene Untersuchung.

- 9) **Zusammenhangshypothese H9: Je höher das Nettoeinkommen, desto häufiger finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern A und B (AVEM).**

Nullhypothese H09: Je höher das Nettoeinkommen, desto seltener finden sich die Befragten nach Auswertung in den Mustern A und B (AVEM).

→ Die Nullhypothese konnte falsifiziert werden.

Diese Hypothese wurde mithilfe der Spearman-Korrelation überprüft. Hier zeigte sich ein schwacher positiver aber trotzdem knapp signifikanter Zusammenhang ($\rho = .097$, $p = .044$, $N = 426$). Im nachfolgenden Boxplot ist jedoch kein Trend identifizierbar. Der Zusammenhang ist demnach zwar signifikant, aber minimal. Diese Ergebnisse zeigen

dennoch für die vorliegende Analyse, dass mit höherem Einkommen eher schlechtere Verhaltens- und Erlebensmuster bei den Befragten einhergehen.

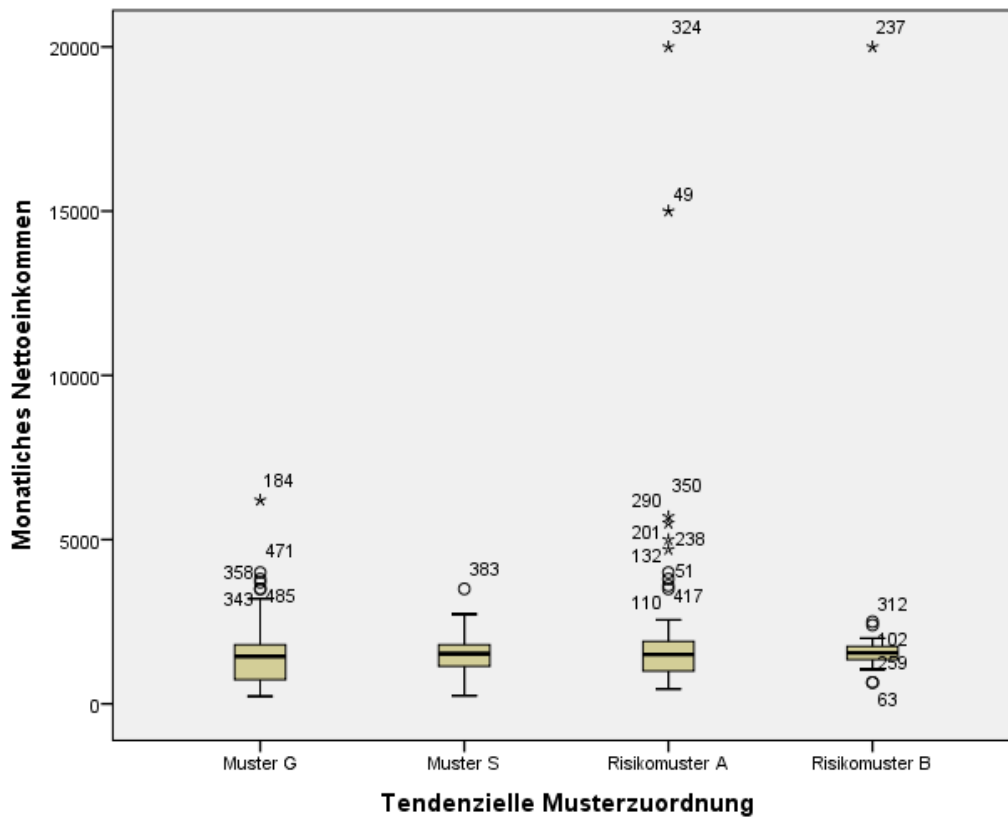


Abbildung 42: Boxplot monatliches Nettoeinkommen - Hypothese 9 –

Quelle: Eigene Untersuchung.

10) **Explorativ H10: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 1 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.**

Nullhypothese H010: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 1 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.

➔ Die Nullhypothese konnte falsifiziert werden.

Innerhalb des Fragebogens wurde unter der Kategorie „Allgemeine Zusatzfragen“ nach dem Grund des Studiums gefragt. Hier gab es eine Auswahl aus 7 Alternativen, u.a. „Eigenes Interesse“ oder „Anraten des sozialen Umfeldes“. Hierbei sollte die Auswertung Erkenntnisse darüber liefern, ob der Grund für das Studium (intrinsisches oder extrinsisches Motiv) einen Einfluss auf die Eingruppierung in Verhaltensmuster hat. Hierzu wurden die einzelnen Items der Frage 1 der allgemeinen Zusatzfragen in Zusammenhang mit der Musterzuordnung gebracht und mithilfe von Kreuztabellen und Chi-Quadrat-Test analysiert.

Kreuztabelle:

			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risiko-muster A	Risiko-muster B	
Eigenes Interesse an persönlicher Weiterbildung	nicht angekreuzt	Anzahl	38	23	18	9	88
		% in Zeile	43,2%	26,1%	20,5%	10,2%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	229	70	71	31	401
		% in Zeile	57,1%	17,5%	17,7%	7,7%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	267	93	89	40	489
		% in Zeile	54,6%	19,0%	18,2%	8,2%	100,0%
			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risiko-muster A	Risiko-muster B	

5. Primärforschung zum berufsbegleitenden Studium

Erweiterung der beruflichen Kompetenzen	nicht angekreuzt	Anzahl	48	29	20	14	111
		% in Zeile	43,2%	26,1%	18,0%	12,6%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	219	64	69	26	378
		% in Zeile	57,9%	16,9%	18,3%	6,9%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	267	93	89	40	489
		% in Zeile	54,6%	19,0%	18,2%	8,2%	100,0%
Tendenzielle Musterzuordnung							Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risikomuster A	Risikomuster B	
Interesse an fachlichen Inhalten	nicht angekreuzt	Anzahl	126	57	44	27	254
		% in Zeile	49,6%	22,4%	17,3%	10,6%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	141	36	45	13	235
		% in Zeile	60,0%	15,3%	19,1%	5,5%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	267	93	89	40	489
		% in Zeile	54,6%	19,0%	18,2%	8,2%	100,0%
Tendenzielle Musterzuordnung							Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risikomuster A	Risikomuster B	

5. Primärforschung zum berufsbegleitenden Studium

Anraten des sozialen Umfeldes	nicht angekreuzt	Anzahl	231	88	81	35	435
		% in Zeile	53,1%	20,2%	18,6%	8,0%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	36	5	8	5	54
		% in Zeile	66,7%	9,3%	14,8%	9,3%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	267	93	89	40	489
		% in Zeile	54,6%	19,0%	18,2%	8,2%	100,0%
Tendenzielle Musterzuordnung							Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risiko-muster A	Risiko-muster B	
Empfehlung / Wunsch des Unternehmens	nicht angekreuzt	Anzahl	227	88	84	37	436
		% in Zeile	52,1%	20,2%	19,3%	8,5%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	40	5	5	3	53
		% in Zeile	75,5%	9,4%	9,4%	5,7%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	267	93	89	40	489
		% in Zeile	54,6%	19,0%	18,2%	8,2%	100,0%
Tendenzielle Musterzuordnung							Gesamtsumme

5. Primärforschung zum berufsbegleitenden Studium

			Muster G	Muster S	Risiko- muster A	Risiko- muster B	
Wunsch nach berufli- chem Auf- stieg / Wech- sel der Posi- tion im Un- ternehmen	nicht ange- kreuzt	Anzahl	41	21	18	8	88
		% in Zeile	46,6%	23,9%	20,5%	9,1%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	226	72	71	32	401
		% in Zeile	56,4%	18,0%	17,7%	8,0%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	267	93	89	40	489
		% in Zeile	54,6%	19,0%	18,2%	8,2%	100,0%
			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamt- summe
			Muster G	Muster S	Risiko- muster A	Risiko- muster B	
Sonstiges	nicht ange- kreuzt	Anzahl	250	83	83	35	451
		% in Zeile	55,4%	18,4%	18,4%	7,8%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	17	10	6	5	38
		% in Zeile	44,7%	26,3%	15,8%	13,2%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	267	93	89	40	489
		% in Zeile	54,6%	19,0%	18,2%	8,2%	100,0%

Tabelle 30: Kreuztabelle - Hypothese 10 -

	X²	df	p
Eigenes Interesse an persönlicher Weiterbildung	6,271	3	,099
Erweiterung der beruflichen Kompetenzen	10,659	3	,014
Interesse an fachlichen Inhalten	9,772	3	,021
Anraten des sozialen Umfeldes	5,127	3	,163
Empfehlung / Wunsch des Unternehmens	10,584	3	,014
Wunsch nach beruflichem Aufstieg / Wechsel der Position im Unternehmen	2,994	3	,393
Sonstiges	3,268	3	,352

X²=Chi-Quadrat Teststatistik, df=Freiheitsgrade, p=p-Wert.

Tabelle 31: Chi-Quadrat-Tests - Hypothese 10 -

Quelle: Eigene Untersuchung.

Damit konnte bei den Gründen „Erweiterung der beruflichen Kompetenzen“, „Interesse an fachlichen Inhalten“ und „Empfehlung / Wunsch des Unternehmens“ jeweils ein signifikanter Zusammenhang mit der Musterzuordnung festgestellt werden. Diese drei Gründe für das Studium haben gemeinsam, dass sich bei ihnen in der Kreuztabelle jeweils ein ähnliches Bild zeigt: Befragte, die sich jeweils für diese oben genannten drei Gründe entschieden haben, finden sich häufiger in dem positiven Verhaltensmuster G als Personen, die diesen Grund nicht ausgewählt haben.

Für alle anderen Gründe konnte kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden.

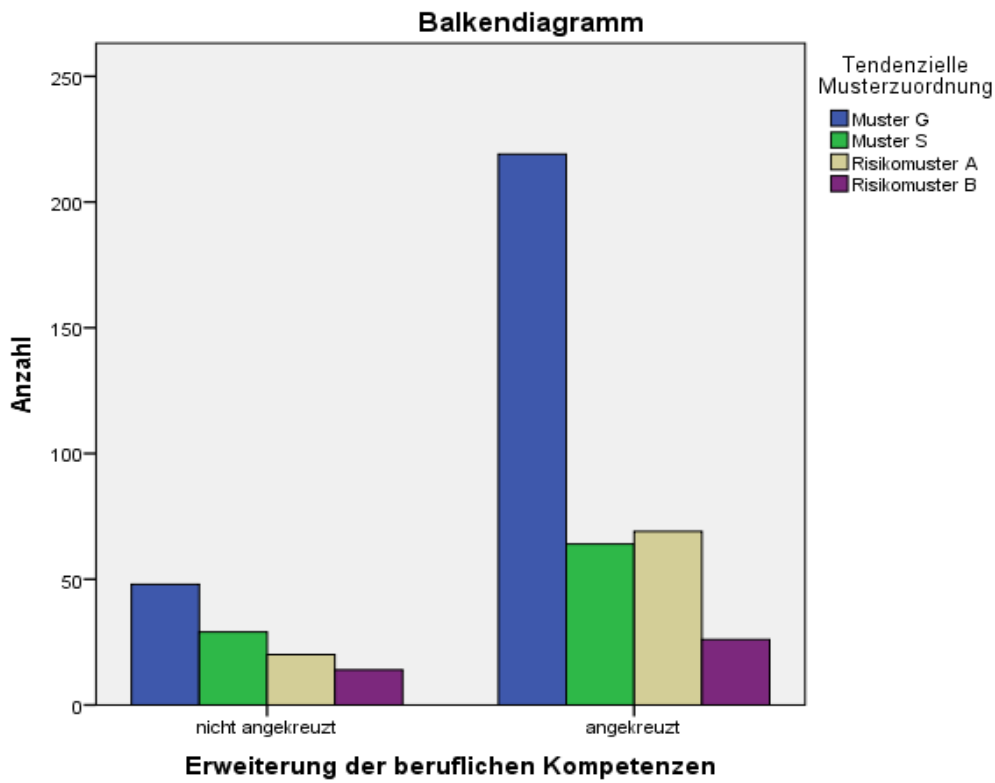


Abbildung 43: Balkendiagramm - Hypothese 10 - Erweiterung der beruflichen Kompetenzen

Quelle: Eigene Untersuchung.

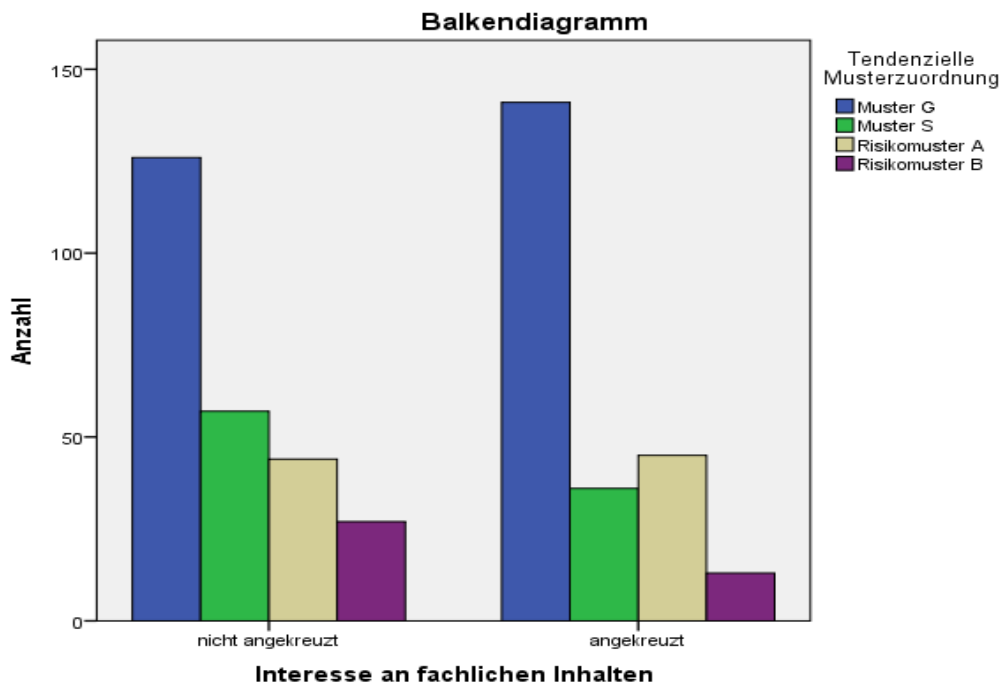


Abbildung 44: Balkendiagramm - Hypothese 10 - Interesse an fachlichen Inhalten

Quelle: Eigene Untersuchung.

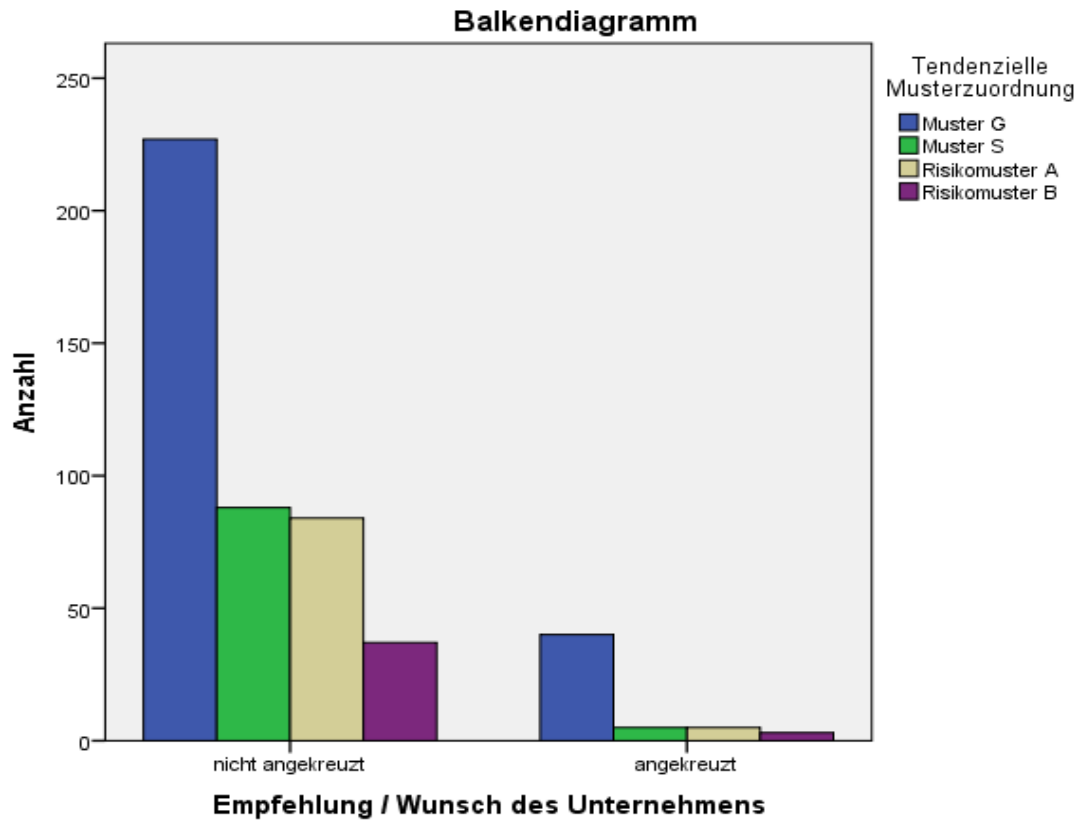


Abbildung 45: Balkendiagramm - Hypothese 10 - Empfehlung / Wunsch des Unternehmens

Quelle: Eigene Untersuchung.

11) Zusammenhangshypothese H11: Wenn sich der Arbeitgeber am Studium beteiligt, dann finden sich die Befragten signifikant häufiger im Muster G.

Nullhypothese H011: Wenn sich der Arbeitgeber am Studium beteiligt, dann finden sich die Befragten signifikant seltener im Muster G.

→ Die Nullhypothese konnte falsifiziert werden.

Die Untersuchung erfolgt mittels Kreuztabelle und Chi-Quadrat-Test.

			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risiko- muster A	Risiko- muster B	
Beteiligt sich ihr Arbeitgeber an den Kosten Ihres Studiums?	Ja	Anzahl	117	37	26	11	191
		% in Zeile	61,3%	19,4%	13,6%	5,8%	100,0%
	Nein	Anzahl	146	56	63	29	294
		% in Zeile	49,7%	19,0%	21,4%	9,9%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	263	93	89	40	485
		% in Zeile	54,2%	19,2%	18,4%	8,2%	100,0%

Tabelle 32: Kreuztabelle - Hypothese 11 - Kostenübernahme Studium

Quelle: Eigene Untersuchung.

Von den Teilnehmern, deren Arbeitgeber sich an den Kosten des Studiums beteiligt (gesamt 191 Personen), konnten 61,3 % dem Muster G zugeordnet werden, im Gegensatz zu lediglich 49,7 % der Befragten, bei denen keine Kosten übernommen werden (gesamt 294 Personen). Dieser Unterschied erwies sich im Chi-Quadrat Test als signifikant ($X^2(3)=9.098$, $p.028$).

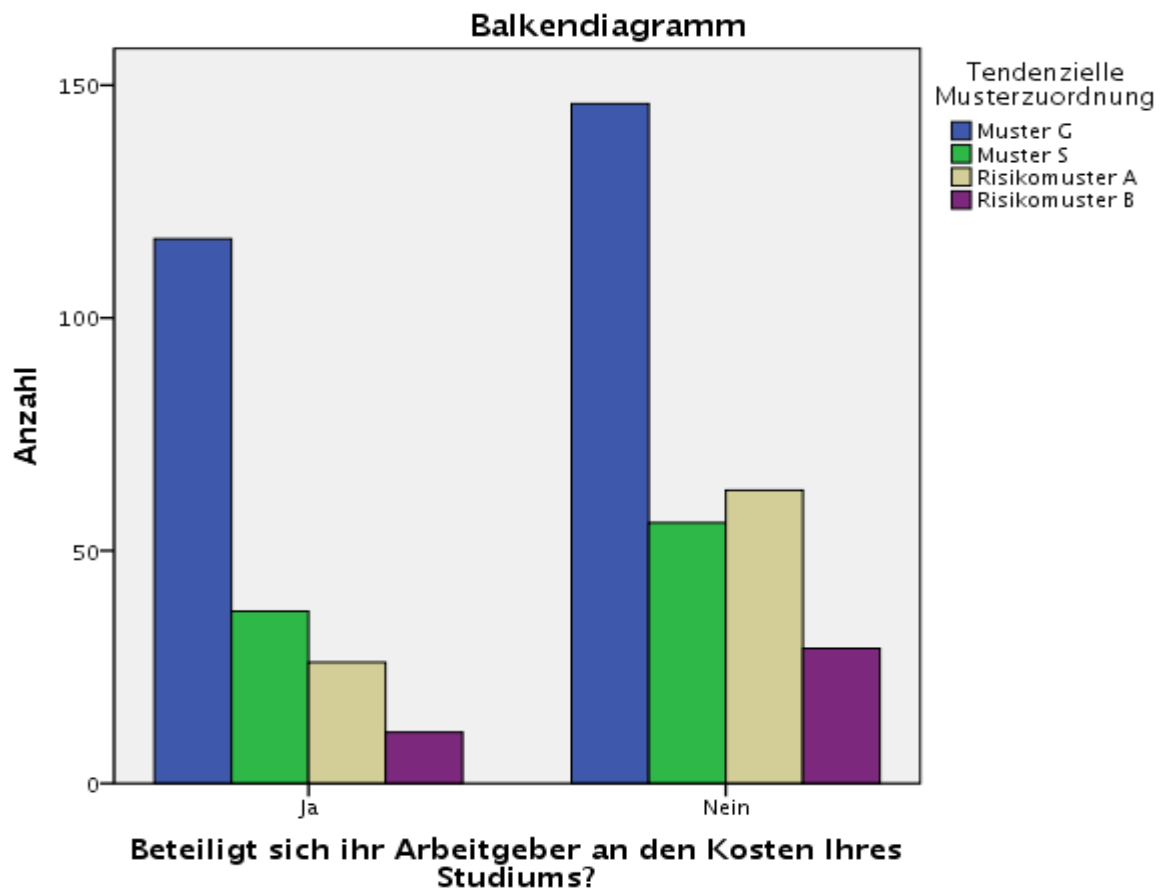


Abbildung 46: Balkendiagramm - Hypothese 11 - Kostenübernahme Studium

Quelle: Eigene Untersuchung.

Das o.a. Balkendiagramm zeigt die absolute Anzahl an Studenten und nicht die entsprechenden Prozentsätze.

5.2.5 Gestaltungsdesign - Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Aufbauend auf der deskriptiven und induktiven Statistik und ihren Ergebnissen wird in diesem Kapitel nochmals Bezug genommen auf die folgenden forschungsleitenden Fragen:

- 1.) Wie hoch ist die Stressbelastung von nebenberuflich Studierenden in NRW?
- 2.) Von welchen Einflussfaktoren hängt der Grad der persönlichen Stressbelastung ab?

Es konnten hauptsächlich mithilfe der deskriptiven Analysen Antworten auf die unter 1 genannte Frage gefunden werden. Der AVE-M-44 Fragebogen (vgl. Kapitel 5.2.2.2) bietet die Möglichkeit, Befragte in ein sogenanntes Erlebens- und Verhaltensmuster einzuordnen. Wie bereits in Abbildung 22 gezeigt, existieren hier 4 mögliche Varianten, die den Merkmalsträgern zugeteilt werden konnten:³⁷⁹

- **Muster G:** gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster
- **Muster S:** auf Schonung (oder Schutz) orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster
- **Muster A:** gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster
- **Muster B:** vorherrschendes Erleben von Überforderung, Erschöpfung und Resignation

Tendenziell konnten die meisten der 496 Befragten (270 Personen) dem Muster G zugeordnet werden. Gefolgt von 93 Merkmalsträgern, auf die das Muster S zutrifft. Das Risikomuster A konnte für 92 Personen und das Risikomuster B für 41 Personen identifiziert werden.

Das bedeutet, dass sich mehr als die Hälfte der Befragten gesundheitsförderlich verhalten und ein grundsätzlich positives Lebensgefühl vorherrscht.

³⁷⁹ Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), S. 14.

Die Entwickler des AVEM Fragebogens weisen in Zusammenhang mit dem Muster S, das grundsätzlich als positiv gedeutet werden kann, jedoch auf die eventuelle Problematik der inneren Kündigung` hin „...bei gehäuftem Auftreten dieses Musters ist es vor allem angezeigt, über die Gestaltung von herausfordernden Arbeitsaufgaben, die Einflussnahme auf intakte soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und die Gewährleistung von wirksamen Unterstützungssystemen bei der Bewältigung schwieriger beruflicher Anforderungen günstigere Voraussetzungen für die Motivationsentwicklung zu schaffen“³⁸⁰.

Die Personen, die sich in den Risikomustern A und B wiederfinden, fühlen sich körperlich –funktionell beeinträchtigt.³⁸¹ Dies kann sich durch vermehrte Kopfschmerzen, Herz- Kreislauf- und Magenprobleme ausdrücken.³⁸² Im Vergleich zu Muster A sind Individuen aus der Gruppe B statistisch gesichert häufiger von folgenden Problemen belastet „...Selbstwertbeeinträchtigungen, Leistungsinsuffizienz und Erschöpfung“³⁸³. Insofern sind Betroffene der Risikomuster B in der Regel psychisch stärker beeinträchtigt als Individuen der Gruppe A.

Die Selbsteinschätzung der Befragten zu ihren Mustern bestätigt in weiten Teilen die zuvor genannten Ergebnisse. Diese Frage sollte einen Hinweis darauf geben, ob die Betroffenen ihre persönliche Lage und Stressbelastung realistisch einschätzen. Hier beantworteten insgesamt 485 Teilnehmer die Frage nach ihrer persönlichen Meinung zur Ihrem Erlebens- und Verhaltensmuster. 304 Personen sahen sich dem Muster G zugehörig, 77 dem Muster S, 90 dem Muster A und nur 14 schätzten ihre Lage sehr gesundheitsgefährdet ein. Bei diesem Risikomuster besteht die größte Abweichung von der AVEM-Musterzuordnung.

Zur weiteren Beantwortung der ersten forschungsleitenden Frage konnten über die Ergebnisse des SCI Fragebogeninstrumentes weitere Ergebnisse generiert werden.

Bei der Messung der aktuellen Stressbelastung –gesamt- konnten 459 verwertbare Ergebnissen gewonnen werden. Hier zeigt sich ebenfalls, dass die Stressbelastung

³⁸⁰ Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), S. 17.

³⁸¹ Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), S. 40.

³⁸² Vgl. Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), S. 40.

³⁸³ Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (2008), S.40.

der Befragten eher gering ist. Im Durchschnitt wurden hier 43,66 von maximal 101 Punkten (dies entspricht der höchsten Stressbelastung) erreicht.

Durch Prüfung der Hypothese 3 konnte nachgewiesen werden, dass zwischen den Mustern des AVEM-44 und des SCI positive signifikante Zusammenhänge bestehen. So zeigte sich z.B., dass Individuen, die laut SCI stark stressbelastet sind, sich auch laut AVEM-44 in einem Risikomuster befinden. Umgekehrt ist es so, dass Personen der Verhaltensmuster G und S auch laut SCI Analyse eher wenig stressbelastet sind.

Bezugnehmend auf die erste forschungsleitende Frage lässt sich demnach postulieren, dass nebenberuflich Studierende in NRW zum größten Teil eher gering stressbelastet sind.

Bezieht man nun *Antonovskys* Betrachtungen (vgl. Kapitel 3.2.3) mit ein, auf dessen Forschungen der AVEM-44 beruht, so besteht bei der Mehrzahl der nebenberuflichen Studenten in NRW kein erhöhtes Gesundheitsrisiko. Gesundheitliche Präventivmaßnahmen, wie z.B. Rückenschule oder Fitnesstraining werden seitens der Unternehmen größtenteils nicht angeboten. Studierende selbst nehmen privat organisierte gesundheitlich prophylaktische Maßnahmen ebenfalls eher selten in Anspruch (vgl. Kapitel 5.2.4.4).

Auf Grundlage dieser Studie lässt sich konstatieren, dass gesundheitsförderliche Zusatzangebote der Arbeitgeber nicht für alle nebenberuflichen Studenten zwangsläufig notwendig und zielführend sind. Jedoch gibt es innerhalb der Zielgruppe auch Personen, die stark gesundheitsgefährdet sind. Laut Studie konnten immerhin 26,8 Prozent der Merkmalsträger in ein Risikomuster eingeordnet werden (vgl. Kapitel 5.2.4.4). Für die Unternehmen gilt es, diese gefährdeten Mitarbeiter - ggf. durch Einsatz von geeigneten Fragebogeninstrumenten - frühzeitig zu identifizieren, zu sensibilisieren und individuelle Präventiv- und Schutzmaßnahmen zu implementieren. Hier liegt die Verantwortung seitens des Unternehmens zum größten Teil in den Händen der Führungskräfte (vgl. Kapitel 2.3.4), die das Gespräch mit den Arbeitnehmern, die sich für eine akademische Laufbahn neben dem Beruf entscheiden, suchen sollten. Jedoch ist hier auch die Selbstwahrnehmung der Mitarbeiter wichtig. Sollten individuell Symptome wahrgenommen werden, die auf eine erhöhte Stressbelastung hindeuten könnten, liegt es zunächst im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers, sich ggf. Hilfe zu suchen und geeignete Copingmethoden anzuwenden.

Unter den salutogenetischen verhaltensorientierten Handlungsmaßnahmen in Unternehmen empfehlen „Personal- und Gesundheitsmanager [vor allem] freiwillige Check-ups für Mitarbeiter sowie Angebote der Führungskräfteberatung³⁸⁴, da diese „...das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis haben“³⁸⁵.

Bei den verhältnisorientierten salutogenetischen Handlungsempfehlungen stehen die Prozesse, die das Arbeitsumfeld so gestalten, dass es die Gesundheit fördert bzw. Belastungen durch Stress reduziert, im Fokus. Konkret sind hier Maßnahmen zum Thema „...gesundes Führen, Teambuilding-Kurse und die Flexible Arbeitsplatzgestaltung“ zielführend.³⁸⁶

Zu den Gründen für und den Einflussfaktoren auf Stress soll im Folgenden bei der Beantwortung der zweiten forschungsleitenden Frage Bezug genommen werden.

Von welchen Einflussfaktoren hängt der Grad der persönlichen Stressbelastung ab?

Nebenberuflich Studierende, die ein aktives und selbstverantwortliches Copingverhalten anwenden und soziale Unterstützung erhalten, sind eher gering stressbelastet. Werden hingegen Alkohol und Drogen als Copingmethode von den Betroffenen verwendet, wirkt sich das negativ in punkto Stressbelastung aus. Die religiöse Copingmethode `Halt im Glauben` wird von wenigen Studenten angewendet und ist für die Zielgruppe eher nicht relevant.³⁸⁷

Des Weiteren konnte nachgewiesen werden, dass die Finanzierung des Studiums durch den Arbeitgeber einen signifikant großen Einfluss auf die Stressbelastung der Mitarbeiter ausübt (vgl. Kapitel 5.2.4.5, Hypothese 11). Beteiligt sich demnach ein Unternehmen finanziell an den akademischen Plänen seines Arbeitnehmers, wirkt sich dies positiv auf dessen Stressempfinden aus.

Wie bereits in Kapitel 3.1.4 ausgeführt, kann Stress bei Mitarbeitern zu erheblichen nachgelagerten Problemen, wie z.B. schwerwiegendem Fehlverhalten bei der Arbeit

³⁸⁴ Klenke, B. (2016), S. 23.

³⁸⁵ Klenke, B. (2016), S. 23.

³⁸⁶ Klenke, B. (2016), S. 24.

³⁸⁷ Vgl. Kapitel 5.2.4.5.

oder Unkonzentriertheit, führen. Demzufolge bietet es sich für Unternehmen an, Mitarbeiter, die z.B. im Rahmen des Talentmanagements akademisch gefördert werden sollen, auch finanziell bei ihren Plänen zu unterstützen.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass es hier auch die Möglichkeit für Unternehmen gibt, sich durch sogenannte Bindungsklauseln abzusichern. Das bedeutet, dass sich der Arbeitnehmer aufgrund der finanziellen Förderung vertraglich dazu verpflichtet, seinem Arbeitgeber eine bestimmte Anzahl von Jahren treu zu bleiben und für diesen Zeitraum keine Möglichkeit der Kündigung besitzt.³⁸⁸

Ebenso konnte signifikant nachgewiesen werden, dass Vollzeit Beschäftigte stärker stressbelastet sind (vgl. Kapitel 5.2.4.5, Hypothese 7). Mit Anstieg des beruflichen Workloads nimmt demnach zwangsläufig die Stressbelastung zu. Im Gegenzug wird jedoch in den meisten Fällen auch ein höheres Nettoeinkommen erzielt, je mehr Stunden für die Arbeit aufwendet werden. Auch konnte in diesem Kontext nachgewiesen werden, dass ein höheres Nettoeinkommen signifikant häufig zu einer Steigerung des Stressniveaus führt (Vgl. Kapitel 5.2.4.5, Hypothese 9).

Daraus lässt sich für die Unternehmen schlussfolgern, dass diese Mitarbeiter in der Phase des Studiums besonders stressgefährdet sind. Ihre akademische und berufliche Entwicklung sollte in dieser Zeit der Doppelbelastung eng beobachtet werden. Hier nimmt die Führungskraft eine wichtige Rolle ein, um die Kommunikation zu suchen und zu fördern (vgl. Kapitel 2.3.4).

Das Alter der Studierenden nimmt ebenfalls Einfluss auf ihr Stressempfinden (Vgl. Kapitel 5.2.4.5, Hypothese 5). Je älter die Mitarbeiter sind, die sich akademisch weiterbilden, desto eher sind sie stärker stressbelastet. Das bedeutet, dass die Personalförderung für ambitionierte Mitarbeiter und in besonderem Maße für die High Potentials möglichst früh einsetzen sollte, um einen Schutz vor möglicher Überforderung zu bieten.

Des Weiteren steht der Grund / das Motiv für ein Studium auch in Zusammenhang mit der persönlichen Stressbelastung (vgl. Kapitel 5.2.4.5, Hypothese 10). So gibt es positive Effekte, die intrinsische Motive wie die `Erweiterung der beruflichen Kompeten-

³⁸⁸ Vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article115652201/Wie-Firmen-bei-der-Finanzierung-des-MBA-helfen.html>, Stand: 20.01.2017.

zen` und das `Interesse an fachlichen Inhalten`, hervorrufen aber auch ein extrinsisches Motiv `Empfehlung / Wunsch des Unternehmens`, welches bei den meisten der gering belasteten Studenten auch den Ausschlag für die Entscheidung pro Studium gegeben hat. Letzteres Motiv könnte besonders auf Mitarbeiter von Unternehmen zutreffen, die sich grundsätzlich an der Finanzierung eines Studiums beteiligen, da sie den Wunsch und die Empfehlung nach akademischer Weiterbildung gegenüber dem Mitarbeiter geäußert haben. In diesem Kontext verwundert es nicht, dass Arbeitnehmer mit diesem Motiv weniger stressbelastet sind.

An dieser Stelle wird nochmals auf Kapitel 2.3.4 verwiesen, in dem die Motivationstheorien vorgeschult wurden. Nach *Maslow*, der Vertreter der Inhaltstheorien ist, sind besonders die `unstillbaren Bedürfnisse`, wie die Selbstverwirklichung und die Wertschätzung, z.B. durch Führungskräfte geeignet, um proaktiv gefördert zu werden, da sie eine besonders hohe Intensität der Motivation auslösen.³⁸⁹ Nach der hier durchgeführten Analyse kann ebenso postuliert werden, dass diese Mitarbeiter nicht nur hoch motiviert, sondern auch weniger stressbelastet sind.

Bezogen auf die Prozesstheorien konstatiert *von Rosenstiel*³⁹⁰ bei seiner Adaption der VIE-Theorie auf den Arbeitskontext ebenfalls folgendes: „Die Attraktivität des Ziels kann für einen Mitarbeiter durch partizipative Zielformulierung und die Verknüpfung mit dem Erreichen seiner persönlichen Ziele erhöht werden“³⁹¹ sowie „Beratung, Coaching und persönliche Gespräche mit dem Mitarbeiter, gegebenenfalls Qualifizierung und Weiterbildung, erhöhen die subjektive Wahrscheinlichkeit des Mitarbeiters, das Ziel zu erreichen“³⁹². Diese theoriegestützten Aussagen belegen ebenfalls, dass Mitarbeiter, die Hilfe und Unterstützung bei Ihren akademischen Plänen von Seiten ihres Arbeitgebers erhalten, i.d.R. stärker motiviert sind. Dieses auf den Arbeitnehmer als Individuum fokussierte Verhalten von Führungskräften führt auch dazu - dies konnte im Rahmen der Studie bewiesen werden - , dass die individuelle Stressbelastung dieser Mitarbeiter eher gering ist.

Demnach ist hier eine gezielte Ansprache der Führungskraft, z.B. durch Ermutigung bei Aufnahme und Lob und Interesse bei der Durchführung des Studiums geeignet und

³⁸⁹ Vgl. Holtbrügge, D. (2010), S. 16.

³⁹⁰ Lutz von Rosenstiel war von 1977-2014 u.a. Professor für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der LMU München.

³⁹¹ Rosenstiel von, L. (2003), S. 51.

³⁹² Rosenstiel von, L. (2003), S. 51.

sinnvoll, um die Mitarbeiter zusätzlich zu intrinsischen Beweggründen zu fordern und zu fördern.

Interessant ist auch die Erkenntnis aus Hypothese 8. Demnach finden sich gering stressbelastete Mitarbeiter (Muster G) in besonderem Maße in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Dies könnte an einem professionell organisierten Unternehmensumfeld liegen und ebenfalls an der Tatsache, dass eher große Unternehmen dazu in der Lage sind, ihre Mitarbeiter finanziell zu fördern. Die Ableitung einer Handlungsempfehlung fällt jedoch in diesem Punkt schwer.

6. Resümee

6.1 Zielerreichung

Die in der Einleitung aufgeworfene Thematik und Zielsetzung konnte abschließend bearbeitet, analysiert und beurteilt werden.

Die beiden forschungsleitenden Fragen:

- 1.) Wie hoch ist die Stressbelastung von nebenberuflich Studierenden in NRW?
- 2.) Von welchen Einflussfaktoren hängt der Grad der persönlichen Stressbelastung ab?

konnten im Rahmen des Kapitels 5.2.5 beantwortet werden. Aufbauend auf den theoretischen Grundlagen (Vgl. Kapitel 2, 3 und 4) und den Ergebnissen einer quantitativen Forschung (Vgl. Kapitel 5.2.4) konnten in Kapitel 5.2.5 konkrete und umfassende Handlungsempfehlungen zum optimalen Umgang mit stressbelastenden Faktoren neben der beruflichen Tätigkeit an die Unternehmen und die Arbeitnehmer abgegeben werden.

6.2 Kurzdarstellung der neuen Erkenntnisse im Bereich der Wirtschaftswissenschaften

Im folgenden Kapitel werden die neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse, die auf Grundlage der vorliegenden Doktorarbeit erarbeitet werden konnten, kurz vorgestellt.

- Die Stressforschung fand in der Vergangenheit hauptsächlich im Bereich der Gesundheitswissenschaften (Psychologie) Beachtung. Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit wurden jedoch die Erkenntnisse der Stressforschung mit aktuellen Themen der Wirtschaftswissenschaften, wie z.B. der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens verknüpft. Hierbei wurde erstmals die Gruppe der nebenberuflich Studierenden in Nordrhein-Westfalen und ihre Stressbelastung durch Beruf und Studium in den Fokus der wissenschaftlichen Betrachtung gerückt.

- Das Human Resources Management ist in Zeiten der zunehmenden Digitalisierung, des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zu einer der wichtigsten Säulen eines erfolgreichen Unternehmertums geworden. Wie im Rahmen dieser Dissertation nachgewiesen werden konnte, können Unternehmen durch gezielten Einsatz personalpolitischer Maßnahmen den Problemfeldern der Zukunft gestärkt begegnen. Lösungsansätze, wie zum Beispiel der Einsatz eines gezielten Betrieblichen Gesundheitsmanagements, wurden innerhalb dieser Dissertation präsentiert.
- Es konnte mithilfe einer umfassenden quantitativen Forschung (n= 496) aufgezeigt werden, wie hoch die Stressbelastung von nebenberuflichen Studierenden in NRW derzeit ist. Dies kann eine Ausgangsbasis für weiterführende deutschlandweite Erhebungen sein. Im Ergebnis zeigte sich, dass sich diese Merkmals-träger in der Mehrzahl in einem positiven, weniger stressbelasteten Verhaltens- und Erlebensmuster wiederfinden. Jedoch gibt es akuten Handlungsbedarf bei gut einem Viertel der befragten Studierenden. Hier kann durch die rechtzeitige Intervention von Seiten der Studierenden aber auch der Unternehmen die Stressbelastung gemindert und somit negativen Folgen entgegengewirkt werden.
- Ebenso dient die vorliegende Forschung als neue und aktuelle Informationsbasis für betroffene Unternehmen, die ihrerseits im Rahmen der Personalförderung von den gezielten Handlungsempfehlungen Gebrauch machen können.
- Arbeitnehmer können sich dieser wissenschaftlichen Arbeit als Hilfsmittel bedienen, um Informationen über ihre eigenen Ressourcen und den individuellen Copingstil bzw. das Copingverhalten zu erhalten. Mithilfe dieses Wissens ist der Einsatz von gezielten und effektiven Bewältigungsmethoden möglich. Hiervon können sowohl die Arbeitnehmer als auch indirekt die Arbeitgeber profitieren. Diese Dissertation kann insofern auch einen wichtigen Beitrag zum Forschungsfeld der Stressbewältigung leisten.

6.3 Kritische Würdigung

Die kritische Würdigung dieser wissenschaftlichen Arbeit erfolgt im Zusammenhang mit dem Ausblick auf weitere Forschungsfelder.

Kritische Aspekte finden sich hierbei im Bereich der eigenen Forschung. So wurde die Befragung der Studierenden in einem kurzen Zeitraum zwischen September und Oktober des Jahres 2015 durchgeführt. Bei der willkürlichen Wahl des Betrachtungszeitraums ist nicht auszuschließen, dass Faktoren, wie z.B. die Befragung kurz nach den Semesterferien, dazu geführt haben könnten, dass die Studierenden zum Zeitpunkt der Befragung erholter und entspannter waren, als dies in der Mitte oder am Ende des Semesters der Fall gewesen wäre. Gegebenenfalls würden daher Musterzuordnungen des AVEM-Fragebogens oder die Stressbelastung, die durch das SCI Fragebogeninstrument gemessen werden konnte, anders ausfallen, wenn man eine Langzeitstudie durchgeführt hätte. Für die Zukunft empfehle ich daher eine Betrachtung des Forschungsfeldes über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr, um den Einfluss von externen -nicht direkt beeinflussbaren- Faktoren zu minimieren.

Außerdem konnte im Rahmen der vorliegenden Arbeit die Arbeitgeberseite nicht praxisbezogen durch eine eigene Forschung, wie z. B. mithilfe von Experteninterviews, analysiert werden. Dies wäre eine sinnvolle und erkenntnisstiftende Ergänzung zu den Ausführungen auf Seiten der Arbeitnehmer gewesen. Interessant wäre hierbei die Abfrage der Praxisrelevanz und Durchführbarkeit von dargestellten Handlungsempfehlungen im Bereich des Human Resources Managements.

6.4 Zukunftsperspektiven

Das Gesundheitssystem erfährt derzeit einen Wandel. Früher lag der Fokus hauptsächlich auf der Behandlung von Krankheiten. Heute ist das Bewusstsein der Menschen für die Erhaltung der Gesundheit stärker ausgeprägt. So stieg in den vergangenen Jahren das Interesse der Bevölkerung für die Bereiche der gesunden Ernährung oder der körperlichen Fitness.³⁹³ Gesundheit wird allgemein als Ressource gesehen, die bei Vorhandensein zu einer Entlastung der Sozialsysteme führt.³⁹⁴

³⁹³ Vgl. <http://www.nielsen.com/de/de/insights/reports/2015/Besser-essen-gesuender-leben.html>, Stand: 01.09.2015; Robert Koch Institut (2014), S. 8.

³⁹⁴ Franke, A. (2012), S. 10.

Für Unternehmen rückt die Gesundheit ihrer Mitarbeiter aber auch in Zukunft immer mehr in den Fokus und wird einen höheren Stellenwert einnehmen, da - wie im Rahmen dieser Dissertation beschrieben - der Unternehmenserfolg im Umfeld von Fachkräftemangel und demografischem Wandel maßgeblich auch von der Gesundheitsressource der Arbeitnehmer beeinflusst wird.³⁹⁵ Neben dem gesundheitlichen Aspekt liegen die Werttreiber eines erfolgreichen Unternehmens im Bereich der Human Resources in den Segmenten `Motivation` und `gute Ausbildung`.³⁹⁶ Im besten Fall kann ein Mitarbeiter alle Werttreiber in sich vereinen.

Im Zuge dieser o.a. Entwicklungen hat sich vor allem in großen Unternehmen seit einiger Zeit das sogenannte `Betriebliche Gesundheitsmanagement` (BGM) etabliert. Hierbei „steuert und koordiniert [die Unternehmensführung] die Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung mittels Managementmethoden und implementiert sie in die Betriebsorganisation“³⁹⁷. Vor allem die Bereiche `Prävention` und `Schutzfaktoren` werden zusätzlich zu der `Gefahrenreduktion` als unternehmensspezifische Aufgaben definiert.³⁹⁸ Hierzu zählt aber auch die Kontrolle der Effizienz und Rentabilität durchgeführter Maßnahmen, um einen wirtschaftlichen Einsatz finanzieller Investitionen zu ermöglichen.³⁹⁹

Laut einer von der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin im Jahr 2014 durchgeführten Befragung unter 556 Unternehmen wird die Relevanz des BGM in Zukunft massiv steigen.⁴⁰⁰

Jedoch handelt es sich im Kontext der Gesundheitsförderung nicht um eine einseitige zukünftige Aufgabe der Unternehmen. Vielmehr ist eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen nur in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern möglich, die sich weitestgehend selbstständig hilfreiche und notwendige Kompetenzen aneignen und verantwortungsvoll für ihre persönliche Gesundheit sorgen.⁴⁰¹ Es gilt, die sogenannte Jobfitness,

³⁹⁵ Vgl. <http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/59746/Studie-Betriebliches-Gesundheitsmanagement-im-Aufwind>, Stand: 18.01.2017.

³⁹⁶ Vgl. <http://www.bkk-dachverband.de/gesundheit/luxemburger-deklaration/>, Stand: 18.01.2017.

³⁹⁷ https://www.dak.de/dak/download/Betriebliches_Gesundheitsmanagement_pdf_6_MB-1076234.pdf, Stand: 18.01.2017.

³⁹⁸ Vgl. Uhle, T., Treier, M. (2015), S. 7.

³⁹⁹ https://www.dak.de/dak/download/Betriebliches_Gesundheitsmanagement_pdf_6_MB-1076234.pdf, Stand: 18.01.2017.

⁴⁰⁰ Vgl. <http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/59746/Studie-Betriebliches-Gesundheitsmanagement-im-Aufwind>, Stand: 18.01.2017.

⁴⁰¹ Vgl. Uhle, T., Treier, M. (2015), S. 8.

was nichts anderes als Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern bedeutet, zu sichern.⁴⁰² In diesem Zusammenhang ist auch zunehmend von dem Begriff der Employability die Rede.⁴⁰³ Unternehmen, die diese Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern erhalten wollten, sollten innerhalb der Personalentwicklung laut *Rump und Eilers* nach folgenden Grundsätzen handeln:

- „Förderung von „lebenslangem Lernen“,
- Übernahme der Verantwortung für die persönliche Weiterbildung durch die Mitarbeiter
- Zielgruppendifferenzierte Weiterbildungsangebote [offerieren]
- Vermittlung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sowie
- Integration arbeitsbezogener Lernfelder in den Berufsalltag.⁴⁰⁴

Im Zuge von zunehmenden Stressbelastungen, Leistungs- und Wettbewerbsdruck - gerade im Arbeitsumfeld - wird diese Aufgabe für die Betroffenen jedoch auch zukünftig nicht einfacher.

Der Trend in der Arbeitswelt „New Ways of Working“⁴⁰⁵ bietet viele Chancen für eine erfüllende Arbeitstätigkeit, jedoch verlangt er den richtigen Umgang der Arbeitnehmer und der Führungskräfte mit der neu erworbenen Flexibilisierung vieler Arbeitsbereiche. Diese Entwicklungen müssen ebenfalls im Rahmen eines strategischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements gefördert und beobachtet werden.

Auch demografisch betrachtet, erwartet die Arbeitswelt große Veränderungen. Die Zahl der Erwerbstätigen wird drastisch sinken. Dadurch wird der „War for Talents“⁴⁰⁶ zukünftig in Unternehmen strategischer und ggfs. aggressiver geführt werden.

⁴⁰² Vgl. Rump, J., Schiedhelm, M., Eilers, S. (2016), S. 95.

⁴⁰³ Vgl. Wegerich, C. (2015), S. 259.

⁴⁰⁴ Rump, J., Eilers, S. (2006), S. 47ff., zitiert nach Wegerich, C. (2015), S. 259.

⁴⁰⁵ New Ways of Working ist ein Trend aus der Arbeitswelt. Ein Hauptbestandteil dieses Trends beinhaltet die Flexibilisierung von Arbeitsprozessen. Vgl. Afflerbach, T., Gläserer, K.M. (2016), S. 171.

⁴⁰⁶ Uhle, T., Treier, M. (2015), S.363.

In Anbetracht dieser Tatsache raten *Uhle und Treier* der Gesellschaft:

„...Schonen wir die heute stärkste Altersgruppe der 35- bis 49-jährigen – diese „Babyboomer“ werden langfristig wegen ihrer altersgeschuldeten Möglichkeiten in der Verantwortung sein, die Folgen des demografischen Wandels zu kompensieren, zumindest es längere Zeit zu versuchen“⁴⁰⁷.

⁴⁰⁷ Uhle, T., Treier, M. (2015), S.363.

Literaturverzeichnis

Abel, J., Möller, R., Treumann, K. (1998): Einführung in die Empirische Pädagogik, Stuttgart 1998

Achouri, C. (2011): Human Resources Management - Eine praxisbasierte Einführung, Wiesbaden 2011

Afflerbach, T., Gläser, K.M. (2016): New Ways of Working – Vertrauen und Selbstmanagement in einer digitalisierten Arbeitswelt – in: Fehlzeiten-Report 2016 – Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen, Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M: (Hrsg.), Heidelberg 2016

Albers, S., Klapper, D., Konradt, U., Walter, A., Wolf, J. (Hrsg.) (2007): Methodik der empirischen Forschung, 2. Auflage, Wiesbaden 2007

Amadeus Fire (2012): Amadeus FiRe Gehaltsstudie 2012 –Schwerpunkte Zufriedenheit und Weiterbildung, in Kooperation mit der Universität Erlangen, Nürnberg 2012

Bamberg, E., Ducki, A., Metz, A.-M. (2011): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt: Ein Handbuch, Göttingen 2011

Bamberg, F. (2013): Psychologische Erkenntnisse in Tageszeitungen: Untersuchung am Beispiel der Selbsttötungsserie in einem französischen Unternehmen, Wiesbaden 2013

Barthold, L., Schütz, A. (2010): Stress im Arbeitskontext: Ursachen, Bewältigung und Prävention, Weinheim, Basel 2010

Becker, M., Schwertner, A.: Gestaltung der Personal- und Führungskräfteentwicklung. Empirische Erhebung, State of the Art und Entwicklungstendenzen, München-Mering 2002

Becker, T., Barz, C. (2007): Was für ein Service! – Entwicklung und Sicherung der Auskunftsqualität von Bibliotheken, Wiesbaden 2007

Berger, D. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften –hilfreiche Tipps und praktische Beispiele-, Wiesbaden 2010

Berger, P., Berger-Klein, A., Krüger, D., Linhart, H. (2004): Human Resource Management und Arbeitsgestaltung –Erfolgsfaktoren und betriebliche Erfahrungen-, Düsseldorf 2004

Berger, R., Baumeister, B. (2016): Messung von studentischem Workload, in: Evaluation von Studium und Lehre - Grundlagen, methodische Herausforderungen und Lösungsansätze -, Großmann, D., Wolbring, T. (Hrsg.), S. 185-223

Bernhard, H., Wermuth, J. (2011): Stressprävention und Stressabbau: Praxisbuch für Beratung, Coaching und Psychotherapie, Weinheim, Basel 2011

Birbaumer, N., Schmidt, R. (1999): Biologische Psychologie, 4. Auflage, Berlin, Heidelberg 1999

Bischof, K., Bischof, A. (2004): Aktives Selbstmanagement: Methoden - Checklisten – Tools, 2. Auflage, Renningen 2004

Böck, R. (2002): Personalmanagement, München 2002

Böhm, K. (2016): EMDR in der Psychotherapie der PTBS: Traumatherapie praktisch umsetzen, Heidelberg 2016

Brosius, F. (2013): SPSS 21, Heidelberg u.a. 2013

Buchwald, P. (2002): Dyadisches Coping in mündlichen Prüfungen, Göttingen 2002

Buchwald, P., Schwarzer, C., Hobfoll, S. (2004): Stress gemeinsam bewältigen –Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping- , Göttingen 2004

Bundesamt für Forschung und Entwicklung (2012): Zukunftstauglich dank Bologna, Pressemitteilung 098/2012, Berlin 2012

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2016): Zukunft der Arbeit – Innovationen für die Arbeit von morgen-, Bonn 2016

Carver, C. S. (1997): You want to measure coping but your Protocol's too long: Consider the Brief Cope, International Journal of Behavioral Medicine, Vol. 4 (1), o.O., S. 92-100

Costa Jr., P. T., McCrae, R.R. (1990): Personality: Another 'Hidden Factor' in Stress Research, Psychological Inquiry, Band 1, Heft 1, Mahwah USA 1990

Dederichs, S., Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) -Geschäftsbereich Statistik- (2016): Pivottabelle, Düsseldorf 2016

Dillerup, R., Stoi, R. (2013): Unternehmensführung, 4. Auflage, München 2013

Eisele, F. (2016): Die Theorie der Ressourcenerhaltung in der Arbeitswelt, Dissertation, Wuppertal 2016

Enaux, C., Henrich, F., Meifert, M. (Hrsg.) (2011): Strategisches Talent Management: Talente systematisch finden, entwickeln und binden, Freiburg 2011

Eppel, H. (2007): Stress als Risiko und Chance -Grundlagen von Belastung, Bewältigung und Ressourcen-, Stuttgart 2007

Field, A. (2012): Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics, 4. Auflage, London 2012

Fischer, J. (2009): Stress, Produktivität und Gesundheit, in: Unternehmensressource Gesundheit –Weshalb die Folgen schlechter Führung kein Arzt heilen kann-, Kromm, W.; Frank, G. (Hrsg.), Düsseldorf 2009

Franke, A. (2012): Modelle von Gesundheit und Krankheit, 3. Auflage, Bern 2012

Franke, D., Boden, M. (2002): Personaljahrbuch 2003, Neuwied 2002

Franken, S. (2010): Verhaltensorientierte Führung: Handeln, Lernen und Diversity in Unternehmen, 3. Auflage, Wiesbaden 2010

Friedman, M., Rosenman, R.H. (1974): Type A behavior and your heart, New York 1974

Frieling, E., Sonntag, K. (1999): Lehrbuch Arbeitspsychologie, Bern 1999

Gebel, M. (2012): Stress und Motivation im Job ? ein Zusammenspiel?, Hamburg 2012

Gerrig, R. J., Zimbardo, P.G. (2008): Psychologie, 18. Auflage, München 2008

Grawe, K. (1998): Psychologische Therapie, Göttingen 1998

Grossarth-Maticek, R. (2000): Autonomietraining: Gesundheit und Problemlösung durch Anregung der Selbstregulation, Berlin 2000

Grossarth-Maticek, R. (2008): Synergetische Präventivmedizin -Forschungsstrategien für Gesundheit-, Heidelberg 2008

Hartmann, S., Richner, J. (1997): Copingverhalten und soziale Unterstützung bei berufstätige Frauen und Männern, unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, ETH Zürich, Institut für Arbeitspsychologie, Zürich 1997

Heck, A. (2009): Persönlichkeit, Kontrolle und Stressbewältigung bei beruflich bedingtem Auslandsaufenthalt, Hamburg 2009

Hellert, U. (2005): Erfolgreich durch Arbeitsmotivation: motivationspsychologische Massnahmen bieten Chancen für Mitarbeiterinnen und Betriebe, 2. Auflage, Münster 2005

Herophiles, 300 v. Chr. in Alexandrien

Hillert, A., Marwitz, M. (2006): Die Burnout-Epidemie: oder Brennt die Leistungsgesellschaft aus?, München 2006

Hobfoll, S.E., Dunahoo, C.A., Ben-Porath, Y., Monnier, J. (1994): Gender and coping: The dual axis model of coping. *American Journal of Community Psychology*, 22, New York 1994, S. 49-82

Hobfoll, S.E., Dunahoo, C.A., Monnier, J. (1995): Preliminary Test Manual. Strategic Approach to Coping Scale (SACS). Unpublished test manual, Kent State University, United States of America, Ohio 1995

Hobfoll, S. E. (1998): Stress, culture, and community. *The Psychology and Philosophy of Stress*, United States of America, New York 1998

Hölbling, G. (2007): Organisation betrieblicher Weiterbildung, in: Handlungshilfen für Bildungsberater, Loebe, H., Severing, E. (Hrsg.), Band 25, Bielefeld 2007

Hölscher, K. (1971): Eigenfertigung oder Fremdbezug: Entscheidungsmodelle für den Wirtschaftlichkeitsvergleich, Wiesbaden 1971

Holtbrügge, D. (2010): Personalmanagement als strategischer Erfolgsfaktor der Unternehmensführung, 4. Auflage, Berlin und Heidelberg 2010

Horbach, W. (2008): 77 Wege zum Glück, München 2008

Huber, A. (2010): Personalmanagement, München 2010

Hungenberg, H., Wulf, T. (2011): Grundlagen der Unternehmensführung: Einführung für Bachelorstudierende, 4. Auflage, Berlin-Heidelberg 2011

Kaluza, G. (2004): Stressbewältigung, Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung, Heidelberg 2004

Kaluza, G. (2011): Stressbewältigung, Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung, 2. Auflage, Berlin, Heidelberg, New York 2011

Kaluza, G. (2014): Gelassen und sicher im Stress: Das Stresskompetenz-Buch - Stress erkennen, verstehen, bewältigen, 5. korrigierte Auflage, Berlin, Heidelberg 2014

Kashima, Y., Yamaguchi, S., Kim, U., Choi, S., Gelfand, M.J., Yui, M. (1995): Culture, gender and self: A perspective from individualism-collectivism research, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, S. 925-937

Kauffeld, S. (2011): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor, Heidelberg 2011

Kirch, W. (2008): *Encyclopedia of Public Health: Volume 1: A – H*, New York 2008

Klenke, B. (2016): Psychische Gefährdungsbeurteilungen in deutschen Unternehmen - Anforderungen, aktueller Stand und Vorgehensweisen - in: *Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement – Ansätze aus Forschung und Praxis*, Ghadiri, A., Ternès, A., Peters, T. (Hrsg.), Wiesbaden 2016

Kluth, G. (2003): *Stressbewältigung von Zehnkämpfern*, Dissertation, Düsseldorf 2003

Knoll, N., Scholz, U., Rieckmann, N. (2005): *Einführung in die Gesundheitspsychologie*, München 2005

Kolb, M. (2010): *Personalmanagement: Grundlagen und Praxis des Human Resources Managements*, 2. Auflage, Wiesbaden 2010

Kornmeier, M. (2013): *Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht für Bachelor, Master und Dissertation*, 6. aktualisierte Auflage, Bern 2013

Krägeloh, C.U. (2011). A Systematic Review of Studies Using the Brief COPE: Religious Coping in Factor Analyses. *Religions* 2011, 2, 216-246

Kromm, W., Frank, G. (Hrsg.) (2009): *Die neue Führungskunst – Unternehmensressource Gesundheit- Weshalb die Folgen schlechter Führung kein Arzt heilen kann*, Düsseldorf 2009

Kromrey, H. (2006): Empirische Sozialforschung, 11. Auflage, Stuttgart 2006

Kulbe, A. (2009): Grundwissen Psychologie, Soziologie und Pädagogik: Lehrbuch für Pflegeberufe, 2. Auflage, Stuttgart 2009

Lanz, C. (2010): Burnout aus ressourcenorientierter Sicht im Geschlechtervergleich – Eine Untersuchung im Spitzenmanagement in Wirtschaft und Verwaltung, Wiesbaden 2010

Lazarus, R. S., Eriksen, C.W. (1952): Effects of failure stress upon skilled performance, in: Journal of Experimental Psychology, Nr. 43, Seite 100-105, Notre Dame USA 1952

Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984): Stress, Appraisal, and Coping, New York USA 1984

Lazarus, R. S. (1990): Theory based stress measurement, Psychological Inquiry, Vol. 1, S. 3–12, o. O. 1990

Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F., Schirmer, U. (2012): Personalmanagement, 2. Auflage, Heidelberg 2008

Litzcke, S., Schuh, H., Pletke, M. (2013): Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz -Umgang mit Leistungsdruck - Belastungen im Beruf meistern - Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen, 6. Auflage, Berlin, Heidelberg 2013

Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012 -Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden-, Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin 2012

Ma, X., Becker, F. (2015): Business-Kulturen in China - China-Expertise in Werten, Kultur und Kommunikation-, Wiesbaden 2015

Mainka-Riedel, M. (2013): Stressmanagement -Stabil trotz Gegenwind- Wie Sie Ihren eigenen Weg zu gesunder Leistungsfähigkeit finden-, Wiesbaden 2013

Mentzel, W. (2001): Personalentwicklung. Erfolgreich motivieren, fördern und weiterbilden, München 2001

Möller, K. (2011): Beratung in einer ratlosen Arbeitswelt, Göttingen 2011

Motzkuhn, M. (2013): Wie geht Motivation wirklich? – Betriebliche Anreizsysteme auf dem Prüfstand: Gängige Anreizpraktiken von Unternehmen im Licht der modernen Motivations- und Gehirnforschung – Eine wissenschaftliche Untersuchung, Hamburg 2013

Müller, W.R. (1995): Zukunft der Mitarbeiterführung –Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung-, in: Personalführung, Ausgabe 6/1995, Düsseldorf 1995

Odiorne, G. S. (1984): Strategic Management of Human Resources, A portfolio Approach, San Francisco-London 1984

Oechsler, W.A. (2011): Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung, 9. Auflage, München 2011

Oechsler, W. A., Paul, C. (2015): Personal und Arbeit –Einführung in das Personalmanagement-, 10. Auflage, Berlin-München-Boston 2015

Preißing, D. (2010): Erfolgreiches Personalmanagement im demografischen Wandel, München 2010

Radke, H.-D. (2006): Statistik mit Excel für Praktiker -Statistiken aufbereiten und Präsentieren-, München 2006

Raithel, J. (2008): Quantitative Forschung –Ein Praxiskurs-, 2. Auflage, Wiesbaden 2008

Renger, P. (2016): Wissenschaftliche Weiterbildung als Personalentwicklung -Eine Untersuchung zur Zielgruppe Meister und Techniker-, Wiesbaden 2016

Richter, P., Hacker, W. (1998). Belastung und Beanspruchung: Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Heidelberg 1998

Robert Koch Institut (2014): Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie `Gesundheit in Deutschland aktuell 2012`, Berlin 2014, online unter: http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/GEDA12.pdf?__blob=publicationFile, Stand: 26.01.2017

Rosenstiel von, L. (2003): Motivation managen -Psychologische Erkenntnisse ganz praxisnah-, Weinheim, Basel, Berlin 2003

Rothermund, (K.), Eder, A. (2011): Motivation und Emotion, Wiesbaden 2011

Rump, J., Eilers, S. (2006): Managing Employability, in Rump, J., Sattelberger, T., Fischer, H. (Hrsg.): Employability Management, Wiesbaden 2006

Rump, J., Schiedhelm, M., Eilers, S. (2016): Gesundheit anordnen? Die Rolle der Führungskultur im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, in: Fehlzeiten-Report 2016 –Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen, Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M: (Hrsg.), Heidelberg 2016

Runia, P. Wahl, F., Geyer, O., Thewißen, C.: Marketing –eine prozess- und Marketingorientierte Einführung-, 2. Auflage, München 2007

Satow, L. (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skalendokumenttion, o.O. 2012, online im Internet: URL: <http://www.drSATOW.de>

Schaarschmidt, U., Fischer, A. (2008); AVEM –Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster- Manual-, 3. Auflage, Frankfurt 2008

Schiepe, A. (2008): Der Einfluss von Lebensereignissen auf die Stabilität des Sense of Coherence, Dissertation., Berlin 2008

Schneider, C. (2006): Philosophische Überlegungen zu Aaron Antonovskys Konzept der Salutogenese, in: Salutogenese und Kohärenzgefühl –Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts, Wydler, H.;Kolip, P.; Abel, T. (Hrsg.), 3. Auflage, Weinheim und München 2006

Schneider, K. (2011): Die Bewältigung beruflicher Diskontinuität – Handlungsperspektiven für die Jugendberufshilfe -, Luxembourg 2011

Schöneck, N.M., Voß, W. (2013), Das Forschungsprojekt: Planung, Durchführung und Auswertung einer quantitativen Studie, Wiesbaden 2013

- Schulmeister, R., Metzger, C. (2011): Die Workload im Bachelor: Ein empirisches Forschungsprojekt, in: Die Workload im Bachelor: Zeitbudget und Studierverhalten, Eine empirische Studie, Schulmeister, R., (Metzger, C., Hrsg.) Münster 2011, S. 13–128
- Schuster, N., Haun, S., Hiller, W. (2011): Psychische Belastungen im Arbeitsalltag – Trainingsmanual zur Stärkung persönlicher Ressourcen-, Basel 2011
- Schwarzer, R. (2000): Stress, Angst und Handlungsregulation, 4. Auflage, Stuttgart 2000
- Selye, H. (1936): A syndrome produced by diverse nocuous agents, Nature International weekly Journal of science, Nr. 138, o. O. 1936
- Selye, H. (1983): Stress –Lebensregeln vom Entdecker des Stress-Syndroms, Hamburg 1983
- Selye, H. (1991): Stress beherrscht unser Leben –Das Standardwerk des Pioniers der Stressforschung-, Band 17/67, München 1991
- Siegler, R., Eisenberg, N., De Loache, J., Saffran, J.: Entwicklungspsychologie im Kindes- und Jugendalter, Pauen, S. (Hrsg.), 4. Auflage, Heidelberg 2016
- Snyder, C. R. (1999): Coping: The Psychology of What Works, New York 1999
- Sonnentag, S., Frese, M. (2003): Stress in Organizations, Part Three, The Work Environment, Industrial and Organizational Psychology in: Handbook of Psychology, Vol. 12, o.O. (2003)
- Sprenger, R. (2007): Das Prinzip Selbstverantwortung: Wege zur Motivation, 12. Auflage, Frankfurt-New York 2007
- Starke, D. (2000): Kognitive, emotionale und soziale Aspekte menschlicher Problembewältigung: ein Beitrag zur aktuellen Stressforschung, Münster 2000

Stein, F. (2007): Psychoendokrinologische Evaluation eines Stressmanagement Trainings im betrieblichen Umfeld einer Betriebskrankenkasse, Zürich 2007

Steinbach, H. (2007): Gesundheitsförderung: ein Lehrbuch für die Pflege- und Gesundheitsberufe, 2. Auflage, Wien 2007

Strauss, F., Höfer, R. (2006): Kohärenzgefühl, soziale Ressourcen und Gesundheit in: Wydler, H., Kolip, P., Abel, T. (Hrsg.) (2006): Salutogenese und Kohärenzgefühl – Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts-, 3. Auflage, Weinheim und München 2006

Töpfer, A. (2012): Erfolgreich Forschen – Ein Leitfaden für Bachelor-, Master-Studierende und Doktoranden - , 3. Auflage, Wiesbaden 2012

Udris, I., Rimann, M. (2006): Das Kohärenzgefühl: Gesundheitsressource oder Gesundheit selbst? in: Wydler, H., Kolip, P., Abel, T. (Hrsg.) (2006): Salutogenese und Kohärenzgefühl –Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts-, 3. Auflage, Weinheim und München 2006

Uhle, T., Treier, M. (2015): Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen, 3. Auflage, Berlin und Heidelberg 2015

Ulrich, D. (1997): Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results, Cambridge -USA- 1997

Villalobos Baum, T. (2010): Organisationales Lernen und Anreizsysteme nach dem Börsengang –ein verhaltensorientierter Ansatz-, Lingnau, V., Becker, A. (Hrsg.), Band 14, Reihe: Controlling, Köln 2010

Vroom, V. (1964): Work and Motivation, New York 1964

Wagner-Link, A. (2009): Aktive Entspannung und Stressbewältigung: Wirksame Methoden für Vielbeschäftigte, 6. Auflage, Renningen 2009

Wegerich, C. (2015): Strategische Personalentwicklung in der Praxis - Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele - , 3. Auflage, Berlin und Heidelberg 2015

Welbrink, A.; Franke, A. (2006): Zwischen Genuss und Sucht –das Salutogenesemodell in der Suchtforschung, in: Salutogenese und Kohärenzgefühl –Grundlagen, Empirie und Praxis eines Gesundheitswissenschaftlichen Konzepts, Wydler, H.;Kolip, P.; Abel, T. (Hrsg.), 3. Auflage, München 2006

Wiedmann, S. (2006): Erfolgsfaktoren der Mitarbeiterführung: Interdisziplinäres Metamodelle zur strukturierten Anwendung einsatzfähiger Führungsinstrumente, Diss., Wiesbaden 2006

Wittchen, H.-U., Hoyer, J. (2011): Klinische Psychologie & Psychotherapie, 2. Auflage, Berlin, Heidelberg 2011

Wolf, L. (2005): Mitarbeiterzufriedenheit als Determinante der wahrgenommenen Dienstleistungsqualität: das Beispiel der stationären Patientenversorgung, Wiesbaden 2005

Wydler, H., Kolip, P., Abel, T. (Hrsg.) (2006): Salutogenese und Kohärenzgefühl – Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts-, Weinheim und München 2006

Internetseitenverzeichnis

<http://senate.universityofcalifornia.edu/inmemoriam/richardlazarus.html>,

Stand: 18.07.2013

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55007/motivation-v6.html>, Stand:

07.03.2014

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/78151/prozesstheorien-der-motivation-v5.html>, Stand: 27.07.014

<http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/59746/Studie-Betriebliches-Gesundheits-management-im-Aufwind>, Stand: 18.01.2017

http://www.amadeus-fire.de/fileadmin/Amadeus_FiRe/PDF/Gehaltsstudie_Amadeus_FiRe_2012.pdfm Stand:16.04.2014

<http://www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/files/seiteninhalt/personalentwicklung/personalentwicklung.pdf>, Stand: 20.11.2013

<http://www.arbeitgeberverbandlueneburg.de/files/seiteninhalt/personalentwicklung/personalentwicklung-grafik-2012.jpg>, Stand: 20.11.2013

<http://www.arnoldbakker.com/jdrmodel.php>, Stand: 06.09.2016

<http://www.bkk-dachverband.de/gesundheit/luxemburger-deklaration/>, Stand: 18.01.2017

http://www.bibel-online.net/buch/schlachter_1951/hiob/5/#1, Stand: 16.01.2017

<http://www.bmbf.de/press/3323.php?hilite=bologna+reform>, Stand: 21.04.2014

http://www.bptk.de/uploads/media/20150305_bptk_au-studie_2015_psychische-erkrankungen_und_krankengeldmanagement.pdf, Stand: 27.09.2016

<http://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/kommunikationsmodelle-eisberg-modell.php>, Stand: 09.05.2013

http://www.burnout-info.ch/stressmodell_lazarus.htm, ,Stand: 29.06.2013

http://www.daswirtschaftslexikon.com/abbildungen/625-human_resource_management.gif, Stand: 20.11.2013

http://www.deutschlandradiokultur.de/arbeitsleben-zu-viel-change-ueberfordert-die-mitarbeiter.1008.de.html?dram:article_id=328253, Stand: 18.11.2016

http://diepresse.com/home/bildung/weiterbildung/621101/Stressmanagement_Wenn-Perfektionismus-Pause-hat, Stand: 09.07.2013

<http://www.dict.cc/?s=coping>, Abruf am 12.04.2013

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/arbeitsalltag-e-mails-blockierenden-kopf-1514487.html>, Stand: 26.08.2016

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/neuer-rekord-50-000-studenten-ohne-abitur-14112440.html>, Stand: 20.12.2016

http://www.focus.de/gesundheit/gesundleben/stress/symptome/tid-9188/stress_aid_264650.html, Stand: 04.01.2014

<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/management-chefs-entdecken-ihre-mitarbeiter/12835296.html>, Stand: 14.09.2016

http://www.hs-pforzheim.de/De-de/Wirtschaft-und-Recht/Bachelor/Personalmanagement/PublishingImages/hrmc-broschuere_web.pdf, Stand: 25.06.2013

<https://www.hs-pforzheim.de/index.php?id=2870&L=0&MP=102-3>, Stand: 14.08.2016

http://www.iaw.rwth-aachen.de/download/lehre/vorlesungen/2005-ws-aw3/aw3_03_ws2005.pdf, Stand: 07.03.2014

<http://journal-bmp.de/2013/06/stresserleben-und-stressbewaltigung-bei-studierenden-funktionale-und-dysfunktionale-strategien-und-weitere-einflussvariablen/>, Stand: 18.04.2014

<http://www.nielsen.com/de/de/insights/reports/2015/Besser-essen-gesuender-leben.html>, Stand: 01.09.2015

http://www.psychotherapie.uni-wuerzburg.de/termine/dateien/Schaarschmidt180407_AVEM.pdf, Stand: 29.11.2016

<http://www.psy.lmu.de/soz/downloads/nachruf-lutz-von-rosenstiel1.pdf>, Stand: 01.03.2017

<http://www.raosoft.com/samplesize.html>, Stand: 01.09.2015

http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/GEDA12.pdf?__blob=publicationFile, Stand: 26.01.2017

<http://www.rp-online.de/thema/turbo-abitur/>, Stand: 06.11.2016

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/abitur-nach-zwoelf-jahren-was-hat-g8-gebracht-a-1097395.html>

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitsmarkt-unter-akademikern-herrscht-vollbeschaeftigung-a-900640-druck.html>, Stand: 20.01.2014

http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/01_20-SE-Hauptbericht.pdf,
Stand: 24.05.2014

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/umgang-mit-stress-kopf-in-den-sand-macht-krank-1.1807630>, Stand: 04.01.2014

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/2.220/weiterbildung-nach-feierabend-freiwillige-nachtschicht-1.995649>, Stand: 24.05.2014

<http://www.studentenwerke.de/de/content/bachelor-studierende-gestresst-aber-zu-versichtlich,>, Stand: 14.12.2016

<http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.beratungsstelle-des-studentenwerks-stuttgart-immer-mehr-studenten-suchen-psychologische-hilfe.973f8fff-b715-4193-8e6c-29b566b901bc.html>, Stand: 14.12.2016

<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/karriere/weiterbildung-eine-ausbildung-reicht-nicht-mehr/1394814.html>, Stand: 13.11.2016

http://uhlberg-advisory.info/uploads/media/Fernunterrichtsstatistik_2009_neu.pdf,
Stand: 09.07.2013

<http://www.maslow.com/>, Stand: 15.08.2016

<http://www.welt.de/icon/article147498976/Ihr-Individualisten-seid-doch-alle-gleich.html>, Stand: 07.12.2016.

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2634-96.pdf>, Stand: 04.01.2017

<http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/bildung-lebenslanges-lernen-als-potenzial-fuer-unternehmen/6754300.html>, Stand: 28.12.2016

<http://www.zeit.de/2011/20/C-Studienzeit>, Stand: 18.11.2016

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-06/chefsache-mitarbeiter-halten>,

Stand: 20.11.2016

<http://www.zeit.de/2016/26/bologna-reform-debatte-bachelor-master>,

Stand: 26.08.2016

<http://www.zeit.de/news/2016-10/11/hochschulen-studenten-unter-stress-gut-die-haelfte-spuert-massiven-druck-11152602?print>, Stand: 18.11.2016

https://businesspf.hs-pforzheim.de/studium/studierende/bachelor/bw_personalmanagement/studierende/das_pforzheimer_3_saeulen_modell/, Stand: 20.11.2016

<https://kultusministerium.hessen.de/schule/schulformen/gymnasium/g8-und-g9/fragen-und-antworten/was-heisst-g8g9>, Stand: 08.11.2016

https://www.bcgperspectives.com/content/articles/people_management_human_resources_creating_people_advantage_2011/?chapter=2#chapter2_section2, Stand: 14.09.2016

<https://www.bmbf.de/de/der-bologna-prozess-die-europaeische-studienreform-1038.html>, Stand: 26.08.2016

<https://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/1931>, Stand: 14.03.2017

https://www.dak.de/dak/download/Betriebliches_Gesundheitsmanagement_pdf_6_MB-1076234.pdf, Stand: 18.01.2017

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.html

https://www-genesis.destatis.de/genesis/online;jsessionid=41BC928B14CF6BC6AD1871343F6CEE09.tomcat_GO_2_2?operation=previous&levelindex=3&levelid=1478603381894&step=3, Stand: 08.11.2016

https://www.haufe.de/finance/Bilderserie-weiterbildungen/weiterbildungen_192_209592_247358.html,
Stand: 04.01.2017.

<https://www.kmk.org/themen/hochschulen/internationale-hochschulangelegenheiten.html>, Stand: 26.08.2016

https://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Ministerium/Service/Schulstatistik/Sonstige-Statistiken/Prognose_2015.pdf, Stand: 08.11.2016

<https://www.springerprofessional.de/management---fuehrung/innere-kuendigung-wegen-schlechter-fuehrungskraefte/6600402>, Stand: 15.11.2016

<https://www.stress.org/about/hans-selye-birth-of-stress/>, Stand: 17.03.2017

https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/jb_2015_web_komplett.pdf, S. 66, Stand: 14.12.2016

<https://www.welt.de/politik/deutschland/article154984812/Wie-das-Turbo-Abi-Schueler-und-Lehrer-plagt.html>, Stand: 08.11.2016

<https://www.welt.de/wirtschaft/article115652201/Wie-Firmen-bei-der-Finanzierung-des-MBA-helfen.html>, Stand: 20.01.2017

<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article138646312/So-finden-Sie-mit-50-die-richtige-Weiterbildung.html>, Stand: 31.01.2017

<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Themenhefte-durchstarten/WeiterdurchBildung/Bildungswege/StudierenohneAbitur/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI515158>, Stand: 20.12.2016

Verzeichnis der E-Mails

Dederichs, S. (2016), Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) -Geschäftsbereich Statistik-, E-Mail vom 18.08.2016, Düsseldorf 2016

Klapp, S. (2017), Mitarbeiterin der FOM Hochschule für Oekonomie und Management, E-Mail vom 03.01.2017, Essen 2017

Verzeichnis der Anhänge

Anhang 1: Nicht signifikante Hypothesen.....	168
Anhang 2: Grundgesamtheit Teilzeit- und duales Studium.....	183
Anhang 3: Verwendeter Fragebogen.....	184
Anhang 4: Offene Anmerkungen Fragebogen.....	200

Anhang 1: Nicht signifikante Hypothesen

2) Zusammenhangshypothese H2: Die persönliche Einschätzung (Avem) der befragten Personen trifft in mehr als 85% der Fälle zu.

Kreuztabelle:

		Welches Muster trifft Ihrer persönlichen Meinung nach auf Sie zu?				Gesamtsumme
		G:	S:	A:	B:	
		Gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster	auf Schonung (oder Schutz) orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster	gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster	gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster	
Tendenzielle Musterzuordnung	Muster G	201	33	29	2	265
	Muster S	56	26	5	3	90
	Risikomuster A	33	15	41	2	91
	Risikomuster B	14	3	15	7	39
Gesamtsumme		304	77	90	14	485

275 von 485 haben sich richtig zugeordnet. Das entspricht 56,7 %. Das 95 %-Konfidenzintervall für den Anteilswert ist [52,3 %, 61,1 %]. Damit haben sich also signifikant weniger als 85 % der Befragten richtig zugeordnet und die Hypothese kann damit nicht bestätigt werden.

4) Verteilungshypothese H4: Frauen sind signifikant häufiger in den Mustern G und S (Avem) zu finden als Männer.

Kreuztabelle:

			Muster (tendenziell) GS oder AB		Gesamt- summe
			Muster G o- der S	Muster A o- der B	
Geschlecht	männlich	Anzahl	200	77	277
		% in Ge- schlecht	72,2%	27,8%	100,0%
	weiblich	Anzahl	161	54	215
		% in Ge- schlecht	74,9%	25,1%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	361	131	492
		% in Ge- schlecht	73,4%	26,6%	100,0%

Von den Männern befinden sich 72,2 % in der Gruppe GS, von den Frauen mit 74,9 % nur etwas mehr. Dieser geringe Unterschied ist laut Fishers exaktem Test nicht signifikant ($p=.538$). Die Hypothese kann also nicht bestätigt werden.

6) Verteilungshypothese H6: Befragte, die sich in einer Beziehung befinden (verheiratet, Beziehung) finden sich nach Auswertung häufiger in den Mustern G und S (Avem).

Analyse über Kreuztabellen. Aufgrund der ansonsten zu schwachen Zellbesetzung werden die zusammengefassten Kategorien in einer 2x2-Kreuztabelle analysiert:

			Muster (tendenziell)		Gesamtsumme
			GS oder AB		
			Muster G oder S	Muster A oder B	
Beziehung	verheiratet/Beziehung	Anzahl	223	69	292
		% in Beziehung	76,4%	23,6%	100,0%
	ledig/geschieden	Anzahl	133	61	194
		% in Beziehung	68,6%	31,4%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	356	130	486
		% in Beziehung	73,3%	26,7%	100,0%

Demnach sind von den Befragten in einer Beziehung 76,4 % in den Mustern G/S, wobei von den ledigen/geschiedenen nur 68,6 % in G/S liegen. Dieser Unterschied konnte mit Fishers exaktem Test knapp nicht als signifikant nachgewiesen werden ($p=.06$).

12)Zusammenhangshypothese H12: Je höher die Anzahl der Stunden, die pro Woche für das Studium verwendet werden ist, desto häufiger finden sich die Befragten in den Mustern A und B.

Untersuchung des Zusammenhangs mittels Spearman-Korrelation. Es konnte kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden ($\rho = -.024$, $p = .603$, $N = 474$). Die Hypothese kann somit nicht bestätigt werden.

13)Zusammenhangshypothese H13: Je höher die Anzahl der Stunden, die pro Woche für die Arbeitstätigkeit verwendet werden, desto häufiger finden sich die Befragten in den Mustern A und B.

Untersuchung des Zusammenhangs mittels Spearman-Korrelation. Es konnte kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden ($\rho = .055$, $p = .228$, $N = 476$). Die Hypothese kann somit nicht bestätigt werden.

14)Explorative Hypothese H14: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 5 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM

Untersuchung der Zusammenhänge mittels Spearman-Korrelationen.

	rho	p	N
Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie privat durchschnittlich für Versorgung und Erziehung von Kindern?	,079	,087	466
Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie privat durchschnittlich für Pflege und Betreuung von Angehörigen?	,043	,355	463
Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie privat durchschnittlich für Pflege von Garten, Haus, Landwirtschaft?	,018	,692	464

Rho=Korrelationskoeffizient nach Spearman, p=p-Wert, N=Fallzahl

Es konnten keine signifikanten Zusammenhänge nachgewiesen werden, siehe Tabelle oben.

15) Explorative Hypothese H15: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 6 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.

Analyse des Zusammenhangs erfolgt mittels Kreuztabellen und Chi-Quadrat-Tests.

Kreuztabellen:

			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risikomuster A	Risikomuster B	
Stressprophylaxe	nicht angekreuzt	Anzahl	206	72	71	30	379
		% in Stressprophylaxe	54,4%	19,0%	18,7%	7,9%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	41	15	10	4	70
		% in Stressprophylaxe	58,6%	21,4%	14,3%	5,7%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	247	87	81	34	449
		% in Stressprophylaxe	55,0%	19,4%	18,0%	7,6%	100,0%
			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme

			Muster G	Muster S	Risiko- muster A	Risiko- muster B	
Muskeltraining	Nicht angekreuzt	Anzahl	189	71	71	25	356
		% in Muskeltraining	53,1%	19,9%	19,9%	7,0%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	58	16	10	9	93
		% in Muskeltraining	62,4%	17,2%	10,8%	9,7%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	247	87	81	34	449
		% in Muskeltraining	55,0%	19,4%	18,0%	7,6%	100,0%
			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risiko- muster A	Risiko- muster B	
Ernährungsberatung	nicht angekreuzt	Anzahl	202	69	73	27	371
		% in Ernährungsberatung	54,4%	18,6%	19,7%	7,3%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	45	18	8	7	78
		% in Ernährungsberatung	57,7%	23,1%	10,3%	9,0%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	247	87	81	34	449

		% in Ernährungsberatung	55,0%	19,4%	18,0%	7,6%	100,0%
			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risikomuster A	Risikomuster B	
Raucherentwöhnung	nicht angekreuzt	Anzahl	211	75	74	31	391
		% in Raucherentwöhnung	54,0%	19,2%	18,9%	7,9%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	36	12	7	3	58
		% in Raucherentwöhnung	62,1%	20,7%	12,1%	5,2%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	247	87	81	34	449
			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risikomuster A	Risikomuster B	
Suchtprävention	nicht angekreuzt	Anzahl	215	75	74	30	394

		% in Suchtprävention	54,6%	19,0%	18,8%	7,6%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	32	12	7	4	55
		% in Suchtprävention	58,2%	21,8%	12,7%	7,3%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	247	87	81	34	449
		% in Suchtprävention	55,0%	19,4%	18,0%	7,6%	100,0%
			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme
			Muster G	Muster S	Risikomuster A	Risikomuster B	
Gewichtsreduktion	nicht angekreuzt	Anzahl	222	77	75	32	406
		% in Gewichtsreduktion	54,7%	19,0%	18,5%	7,9%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	25	10	6	2	43
		% in Gewichtsreduktion	58,1%	23,3%	14,0%	4,7%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	247	87	81	34	449
		% in Gewichtsreduktion	55,0%	19,4%	18,0%	7,6%	100,0%
			Tendenzielle Musterzuordnung				Gesamtsumme

			Muster G	Muster S	Risiko- muster A	Risiko- muster B	
Keine	nicht ange- kreuzt	Anzahl	124	37	29	13	203
		% in Keine	61,1%	18,2%	14,3%	6,4%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	123	50	52	21	246
		% in Keine	50,0%	20,3%	21,1%	8,5%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	247	87	81	34	449
		% in Keine	55,0%	19,4%	18,0%	7,6%	100,0%
Tendenzielle Musterzuordnung							Gesamt- summe
			Muster G	Muster S	Risiko- muster A	Risiko- muster B	
Sonstiges	nicht ange- kreuzt	Anzahl	210	71	71	29	381
		% in Sonstiges	55,1%	18,6%	18,6%	7,6%	100,0%
	angekreuzt	Anzahl	37	16	10	5	68
		% in Sonstiges	54,4%	23,5%	14,7%	7,4%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	247	87	81	34	449
		% in Sonstiges	55,0%	19,4%	18,0%	7,6%	100,0%

Chi-Quadrat-Tests:

	X ²	df	p
Stressprophylaxe	1,397	3	,706
Muskeltraining	5,578	3	,134
Ernährungsberatung	4,206	3	,240
Raucherentwöhnung	2,485	3	,478
Suchtprävention	1,296	3	,730
Gewichtsreduktion	1,430	3	,698
Keine	6,300	3	,098
Sonstiges	1,217	3	,749

X²=Chi-Quadrat Teststatistik, df=Freiheitsgrade, p=p-Wert.

Keiner der Zusammenhänge erwies sich als signifikant.

16) Explorative Hypothese H16: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Items der Frage 7 der „Allgemeinen Zusatzfragen“ und den tatsächlich festgestellten Mustern des AVEM.

Aufgrund schwacher Zellbesetzung wurden die Antworten „selten“ und „häufig“ in eine gemeinsame Kategorie eingeteilt und zur Kategorie „nie“ verglichen. Zudem wurde die Musterkategorisierung in GS und AB verwendet und die Daten mit 2x2-Kreuztabellen und Fishers exaktem Test analysiert.

Kreuztabellen:

			Muster (tendenziell) GS oder AB		Gesamt- summe
			Muster G o- der S	Muster A o- der B	
Wie häufig nutzen Sie: Stresspro- phylaxe.	häufig/selten	Anzahl	14	11	25
		% in Zeile	56,0%	44,0%	100,0%
	nie	Anzahl	241	79	320
		% in Zeile	75,3%	24,7%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	255	90	345
		% in Zeile	73,9%	26,1%	100,0%
			Muster (tendenziell) GS oder AB		Gesamt- summe

			Muster G o- der S	Muster A o- der B	
Wie häufig nutzen Sie: Muskeltrai- ning.	häufig/selten	Anzahl	111	39	150
		% in Zeile	74,0%	26,0%	100,0%
	nie	Anzahl	158	57	215
		% in Zeile	73,5%	26,5%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	269	96	365
		% in Zeile	73,7%	26,3%	100,0%
			Muster (tendenziell) GS oder AB		Gesamt- summe
			Muster G o- der S	Muster A o- der B	
Wie häufig nutzen Sie: Ernährungs- beratung.	häufig/selten	Anzahl	24	11	35
		% in Zeile	68,6%	31,4%	100,0%
	nie	Anzahl	233	77	310
		% in Zeile	75,2%	24,8%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	257	88	345
		% in Zeile	74,5%	25,5%	100,0%

			Muster (tendenziell) GS oder AB		Gesamt- summe
			Muster G o- der S	Muster A o- der B	
Wie häufig nutzen Sie: Raucherent- wöhnung.	häufig/selten	Anzahl	5	1	6
		% in Zeile	83,3%	16,7%	100,0%
	nie	Anzahl	242	84	326
		% in Zeile	74,2%	25,8%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	247	85	332
		% in Zeile	74,4%	25,6%	100,0%
			Muster (tendenziell) GS oder AB		Gesamt- summe
			Muster G o- der S	Muster A o- der B	
Wie häufig nutzen Sie: Suchtprä- vention.	häufig/selten	Anzahl	2	2	4
		% in Zeile	50,0%	50,0%	100,0%
	nie	Anzahl	248	84	332
		% in Zeile	74,7%	25,3%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	250	86	336
		% in Zeile	74,4%	25,6%	100,0%

			Muster (tendenziell) GS oder AB		Gesamtsumme
			Muster G oder S	Muster A oder B	
Wie häufig nutzen Sie: Gewichtsreduktion.	häufig/selten	Anzahl	28	15	43
		% in Zeile	65,1%	34,9%	100,0%
	nie	Anzahl	214	74	288
		% in Zeile	74,3%	25,7%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	242	89	331
		% in Zeile	73,1%	26,9%	100,0%
			Muster (tendenziell) GS oder AB		Gesamtsumme
			Muster G oder S	Muster A oder B	
Wie häufig nutzen Sie: Sonstiges.	häufig/selten	Anzahl	32	14	46
		% in Zeile	69,6%	30,4%	100,0%
	nie	Anzahl	199	68	267
		% in Zeile	74,5%	25,5%	100,0%
Gesamtsumme		Anzahl	231	82	313

	% in Zeile	73,8%	26,2%	100,0%
--	------------	-------	-------	--------

Fishers exaktem Test:

	p
Stressprophylaxe	,055
Muskeltraining	>,999
Ernährungsberatung	,415
Raucherentwöhnung	,415
Suchtprävention	,271
Gewichtsreduktion	,203
Sonstiges	0,472

Keiner der Zusammenhänge erwies sich als signifikant. Bei der Stressprophylaxe wurde ein knapp nicht signifikanter p-Wert berechnet, hier kann also von einer Tendenz gesprochen werden. In der zugehörigen Kreuztabelle zeigt sich, dass von den Teilnehmern, die Stressprophylaxe nie nutzen, 75,3 % in der Kategorie G/S liegen, wobei von denen, die Stressprophylaxe häufig oder selten nutzen, nur 56 % in diesen Mustern liegen.

Anhang 2: Ermittlung der Grundgesamtheit

Geschlecht	(Alle)	
Teilzeit/Dual	(Mehrere Elemente)⁴⁰⁸	
Studienfachname	(Alle)	
Alter	(Alle)	
Hochschulname	Wintersemester 2015/16	Gesamtergebnis
Fernuniversität Hagen	8493	8493
FH Bochum in Bochum	233	233
FH Dortmund	737	737
FH Gelsenkirchen in Gelsenkirchen	61	61
FH Südwestfalen in Hagen	159	159
FH Westliches Ruhrgebiet in Bottrop	9	9
FH Westliches Ruhrgebiet in Mülheim	283	283
Priv. FH für Ökonomie und Management Essen in Dortmund	1276	1276
Priv. FH für Ökonomie und Management Essen in Duisburg	792	792
Priv. FH für Ökonomie und Management Essen in Essen	15929	15929
Priv. FH für Ökonomie und Management Essen in Marl	283	283
Priv. FH für Ökonomie und Management Essen in Wesel	171	171
SRH Hochschule für Logistik und Wirtschaft Hamm (Priv. FH)	1	1
Gesamtergebnis	28427	28427

Tabelle 33: Grundgesamtheit Teilzeit- und Duales Studium⁴⁰⁹

⁴⁰⁸ Mehrere Elemente enthalten: Ausbildungsintegriertes Duales Studium, Duales Studium, Praxisintegriertes Duales Studium, Teilzeitstudium.

⁴⁰⁹ Entnommen aus: Dederichs, S. (2016), Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Pivot Tabelle in Email vom 18.08.2016.

Anhang 3: Verwendeter Fragebogen



Ihre Meinung ist gefragt!

Tina Jäger, Dipl.-Kffr. (FH)

Köhlerweg 19, 47533 Kleve

@ vdost_jaeger@yahoo.de



Fragebogen zum Thema:

„Nebenberuflich studieren stresst?!“

Eine Umfrage im Rahmen der Dissertation von

Tina Jäger, Dipl.-Kffr. (FH)

mit dem Titel:

„Instrumente des Human Resources Management unter besonderer Berücksichtigung von Copingstrategien im Rahmen von berufsbegleitenden Entwicklungsmaßnahmen“

Sehr geehrte Studierende,

im Rahmen meiner Dissertation beschäftige ich mich im weitesten Sinne mit dem Thema Stress unter nebenberuflich Studierenden. Um meine theoretischen Erkenntnisse mit praktischen Ergebnissen zu belegen, möchte ich diesen Fragebogen zu Forschungszwecken nutzen.

Deshalb bitte ich Sie um Ihre Mithilfe. Die Beantwortung dieses Fragebogens wird ca. 10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Ich versichere Ihnen, dass Ihre Daten **nur** für diesen **wissenschaftlichen Zweck** verwendet werden. Die Auswertung Ihrer Daten erfolgt anonym.

Um das Ergebnis Ihres Fragebogens statistisch signifikanter zu gestalten, bitte ich Sie auch um einige Angaben zu Ihrer Person.

Antworten Sie bitte möglichst spontan! Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen.

Ich danke Ihnen für Ihre Mithilfe.

Tina Jäger

Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM-44)

Mithilfe der Beantwortung der nachfolgenden Fragen ist es möglich, Sie in Verhaltens- und Erlebensmuster einzugruppieren.

Hierzu bitte ich Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Maße er auf Sie persönlich zutrifft.

trifft völlig zu	trifft überwiegend zu	teils / teils	trifft überwiegend nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
1	2	3	4	5

Die Aussage...	1	2	3	4	5
1. Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.					
2. Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig.					
3. Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.					
4. Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein.					
5. Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme.					
6. Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.					
7. Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.					
8. Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.					
9. Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich.					
10. Ich habe allen Grund, meine Zukunft optimistisch zu sehen.					

11. Mein Partner / meine Partnerin ⁴¹⁰ zeigt Verständnis für meine Arbeit.					
12. Die Arbeit ist mein Ein und Alles.					
13. Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen.					
14. Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung.					
15. Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach als dass ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefern.					
16. Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.					
17. Misserfolge kann ich nur schwer verkraften.					
18. Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strengere mich umso mehr an.					
19. Ich glaube, dass ich ziemlich hektisch bin.					
20. In meiner bisherigen Berufslaufbahn habe ich mehr Erfolge als Enttäuschungen erlebt.					
21. Ich kann mich über mein Leben in keiner Weise beklagen.					

trifft völlig zu	trifft überwiegend zu	teils / teils	trifft überwiegend nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
1	2	3	4	5

⁴¹⁰ bzw. die Person, zu der die engste persönliche Beziehung besteht.

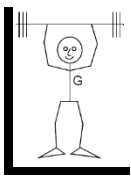
Die Aussage...	1	2	3	4	5
22. Meine Familie interessiert sich nur wenig für meine Arbeitsprobleme.					
23. Ich brauche die Arbeit wie die Luft zum Atmen.					
24. Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.					
25. Ich arbeite wohl mehr als ich sollte.					
26. Was immer ich tue, es muss perfekt sein.					
27. Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag.					
28. Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen.					
29. Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.					
30. Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt.					
31. In meiner beruflichen Entwicklung ist mir bisher fast alles gelungen.					
32. Mit meinem bisherigen Leben kann ich zufrieden sein.					
33. Von meinem Partner / meiner Partnerin ⁴¹¹ wünschte ich mir mehr Rücksichtnahme auf meine beruflichen Aufgaben und Probleme.					
34. Ich wüsste nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte.					
35. Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel.					
36. Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.					
37. Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin.					
38. Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit.					
39. Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr.					
40. Falls mir etwas nicht gelingen will, sage ich mir „Jetzt erst recht!“					

⁴¹¹ bzw. die Person, zu der die engste persönliche Beziehung besteht.

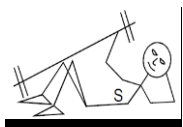
41. Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten.					
42. Mein bisheriges Leben ist durch beruflichen Erfolg gekennzeichnet.					
43. Im Großen und Ganzen bin ich glücklich und zufrieden.					
44. Bei meiner Familie finde ich jede Unterstützung.					

Ihre persönliche Einschätzung ist gefragt

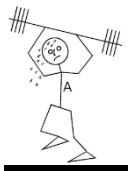
Welches dieser Muster trifft -Ihrer persönlichen Meinung nach- auf Sie zu?



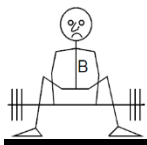
Muster G – gesundheitsförderliches Verhaltens- und Erlebensmuster



Muster S – auf Schonung (oder Schutz) orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster

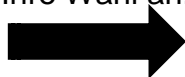


Muster A – gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster



Muster B – gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster

Bitte kreuzen Sie hier Ihre Wahl an!



Muster G	Muster S	Muster A	Muster B

Nähere Erläuterungen zu den Mustern:

Muster G: Deutliche aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl.

Muster S: Geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, (relative) Zufriedenheit.

Muster A: Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierung in Bezug auf die Arbeitsprobleme (Tendenz zur Selbstüberforderung), verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl.

Muster B: Geringe Ausprägungen im Arbeitsengagement (bevorzugt in der Bedeutsamkeit der Arbeit und im beruflichen Ehrgeiz), starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl.

Stress- und Coping-Inventar (SCI)

Das SCI ist ein wissenschaftliches Fragebogen-Instrument zur zuverlässigen Messung von Stressbelastung, Stresssymptomen und Stressbewältigungs-Strategien.

1) Inwieweit haben Sie sich in den letzten drei Monaten durch folgende Unsicherheiten belastet gefühlt?

Nicht belastet							Sehr stark belastet
1	2	3	4	5	6	7	

Unsicherheit...	1	2	3	4	5	6	7
durch finanzielle Probleme.							
in Bezug auf Ihren Wohnort.							
in Bezug auf Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studium oder Schule.							
in Bezug eine ernsthafte Erkrankung							
in Bezug auf die Familie oder Freunde							
in Bezug auf die Partnerschaft							
in Bezug auf wichtige Lebensziele							

2) Inwieweit haben Sie sich in den letzten drei Monaten durch folgende Ereignisse und Probleme überfordert gefühlt?

Nicht überfordert						Sehr stark
--------------------------	--	--	--	--	--	-------------------

						überfor- dert
1	2	3	4	5	6	7

Ereignisse	1	2	3	4	5	6	7
Schulden oder finanzielle Probleme							
Wohnungssuche oder Hausbau							
Leistungsdruck am Arbeitsplatz, im Studium, in Ausbildung oder Schule							
Erwartungen und Ansprüche der Familie oder Freunde							
Erwartungen und Ansprüche des Partners							
gesundheitliche Probleme							
eigene Erwartungen und Ansprüche							

3) Inwieweit haben Sie sich in den letzten drei Monaten durch tatsächlich eingetretene negative Ereignisse belastet gefühlt?

Nicht eingetreten / belastet							Sehr stark belastet
1	2	3	4	5	6	7	

Ereignisse	1	2	3	4	5	6	7
Verlust von finanziellen Mitteln (mehr als 50.000 EUR)							

Verlust von Wohnung oder Haus / Umzug / neuer Wohnort							
Verlust von Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studienplatz oder Verweis von der Schule							
Verlust von Familienangehörigen oder Freunden							
Verlust oder Trennung vom Partner							
Verlust von Gesundheit oder Handlungsfähigkeit							
eigenes Scheitern in wichtigen Lebensbereichen							

4) Stress und Druck können körperliche Symptome verursachen. Welche Symptome haben Sie bei sich in den letzten sechs Monaten beobachtet?

trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
1	2	3	4

Symptome	1	2	3	4
Ich schlafe schlecht.				
Ich leide häufig unter Magendrücken oder Bauchschmerzen.				
Ich habe häufig das Gefühl einen Kloß im Hals zu haben.				
Ich leide häufig unter Kopfschmerzen.				
Ich grübele oft über mein Leben nach.				
Ich bin oft traurig.				
Ich habe oft zu nichts mehr Lust.				
Ich habe stark ab- oder zugenommen (mehr als 5kg).				

Meine Lust auf Sex ist deutlich zurückgegangen.				
Ich ziehe mich häufig in mich selbst zurück und bin dann so versunken, dass ich nichts mehr mitbekomme.				
Ich habe Zuckungen im Gesicht, die ich nicht kontrollieren kann.				
Ich kann mich schlecht konzentrieren.				
Ich habe Albträume				

5) Wie gehen Sie mit Stress um?

trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
1	2	3	4

Symptome	1	2	3	4
Ich sage mir, dass Stress und Druck auch ihre guten Seiten haben.				
Egal wie groß der Stress wird, ich würde niemals wegen Stress zu Alkohol oder Zigaretten greifen.				
Ich mache mir schon vorher Gedanken, wie ich Zeitdruck vermeiden kann.				
Wenn ich mich überfordert fühle, gibt es Menschen, die mich wieder aufbauen.				
Ich sehe Stress und Druck als positive Herausforderung an.				
Auch wenn ich sehr unter Druck stehe, verliere ich meinen Humor nicht.				
Ich versuche Stress schon im Vorfeld zu vermeiden.				
Bei Stress und Druck finde ich Halt im Glauben.				

Gebete helfen mir dabei, mit Stress und Bedrohungen umzugehen.				
Egal wie schlimm es wird, ich vertraue auf höhere Mächte.				
Wenn mir alles zu viel wird, greife ich manchmal zur Flasche.				
Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht.				
Wenn ich unter Druck gerate, habe ich Menschen, die mir helfen.				
Bei Stress und Druck entspanne ich mich abends mit einem Glas Wein oder Bier.				
Bei Stress und Druck finde ich Rückhalt bei meinem Partner oder einem guten Freund.				
Bei Stress und Druck konzentriere ich mich einfach auf das Positive.				
Bei Stress und Druck beseitige ich gezielt die Ursachen.				
Bei Stress und Druck erinnere ich mich daran, dass es höhere Werte im Leben gibt.				
Egal wie schlimm es wird, ich habe gute Freunde, auf die ich mich immer verlassen kann.				
Wenn ich zu viel Stress habe, rauche ich eine Zigarette.				

Demographische Fragen

1) Sie sind...

männlich () weiblich ()

2) Bitte nennen Sie mir Ihr Alter.

3) Welchen Familienstand haben Sie? Was auf dieser Liste trifft auf Sie zu?

- Ich bin verheiratet. ()
- Ich bin in einer Beziehung. ()
- Ich bin ledig. ()
- Ich bin geschieden. ()
- Ich bin verwitwet. ()

4) Welche Erwerbssituation trifft auf Sie zu? (Nur eine Nennung möglich) Bitte beachten Sie, dass unter Erwerbstätigkeit jede bezahlte bzw. mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit verstanden wird.

- Vollzeitberufstätig ()
- Teilzeiterwerbstätig ()
- In einer beruflichen Ausbildung / Lehre ()
- Geringfügig erwerbstätig, 400-Euro-Job, Minijob ()
- Gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt ()
- Sonstiges ()

5) In welcher Branche sind Sie tätig?

6) Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen, in dem Sie arbeiten? Bitte kreuzen Sie an!

- 1-50 Beschäftigte ()
- 50-250 Beschäftigte ()
- 250-1.000 Beschäftigte ()
- mehr als 1.000 Beschäftigte ()

7) Wie hoch ist Ihr monatliches Nettoeinkommen in Euro?

Euro pro Monat

Allgemeine Zusatzfragen:

1) Aus welchem wesentlichem Grund studieren Sie? Mehrfachnennungen möglich.

- Eigenes Interesse an persönlicher Weiterbildung ()
- Erweiterung der beruflichen Kompetenzen ()
- Interesse an fachlichen Inhalten ()
- Anraten des sozialen Umfeldes ()
- Empfehlung / Wunsch des Unternehmens ()
- Wunsch nach beruflichem Aufstieg /
Wechsel der Position im Unternehmen ()
- Sonstiges ()

2) Beteiligt sich Ihr Arbeitgeber an den Kosten Ihres Studiums? Bitte kreuzen Sie an!

Ja () Nein ()

3) Wie viele Stunden pro Woche verwenden Sie normalerweise auf Ihr Studium „Workload“? (inkl. Vorlesungen, Vor- und Nachbereitung in- und ausserhalb der Hochschule)

Stunden pro Woche

4) Wieviele Stunden pro Woche verwenden Sie normalerweise auf Ihre Arbeitstätigkeit (ausserhalb Ihres Studiums)?

Stunden pro Woche

5) Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie privat durchschnittlich in den folgenden Bereichen?

- Versorgung und Erziehung von Kindern Stunden
- Pflege und Betreuung von Angehörigen Stunden
- Pflege von Garten, Haus, Landwirtschaft Stunden

6) Welche gesundheitsfördernden Maßnahmen bietet Ihr Arbeitgeber an?

- Stressprophylaxe ()
- Muskeltraining ()
- Ernährungsberatung ()
- Raucherentwöhnung ()
- Suchtprävention ()
- Gewichtsreduktion ()
- Keine ()
- Sonstiges ()

Bitte genauer definieren:

7) Wie häufig nutzen Sie die unter „6“ genannten Maßnahmen?

- Stressprophylaxe häufig () selten () nie ()
- Muskeltraining häufig () selten () nie ()
- Ernährungsberatung häufig () selten () nie ()
- Raucherentwöhnung häufig () selten () nie ()
- Suchtprävention häufig () selten () nie ()
- Gewichtsreduktion häufig () selten () nie ()
- Sonstiges häufig () selten () nie ()

Falls Sie noch Anmerkungen zu dieser Umfrage haben, können Sie diese gerne hier notieren:



Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

Anhang 4: Offene Anmerkungen Fragebogen

- Green IT ??? Ansonsten sehr angenehm aufgebauter Fragebogen. Viel Glück fürs Ergebnis.
- Die meisten Fragen ähneln sich sehr stark!
- Gut gemacht!
- Hallo liebe Tina! Die 10 Min. sind relativ knapp bemessen. Viel Glück & Erfolg bei der Dissertation. Lieber Gruß.
- Viel Erfolg.
- Nein, viel Erfolg noch!
- Viel Erfolg.
- Fragen nach Partner bzw. Sexleben find ich extrem unangebracht!
- Zu viele Wiederholungen
- Bei den Skalenfragen weniger Fragen aufstellen die im Sinne auf dasselbe zielen. Evtl. zuerst die demographischen Fragen aufstellen als „Warm-up“ für den zu Befragenden.
- Stehe am Anfang des Studiums. Ausbildung gerade erst abgeschlossen.
- Fragen wiederholen sich ständig.
- Die Antworten zu der beruflichen Situation sind auf den aktuellen Arbeitgeber bezogen. Hier wird eine Änderung erfolgen, da ich geistig unterfordert bin.
- Was ist ein Keks unter einem Baum? - Ein schattiges Plätzchen :-)
 - Hat mehr als 10 Minuten gedauert, aber viel Spaß mit diesem epischen Fragebogen und viel Erfolg für deine Dissertation! > 10 Min.
- Good Luck!
- Die Weiterbildung ist mir zwar wichtig, jedoch studiere ich primär auf Wunsch der Wirtschaft da es mit meiner Ausbildung zu IT-Systemkaufmann unzumutbare Arbeitsangebote gibt. Ohne Kontakte oder viel Glück findet man als Ausgelernter nur schlecht Arbeit.
- Häufige Doppelnennungen oder Auswahlmöglichkeiten die einer anderen Aussage zu 90-100% ähnlich sind.
- Fragen 6 und 7 bei allgemeinen Zusatzfragen: man muss im Endeffekt bei Frage 7 nicht nutzen wenn man im Allgemeinen keine Probleme damit hat. Deswegen wüsste ich nicht wie man die Frage auswerten soll.

- Ich fand bei den Mustern konnte ich nicht meinen genauen Typ angeben.
- Im ersten Teil wiederholen sich Fragen inhaltlich.
- Ich habe Lust auf Sex.
- Work-Life Balance, Arbeiten von zu Hause (Home Office).
- Der Stress während der Arbeit, dem Studium. Familie & Freunden gerecht zu werden ist schwer.
- Ich wünsche Ihnen viel Erfolg dabei.
- Viel Erfolg bei der Dissertation
- Bin zur Zeit nicht beschäftigt.
- Früher war das Leben viel härter. Mein Opa z.B. ist im Krieg gefallen. Man sieht immer noch die Schürfwunde am Knie.
- Ich wohne in Dortmund. Die Züge fallen immer aus. Können sie mich mitnehmen?
- Sportliche Aktivitäten dienen dem Stressabbau mind. 3 x pro Woche. Einen Tag pro Woche nicht mit Arbeit, Schule Uni beschäftigen -> einen freien Tag.
- Viel Erfolg bei Ihrer Dissertation!!
- Ohne den gewissen Halt durch Familie & Freunde, wäre es wahrscheinlich wesentlich schlimmer.
- Das war echt der pure Scherz. Viel Erfolg!
- Viel Erfolg
- Zu viele öffentliche Kontrollfragen.
- Erhöhtes Stresslevel durch bevorstehende berufliche Veränderung.
- Son Gahu gibt mir Kraft. Dragon Ball
- Manches zu Fragen ist sehr unverschämt!
- Ich bin Dualstudierender (Ausbildung und Studium) (wird vom Unternehmen bezahlt).
- Sehr lang.....
- Viel Erfolg
- Zu viele Kontrollfragen
- Seite 5 ist unübersichtlich, die Erklärungen zu den Mustern habe ich zunächst übersehen.

- Auf Seite 5 übersieht man die näheren Erläuterungen leider schnell, da sie unter den Antwortmöglichkeiten stehen. Das hätte man vielleicht anders lösen können.
- Etwas zu lang, macht aber nachdenklich.
- Grund zum Studium am Anfang oder am Ende des Studiums? ;-)
- Hauskauf in den letzten 6 Monaten

Ehrenwortklärung

„Ich versichere, dass ich die vorstehende Arbeit selbstständig angefertigt und mich fremder Hilfe nicht bedient habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß veröffentlichtem oder nicht veröffentlichtem Schrifttum entnommen sind, habe ich als solche kenntlich gemacht.“

Kleve, im April 2017

Tina Jäger