

Sozial unterstützendes Verhalten im Arbeitskontext

Verfasserin:

Dipl.-Psych. Bianca Ksienzyk

eingereicht bei der Humanwissenschaftlichen Fakultät
der Universität Potsdam

Erstgutachter: Prof. Uwe Schaarschmidt

Zweitgutachterin: Prof. Anna-Marie Metz

Februar 2006

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Zusammenfassung | 10 |
| 2 | Einleitung | 21 |
| 3 | Ressourcen im Arbeitskontext | 25 |
| 3.1 | <i>Stellenwert von Ressourcen in der arbeitspsychologischen Forschung</i> | 25 |
| 3.2 | <i>Einfluss von Ressourcen auf den Zusammenhang von Belastung und Beanspruchung</i> | 27 |
| 3.2.1 | Belastungs-Beanspruchungsmodell von Rohmert & Rutenfranz (1975) | 28 |
| 3.2.2 | Das Demand-Control-Support-Modell von Karasek & Theorell (1990) | 30 |
| 4 | Das Konstrukt der „Sozialen Unterstützung“ | 33 |
| 4.1 | <i>Inhaltliche Einordnung des Konstrukts</i> | 35 |
| 4.1.1 | Definitionsansätze | 35 |
| 4.1.2 | Inhalte sozial unterstützenden Verhaltens | 37 |
| 4.2 | <i>Wirkung sozialer Unterstützung</i> | 41 |
| 4.2.1 | Direkte Wirkung sozialer Unterstützung..... | 42 |
| 4.2.2 | Indirekte Wirkung sozialer Unterstützung (Buffering-Hypothese)..... | 45 |
| 4.2.3 | Situative Voraussetzungen sozial unterstützenden Verhaltens | 50 |
| 4.3 | <i>Quellen sozialer Unterstützung</i> | 51 |
| 4.3.1 | Unterstützung im beruflichen Bereich..... | 53 |
| 4.3.2 | Unterstützung im privaten Bereich..... | 54 |
| 4.4 | <i>Ansätze zur Diagnostik sozialer Unterstützung</i> | 55 |
| 4.4.1 | Erfassung des sozialen Netzwerkes (Netzwerk – Ansatz) | 57 |
| 4.4.2 | Ansatz zur erhaltenen Unterstützung..... | 59 |
| 4.4.3 | Ansatz zur wahrgenommenen Unterstützung..... | 60 |
| 5 | Soziale Unterstützung aus differentieller Perspektive | 61 |
| 5.1 | <i>Soziale Unterstützung und Merkmale der Person</i> | 63 |
| 5.1.1 | Geschlecht | 63 |
| 5.1.2 | Extraversion..... | 64 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 5.1.3 | Neurotizismus..... | 65 |
| 5.1.4 | Typ-A-Verhalten | 66 |
| 5.2 | <i>Soziale Unterstützung und Umweltvariablen</i> | 67 |
| 5.2.1 | Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens durch den Vorgesetzten..... | 67 |
| 5.2.2 | Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens durch Kollegen | 71 |
| 6 | Anliegen der Arbeit | 73 |
| 7 | Verfahrensentwicklung | 77 |
| 7.1 | <i>Erwartungen an das diagnostische Instrument</i> | 78 |
| 7.2 | <i>Methodik</i> | 79 |
| 7.2.1 | Beschreibung der Analysestichprobe | 79 |
| 7.2.2 | Durchführung der Untersuchung..... | 81 |
| 7.2.3 | Untersuchungsmaterial | 81 |
| 7.3 | <i>Struktur und Güte des Verfahrens</i> | 84 |
| 7.3.1 | Faktorenanalytische Struktur..... | 84 |
| 7.3.2 | Validität des Verfahrens in Bezug auf konstruktnahe Merkmale | 89 |
| 8 | Untersuchung des Einflusses von Persönlichkeitsmerkmalen auf die Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens | 91 |
| 8.1 | <i>Hypothesen</i> | 91 |
| 8.1.1 | Nachweis der positiven Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens | 91 |
| 8.1.2 | Stellenwert von Persönlichkeitsmerkmalen im Zusammenhang mit der wahrgenommenen Unterstützung..... | 93 |
| 8.1.3 | Zusammenhänge zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster und sozial unterstützendem Verhalten..... | 95 |
| 8.2 | <i>Methodik</i> | 98 |
| 8.2.1 | Stichprobenbeschreibung | 98 |
| 8.2.2 | Durchführung der Untersuchung..... | 99 |
| 8.2.3 | Untersuchungsmaterial | 100 |
| 8.3 | <i>Ergebnisse</i> | 101 |
| 8.3.1 | Nachweis der positiven Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens | 101 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 8.3.2 | Stellenwert von Persönlichkeitsmerkmalen im Zusammenhang mit der wahrgenommenen Unterstützung | 121 |
| 8.3.3 | Zusammenhänge zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster und sozial unterstützendem Verhalten | 133 |
| 9 | Entwicklung eines Interventionsprogramms zur Stärkung des beruflichen Unterstützungserlebens..... | 144 |
| 9.1 | <i>Hypothesen</i> | 146 |
| 9.2 | <i>Methodik</i> | 147 |
| 9.2.1 | Ziele der Intervention | 147 |
| 9.2.2 | Inhalte der Intervention | 148 |
| 9.2.3 | Interventionsstichprobe | 156 |
| 9.2.4 | Untersuchungsmaterial | 158 |
| 9.3 | <i>Ergebnisse</i> | 160 |
| 10 | Diskussion..... | 176 |
| 10.1 | <i>Entwicklung eines Instruments zur Erfassung sozial unterstützenden Verhaltens</i> | 177 |
| 10.2 | <i>Empirische Untersuchung zum Erleben sozial unterstützenden Verhaltens</i> | 178 |
| 10.2.1 | Nachweis der positiven Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens | 178 |
| 10.2.2 | Untersuchung des Stellenwertes von Persönlichkeitsmerkmalen im Zusammenhang mit der wahrgenommenen Unterstützung | 182 |
| 10.3 | <i>Entwicklung und Erprobung eines Interventionsprogramms zur Stärkung der beruflichen Unterstützung</i> | 189 |
| 10.4 | <i>Resümee und Ausblick</i> | 194 |
| 11 | Nachwort | 197 |
| 12 | Literaturverzeichnis | 199 |
| 13 | Anhang..... | 211 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Abbildung 1: Klassifikation gesundheitsförderlicher Faktoren im Arbeitskontext (in Anlehnung an Richter & Hacker, 1997)..... | 27 |
| Abbildung 2: Demand-Control-Modell von Karasek (1979, aus Frieling & Sonntag, 1999)..... | 31 |
| Abbildung 3: Interaktion zwischen Unterstützung durch den Vorgesetzten und Depersonalisation für hoch vs. gering beanspruchende Arbeitsbereiche (nach Sargent & Terry, 2000) | 33 |
| Abbildung 4: Pfade, durch die soziale Unterstützung direkt auf die psychische und physische Gesundheit wirkt (Cohen et al., 2001, S. 134)..... | 44 |
| Abbildung 5: Pfade, durch die soziale Unterstützung indirekt den Umgang mit belastenden Ereignissen beeinflusst (Cohen et al., 2001, S. 135) | 47 |
| Abbildung 6: Passung von Copingtechniken und sozial unterstützendem Verhalten (in Anlehnung an Thoits, 1981) | 49 |
| Abbildung 7: Rollenverständnis und soziale Unterstützung im Zusammenhang mit psychischer Beanspruchung (nach Beehr et al., 2003)..... | 64 |
| Abbildung 8: Screeplot | 86 |
| Abbildung 9: mittleres Unterstützungserleben in den befragten Berufsgruppen..... | 102 |
| Abbildung 10: Zusammenhang zwischen erlebter Unterstützung durch den Vorgesetzten und beruflicher Belastung..... | 104 |
| Abbildung 11: Zusammenhang zwischen erlebter Unterstützung durch Kollegen und beruflicher Belastung | 106 |
| Abbildung 12: Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben und körperlichem bzw. psychischem Befinden | 107 |
| Abbildung 13: Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben und körperlichem bzw. psychischem Befinden im berufsübergreifenden Vergleich..... | 108 |
| Abbildung 14: Unterstützungscluster..... | 110 |
| Abbildung 15: Besetzung der einzelnen Unterstützungskategorien im Zusammenhang mit den befragten Berufsgruppen..... | 111 |
| Abbildung 16: Zusammenhang zwischen erlebter beruflicher Belastung und unterschiedlichen Unterstützungsniveaus..... | 113 |
| Abbildung 17: Zusammenhang zwischen Unterstützungsniveaus und körperlicher Verfassung | 115 |

| | |
|---|-----|
| Abbildung 18: körperliches und psychisches Befinden bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher bzw. geringer Unterstützung durch den Partner | 118 |
| Abbildung 19: arbeitsbezogenes Verhalten und Erleben bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher bzw. geringer Unterstützung durch den Partner | 119 |
| Abbildung 20: Zusammenhang zwischen Extraversion, sozialer Verträglichkeit und emotionaler Stabilität bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher bzw. geringer Unterstützung durch den Partner | 120 |
| Abbildung 21: Zusammenhang zwischen wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV) bzw. durch Kollegen (SUK) und den AVEM Mustern..... | 134 |
| Abbildung 22: Zusammenhang zwischen Bewältigungsmuster, wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV) und körperlicher bzw. psychischer Verfassung | 136 |
| Abbildung 23: Zusammenhang zwischen den Bewältigungsmustern und dem Erleben beruflicher Belastungen..... | 138 |
| Abbildung 24: Zusammenhang zwischen Bewältigungsmuster, wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV) und erlebter beruflicher Belastung..... | 139 |
| Abbildung 25: Zusammenhang zwischen den Bewältigungsmustern, wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV) und der Entspannungsfähigkeit in Pausen bzw. der Fähigkeit im Tagesverlauf etwas zu tun, was Freude bereitet..... | 141 |
| Abbildung 26: Zusammenhang zwischen Krankentagen und wahrgenommener Unterstützung für die vier Bewältigungsmuster | 142 |
| Abbildung 27: schematische Darstellung der Intervention..... | 148 |
| Abbildung 28: Inhaltsangabe zur Schulveranstaltung..... | 150 |
| Abbildung 29: Beispiel für Ergebnis einer Kleingruppenarbeit zu Ressourcen und Belastungen innerhalb des Kollegiums | 152 |
| Abbildung 30: Ergebnis einer Kleingruppenarbeit zu der Frage, wie die Außenwirksamkeit der Schule gemeinsam verbessert werden kann..... | 154 |
| Abbildung 31: halbstrukturiertes Interview im Anschluss an die Schulveranstaltung | 155 |
| Abbildung 32: Veränderungen im Unterstützungserleben durch den Schulleiter (SUV) und durch Kollegen (SUK) im Vergleich vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt (MZP)..... | 160 |
| Abbildung 33: wahrgenommene Veränderungen in Bezug auf unterstützendes Verhalten durch den Vorgesetzten | 161 |

| | |
|--|-----|
| Abbildung 34: wahrgenommene Veränderungen in Bezug auf unterstützendes Verhalten der Kollegen..... | 162 |
| Abbildung 35: wahrgenommene Veränderungen hinsichtlich des Belastungserlebens | 167 |
| Abbildung 36: AVEM-Musterzugehörigkeit zum ersten und zweiten Messzeitpunkt..... | 169 |
| Abbildung 37: AVEM Musterverteilung vom ersten und zweiten Messzeitpunkt sowie Musterübergänge (dargestellt sind jeweils die Prozentangaben für Personen, die konstant in einem Muster verbleiben sowie für die stärkste Musterwanderung)..... | 170 |
| Abbildung 38: Veränderungen in den AVEM Dimensionen im Verlauf eines halben Jahres.... | 172 |
| Abbildung 39: Risikomuster A: Veränderungen in den AVEM Dimensionen im Verlauf eines halben Jahres (N=31)..... | 173 |
| Abbildung 40: Risikomuster B: Veränderungen in den AVEM Dimensionen im Verlauf eines halben Jahres (N=27)..... | 174 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|-----|
| Tabelle 1: Klassifikation möglicher negativer Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen (nach Ulich, 2005, aus Kaufmann, Pornschlegel & Udris, 1982) | 30 |
| Tabelle 2: Übersicht über Inhalte sozial unterstützenden Verhaltens (nach Fydrich & Sommer, 2003) | 39 |
| Tabelle 3: Zusammenstellung von Untersuchungsansätzen zu sozial unterstützendem Verhalten..... | 57 |
| Tabelle 4: Übersicht der Analytestichprobe | 80 |
| Tabelle 5: Familienstand der Befragten | 81 |
| Tabelle 6: Eigenwerte und Varianzaufklärung der Faktoren des Subtests „Unterstützung durch den Vorgesetzten“ | 86 |
| Tabelle 7: Faktorenstruktur für den Fragebogen zum Erleben sozialer Unterstützung | 87 |
| Tabelle 8: Reliabilitäten und Trennschärfen für den Fragebogen zur sozialen Unterstützung..... | 88 |
| Tabelle 9: Korrelationen zwischen der AVEM Skala ‚Erleben sozialer Unterstützung‘ sowie dem Erleben sozialer Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV), die Kollegen (SUK) und durch den Partner (SUP) | 89 |
| Tabelle 10: Korrelationen zwischen erlebter Belastung und wahrgenommener Unterstützung für den Vorgesetzten und für Kollegen | 90 |
| Tabelle 11: Übersicht der Untersuchungsstichprobe | 98 |
| Tabelle 12: Familienstand der Befragten | 99 |
| Tabelle 13: Belastungsbereiche der befragten Berufsgruppen..... | 103 |
| Tabelle 14: t-Werte und Effektstärken für die Unterschiede zwischen hoher bzw. geringer Unterstützung im Zusammenhang mit dem Befinden | 109 |
| Tabelle 15: Zellenbesetzung für die zu untersuchenden Bedingungen v- k- p- bzw. v- k- p+ ... | 117 |
| Tabelle 16: Korrelationen zwischen den Unterstützungsdimensionen und den Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität | 123 |
| Tabelle 17: Prädiktoren zur Vorhersage der erlebten beruflichen Unterstützung durch den Vorgesetzten (schrittweises Verfahren)..... | 124 |
| Tabelle 18: Prädiktoren zur Vorhersage der erlebten beruflichen Unterstützung durch die Kollegen (schrittweises Verfahren) | 124 |
| Tabelle 19: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastung durch Unterrichtsbedingungen..... | 126 |

| | |
|--|-----|
| Tabelle 20: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastung durch Dienstzeiten (Pflege)..... | 127 |
| Tabelle 21: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastung durch Dienstzeiten (Feuerwehr)..... | 128 |
| Tabelle 22: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastung durch Arbeitsbedingungen (Polizei) | 129 |
| Tabelle 23: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des körperlichen Befindens..... | 131 |
| Tabelle 24: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des psychischen Befindens | 132 |
| Tabelle 25: Rücklaufquoten der an der Intervention beteiligten Schulen..... | 157 |
| Tabelle 26: Merkmale der Interventionsstichprobe zum ersten Messzeitpunkt | 158 |
| Tabelle 27: Anzahl der abgeleiteten Ziele pro Kategorie | 165 |
| Tabelle 28: mittlerer Realisierungsgrad der abgeleiteten Ziele pro Kategorie | 166 |

1 Zusammenfassung

Einleitende Bemerkungen

Anlass für diese Arbeit waren Meldungen zu stetig steigenden psychischen Erkrankungen insbesondere in Berufen mit erhöhter psychosozialer Belastung. Konkret wird für Berufsgruppen mit lehrenden Aufgaben und für Mitarbeiter im Gesundheitswesen festgestellt, dass diesbezügliche Erkrankungen die häufigste Ursache für langfristige Krankschreibungen sind (z.B. BKK Gesundheitsreport vom Bundesverband der Betriebskrankenkassen, 2006). Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen setzt sich die Arbeit damit auseinander, welche Möglichkeiten bestehen, um die psychische Gesundheit von Mitarbeitern zu fördern. Im Mittelpunkt steht dabei die ressourcenorientierte Perspektive. Es wird gefragt, was den Menschen trotz vorliegender Belastung gesund erhält und welche vermittelnden Faktoren im Arbeitskontext helfen können, mit beruflichen Anforderungen besser umzugehen und negativen Beanspruchungen vorzubeugen. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf das Erleben sozialer Unterstützung im Arbeitskontext, weil dieser Ressource als Bindeglied zwischen organisationalen Arbeitsbedingungen und individuellen Parametern der Auseinandersetzung mit dem Beruf besonderes Gewicht zugesprochen wird.

Theoretischer Rahmen

Es wird zunächst auf die allgemeine Bedeutung von Ressourcen und deren Klassifikation im betrieblichen Setting eingegangen. Ressourcen beschreiben demnach auf persönlicher Ebene Fähigkeiten, Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale, auf interpersonalen Ebene umfasst es die Integration einer Person in ein soziales Netz sowie auf materieller Ebene die Gesamtheit der verfügbaren finanziellen und gegenständlichen Möglichkeiten. Im betrieblichen Umfeld können Vorgesetzte und Kollegen Quellen sozial unterstützenden Verhaltens sein. Der Stellenwert von Ressourcen in der arbeitspsychologischen Forschung wird an dem *Demand-Control-Modell* von Karasek & Theorell (1990) herausgearbeitet. In seiner ursprünglichen Fassung erhebt das Modell den Anspruch, das Ausmaß der erlebten Beanspruchung durch die zwei Dimensionen ‚Arbeitsanforderungen‘ und ‚Entscheidungsspielraum‘ vorherzusagen. Später wurde es durch die Dimension ‚soziale Unterstützung‘ erweitert, da deutlich geworden war, dass hohe Arbeitsanforderungen verbunden mit geringer Kontrollmöglichkeit vor allem dann zu gesundheitlich kritischen Beanspruchungsreaktionen führen, wenn kaum soziale Unterstützung geleistet wird. Erleben Mitarbeiter den Vorgesetzten hingegen als unterstützend, können Beanspruchungsfolgen „abgepuffert“ werden.

Aufgrund des gesundheitsförderlichen Wertes beruflicher Unterstützung wird das Konstrukt ‚soziale Unterstützung‘ differenziert und umfassend dargestellt. So wird beschrieben, dass die definitorische Einordnung sich als ausgesprochen schwierig erweist, da im Verlauf der Zeit unterschiedliche Schwerpunkte herausgearbeitet wurden. Zum jetzigen Zeitpunkt wird davon ausgegangen, dass es kaum möglich ist, eine allseits verbindliche Definition des Konstrukts zu schaffen. Es ist mittlerweile vielmehr Anliegen, eine Taxonomie zu entwerfen, aus der hervorgeht, welche unterschiedlichen Aspekte sozial unterstützenden Verhaltens bei der Auseinandersetzung mit diesem Konstrukt berücksichtigt werden sollten. Ebenso mühsam wie die Definition sozialer Unterstützung erweist sich die Operationalisierung und somit das Vorhaben, genauer aufzuschlüsseln, welche spezifischen Dimensionen sozial unterstützenden Verhaltens es gibt. Ein Großteil der Klassifikationsansätze stützt sich auf Faktorenanalysen, über die herausgefiltert werden soll, welche Aspekte sozial unterstützenden Verhaltens sich voneinander unterscheiden lassen. Die Anzahl der extrahierten Faktoren variiert erheblich. Über inhaltliche Analysen lassen sich im Grunde jedoch nur zwei Bereiche sozialer Unterstützung separieren - die instrumentelle (z.B. Hilfe bei einem Problem) und emotionale (z.B. Beruhigung) Unterstützung. Denkbar wäre sogar, dass sich diese beiden Bereiche zu einem Generalfaktor zusammenfassen lassen.

Dass unterstützendes Verhalten auf direkte sowie indirekte Weise gesundheitsförderlich wirken kann, wird ausführlich erläutert. Während die direkte Wirkannahme davon ausgeht, dass sozial unterstützendes Verhalten einen unmittelbar positiven Effekt auf die Gesundheit haben kann, nimmt die indirekte Wirkhypothese eine Pufferfunktion an. Empirisch untersucht werden diesbezügliche Annahmen über drei Ansätze, die alle Rückschlüsse über den Zusammenhang zwischen Unterstützung und Gesundheit ziehen wollen. Der Netzwerkansatz erfragt recht statische Komponenten des sozialen Netzes. Der Ansatz zur erhaltenen Unterstützung berücksichtigt eine stärker interaktionsorientierte Sichtweise, indem er sich auf retrospektive Einschätzungen zur tatsächlich erhaltenen Unterstützungsleistung konzentriert. Die Erfassung der wahrgenommenen Unterstützung betont vor allem kognitive Prozesse und erfragt das Gefühl der Verfügbarkeit sozialer Ressourcen und das Erleben des sozialen Rückhalts.

Die Befunde zu Zusammenhängen zwischen Unterstützung und Gesundheit sind sehr umfassend, jedoch wenig konsistent. Dieser Umstand wird häufig auf unberücksichtigte Drittvariablen – insbesondere Merkmale der Person – zurückgeführt. Dieser Aspekt wird aufgegriffen und der Einfluss der Persönlichkeit auf die zwischenmenschliche Interaktion zwischen Unterstützungsuchendem und –empfänger hinterfragt. Im Weiteren werden empirische Befunde zu ausgewählten personalen und situativen Merkmalen berichtet. Zusammenfassend lassen sich für den beruflichen Kontext folgende Schlussfolgerungen ziehen: Hinsichtlich der wahrgenommenen Unter-

stützung durch Vorgesetzte und Kollegen lässt sich feststellen, dass jeweils das Befinden besser ist, je günstiger das Verhältnis zwischen den Personen und je höher das Unterstützungsniveau ausfällt. Personen mit Typ-A-Verhaltensweisen fühlen sich in zu geringem Maße durch ihr soziales Umfeld unterstützt, wobei sich Unterschiede hinsichtlich des Ausprägungsgrades abzeichnen. Je geringer das Unterstützungserleben, desto häufiger berichten diese Personen von Herz-Kreislauf-Beschwerden. Insbesondere ein unterstützender Vorgesetzter kann dazu beitragen, dass sich Erschöpfungssymptome weniger stark entwickeln, wobei die Befundlage für die Frauen klarer ausfällt als für Männer. Personen mit hohen Neurotizismusscores gelingt es selten, ausreichende Unterstützung in ihrem sozialen Umfeld zu mobilisieren.

Anliegen der Arbeit

Der Schwerpunkt der Arbeit wurde auf den Bereich der beruflichen Unterstützung gelegt. In einem ersten Schritt wurde die gesundheitsförderliche Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens durch den Vorgesetzten und durch Kollegen im Zusammenhang mit der individuell erlebten Gesundheit betrachtet und untersucht. Es ging zunächst darum, die bisherigen Befunde der Unterstützungsforschung auch an den hier untersuchten Stichproben nachzuweisen. Es sollte sich – im Sinne der Pufferwirkung sozialer Unterstützung – zeigen, dass Personen, die in ihrer beruflichen Umwelt Unterstützung und Hilfe erhalten, sich weniger beansprucht fühlen. Auch wenn viele Studien diesbezügliche Befunde sichern können, weisen mindestens ebenso viele Studien widersprüchliche, inkonsistente Ergebnisse aus, wofür vor allem Merkmale der Person „verantwortlich“ gemacht werden. Aufbauend auf den ersten Befunden zur puffernden Wirkung sozialer Unterstützung wurden nachfolgend persönlichkeitsbezogene Maße in die Untersuchung mit einbezogen. Es sollte mit diesem Vorgehen aufgeklärt werden, welchen Einfluss diesbezügliche Merkmale am Unterstützungserleben haben. Darüber hinaus sollte geklärt werden, in welchem Zusammenhang persönlichkeitsbezogene Maße, Wahrnehmungen zu sozial unterstützendem Verhalten und Beanspruchungsvariablen stehen. Auf der Grundlage der gewonnenen Ergebnisse wurde dann ein Interventionsprogramm zum Zwecke der Gesundheitsförderung abgeleitet, in dem sowohl personen- als auch bedingungsbezogene Elemente kombiniert wurden und welches das berufliche Unterstützungsverhalten von Führungskräften und Kollegen fokussierte. Es war Ziel der Intervention, das Unterstützungserleben im beruflichen Kontext zu stärken und nachhaltige Veränderungen zu initiieren.

Um die aufgeworfenen Fragestellungen zur Wirkung sozialer Unterstützung und zum Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen untersuchen und die Intervention evaluieren zu können, war ein diagnostisches Instrument notwendig, das reliabel und valide sozial unterstützendes Verhalten

im Beruf abzubilden vermag und darüber hinaus veränderungssensitiv ist. Mit den bestehenden deutschsprachigen diagnostischen Instrumenten war es schwierig, diesbezügliche Ziele zu erreichen, so dass zunächst ein Verfahren entwickelt werden musste, welches unterstützendes Verhalten unterschiedlicher Personengruppen im beruflichen Bereich erfasst.

Im Mittelpunkt der Arbeit standen Vertreter unterschiedlicher Berufsgruppen, deren Tätigkeiten mit erhöhten psychosozialen Anforderungen verbunden sind. Es handelte sich dabei um solche Berufe, die in den Statistiken zur Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten als besonders kritisch herausgestellt wurden. Das diagnostische Verfahren zur Erfassung sozial unterstützenden Verhaltens wurde an einer Stichprobe von Lehrern (N=429), Pflegekräften (N=100), Feuerwehrbediensteten (N=107) und Polizisten (N=300) entwickelt. An einer weiteren Stichprobe der gleichen Berufsgruppen wurden die differenzierten Fragebogenuntersuchungen zum Unterstützungserleben vorgenommen (Lehrer (N=369), Pflegekräfte (N=100), Feuerwehrbedienstete (N=228) und Polizisten (N=344)). Neben dem Fragebogen zum Erleben sozialer Unterstützung kamen der AVEM (Schaarschmidt & Fischer 1996, 2003) und eine Adjektivliste zu den Merkmalen Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität zum Einsatz. Darüber hinaus wurden berufsspezifische Arbeitsbedingungen und das allgemeine körperliche und psychische Befinden erfragt. Die Intervention wurde exemplarisch an acht Schulen durchgeführt und evaluiert. Zu evaluativen Zwecken konnten Fragebogendaten von N=193 Lehrern zum ersten und N=131 zum zweiten Messzeitpunkt in die statistischen Analysen einbezogen werden (das Fragebogenmaterial deckt sich mit dem bereits beschriebenen zur Untersuchung des Unterstützungserlebens).

Ergebnisse

Zunächst kann festgehalten werden, dass mit Hilfe des entwickelten diagnostischen Instruments die wahrgenommene Unterstützung dreier Quellen zuverlässig erfasst werden kann (Cronbachs $\alpha = .87$ bis $.88$, Trennschärfen variieren zwischen $.61$ - $.75$ für die berufliche Unterstützung). Entgegen der Erwartung ließen sich darüber hinaus faktorenanalytisch keine spezifischen Unterstützungsformen für jede Quelle nachweisen. Es scheint somit, dass unterschiedliche Aspekte sozial unterstützenden Verhaltens (z.B. emotionale vs. instrumentelle Unterstützung) zwar einen gemeinsamen Ursprung haben, nicht aber separate Facetten des Unterstützungsverhaltens repräsentieren. Bei näherer Betrachtung scheint es durchaus einleuchtend, dass Personen zwar zwischen potenziellen Unterstützern, nicht aber spezifischer zwischen unterschiedlichen unterstützenden Verhaltensweisen differenzieren. So könnte beispielsweise vermutet werden, dass emotional unterstützendes Verhalten auch immer instrumentelle Anteile enthält und ebenso instrumen-

telle Unterstützungsleistungen auch emotionale Komponenten mit einschließen. Es scheint somit sinnvoll, zwischen Unterstützungsquellen, nicht aber zwischen mannigfachen Unterstützungsdimensionen zu unterscheiden und auf eine weitere Auffächerung des Konstrukts zu verzichten.

Anfangs sollte untersucht werden, ob die vielfach berichteten Befunde zur entlastenden Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens auch an den hier befragten Probanden bestätigt werden können. Als gesundheitlich relevante Größen wurden zum einen die allgemeine körperliche und psychische Gesundheit und zum anderen das berufliche Belastungserleben herangezogen. Folgende Befunde konnten gesichert werden:

1. Unabhängig von der Berufsgruppe lässt sich bestätigen, dass die allgemeine körperliche und psychische Gesundheit günstiger eingeschätzt wird, wenn die jeweiligen Personen aus ihrem beruflichen Umfeld ein hohes Maß an Unterstützung wahrnehmen. Gleiches gilt auch für das berufliche Belastungserleben. Das heißt, dass Personen unterschiedlicher Berufsgruppen belastende Arbeitsbedingungen als weniger beeinträchtigend einschätzen, wenn sie auf einen unterstützenden Vorgesetzten bzw. unterstützende Kollegen zurückgreifen können. Es zeichnet sich jedoch ein Unterschied hinsichtlich des Stellenwertes der Vorgesetzten- bzw. kollegialen Unterstützung in den einzelnen Berufsgruppen ab. Für den schulischen Bereich fällt der Vorgesetztenunterstützung sowohl hinsichtlich des allgemeinen Befindens als auch der erlebten Belastung ein größeres Gewicht zu, während die kollegiale Unterstützung diesbezüglich einen geringeren Einfluss zu haben scheint. Im Krankenhaus, der Feuer- sowie Polizeiwache ist die kollegiale Unterstützung von größerer Bedeutung. Der unterschiedliche Wert der beiden beruflichen Unterstützungsquellen lässt sich durch das berufsbedingt notwendige Maß an Kooperation erklären. Auch wenn in der Schule die Abstimmung über Schüler stattfindet, so nehmen doch die teambezogene Kommunikation und die Zusammenarbeit einen recht geringen Zeitanteil ein. Im Vordergrund steht der Unterricht vor der Klasse, wo der Lehrer sich als „Einzelkämpfer“ allein bewähren muss. Vertreter der anderen Berufsgruppen hingegen arbeiten verstärkt im Team - sei es innerhalb einer Schichtgruppe im Krankenhaus oder als Besatzung eines Einsatzwagens bei der Feuerwehr oder Polizei. Die gemeinsame Bearbeitung der Arbeitsaufgabe erfordert ein hohes Maß an Kommunikation und Zusammenarbeit. Und auch die unmittelbare räumliche Nähe macht verständlich, warum der kollegialen Unterstützung von Vertretern von Feuerwehr, Polizei und Pflege in Bezug auf das individuelle Wohlbefinden ein größerer Stellenwert zugesprochen wird als von den Lehrern.
2. Die Probanden erleben insgesamt eher ein höheres oder ein geringeres Maß an beruflicher Unterstützung. Es finden sich kaum Personen, die sich entweder durch den Vorgesetz-

ten oder durch die Kollegen unterstützt fühlen. Im Zusammenhang mit dem gesundheitlichen Befinden konnte erwartungsgemäß bestätigt werden, dass sich insbesondere diejenigen gesundheitlich wohler fühlen, die ein hohes Maß an Unterstützung erleben. Genau entgegengesetzt verhält es sich bei Personen, die kaum berufliche Unterstützung wahrnehmen. Sie berichten von einem geringeren Ausmaß körperlichen und psychischen Wohlbefindens. Diesbezügliche Befunde finden ihre Bestätigung auch für die Einschätzung der beruflichen Belastung.

3. Um zu untersuchen, inwieweit ein Mangel an beruflicher Unterstützung durch einen unterstützenden Partner (bzw. eine andere nahe stehende Person aus dem privaten Bereich) kompensiert werden kann, wurden diejenigen Personen weiterführend untersucht, welche sich beruflich insgesamt wenig unterstützt fühlen. Es deutet sich zunächst an, dass Personen, die sich durch ihren Partner unterstützt fühlen, gesünder einschätzen (d.h. sie erleben sich widerstandsfähiger und erfolgreicher), was im Sinne der Kompensation interpretiert werden könnte. Die differenziertere Analyse von persönlichkeitsbezogenen Merkmalen (Extraversion, soziale Verträglichkeit, emotionale Stabilität) zeigt jedoch Unterschiede zuungunsten derjenigen, die sich sowohl im beruflichen als auch privaten Bereich kaum unterstützt fühlen. Entgegen der Erwartung scheint es sich hier also weniger um kompensatorische Zusammenhänge als vielmehr um persönlichkeitsbezogene Einflüsse auf die wahrgenommene Unterstützung zu handeln.

Aufgrund widersprüchlicher Befunde zum Unterstützungserleben wurden in einem zweiten Hypothesenblock persönlichkeitsbezogene Maße in die statistischen Analysen mit einbezogen. Wurde bisher der Einfluss beruflicher Unterstützung auf das gesundheitliche Befinden und Belastungserleben untersucht, sollte nun darüber hinaus hinterfragt werden, wie sich die Befundlage darstellt, wenn zusätzlich in die Analysen übergreifende Persönlichkeitsmerkmale integriert werden. Es sollte somit möglich sein, Aussagen über den Einfluss persönlichkeitsbezogener bzw. situativer Variablen auf die Kriteriumsvariable zu treffen. Als persönlichkeitsbezogene Maße wurden zum einen die Merkmale Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität betrachtet, denen in bisherigen Untersuchungen zum Unterstützungserleben ein nicht unerheblicher Stellenwert zugeschrieben wurde. Zum zweiten wurde das individuelle Bewältigungsmuster im Beruf erfasst, welches darüber Auskunft gibt, auf welche Weise sich Personen mit ihren beruflichen Anforderungen auseinandersetzen. In bisherigen Untersuchungen hat sich auch dieses personenbezogene Maß als zeitlich relativ stabil herausgestellt. Vier unterschiedliche Muster werden unterschieden: Das Muster G steht für Gesundheit. Es lässt sich durch ein deutlich ausgeprägtes Arbeitsengagement bei erhaltenen Widerstandsressourcen sowie positivem Lebensge-

fühl kennzeichnen. Auch Vertreter des Musters S (welches für Schutz bzw. Schonung steht) fühlen sich insgesamt wohl und zeichnen sich durch hohe Widerstandskraft aus. Allerdings sind sie beruflich wenig engagiert. Die anderen beiden Muster sind unter gesundheitlichen Gesichtspunkten als bedenklich einzustufen. Vertreter des Risikomusters A (A steht hier für Arbeit) lassen sich durch exzessives Arbeitsengagement bei eingeschränkten Bewältigungsfähigkeiten und eingeschränktem Lebensgefühl kennzeichnen. Deutliche Tendenzen des Burnoutsyndroms weisen Vertreter des Risikomusters B auf. Die Kraft dieser Personen reicht nicht aus, um sich engagiert in den beruflichen Alltag einzubringen. Damit einher geht ein Gefühl der Niedergeschlagenheit und Resignation. Folgende Ergebnisse konnten gewonnen werden:

1. Erwartungsgemäß können positive Korrelationen zwischen den Merkmalen soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität und dem privaten sowie beruflichen Unterstützungserleben ausgemacht werden. Extravertiertes Verhalten und wahrgenommene Unterstützung im Beruf sind entgegen der Erwartung kaum korreliert. Insbesondere der emotionalen Stabilität scheint aus den einbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen ein besonderes Gewicht in Bezug auf die zu erklärenden Unterstützungsvariablen zuzukommen. Emotionale Stabilität ist dabei positiv mit sozial unterstützendem Verhalten durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen assoziiert.
2. Zur Vorhersage des allgemeinen Befindens und des beruflichen Belastungserlebens leisten sowohl die wahrgenommene berufliche Unterstützung als auch persönlichkeitsbezogene Maße einen wesentlichen Aufklärungsbeitrag. Es lässt sich daraus ableiten, dass beide unabhängigen Variablen kaum redundante Informationen enthalten. Es lässt sich im Weiteren schlussfolgern, dass sich die wahrgenommene Unterstützung zum einen durch persönlichkeitspezifische Merkmale speist, zum anderen aber durch die tatsächlich vorgefundenen Bedingungen der beruflichen Unterstützungssituation. Die puffernde Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens geht demnach zu nicht unerheblichen Anteilen auf die Persönlichkeit zurück, ist darüber hinaus aber auch durch das eigentliche Verhalten eines Vorgesetzten und von Kollegen zu erklären.
3. Untersucht man unterschiedliche Stile der beruflichen Belastungsbewältigung hinsichtlich der wahrgenommenen Unterstützung, fühlen sich Personen des Musters G in allen befragten Berufsgruppen erwartungsgemäß sowohl von den Kollegen als auch vom Vorgesetzten am stärksten unterstützt. Statistisch signifikant unterscheidet sich davon – ebenfalls für alle befragten Berufsgruppen – die wahrgenommene Unterstützung von Vertretern des gesundheitlich kritischen Musters B.

4. Sowohl das körperliche und psychische Befinden als auch das berufliche Belastungserleben sind für Personen aller Bewältigungsmuster günstiger ausgeprägt, wenn sich die Personen in ihrem beruflichen Umfeld durch den Vorgesetzten unterstützt fühlen. Auch gelingt es den Mitarbeitern eher, Pausen zur Regeneration zu nutzen und in der Freizeit verstärkt angenehmen Tätigkeiten nachzugehen. Dies schlägt sich auch in den Krankenzahlen nieder. Wird der Vorgesetzte als unterstützend erlebt, sind Mitarbeiter signifikant seltener krank. Diesbezügliche Ergebnisse lassen sich nicht im Zusammenhang mit der kollegialen Unterstützung nachweisen. Dieses Ergebnis spiegelt wider, dass der Vorgesetzte derjenige ist, der Arbeitsbedingungen aufgrund seiner Entscheidungskompetenz wesentlich im Sinne der Mitarbeiter beeinflussen kann.

Die Befunde haben Niederschlag in einer Intervention zum Zwecke der Gesundheitsförderung gefunden. Es wurde dabei das Ziel verfolgt, sowohl Schulleiter als auch Lehrer für den Zusammenhang zwischen Unterstützung, Belastung und Beanspruchung zu sensibilisieren. Es sollten sich darüber vermittelt im Sinne der aktiven Gesundheitsförderung Veränderungen im Unterstützungsverhalten abzeichnen sowie positivere Beanspruchungsreaktionen ergeben. Im Rahmen der Intervention wurden in Schulkollegien berufliche Ressourcen und Belastungen in einer fünfstündigen Weiterbildung thematisiert. Zunächst galt es, diese näher zu spezifizieren, bevor mit Lehrern Möglichkeiten diskutiert wurden, auf welche Weise Ressourcen gestärkt und Belastungen reduziert werden können. Im Anschluss an die einmalige Weiterbildung wurden die Schulen ein halbes Jahr lang begleitet. In zweimaligen Gesprächen mit dem Schulleiter wurde dabei zum einen der Umsetzungsstand der Vorhaben besprochen und zum anderen das Führungsverhalten reflektiert. Die wissenschaftliche Begleitung der Intervention hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

1. Sowohl Vorgesetzte als auch Kollegen werden nach einem halben Jahr als stärker unterstützend wahrgenommen. Der Vorgesetzten wird als aufgeschlossener und verständnisvoller erlebt. Für den Umgang mit Kollegen wird festgestellt, dass das gegenseitige Interesse und die Bereitschaft zur gegenseitigen Hilfe zugenommen haben. Es ist zu vermuten, dass sowohl Mitarbeiter als auch Vorgesetzte sich (bewusst) anders verhalten haben, was sich in den erfragten Wahrnehmungen zu sozial unterstützendem Verhalten niederschlägt. Es deutet sich hier jedoch auch eine Grenze des Erfassungsinstruments an. Es sollte in zukünftigen Untersuchungen gewährleistet werden, dass auch die tatsächlich erfahrene Unterstützung mit erfasst wird.
2. Im Rahmen der Intervention wurden Vorschläge abgeleitet, auf welche Weise Kollegien aus eigener Kraft Belastungen reduzieren können. Im Mittelpunkt stand dabei vor allem die

Zusammenarbeit im Team und mit der Schulleitung. Es wurden aber auch Arbeitsbedingungen thematisiert, die eine effektive Ausführung der Arbeitsaufgaben beeinträchtigen. Es zeigt sich im Sinne eines nachhaltigen Interventionseffekts, dass ein großer Teil der Vorhaben realisiert wurde. Insbesondere die Schulleitung hat ihr Informationsmanagement sowie die Stunden- und Raumplanung verändert. Dies schlägt sich auch in signifikanten positiven Veränderungen hinsichtlich des Belastungserlebens nieder. Die Lehrer erleben die Koordination von beruflichen und privaten Angelegenheiten als weniger belastend, ebenso den Umfang des zu unterrichtenden Stoffes, die Stundenanzahl und auch den Unterricht in fachfremden Gebieten.

3. Im Zusammenhang mit den individuellen Bewältigungsmustern zeichnen sich „gesundheitsförderliche“ Wanderungen ab. Konkret bedeutet dies, dass Lehrer ihre Bewältigungskompetenzen günstiger einschätzen und ein insgesamt positiveres Lebensgefühl haben. Insbesondere die Vertreter der Risikomuster können die jeweils prototypischen kritischen Verhaltensweisen reduzieren.

Dem Pilotprojekt sollten auch Daten einer längsschnittlichen Erhebung an einer Kontrollgruppe hinzugefügt werden. Aufgrund der mangelnden Bereitschaft der Schulen, auch zu einem zweiten Messzeitpunkt das Fragebogenmaterial auszufüllen, kann auf eine solche Datenbasis nicht zurückgegriffen werden. Somit wäre es wünschenswert, in einem weiteren Projekt die Effektivität des Programms in Abhebung von Wartekontrollgruppen nachzuweisen. Aufgrund der komplexen Struktur der Intervention sind momentan keine kausalen Schlüsse zur Wirkung einzelner Bestandteile möglich. Es wäre im Rahmen einer nächsten Studie zu überlegen, die Wirkung der einzelnen Komponenten und die Wirkung kombinierter Bausteine differenzierter zu analysieren. Mit Hilfe eines solchen Untersuchungsdesigns wäre es möglich, wirkungsvolle und kostengünstige Wege zur aktiven Gesundheitsförderung aufzuzeigen.

Fazit & Ausblick

Ebenso wie in vielen anderen Untersuchungen zum Unterstützungserleben konnte zunächst nachgewiesen werden, dass sozial unterstützendem Verhalten im Arbeitskontext eine wichtige Pufferfunktion zukommt. Personen, die sich insbesondere vom Vorgesetzten unterstützt fühlen, weisen in den Gesundheitsindikatoren günstigere Werte auf als jene, die aus ihrem beruflichen Umfeld kaum Unterstützung wahrnehmen. Darüber hinaus standen aber – in Abgrenzung zu bisherigen Studien - Persönlichkeitsmerkmale im Mittelpunkt, welchen ein nicht unerheblicher Aufklärungswert hinsichtlich des Unterstützungserlebens zugesprochen wird. Zunächst wurde deutlich, dass persönlichkeitsbezogene Maße Varianz am Unterstützungserleben aufklären können. Gleichfalls wurde klar, dass sowohl personale Merkmale als auch Unterstützungsparameter mit dem Beanspruchungserleben im Zusammenhang stehen. Es scheint somit, dass das Unterstützungserleben zwar mit persönlichkeitsbezogenen Maßen in Zusammenhang steht, darüber hinaus aber auch situative Anteile enthält, die genauer hinterfragt werden sollten. Die Pufferhypothese zum Unterstützungserleben sollte somit sowohl um personale als auch situative Elemente erweitert werden, um widersprüchliche Befunde erklärbar zu machen. Dabei sollte nicht nur das lineare, sondern vor allem auch das interaktive Zusammenwirken von Person und Situation überprüft werden. Um solche Analysen durchzuführen, wäre nicht nur ein querschnittliches, sondern auch ein längsschnittliches Untersuchungsdesign zu empfehlen. In gleichem Maße sollte neben der wahrgenommenen auch die tatsächlich erhaltene Unterstützung erfasst werden, um beide Aspekte der Unterstützung in Relation zueinander und Beziehung zu personale Merkmalen zu setzen.

Dass ein Vorgesetzter durch seinen Führungsstil vielfältige Möglichkeiten hat, Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter zu nehmen, ging nicht nur aus den statistischen Analysen hervor. Auch durch die Intervention konnte belegt werden, dass durch die sinnvolle Kombination verhältnis- und personbezogener Elemente Schulen aus eigener Kraft Ressourcen stärken und Belastungen abbauen können. Vorausgesetzt, dass sich auch im Rahmen eines Wartekontrollgruppendesigns die gesundheitsförderliche Wirkung der Intervention bestätigt, sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, eine solche flächendeckend zu verankern.

Konkret ist dabei an übergeordnete Institutionen und Ministerien gedacht, welche durch die noch gezieltere Förderung von Präventionsmaßnahmen einen Beitrag zur aktiven Gesundheitsförderung im beruflichen Setting leisten könnten. Im Weiteren sollten in Schulen (bzw. in Ämtern, Betrieben, Organisationen etc.) Interventionen wie diese nicht nur einmalig und punktuell, sondern regelmäßig und kontinuierlich stattfinden. Insbesondere die mehrmaligen Gespräche mit den Schulleitern sollten beibehalten und gegebenenfalls ausgebaut werden.

Einleitend wurde die Frage aufgeworfen, was den Menschen im Arbeitskontext gesund erhalten kann. Dies geschah vor dem Hintergrund zunehmender psychischer Störungen bei Mitarbeitern in lehrenden Berufen und im Gesundheitswesen. Es kann festgehalten werden, dass psychosoziale Charakteristika in der Arbeitswelt einen nicht zu unterschätzenden Stellenwert für die individuelle Gesundheit haben und dass demzufolge deren Förderung deutlich mehr Gewicht zukommen sollte. Maßnahmen, die die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern hinsichtlich arbeitsbezogener Belastungen und Ressourcen in den Mittelpunkt rücken, haben sich im Rahmen der vorliegenden Arbeit als eine effektive Möglichkeit erwiesen. Ein solches Herangehen eröffnet nicht nur Ansatzpunkte zur Modifikation gesundheitlich beeinträchtigender Arbeitsbedingungen, sondern hilft auch, protektive Ressourcen zu erkennen und auszubauen. Die darüber hinausgehende systematische Arbeit mit den Schulleitern zu deren eigenen (führungsbezogenen) Stärken und Schwächen sowie die Aufarbeitung von individuellen Kommunikationsmustern im Mitarbeiterkontakt ist dabei ein zentrales Element, welches in zukünftigen Interventionen berücksichtigt werden sollte. Abschließend kann also festgehalten werden, dass der gezielte Einsatz der hier beschriebenen Maßnahmen sehr zu empfehlen wäre, da diese einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Berufstätigen leisten können.

2 Einleitung

Der aktuelle Gesundheitsbericht des BKK Bundesverbandes (2006) und auch die Analysen des Bundesministeriums für Gesundheit (2005) belegen, dass sich der Trend des neuen Jahrtausends hinsichtlich der körperlichen und psychischen Gesundheit auch im Jahr 2005 fortgesetzt hat. Während die Krankenstände kontinuierlich sinken, sehen sich immer mehr Menschen aufgrund psychischer Störungen nicht mehr in der Lage, ihre Arbeit weiter zu verrichten. Während in den neunziger Jahren Herz-Kreislauf- und Atemwegsbeschwerden sowie Muskel-Skeletterkrankungen zu den dominierenden Krankheitsgruppen gehörten, nimmt dieser Anteil am Krankengeschehen stetig ab. Hingegen nehmen psychische Störungen zu und dabei insbesondere affektive und neurotische sowie somatoforme Symptome. Besonders vordergründig sind diese Entwicklungen bei Mitarbeitern im Gesundheitswesen sowie in lehrenden Berufen, aber auch in der öffentlichen Verwaltung – gemeinhin also in Berufsgruppen, in denen der soziale Kontakt mit Menschen im Vordergrund steht. Mit Veränderungen in positiver Hinsicht ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu rechnen.

Diese Entwicklung erhält eine besondere Brisanz, wenn man sich vergegenwärtigt, dass immer weniger Menschen Tätigkeiten nachgehen, in denen körperliche Arbeit verrichtet wird. Stattdessen üben Personen immer häufiger Berufe mit stärkerer Dienstleistungsorientierung aus, in denen der zwischenmenschliche Kontakt von besonderer Bedeutung ist. Es resultiert daraus eine Vielzahl zusätzlicher psychosozialer Belastungen, mit denen Mitarbeiter ganz unterschiedlicher Berufsgruppen umzugehen haben. Doch was heißt eine solche Tendenz für die Gesundheit der Mitarbeiter? Könnte man aus dem aufgezeigten Trend ableiten, dass in zukünftig relevanten Branchen und Berufszweigen die psychische Gesundheit der Mitarbeiter in Gefahr ist? Dass Mitarbeiter keine ausreichenden Kompetenzen aufweisen, um mit ihren anstehenden Aufgaben erfolgreich umzugehen? Überträgt man diesen Gedankengang auch auf die zu betreuenden Kunden, Klienten, Patienten oder Schüler, so stellt sich die Frage, welche Konsequenzen sich für diese ergäben, wenn ein solches Szenario einträte? Würde man versuchen Antworten auf die Fragen zu formulieren, würde man einen recht pessimistischen Blick in die zukünftige Arbeitswelt werfen. Es gilt demnach, Möglichkeiten aufzudecken, um die psychische Gesundheit von Mitarbeitern zu fördern. Diesen Weg einzuschlagen, ist Anliegen dieser Arbeit.

Ausgangspunkt für ein solches Vorhaben kann zum einen die Auseinandersetzung mit belastenden Bedingungen der Arbeit sein, die unter Umständen dazu führen, dass Mitarbeiter sich in ho-

hem Maße beeinträchtigt fühlen. Es stünde hier die Frage im Mittelpunkt, welche Faktoren der Arbeit einen Menschen krank machen. Es bietet sich zum zweiten die Annäherung an das Thema über die Frage, was den Menschen bei der Arbeit eigentlich gesund erhalten kann. Antonovsky (1987) hat diesen Blickwinkel erstmals in die Forschung eingebracht, indem er nach Ursachen sucht, warum einige Menschen bei gleicher Belastung gesund bleiben und andere krank werden. Im Arbeitskontext werden dabei vermittelnde Faktoren gesucht, die dabei helfen, mit beruflichen Anforderungen besser umzugehen und negativen Beanspruchungen vorzubeugen. Konkret geht es darum, arbeitsbezogene Ressourcen zu identifizieren, mit Hilfe derer die Bewältigung anstehender und zukünftiger Aufgaben erleichtert werden kann. Aus beiden Ansätzen lassen sich Maßnahmen zum Schutze der Gesundheit ableiten, die jedoch mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen verbunden sind. Hinterfragt man Belastungen und daraus resultierende Folgen, so setzen Maßnahmen der Gesundheitsförderung beim Abbau von Bedingungen an, aus denen sich besondere Beeinträchtigungen ergeben können. Setzt man hingegen an Ressourcen an, so stehen hier die Stärkung und der Ausbau dieser schützenden Faktoren im Vordergrund. Viele Jahre stand die Belastungsperspektive im Vordergrund und erst in jüngerer Zeit wird versucht, diese um den Ressourcenblickwinkel zu erweitern bzw. zu ergänzen. Speziell die ressourcenorientierte Perspektive bietet zahlreiche Ansatzpunkte der Gesundheitsförderung.

Sozial unterstützendes Verhalten durch Kollegen und Vorgesetzte kann als eine ganz wesentliche Ressource im betrieblichen Kontext beschrieben werden, da nicht wenige Untersuchungen den positiven Einfluss solcher Verhaltensweisen auf die Gesundheit der Mitarbeiter belegen können (z.B. Dormann & Zapf, 1999). Es wird dabei angenommen, dass sozial unterstützendes Verhalten als Bindeglied zwischen organisationalen Arbeitsbedingungen und individuellen Parametern der Auseinandersetzung mit dem Beruf fungiert (Richter & Hacker, 1997). Die Befundlage der Unterstützungsforschung zeichnet sich jedoch durch wenig Einheitlichkeit aus – charakteristisch sind vielmehr zahlreiche Studien, die keine oder nur eine eingeschränkte positive Wirkung bestätigen können oder sogar über gegenteilige Befunde berichten. Es stellt sich die Frage, worauf diese inkonsistenten Ergebnisse zurückgeführt werden können. Aus Sicht von Stroebe & Stroebe (1998) nehmen Persönlichkeitsmerkmale einen wesentlichen Einfluss darauf, wann Unterstützung als hilfreich und positiv eingeschätzt wird oder wann sie vielleicht auch zu Gefühlen der Hilflosigkeit führen kann.

Die kritische Entwicklung hinsichtlich vermehrt auftretender psychischer Störungen lässt sich vor allem bei Mitarbeitern in Berufen mit erhöhter psychosozialer Belastung beobachten (BKK Bundesverband, 2006). Es scheint somit, dass hier aus der Arbeitsaufgabe, die zu großen Teilen

durch die Auseinandersetzung mit Menschen und deren persönlichen Entwicklungen, Schicksalen oder Problemen gekennzeichnet ist, besonders kritische gesundheitliche Folgen für die Angestellten resultieren. Aus diesem Grund widmet sich die Arbeit Vertretern unterschiedlicher Berufsgruppen mit ebensolchen Tätigkeiten und rückt diese ins Zentrum, wobei neben dem beruflichen Unterstützungserleben auch Parameter des gesundheitlichen Befindens, der beruflichen Belastung und Bewältigung erfragt werden. Bevor eine Intervention zum Zwecke der Gesundheitsförderung entwickelt, erprobt und evaluiert wird, werden statistische Analysen zur gesundheitsförderlichen Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens im Beruf und zum Einfluss von persönlichkeitsbezogenen Maßen vorgeschaltet. Aufgrund des vermuteten hohen Stellenwerts von Merkmalen der Person wurden diese Variablen in den letzten Jahren vermehrt in den Mittelpunkt gerückt, um die Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens differenzierter aufzuklären. Es ist Anliegen der Arbeit diese Perspektive aufzugreifen und gezielt ausgewählte Persönlichkeitsmerkmale hinsichtlich ihres Zusammenhangs zu sozial unterstützendem Verhalten im Beruf zu hinterfragen. Mit diesem Vorgehen sollen zwei Ziele verfolgt werden: zum einen soll ein Beitrag zu der in der Forschung geführten Debatte geleistet werden, welcher Aufklärungsbeitrag überdauernden Persönlichkeitsmerkmalen am Unterstützungserleben zugesprochen werden kann. Zum anderen soll eine solide empirische Grundlage geschaffen werden, um sinnvolle Bausteine für eine Intervention und deren Adressatenkreis abzuleiten. Für die Untersuchung sozial unterstützenden Verhaltens im beruflichen Kontext bieten sich im deutschen Sprachraum nur wenige diagnostische Instrumente an. Aus diesem Grund wird zunächst ein diagnostisches Verfahren entwickelt und auf seine psychometrische Qualität überprüft, um das berufliche Unterstützungserleben empirisch solide abbilden zu können. Mit diesen drei Schwerpunkten (Entwicklung eines diagnostischen Instruments, empirische Untersuchung des beruflichen Unterstützungserlebens und Entwicklung einer Intervention) ist somit der grobe Rahmen der Arbeit abgesteckt. Es geht also sowohl um die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem theoretischen Konstrukt der sozialen Unterstützung als auch darum, theoretisch fundierte Ergebnisse in eine Intervention zum Zwecke der Gesundheitsförderung zu übersetzen.

Doch bevor praktische Ableitungen getroffen werden, soll der Blick zunächst für allgemeine Aspekte des Konstrukts im theoretischen Teil der Arbeit geschärft werden (Kapitel 2-4). Nachdem im zweiten Kapitel zunächst allgemein in theoretische Annahmen und Konzepte zu Belastungen und Ressourcen eingeführt wird, steht nachfolgend das Erleben sozialer Unterstützung im Zentrum aller weiteren Ausführungen – sowohl hinsichtlich seiner definitorischen und inhaltlichen Dimension als auch in Bezug auf unterschiedliche Unterstützungsquellen und diagnostische

Zugänge (Kapitel 3). Im vierten Kapitel werden bisherige empirische Ergebnisse speziell unter differentiellem Aspekt aufgearbeitet. Das nachfolgende Kapitel 5 stellt die bereits hier skizzierten Gedankengänge in einen größeren Zusammenhang und beschreibt ausführlich das Anliegen der vorliegenden Arbeit, bevor in den Kapiteln 6, 7 und 8 die einzelnen Schwerpunkte differenziert hinsichtlich der gewählten Methodik und der gewonnenen Ergebnisse aufgearbeitet werden. Im abschließenden Kapitel 9 werden die Befunde diskutiert.

3 Ressourcen im Arbeitskontext

3.1 Stellenwert von Ressourcen in der arbeitspsychologischen Forschung

Die Auseinandersetzung mit arbeitsbezogenen Ressourcen hat noch keine allzu lange Tradition. Im empirischen Kontext wird der Ressourcenblickwinkel zur Erklärung von Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen, -belastungen und Gesundheit bisher eher selten bemüht, bevorzugt wird eher die Belastungsperspektive (Frieling & Sonntag, 1999). Konkret fragt man also vor allem, was Mitarbeiter belastet und welche gesundheitlichen Folgen damit verbunden sind. Gemeinhin werden negative Zusammenhänge zwischen vorliegender Belastung und gesundheitlichen Parametern herausgestellt. Hoher Zeitdruck, geringe Entscheidungsspielräume oder massive Kontrolle durch den Vorgesetzten aber auch Lärm oder unzureichende Beleuchtung werden in Zusammenhang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gebracht (z.B. Hacker, 1998). Eher selten untersucht man entlastende Merkmale oder Bedingungen der Arbeitstätigkeit, die Belastungen „abzupuffern“ vermögen - Ressourcen also, die ursprünglich negative Beziehungen zwischen Belastung und Gesundheit positiv beeinflussen können.

Die Forschungsorientierung steht im Einklang mit der über Jahrhunderte hinweg dominierenden Sichtweise auf Gesundheit. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, was den Menschen krank macht. Antonovskys Arbeiten (1987) zur „Salutogenese“ markieren einen diesbezüglichen Wendepunkt. Statt ausschließlich nach krankmachenden Faktoren zu suchen, wird nunmehr hinterfragt, was den Menschen trotz vorliegender Belastungen gesund erhält bzw. erhalten kann. Gesundheit wird in diesem Zusammenhang beispielsweise von Rimann & Udrys (1993, zitiert nach Frieling & Sonntag, 1999, S. 205) wie folgt definiert:

„Gesundheit ist ein transaktional bewirkter Zustand eines dynamischen Gleichgewichts zwischen dem Individuum, seinem autonomen Potenzial zur Selbst-Organisation und Selbst-Erneuerung und seiner sozial-ökologischen Umwelt. Dieses Gleichgewicht ist abhängig von der Verfügbarkeit und der Nutzung von gesundheitsschützenden bzw. wiederherstellenden Faktoren in der Person und in der Umwelt, die als innere und äußere Ressourcen bezeichnet werden.“

Von besonderer Bedeutung sind in dieser Definition innere und äußere Ressourcen, welchen ein nicht unerheblicher Anteil am dynamischen Gleichgewicht einer Person zugeschrieben wird.

Physische, psychische und soziale Ressourcen stehen potenziell krankmachenden Einflüssen der Umwelt gegenüber und kommen zum Einsatz, um die Gesundheit zu erhalten bzw. diese bei Störungen wieder herzustellen (Greiner, 1998). Richter & Hacker (1997) beschreiben mit dem Begriff der Ressourcen Komponenten, welche erlauben, die eigenen Ziele anzustreben und unangenehme Einflüsse zu reduzieren. Wird in der einschlägigen Literatur von Ressourcen gesprochen, ist damit zum einen die objektive persönliche, soziale und materielle Ausstattung eines Individuums gemeint (Leppin, 1997). Dies umschreibt im weitesten Sinne auf persönlicher Ebene Fähigkeiten, Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale. Auf interpersonalen Ebene umfasst es die Integration einer Person in ein soziales Netz und auf materieller Ebene die Gesamtheit der verfügbaren finanziellen und gegenständlichen Ressourcen. Zum anderen handelt es sich bei Ressourcen aber auch immer um die subjektive Repräsentation dieser Faktoren (Leppin, 1997). Diese bilden sich konkret im Selbstkonzept einer Person ab – so kann sie beispielsweise davon überzeugt sein, in hohem bzw. geringen Maße sozial kompetent zu sein, unabhängig von der Größe des sozialen Netzes, in das sie integriert ist.

Richter & Hacker (1997) unterscheiden in Anlehnung an eine Differenzierung von Udrys, Kraft & Musmann (1992) organisationale, soziale und personale Ressourcen (siehe Abbildung 1). Organisationale Ressourcen zeichnen sich durch vielfältige Freiheitsgrade im Arbeitskontext aus, was sowohl die Aufgabenvielfalt als auch den Tätigkeitsspielraum oder die Partizipationsmöglichkeiten betrifft. Als wichtigste personale Ressource wird von Richter & Hacker (1997) das Kohärenzerleben angegeben. Versteht eine Person die an sie gestellten Aufgaben und Anforderungen, hat sie im Weiteren das Gefühl, diese bewältigen zu können und erlebt die eigene Lebenswelt als sinn- und bedeutungsvoll, so erhält dies gesund (Oesterreich & Volpert, 1999). Als soziale Ressource sind Unterstützungsleistungen ganz unterschiedlicher Quellen angeführt, die auftretende Belastungen „abpuffern“ können. Als weder rein organisationale noch rein personale Ressource ist sie Bindeglied im Zusammenspiel aller anderen Ressourcen (Ducki, 1998).

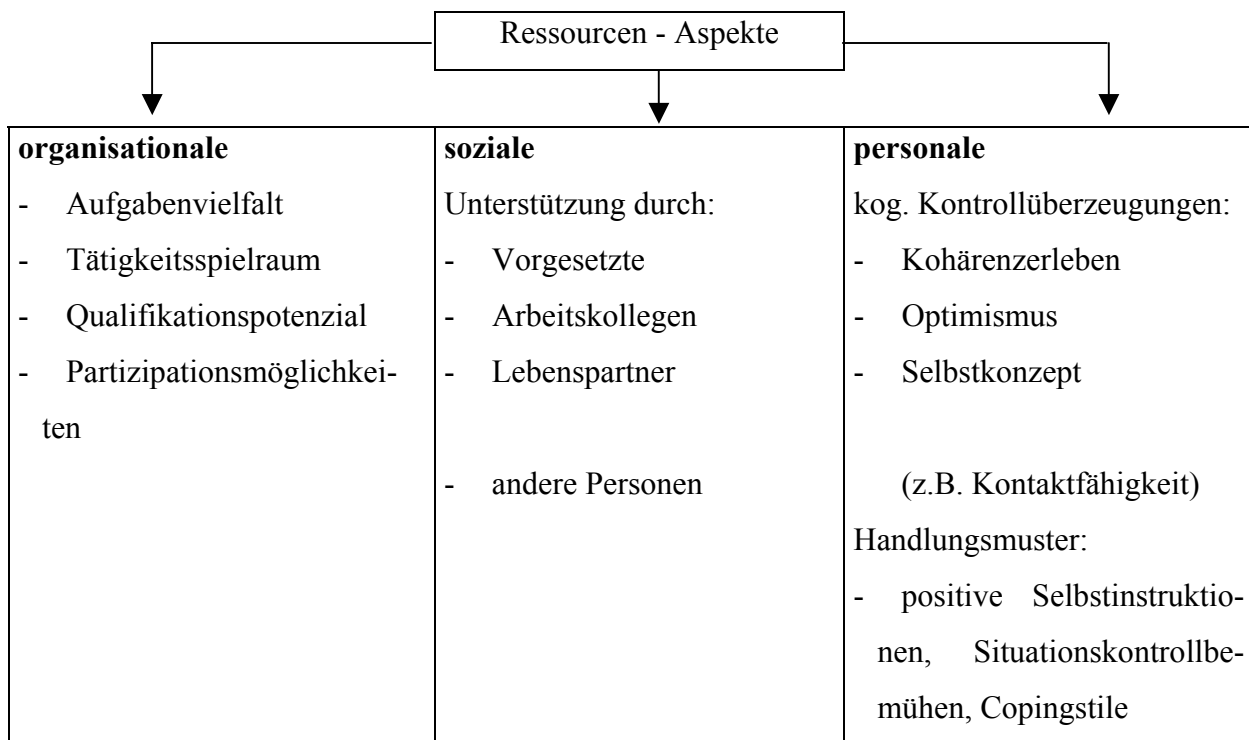


Abbildung 1: Klassifikation gesundheitsförderlicher Faktoren im Arbeitskontext (in Anlehnung an Richter & Hacker, 1997)

Leppin (1997) versucht nicht zwischen unterschiedlichen Ressourcenarten zu differenzieren, sondern klassifiziert Ressourcen ganz allgemein in spezifische vs. unspezifische (generalisierte) Ressourcen. Zu den generalisierten zählt sie Aspekte des Selbstwertgefühls und des Optimismus sowie Wahrnehmungen bezüglich des sozialen Rückhalts. Solche Ressourcen sind vor allem im Zusammenhang mit den „Daily Hassles“ wichtig. Auch Lazarus & Folkman (1987) vermuten, dass generalisierte Ressourcen vor allem in uneindeutigen / ambivalenten Situationen eine wichtige Rolle spielen. Insbesondere in psychosozial belastenden Berufen finden sich nicht selten Situationen, die sich durch diese Charakteristik auszeichnen. Je konkreter und eindeutiger Situationen werden, desto mehr verlieren unspezifische Ressourcen zugunsten spezifischerer Ressourcen an Bedeutung.

3.2 Einfluss von Ressourcen auf den Zusammenhang von Belastung und Beanspruchung

Nicht wenige Modelle existieren, um die Wirkung der Arbeit auf den Menschen abzubilden (vergleiche für eine Auswahl Siegrist, 2005). Dabei konzentrieren sich einige auf die schlichte Aufzählung belastender Aspekte der Arbeit während andere zwar augenscheinlich valide Zu-

sammenhänge zwischen belastenden Faktoren und deren Folgen vermuten, nicht aber empirisch fundiert die Brauchbarkeit der postulierten Annahmen belegen. Allen gemein ist die Frage nach kritischen Aspekten im Arbeitsprozess (z.B. Rollenstress, Nichtpassung zwischen Anforderungen der Umwelt und den Fähigkeiten der Person, Beeinträchtigung der Handlungsregulation) – also ein eher pathogenetischer Blickwinkel. Arbeitsbezogene Ressourcen, wie beispielsweise die von Richter und Hacker (vergleiche Abbildung 1) beschriebenen, bleiben bei diesen Modellen unberücksichtigt. Dies scheint eine verschenkte Perspektive, insbesondere wenn die Modelle Hinweise zur gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitsplätze bieten sollen. Denn durch die Berücksichtigung sowohl be- als auch entlastender Faktoren der Arbeit wäre es möglich, gezielt Ressourcen zu stärken und systematisch Belastungen zu reduzieren.

Exemplarisch werden nachfolgend zwei Modelle beschrieben, welche die Entstehung negativer Beanspruchungsfolgen im Arbeitsprozess in den Mittelpunkt stellen. Zum einen wird auf das klassische Belastungs-Beanspruchungsmodell (Rohmert & Rutenfranz) eingegangen, insbesondere, um den Blick für die Begrifflichkeiten zu schärfen. Zum zweiten wird das *job-demand-control* Modell (Karasek & Theorell, 1990) vorgestellt, welches stärker ressourcenorientiert ausgerichtet ist.

3.2.1 Belastungs-Beanspruchungsmodell von Rohmert & Rutenfranz (1975)

Das klassische Belastungs- und Beanspruchungsmodell von Rohmert & Rutenfranz (1975) ist vor allem als „leitender theoretischer Entwurf“ zu verstehen (Frieling & Sonntag, 1999), um die Wirkweise von Arbeitsbedingungen auf den Menschen theoretisch und methodisch greifbar zu machen. Genau zu diesem Zwecke soll es an dieser Stelle kurz umrissen werden, wird doch im Verlauf der gesamten weiteren Arbeit häufig von Belastung und Beanspruchung die Rede sein. Gleichfalls muss bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass beide Begriffe häufig synonym verwendet werden und selten klar voneinander in der Literatur unterschieden werden.

Das Belastungs-Beanspruchungsmodell von Rohmert und Rutenfranz (1975) beschreibt, dass mit zunehmenden Belastungen die Beanspruchung steigt. Es handelt sich um ein Modell, welches der klassischen Belastungsperspektive verpflichtet ist und über unterschiedliche Beanspruchungsverhältnisse Aufschluss über belastende Arbeitsbedingungen gibt. Hinweise zu Ressourcen im Arbeitsprozess oder entlastende Arbeitsbedingungen können aus diesem Modell nur indirekt abgeleitet werden. Als *Belastungen* beschreibt das Modell objektive, von außen auf den

Menschen einwirkende Größen. Als solche führen Slesina, Beuels & Sochert (1998) relativ unsystematisch die Arbeitsaufgabe, die technische und räumliche Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie klimatische Gegebenheiten, die Arbeitsorganisation oder auch die Ausstattung mit Arbeitsmaterialien an. Etwas systematischer kategorisiert Ducki (1998) gesundheitsrelevante Belastungen hinsichtlich ihres Ursprungs. Demnach können Belastungen aus der konkreten Ebene des Arbeitsplatzes (z.B. Störungen des Arbeitsablaufs, Probleme mit dem Informationsfluss, Zeitdruck, Umgebungsbedingungen, konflikthafte Arbeitsbeziehungen) oder der übergreifenden Ebene der Gesamtorganisation (z.B. Arbeitsplatzunsicherheit, Schichtarbeit, unklare Kompetenzregelungen, ungerecht empfundene Gratifikation) resultieren. *Beanspruchungen* beschreiben subjektive Folgen der Belastung im Menschen und auf den Menschen. Unikausale Wirkzusammenhänge, wie sie das Modell ursprünglich annahm, lassen sich heute kaum mehr halten. Es ist vielmehr so, dass objektiv gleiche Belastungen je nach Eigenschaften, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bedürfnissen der Person interindividuell unterschiedliche Beanspruchungen hervorrufen können. Gleichfalls möglich ist, dass unterschiedliche Belastungen in gleichen Beanspruchungsreaktionen resultieren. Der DIN ISO 10075 (2000) ist noch konkreter zu entnehmen, dass das Ausmaß der psychischen Beanspruchung den individuellen, zeitlich unmittelbaren und Auswirkungen der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand entspricht. Mögliche Wirkungen von Belastungen sind der nachfolgenden Tabelle 1 zu entnehmen:

Tabelle 1: Klassifikation möglicher negativer Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen (nach Ulich, 2005, aus Kaufmann, Pornschlegel & Udris, 1982)

| | | kurzfristige, aktuelle Reaktionen | mittel- bis langfristige Reaktionen |
|--------------------------|-------------|---|--|
| physiologisch, somatisch | | <ul style="list-style-type: none"> - erhöhte Herzfrequenz - Blutdrucksteigerung - Adrenalin- / Cortisonausschüttung („Stresshormon“) | <ul style="list-style-type: none"> - allgemeine psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen - Unzufriedenheit, Resignation, Depression |
| psychisch | | <ul style="list-style-type: none"> - Anspannung - Frustration - Ärger - Erleben von Stress, Ermüdung, Monotonie, Sättigung | |
| verhaltensmäßig | individuell | <ul style="list-style-type: none"> - Leistungsschwankung, Nachlassen der Konzentration - Fehler - schlechte sensumotorische Koordination | <ul style="list-style-type: none"> - vermehrter Nikotin-, Alkohol-, Tablettenkonsum - Fehlzeiten, Krankentage |
| | sozial | <ul style="list-style-type: none"> - Konflikte - Streit - Aggression gegen andere - Rückzug (Isolierung) innerhalb und außerhalb der Arbeit | |

3.2.2 Das Demand-Control-Support-Modell von Karasek & Theorell (1990)

Das Demand-Control-Modell erhebt in seiner ursprünglichen Fassung den Anspruch, das Ausmaß der erlebten Beanspruchung durch die zwei Dimensionen ‚Arbeitsanforderungen‘ (vor allem quantitative Arbeitsbelastungen und konfligierende Anforderungen) und ‚Entscheidungsspielraum‘ vorherzusagen. Mit Hilfe der Dimension ‚Entscheidungsspielraum‘ wird abgebildet, inwieweit ein Mitarbeiter Entscheidungen selbständig treffen bzw. aus eigener Verantwortung heraus variabel Anforderungen begegnen kann. Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, gibt es vier Kombinationsmöglichkeiten dieser zwei Dimensionen. Demnach kann der Entscheidungsspielraum hoch sein bei geringen Anforderungen. Es resultiert daraus eine wenig belastende Tätigkeit. Auch aktive Tätigkeiten zeichnen sich durch große Entscheidungsspielräume, allerdings bei anspruchsvollen Anforderungen aus. Beide Konstellationen sind gesundheitlich wenig bedenklich. Es ist vielmehr hervorzuheben, dass aktive Tätigkeiten weniger eine Quelle für Stress, als vielmehr eine für ausgeprägte Aktivität, Engagement und Entwicklung im Job darstellen. Anders verhält es sich bei Tätigkeiten, bei denen geringe Entscheidungsspielräume mit hohen Anforderungen einhergehen. Solche Tätigkeiten sind nach Karasek & Theorell (1990) als hoch belastend einzustufen. Die Wahrscheinlichkeit von negativer Beanspruchung nimmt dabei zu, je höher

Arbeitsanforderungen sind und je stärker der Entscheidungsspielraum eingegrenzt wird. Unter gesundheitspsychologischen Gesichtspunkten sind auch passive Tätigkeiten kritisch, bei denen geringer Entscheidungsspielraum mit geringen Anforderungen gepaart ist. Es wird unter diesen Bedingungen nicht nur die arbeitsbezogene Motivation langfristig gemindert, sondern auch kein Anlass für aktives Lernen im Arbeitsprozess geschaffen.

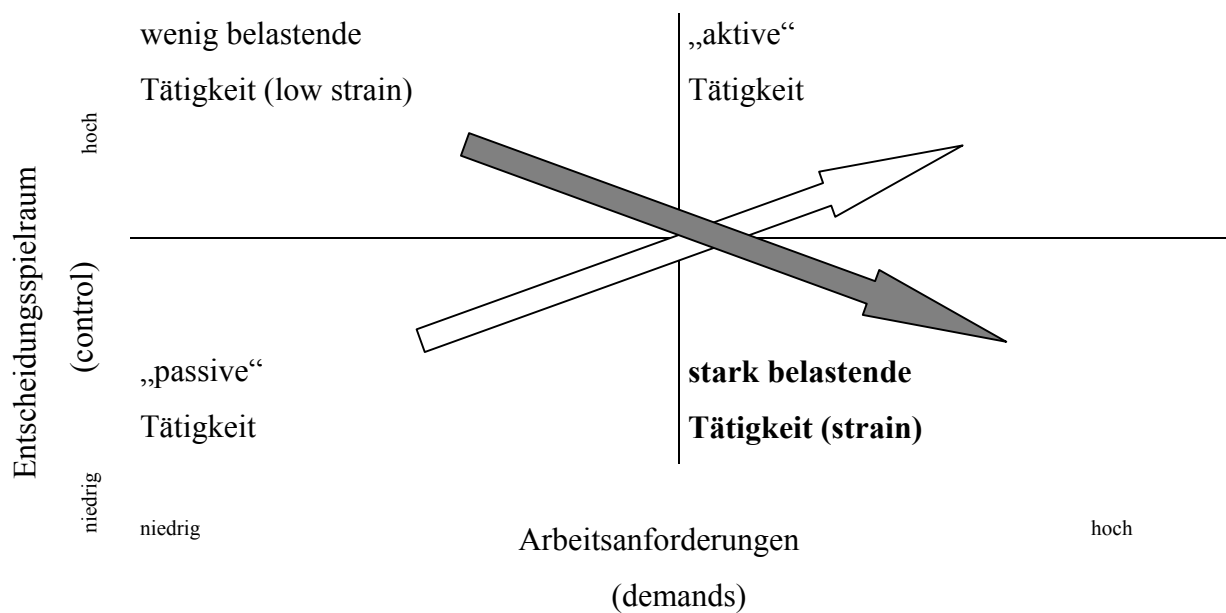


Abbildung 2: Demand-Control-Modell von Karasek (1979, aus Frieling & Sonntag, 1999)

Dem Modell entsprechend berichten vor allem Personen von arbeitsbedingter Erschöpfung, Schwierigkeiten aufzustehen, depressiven Verstimmungen, Nervosität, Angstgefühlen und Schlafstörungen, die hohen Anforderungen bei geringen Entscheidungsspielräumen im Arbeitsprozess gerecht werden müssen (Karasek & Theorell, 1990). Gleichfalls nimmt das Modell einen puffernden Effekt hinsichtlich des Entscheidungsspielraums an - ein hohes Maß an Entscheidungsspielraum vermag bei hohen Anforderungen die erlebte Belastung zu reduzieren. Durch eine Analyse von 63 Studien aus den Jahren 1979-1997, welche die Interaktion von Arbeitsanforderungen und Entscheidungsspielräumen auf gesundheitliche Parameter untersuchen, wird deutlich, dass die empirische Überprüfung des Modells zu widersprüchlichen Ergebnissen führt (Doef & Maes, 1998, 1999, vergleiche auch Dwyer & Ganster, 1991; Edelman, 2002; Sargent & Terry, 1998). Knapp die Hälfte der Studien bestätigt die entlastende Wirkung hoher Entscheidungsspielräume bei hohen Anforderungen in Bezug auf das psychologische Befinden, die Arbeitszufriedenheit, das Burnout-Risiko und das arbeitsbezogene Stresserleben. Diese gesundheitlichen Parameter fallen günstiger aus, wenn Personen in ihrer Arbeitsumgebung Entscheidungen

aufgrund ihrer Kompetenzen fällen können, als wenn ihnen diese Möglichkeit nicht eingeräumt wird. Hinsichtlich der körperlichen Gesundheit kann das Modell für kardiovaskuläre Erkrankungen (konkret den Herzinfarkt) weitestgehend abgesichert werden, nicht hingegen für gastrointestinale Erkrankungen und Alkoholabhängigkeit.

Zuerst fügten Johnson et al. (1988, 1989) und später auch Karasek & Theorell (1990) dem Modell eine soziale Dimension hinzu, mittels derer inkonsistente Befunde erklärbar werden sollten. Sozial unterstützendes Verhalten wirkt dabei – ebenso wie Entscheidungskompetenz – als Puffer, um mit hohen Anforderungen besser umgehen zu können. Demnach würde bei hohen Anforderungen verbunden mit geringen Entscheidungsspielräumen und wenig Unterstützung die höchste Beanspruchung resultieren (vergleiche dazu auch Payne & Flechter, 1983). Die Befundlage zum erweiterten Modell ist weniger umfangreich als die zu den ursprünglichen Annahmen. Parkes, Mendham & van Rabenau (1994) finden beispielsweise eine dreifach-Interaktion zwischen *demand x control x social support*, mittels derer sie das psychische Wohlbefinden zwei Monate nach der ersten Untersuchung vorhersagen können. Sargent & Terry (2000) stellen fest, dass das Ausmaß von Depersonalisation bei Vorliegen sozialer Unterstützung durch den Vorgesetzten in einem hoch belastenden Job (*demands hoch, control gering = high strain*) annähernd das Maß eines gering belastenden Jobs (= *low strain*) erreicht. Die erlebte Unterstützung durch den Vorgesetzten puffert hier also die gering erlebten Kontrollmöglichkeiten ab (s. Abbildung 3). Ganz ähnliche Effekte lassen sich in dieser Untersuchung auch für unterstützende Kollegen finden.

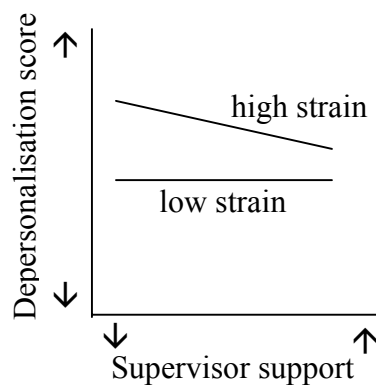


Abbildung 3: Interaktion zwischen Unterstützung durch den Vorgesetzten und Depersonalisation für hoch vs. gering beanspruchende Arbeitsbereiche (nach Sargent & Terry, 2000)

Auch wenn bisher eher recht wenige Untersuchungen zum erweiterten Modell vorliegen, so sind die ersten Befunde jedoch ermutigend, dass durch die zusätzliche Berücksichtigung sozial unterstützenden Verhaltens zusätzliche Varianz in den Gesundheitsvariablen aufgeklärt werden kann. Einen ähnlichen Schluss ziehen Doef & Maes (1998, 1999), welche insbesondere für Herz-Kreislauf-Erkrankungen den protektiven Wert der beiden Variablen Entscheidungskompetenz und soziale Unterstützung betonen. Für die Variablen der psychischen Gesundheit lässt sich im Großen und Ganzen zusammenfassen, dass sich die befragten Personen wohler fühlen, wenn sie Kontrollmöglichkeiten haben und sich unterstützt fühlen. Allerdings zeichnen sich hier geschlechtsspezifische Unterschiede in der Art ab, dass Männer von diesen gesundheitsschützenden Faktoren eher profitieren können als Frauen.

4 Das Konstrukt der „Sozialen Unterstützung“

Dem Erleben sozialer Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen wird in dem Modell von Karasek & Theorell (1990) ein besonderer Wert zugesprochen. Es handelt sich dabei also um eine arbeitsbezogene Ressource, die den Zusammenhang von Belastung und Beanspruchung positiv zu beeinflussen vermag. Diesbezügliche Befunde haben vielfältige Forschungsanstrengungen nach sich gezogen, wobei zunächst die Frage im Raum steht, was konkret sich überhaupt hinter sozial unterstützendem Verhalten verbirgt, durch welche Prozesse oder Mechanismen die Befunde erklärbar sind oder welche Personen besonders effektiv Unterstützung leisten können. Die Unterstützungsforschung ist trotz jahrzehntelanger Arbeit noch immer durch „viel Konfusion über den Begriff und die Wirkmechanismen“ bestimmt (Knoll & Schwarzer,

2005, S. 346). Exemplarisch verdeutlicht wird dies durch die Diskussion, ob sozial unterstützendes Verhalten eher eine stabile Persönlichkeitseigenschaft oder doch eher ein situationsbezogenes Merkmal darstellt. So argumentieren beispielsweise Heller & Swindle (1983), dass das Unterstützungsniveau verhältnismäßig stabil über die Zeit bleibt und momentane Wahrnehmungen sozial unterstützenden Verhaltens eine Funktion vorangegangener Erfahrungen beschreiben. Sarason, Sarason & Pierce (1992) beschreiben diese stabile Persönlichkeitseigenschaft als den „*sense of support*“ und verstehen darunter das allgemeine Empfinden einer Person, jederzeit soziale Unterstützung in Anspruch nehmen zu können bzw. auf Personen zurückgreifen zu können, die ihnen helfen. Der *sense of support* wäre demnach das Produkt aus Persönlichkeit und Erfahrung. Stärker situationsbezogen diskutiert Cobb (1976), indem er soziale Unterstützung vor allem als ein Gefühl „*of being cared for and loved*“ beschreibt. Aufgrund neuer Informationen oder sonstiger situationsbezogener Veränderungen kann sich das Gefühl umsorgt und geliebt zu werden recht schnell verkehren. Damit einher würde in veränderten Situationen ein verändertes emotionales Empfinden gehen, was durchaus dazu führen kann, dass sich eine Person nicht mehr sozial unterstützt fühlt. Es spricht vieles dafür, dass beide Annahmen partiell korrekt sind, da Kriteriumsvarianz vermutlich sowohl von persönlichkeitsbezogenen als auch situativen Variablen abhängt (Cohen, 1992). Für die Annahme, dass soziale Unterstützung ein eher überdauerndes Persönlichkeitsmerkmal ist, spricht, dass es teils recht hohe Zusammenhänge zur sozialen Kompetenz, zum internalen locus of control sowie geringer Ängstlichkeit gibt (Sarason, Sarason & Pierce, 1990). Ebenfalls für eine personale Verankerung sprechen die Befunde von Kendler (1997), der mit Hilfe einer Zwillingsuntersuchung nachweist, dass das Erleben sozialer Unterstützung neben Umweltdeterminanten auch einen genetischen Einfluss hat. Für einen stärkeren Situationsbezug hingegen sprechen recht schwache Test-Retest-Korrelationen über einen Zeitraum von sechs Monaten (Cohen, Sherrod & Clark, 1986). Knoll & Schwarzer (2005) relativieren, indem sie ausführen, dass vor allem die subjektiv wahrgenommene Verfügbarkeit sozialer Unterstützung als relativ stabil angesehen werden kann. Alle anderen Aspekte der Unterstützung scheinen darüber hinaus eher wenig stabil und variieren je nach Situation und Merkmalen des sozialen Netzes.

Was lässt sich daraus nun ableiten? Zunächst einmal, dass das Erleben sozialer Unterstützung eine nicht zu unterschätzende Ressource im beruflichen Kontext darstellt. Im Weiteren aber auch, dass vielfältige Forschungsbemühungen zu mehr Konfusion als Klarheit geführt haben. Dies mag vor allem an der Komplexität des Konstrukts liegen, das vielfältige Bereiche wie auch zahlreiche Unterstützungsquellen tangiert und somit schwer greifbar ist. Es soll dennoch in den

nachfolgenden Kapiteln versucht werden, einen Überblick über den momentanen Kenntnisstand der Unterstützungsforschung zu geben – dazu zählt neben der inhaltlichen Definition des Konstrukts auch die Auseinandersetzung mit der Frage, auf welche Weise sozial unterstützendes Verhalten seine gesundheitsförderliche Wirkung entfalten kann, welche Möglichkeiten bestehen, soziale Unterstützung zu erfassen und welche Quellen insbesondere im beruflichen Kontext soziale Unterstützung leisten können.

4.1 Inhaltliche Einordnung des Konstrukts

Zur ersten Einordnung des Konstruktes kann ein Blick in die deutschsprachigen und angloamerikanischen Wörterbücher helfen. Sowohl im Deutschen, als auch Angloamerikanischen findet sich der Begriff der ‚sozialen Unterstützung‘ nicht. Der Duden bringt ‚unterstützen‘ in Zusammenhang mit „jemandem Beistand, Hilfe gewähren“, wobei fördernde und helfende Aktivitäten damit sinnverwandt sind (Müller, 1986, S. 395). Im angloamerikanischen Sprachraum ist ‚support‘ wie folgt definiert (Compact Oxford English Dictionary, 2005):

1. *as a verb: give assistance, encouragement or approval to; be actively interested in; provide the necessities of life; be capable of sustaining (life); confirm or back up; endure, tolerate*
2. *as a noun: person or thing that supports ; the action of supporting or the state of being supported ; assistance, encouragement or approval*

Unterstützung steht also im Zusammenhang mit schwierigen Situationen, in denen eine Person Hilfe benötigt. Die Art der geleisteten Unterstützung kann variieren, ebenso wie auch die Unterstützungsquelle. Insgesamt ist ‚Unterstützung‘ ein positiv konnotiertes Wort, ein Begriff, mit dem gemeinhin Entlastung und Wohlbefinden assoziiert wird.

4.1.1 Definitionsansätze

Die ersten Bemühungen, das Konzept der sozialen Unterstützung zu definieren, waren vor allem beschreibender Natur. So dienten in den siebziger Jahren konkrete Verhaltensweisen mit spezifischen Funktionen der näheren Eingrenzung sozial unterstützenden Verhaltens (Dohrenwend, Dohrendwend, Dodson & Scrouf, 1984). Caplan (1974) beispielsweise verbindet mit dem Erleben sozialer Unterstützung unterschiedliche Arten von Hilfe und Beistand, die von Familienmitgliedern, Freunden oder Nachbarn angeboten werden können. Cobb (1976) hingegen stellt die

emotionale Dimension in den Vordergrund, indem er definiert, dass sozial unterstützendes Verhalten aus dem sozialen Umfeld vor allem dazu beiträgt, dass ein Mensch das Gefühl hat, von anderen geschätzt und geliebt zu werden und ihm das Gefühl vermittelt wird, dass es Personen im sozialen Netz gibt, die sich um einen sorgen und bemühen. Von den recht konkreten Definitionen sozial unterstützenden Verhaltens wurde in den achtziger Jahren abstrahiert. Dieser Trend setzt sich bis zum heutigen Tag fort und aus dem ursprünglich recht greifbaren Konstrukt wurde ein Metakonzep, „*lacking specificity and definition, rather than a definable and measurable entity*“ (Veiel & Baumann, 1992, S. 2). Verdeutlicht wird dies an der recht weit gefassten Definitionen von Fydrich & Sommer (2003), die „soziale Unterstützung als das Ergebnis kognitiv-emotionaler Verarbeitung und Bewertung gegenwärtiger und vergangener sozialer Interaktionen betrachten, durch die Personen Hilfestellungen erleben oder erwarten, um Aufgaben und Belastungen zu bewältigen und persönliche Ziele zu erreichen“.

Aus den vielfältig verfügbaren Definitionsansätzen scheint es nur schwerlich möglich, eine Definition hinsichtlich ihrer Qualität und Aussagekraft einer anderen vorzuziehen oder als allgemein gültig herauszustellen. Jede Definition beherbergt einen Kern, der essentiell scheint, um das Konstrukt zu erklären. Aus diesem Grund alle verfügbaren Definitionen hier darzustellen, wäre ein sehr umfangreiches, nicht aber zielführendes Unterfangen. Veiel & Baumann (1992) haben in ihrem Klassifikationsschema versucht, die Bandbreite der vielgestaltigen Definitionsansätze deutlich zu machen, indem sie feststellen, dass die Definitionen von:

- kognitiven (subjektive Überzeugung, im Bedarfsfall Unterstützung aus dem sozialen Netzwerk zu erhalten oder auch die Einschätzung, auf Ressourcen des sozialen Netzwerkes zurückgreifen zu können – z.B. Cobb, 1976) über
- affektive (emotionale Zustände – z.B. Kaplan, Cassel & Gore, 1977),
- behaviorale (Austausch von Hilfeleistungen – z.B. House, 1981) bis zu
- strukturellen (Erfassung von strukturellen und formalen Charakteristika des Netzwerkes – z.B. Cohen & Syme, 1985) Definitionen reichen.

Veiel & Baumann (1992) resümieren, dass es kaum erreichbar scheint, eine allgemein gültige Definition sozialer Unterstützung abzuleiten, die allen Forschungsbemühungen gerecht wird. Sie plädieren vielmehr dafür, einen breiten Gültigkeitsbereich abzustecken, um das Konstrukt der sozialen Unterstützung besser greifbar zu machen. Dies sollte weiter reichen als die vage Idee, dass sozial unterstützendes Verhalten Gesundheit und Wohlbefinden positiv beeinflusst und konkret definieren, welche Aspekte soziale Unterstützung tangieren. Unverzichtbar sind aus ih-

rer Sicht folgende fünf Bereiche, die im Sinne einer multidimensionalen Taxonomie helfen können, die konzeptuellen Bemühungen voran zu treiben:

- Ausmaß der sozialen Integration
- Charakteristika des sozialen Netzwerks
- Unterstützung als Gesamtgröße des sozialen Klimas und der sozialen Umwelt
- erhaltene Unterstützung
- wahrgenommene Unterstützung

Gewiss wurde deutlich, dass es schwer ist, von der sozialen Unterstützung zu sprechen. Eine simple additive Gleichung mit den Summanden, soziale Interaktion in einer stressreichen Situation' + ‚potenziell unterstützendes Verhalten‘ = soziale Unterstützung lässt sich so (leider) nicht aufstellen. Es scheint vielmehr die Interaktion von strukturellen Merkmalen des sozialen Umfeldes, Persönlichkeitseigenschaften, Erfahrungen mit sozial unterstützendem Verhalten und nicht zuletzt kognitiven Prozessen zu sein, die im Zusammenhang mit dem Erleben sozialer Unterstützung eine wichtige Rolle spielen. Die Definitionsbemühungen könnten nach Veiel & Baumann (1992) an Gestalt gewinnen, wenn man versucht mehrere Definitionskonzepte nebeneinander zu stellen, die allerdings ihre Beziehungen untereinander herausstellen müssten. Auch Sarason, Sarason & Pierce (1992) betonen, dass es Aufgabe zukünftiger Forschungsbemühungen im Feld der sozialen Unterstützung sein muss, eine interaktionale Theorie zu entwerfen, die sowohl kognitive, emotionale aber auch behaviorale Elemente integriert.

4.1.2 Inhalte sozial unterstützenden Verhaltens

So vielfältig die Definitionsansätze, so groß ist die Bandbreite der diesbezüglichen Operationalisierungen und auch methodischen Herangehensweisen. Müller & Baumann (1999) versuchen sich dem Konstrukt ‚Soziale Unterstützung‘ über das Konzept der Strukturellen Analyse sozialen Verhaltens (SASB) zu nähern und beschreiben im Ergebnis folgende Cluster sozial unterstützender Verhaltensweisen:

- | | |
|--------------------|------------------|
| Cluster 1-1 | - Freiheit geben |
| Autonomie gewähren | - ermutigen |
| | - vertrauen |

| | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| Cluster 1-2 | - aufmerksam zuhören |
| Bestätigen, verstehen | - persönliche Eigenart achten |
| | - genau verstehen |
| | - mögen |
| Cluster 1-3 | - liebevoll zuwenden |
| Umsorgen, pflegen | - willkommen heißen |
| | - umarmen |
| | - einladen |
| | - fürsorglich sein |
| Cluster 1-4 | - unterstützen |
| Helfen, beschützen | - sinnvoll erklären |
| | - Interesse wecken |
| | - Verwöhnen |
| Cluster 1-5 | - in bester Absicht ermahnen |
| Kontrolle ausüben, beaufsichtigen | - bestimmen |

Die beschriebenen Verhaltenscluster geben einen ersten Einblick, welche konkreten Verhaltensweisen sich hinter sozial unterstützendem Verhalten verbergen. Ein Großteil der Klassifikationsansätze hat mit Hilfe von Faktorenanalysen versucht herauszufiltern, welche Aspekte sozial unterstützenden Verhaltens sich voneinander unterscheiden lassen (z.B. House & Kahn, 1985; Levy, 1979; Rosenfeld & Richman 1997). Dabei variiert die Anzahl der extrahierten Faktoren erheblich. Während House und Kahn (1985) beispielsweise nur zwischen den drei Aspekten emotionale, praktische und informatorische Unterstützung unterscheiden, differenzieren Rosenfeld & Richman (1997) acht Dimensionen sozial unterstützenden Verhaltens (*listening support, emotional support, emotional challenge, reality confirmation support, task appreciation support, task challenging support, tangible assistance support, personal assistance support*). Im deutschen Sprachraum differenziert Schwarzer (1996) soziale Unterstützung in wahrgenommene und erhaltene Unterstützung und erfragt auf beiden Ebenen Aspekte der emotionalen, instrumentellen und informationellen Unterstützung. Frese (1999), differenziert in emotionale Unterstützung (z.B. Respekt und Akzeptanz), Bestätigung / Ermutigung (z.B. Bekräftigung der „Richtigkeit“ von Einstellungen / Handlungen / Sichtweisen) und direkte Hilfe (z.B. Information, Hilfe bei der Arbeit oder finanzielle Hilfe). Fydrich und Sommer (2003) schlussfolgern, dass vor allem drei große Bereiche der sozialen Unterstützung auszumachen sind (emotionale, praktische Unterstützung, soziale Integration, siehe Tabelle 2). Da nicht wenige Forscher weitere Differenzierungen

vornehmen, versuchen sie die stärker spezifizierten Dimensionen sozial unterstützenden Verhaltens diesen drei übergeordneten Bereichen (inhaltlich) zuzuordnen (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Übersicht über Inhalte sozial unterstützenden Verhaltens (nach Fydrich & Sommer, 2003)

| Unterstützungsbereiche | Spezifizierung der Unterstützungsbereiche |
|--|--|
| emotionale Unterstützung | <ul style="list-style-type: none">- Erfahrung positiver Zuneigung, Wertschätzung, Nähe, Vertrauen, Selbstwertunterstützung- emotionaler Rückhalt bei Problemen, mit anderen über Probleme sprechen können, Ermutigung, Rat und Anleitung beim Problemlösen- akzeptierendes Zuhören, Verständnis, Anteilnahme |
| praktische oder materielle Unterstützung | <ul style="list-style-type: none">- Geld oder Gegenstände geliehen oder geschenkt bekommen- von Aufgaben / zusätzlichen Belastungen befreit und somit entlastet werden- bei Bedarf Begleitung, aktiven Beistand oder konkrete Hilfe erhalten- Modelle als Hilfestellung zur Problemlösung zur Verfügung haben |
| soziale Integration | <ul style="list-style-type: none">- Zugehörigkeit zu einzelnen Personen und Gruppen / Organisationen- gemeinsame Aktivitäten mit anderen- Beziehungssicherheit (Vertrauen in die Stabilität von Beziehungen, Vertrauensperson haben) |

Frese (1999) stellt heraus, dass nicht nur die Unterstützungsbereiche, sondern vor allem auch die spezifischen Unterstützungsdimensionen nicht selten in hohem Maße interkorrelieren. So denke man an einen Kollegen, der einem anderem bei der Erledigung einer Aufgabe hilft. Es steht zu vermuten, dass es sich hier nicht nur um eine rein praktische Unterstützungsleistung handelt, sondern dass auch emotionale Unterstützung in Form aufmunternder Worte oder auch beruhigender Gesten geleistet wird.

Obwohl seit der anfänglichen Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Facetten sozial unterstützenden Verhaltens mittlerweile mehr als 20 Jahre vergangen sind, konnte keine Einigung erzielt werden, in welche unabhängigen Faktoren sozial unterstützendes Verhalten unterteilt werden kann. Jung (1997) argumentiert, dass bei genauerer Sichtung der bestehenden Klassifikationsansätze vier Subtypen sozialer Unterstützung auszumachen sind – konkrete handfeste, also praktische Unterstützung (= *material assistance or actions*), informationale (= *factual and educational aid*), emotionale (= *feelings of concern and empathy*) und beratende Unterstützung (= *direction and advice*). Nun bleibt zu fragen, ob diese vier Arten sozial unterstützenden Verhaltens unabhängige Dimensionen sind oder ob auch sie noch weiter verdichtet werden könnten. So scheinen beratende, informationale und praktische Unterstützung im Zusammenhang mit instrumentellen Unterstützungsleistungen zu stehen. Extrahiert man aus den bestehenden Klassifikationsansätzen über inhaltliche Analysen einen gemeinsamen Kern, kommt man im Grunde nur zu zwei Bereichen sozialer Unterstützung – der instrumentellen (z.B. Hilfe bei einem Problem) und emotionalen (z.B. Beruhigung) Unterstützung (vergleiche dazu auch Laireiter, 1993) eventuell sogar nur zu einem Generalfaktor (z.B. Cutrona & Russell, 1990).

Es wird deutlich, dass sich das Definitions-dilemma auf der Ebene der Operationalisierung fortsetzt. Ebenso vielfältig wie Ansätze zur Definition sind solche zur Operationalisierung des Konstrukts. So wird nicht selten kritisiert, dass zwischen herausgearbeiteter Definition und methodischer Umsetzung kaum Zusammenhänge zu finden sind und die Operationalisierung weit hinter den theoretischen Annahmen zurück bleibt. Auch die große Heterogenität und die mangelnde inhaltliche Differenziertheit des Konstrukts wird kritisiert (z.B. Cohen, Gottlieb & Underwood, 2000; Hupcey, 1998; Laireiter, 1993, Lakey, McCabe, Fiscaro & Drew, 1996; Vaux, 1992). Es wundert unter diesen Bedingungen also kaum, wenn Fydrich und Sommer (2003) davon sprechen, dass die Forschung zur sozialen Unterstützung häufig als vage und dessen Umsetzung als willkürlich erachtet wird. Cohen (1992) formuliert die vorherrschende Situation noch drastischer:

“Our understanding of social support is disappointing. This is because we: a) tend to poorly conceptualize and operationalize stressors and supports, b) have an insufficient understanding of how stressors influence various disorders, c) have an insufficient understanding of how support concepts interact with the stress process, and d) lack an integrated perspective to drive empirical research.” (p. 118).

4.2 Wirkung sozialer Unterstützung

Wenn gemeinhin davon ausgegangen wird, dass sozial unterstützendes Verhalten positive Wirkungen auf das Individuum und seinen Organismus haben kann, stellt sich die Frage, welche Wirkzusammenhänge dabei anzunehmen sind und welche Prozesse dabei zum Tragen kommen. Heller und Rook (2001) beschreiben folgende fünf psychologische und soziale Prozesse, um die positive Wirkung sozialer Beziehungen und sozialer Unterstützung auf Gesundheit und Wohlbefinden zu beschreiben. Soziale Unterstützung ermöglicht demnach

- die soziale Integration, da Aktivitäten gefördert werden, die zur Identifikation mit und Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe führen
- die Entwicklung und Stabilisierung des Selbstwerts und des Identitätsgefühls durch das erfolgreiche Ausfüllen einer Rolle und durch die positive Bewertung der eigenen Person von Mitgliedern des sozialen Netzes
- die Regulierung des Affekts durch Aktivitäten im sozialen Kontakt
- durch konkrete, praktische Hilfestellungen die Bewältigung konkreter Belastungen und Aufgaben sowie die Erhöhung der individueller Kompetenzen
- die Förderung sozial akzeptierten, erwünschten und gesundheitsförderlichen Verhaltens durch die soziale Einbindung und Regulation

Dass diesbezügliche Effekte durch sozial unterstützendes Verhalten entstehen können, scheint augenscheinlich valide. Empirisch stellt sich jedoch die Frage, auf welche Weise sozial unterstützendes Verhalten Einfluss auf die entsprechenden Zielvariablen haben kann und auf welche Weise die Variablen interagieren. Ressourcen können nach Trapp (1998) als Moderatoren und Mediatoren wirken, wobei sozial unterstützendes Verhalten als solche Ressource zu betrachten ist. Als Mediatoren sind Ressourcen ein vermittelndes Glied in der kausalen Kette zwischen Belastung und Gesundheit. Teilweise, bzw. im Idealfall vollständig, klärt die Ressourcenvariable in diesem Falle den empirischen Zusammenhang zwischen Belastung und Gesundheit auf. Fungieren Ressourcen als Moderatorvariablen, so ist beispielsweise der Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung abhängig von der Ausprägung der Ressource. Der klassische Effekt von Ressourcen im Zusammenhang mit Belastung und Beanspruchung wird als Puffereffekt bezeichnet (z.B. Cohen, 1992). Hierbei wird davon ausgegangen, dass bei hoher Belastung der Gesundheitszustand von der Höhe der Ressource abhängt. Kann eine Person insbesondere in stressreichen Situationen auf vielfältige personale, interpersonale oder auch organisationale Ressourcen zurückgreifen, werden sich die erlebten Belastungen weniger stark auf die Gesundheit niederschlagen als bei Personen mit geringeren Ressourcen. Unabhängig von Mediator- und Mode-

ratoreffekten kann eine Ressource ausschließlich mit einer abhängigen Variable korrelieren. So wäre beispielsweise vorstellbar, dass eine Ressource direkt positiv mit Gesundheit oder direkt negativ mit Belastungen zusammenhängt.

In der Unterstützungsforschung werden im Schwerpunkt folgende zwei Wirkmechanismen sozial unterstützenden Verhaltens angenommen, die zunächst kurz, nachfolgend dann ausführlicher beschrieben werden (Cohen & Wills, 1985):

1. Annahmen über direkte Effekte

Es wird angenommen, dass sozial unterstützendes Verhalten einen direkten positiven Einfluss auf die Gesundheit hat. Konkret geht man davon aus, dass Personen, die über ein größeres Ausmaß sozial unterstützenden Verhaltens berichten, sich körperlich und psychisch wohler fühlen (Dormann & Zapf, 1999). Fydrich und Sommer (2003) ergänzen, dass durch sozial unterstützendes Verhalten gesundheitsförderliche Verhaltensweisen erleichtert werden sowie das Wohlbefinden, Selbstwertgefühl und Kontrollempfindungen der unterstützten Personen positiver ausgeprägt sind.

2. Annahmen über Interaktionseffekte (= buffering hypothesis)

Sozial unterstützendes Verhalten agiert hier als Moderator zwischen belastendem Ereignis und Beanspruchungsparametern, wobei ihm eine Pufferfunktion zugeschrieben werden kann. Konkret hilft sozial unterstützendes Verhalten dabei, mit dem ursprünglich als kritisch eingestuften Stressor besser umzugehen und somit negativen Beanspruchungsreaktionen vorzubeugen (Dormann & Zapf, 1999). Eine konfliktreiche Beziehung zum Vorgesetzten kann beispielsweise als weniger beeinträchtigend erlebt werden, wenn die Person innerhalb des Kollegenkreises auf jemanden zurückgreifen kann, der ihr zuhört und Trost spendet.

4.2.1 Direkte Wirkung sozialer Unterstützung

Cohen et al. (2001) beschreiben die direkte positive Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens gemäß Abbildung 4. Demnach wirkt das (ausschließliche) Vorhandensein sozialer Beziehungen direkt auf die physische und psychische Gesundheit. Mitglieder in einer Gruppe beeinflussen sich gegenseitig – sei es beispielsweise in ihrer Einstellung hinsichtlich der Notwendigkeit regelmäßiger Bewegung oder der Wertschätzung gesunder Ernährung. Die Gruppe entscheidet nicht nur über diesbezügliche Werte und Einstellungen, Regeln und Normen, sondern bietet auch ein Gefühl der Geborgenheit, Stabilität und Sicherheit für einzelne Gruppenmitglieder. Positive

Gefühlszustände führen nicht nur auf behavioraler Ebene zu einem stärker gesundheitsförderlichen Verhalten, sondern auch im neuroendokrinen System zu einer verbesserten Immunkompetenz (Uchino, Cacioppo & Kiecolt-Glaser, 1996). Cohen, Doyle, Skoner, Rabin und Gwaltney (1997) und Kamarck, Petermann und Raynor (1998) konnten den positiven Einfluss sozialer Unterstützung nicht nur auf das Immunsystem, sondern auch auf kardiovaskuläre Funktionen nachweisen. In stressreichen Situationen wirkt die erhöhte Kortisolausschüttung, die vermehrte Freisetzung von Adrenalin und Noradrenalin zunächst auf autonome und muskuläre Parameter wie die Herzschlagfrequenz, die Aktivität der Magen-Darm-Muskulatur oder die Hautleitfähigkeit (Knoll & Schwarzer, 2005). In experimentellen Studien konnte belegt werden, dass die kardiovaskuläre Reaktivität auf Stress bei den Probanden geringer war, wenn sie sozial unterstützt wurden (Uchino, Cacioppo & Kiecolt-Glaser, 1996). Die körperlichen Reaktionen (insbesondere die Herzschlagfrequenz) waren bei den von Uchino et al. (1996) untersuchten Probanden weniger stark, so dass sie direkt nachweisen konnten, dass soziale Unterstützung die Stressreaktionen im Körper positiv beeinflusst.

Befunde zur psychischen Gesundheit legen nahe, dass Depressivität mit niedriger sozialer Unterstützung einhergeht (Fydrich & Sommer 2003). Positive Zusammenhänge zeigen sich mit seelischer Gesundheit (Becker, 1982), positivem Selbstwertgefühl (Beck, 1976) und Wohlbefinden (Schwarzer & Leppin, 1991). Eine Längsschnittuntersuchung von Margraf (2001) zeigt, dass Frauen mit einem hohen Maß an erlebter Unterstützung weniger gefährdet sind, innerhalb der untersuchten Zeitspanne von 18 Monaten, eine affektive Störung zu entwickeln, als Frauen mit einem erlebten Mangel an sozialer Unterstützung.

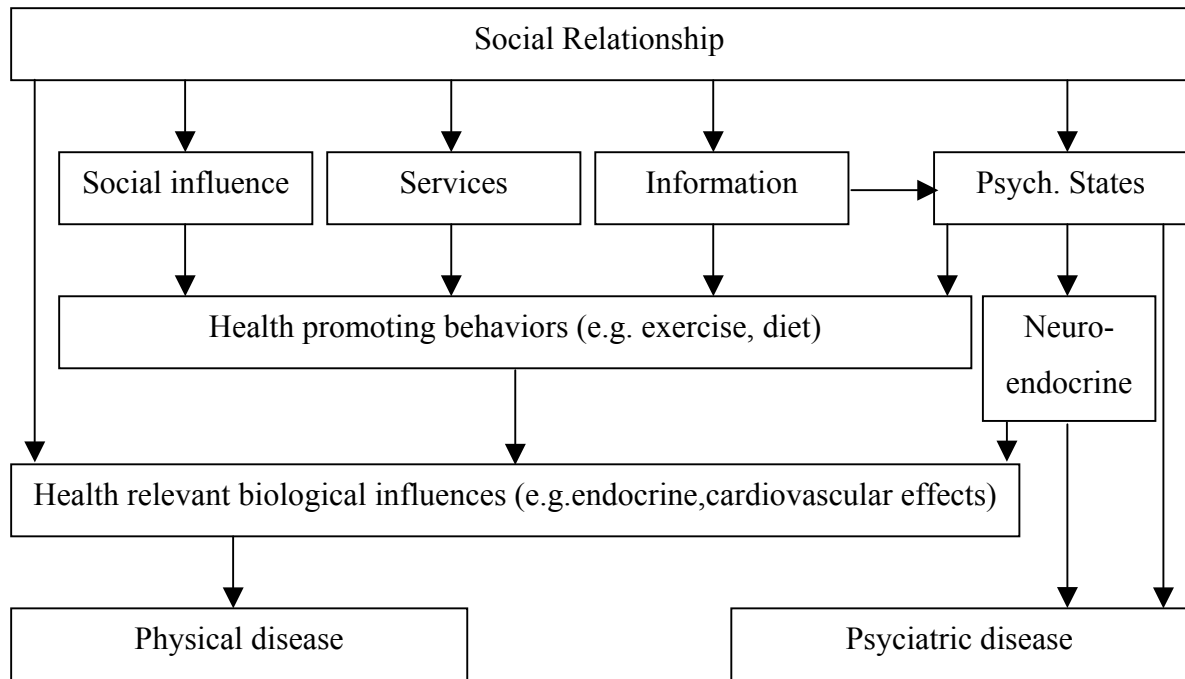


Abbildung 4: Pfade, durch die soziale Unterstützung direkt auf die psychische und physische Gesundheit wirkt (Pfade sind der Einfachheit halber nur in eine Richtung gezeichnet, Rückkopplungsschleifen sind überall möglich, Cohen et al., 2001, S. 134)

Wenn ein bestehendes soziales Netzwerk die physische und psychische Gesundheit positiv zu beeinflussen vermag, stellt sich die Frage, welche Wirkung das Fehlen eines intakten Netzwerkes haben kann. Cohen et al. (2001) stellen fest, dass sich Isolation zu einem zusätzlichen Stressor neben den täglichen Belastungen entwickeln kann. Es vollzieht sich in diesem Falle eine negative Spirale – ein geringes Selbstwertgefühl, das Empfinden, in die Umwelt wenig korrigierend oder kontrollierend eingreifen zu können, führt zu Gefühlen der Entfremdung und Isolation. Durch den geringeren Kontakt mit nahe stehenden Mitmenschen, entstehen bei sozial isolierten Personen kaum Gefühle des Geschätzwerdens oder der Geborgenheit. Allerdings beschreiben Procidano und Walker Smith (1997), dass Personen sich häufig selbst aus ihrem sozialen Umfeld isolieren, sofern sie das Gefühl haben, von ihrer Umwelt nicht unterstützt zu werden. Dies trifft selbst für Beziehungen zu, welche zuvor durchaus als unterstützend eingeschätzt und erlebt wurden. In Bezug auf die zuvor beschriebenen positiven Wirkungen eines unterstützenden sozialen Netzes auf die Immunkompetenz vermutet Cohen et al. (2001), dass Personen ohne ein solches nicht nur eine kurzfristige geringere Immunkompetenz aufweisen, sondern sich dies auch langfristig gesundheitlich negativ auswirkt.

4.2.2 Indirekte Wirkung sozialer Unterstützung (Buffering-Hypothese)

Im Arbeitskontext dominieren insbesondere Untersuchungen zur Pufferfunktion sozial unterstützenden Verhaltens (Dormann & Zapf, 1999). Aus Sicht von Dormann und Zapf (1999) steht dies im Zusammenhang mit häufig wenig veränderbaren belastenden beruflichen Situationen, so dass nach alternativen Möglichkeiten gesucht werden muss, um insbesondere die psychische Gesundheit der Mitarbeiter aufrecht zu erhalten. Zu diesem Zweck bietet sich die Auseinandersetzung mit Ressourcen an, welche dabei helfen können, mit kritischen Arbeitssituationen besser umgehen zu können. Dem Ausmaß sozial unterstützenden Verhaltens durch Kollegen und durch den Vorgesetzten kommt somit zwischen belastendem Ereignis und der physiologischen, psychologischen oder behavioralen Reaktion ein besonderes Gewicht zu. Belastungsfolgen können scheinbar durch die erlebte Hilfe und Unterstützung abgefedert werden, da ein ursprünglich erlebter Stressor durch unterstützendes Verhalten zu einer weniger starken Beeinträchtigung führen kann.

Der Kreislauf von Belastung und Beanspruchung kann durch das Wahrnehmen bzw. Empfangen sozialer Unterstützung beeinflusst werden, wie aus Abbildung 5 hervorgeht. Auf der rechten Seite der Abbildung 5 ist das Stressmodell nach Lazarus (1984) dargestellt. Stress entsteht demnach in dem Moment, wo Personen zu der Einschätzung gelangen, dass die situativen Anforderungen bzw. die Ansprüche, die sie an sich stellen, ihre adaptiven Mittel (ihre Bewältigungsfähigkeiten, -fähigkeiten und -kompetenzen) übersteigen. Zu welcher Einschätzung eine Person gelangt, hängt wesentlich von Bewertungsprozessen ab. Eine gleiche Situation kann dabei von einer Person als belastend erlebt werden, während eine andere die Situation hinnimmt und eine dritte sie als Herausforderung erlebt. Was den einen mit Angst erfüllt, kann für einen anderen also durchaus spannend oder herausfordernd sein. Verantwortlich dafür ist die primäre und sekundäre Bewertung, die teils bewusst, teils unbewusst in der Person-Umwelt-Interaktion stattfindet. Die primäre Bewertung bezieht sich auf die Einschätzung der Situation als irrelevant, angenehm-positiv oder stressbezogen. Erlebt die Person eine Situation als eher stressbezogen, differenziert sie diese weiter und klassifiziert sie als schädigend, bedrohend oder herausfordernd. Der sekundäre Bewertungsprozess bezieht sich weniger auf die Situation, als vielmehr auf das subjektive Empfinden, die Situation adäquat bewältigen zu können. Auch wenn Lazarus (1984) zwischen primärer und sekundärer Bewertung unterscheidet, soll damit nicht gesagt werden, dass beide Prozesse nacheinander ablaufen. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass sie parallel oder zeitlich versetzt stattfinden und sich gegenseitig beeinflussen. Aufgrund der individuellen Einschätzung der Situation und der eigenen Bewältigungsfähigkeiten kann Stress auf behaviora-

ler, physiologischer und/oder kognitiv-emotionaler Ebene wahrgenommen werden. Was sich zunächst in einer kurzfristigen Stressreaktion zeigt, kann langfristig gesundheitliche Beeinträchtigungen auf körperlicher und psychischer Ebene nach sich ziehen.

Auf der linken Seite der Abbildung 5 ist zu ersehen, in welchen Phasen des Stressprozesses zwischen Auftreten des belastenden Ereignisses und körperlicher und/oder psychischer Reaktion sozial unterstützendes Verhalten wirksam werden kann. Erstens kann das Wissen um die Verfügbarkeit sozialer Ressourcen die Bewertung der situativen Anforderungen und auch der eigenen Bewältigungskompetenzen beeinflussen. Auch bei bereits weiter fortgeschrittenem Stressprozess können Personen aus dem sozialen Umfeld unterstützend eingreifen. Ist die Bewertung von Situation und eigenen Kompetenzen bereits negativ ausgefallen und zeigen sich auf körperlicher, emotionaler oder kognitiver Ebene Stresssymptome, so kann wahrgenommene oder aktiv erhaltene Unterstützung helfen, mit der erlebten Beeinträchtigung besser umzugehen. So können nahe stehende Personen beispielsweise emotionale Reaktionen auffangen oder durch Gespräche von der momentanen Situation ablenken, Unterstützer können aktiv auf nachfolgende Bewertungsprozesse Einfluss nehmen, indem sie Lösungen für das Problem gemeinsam mit der Person generieren oder die Tragweite der Situation hinterfragen. Wichtigste Voraussetzung für effektives Unterstützungsverhalten ist jedoch nach Klauer (1997), dass die ratsuchende Person ihre Bewältigungsbemühungen offen darstellt, so dass sie für die Nahumwelt „sichtbar“ werden. Erst unter dieser Bedingung kann das Gegenüber sozial unterstützend tätig werden.

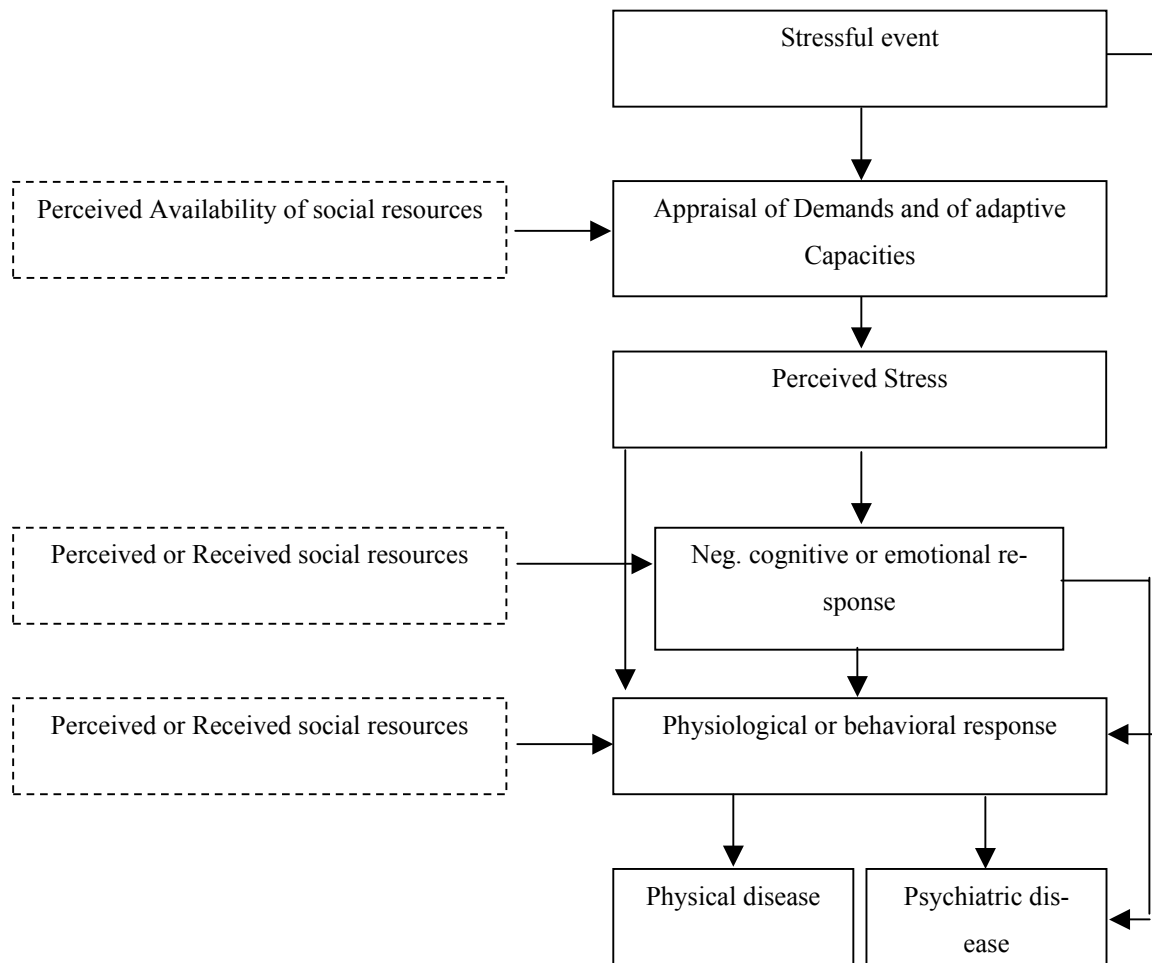


Abbildung 5: Pfade, durch die soziale Unterstützung indirekt den Umgang mit belastenden Ereignissen beeinflusst (Pfade sind der Einfachheit halber nur in eine Richtung gezeichnet, Rückkopplungsschleifen sind überall möglich, Cohen et al., 2001, S. 135)

Die Befunde zur Pufferwirkung sozialer Unterstützung sind inkonsistent. So beschreibt Lin (1986) in einer Metaanalyse, dass nur drei von 20 Studien einen Puffereffekt berichten können, fünf Studien erbrachten schwache Hinweise auf diesen Effekt und 12 blieben ergebnislos. Einige Studien bestätigen demnach, dass Personen, die sich in hohem Maße unterstützt fühlen, weniger stark von Arbeitsbelastungen beeinträchtigt sind (z.B. House, 1981). Andere Studien hingegen können diesen Effekt nicht nachweisen (z.B. Ganster, Fusilier & Mayes, 1986). Wieder andere finden neben den so genannten *Buffering-Effekten* auch *Enhancer-Effekte* (Frese, 1999). Treten diese auf, so führt das Erleben von sozialer Unterstützung nicht zur Reduktion von Symptomen bzw. zu stärkerem Wohlbefinden, sondern zu vermehrten Beschwerden und weniger Gesundheit.

Dieser gegenteilige Effekt lässt sich im Arbeitskontext vor allem dann ausmachen, wenn als abhängige Variable das Ausmaß depressiver Symptome erfasst wird. Während ängstliche Personen von sozial unterstützendem Verhalten profitieren können und sich ihr Stresserleben reduziert, gelingt dies Personen mit depressiven Tendenzen nicht. Glaser, Tatum, Nebeker, Sorenson und Aiello (1999) sprechen von einem *reverse buffering effect*, wenn sozial unterstützendes Verhalten die Wechselwirkung von Stressor und Stressreaktion nicht reduziert, sondern stattdessen noch verstärkt. Fragt man nach möglichen Ursachen dieser (scheinbar) widersprüchlichen Ergebnisse, so geht Frese (1999) davon aus, dass sozial unterstützendes Verhalten nicht per se entlastend wirken kann, sondern die genauen Bedingungen eruiert werden müssen, unter denen zum einen positive zum anderen aber auch negative Effekte eintreten können. Sarason et al. (1990) vermuten die Ursache widersprüchlicher Befunde eher in der ungenügenden Berücksichtigung von Persönlichkeitsmerkmalen. So gehen sie davon aus, dass das soziale Selbstwertgefühl einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Bewertung verfügbarer Ressourcen in schwierigen Situationen hat. Glaubt eine Person beispielsweise, dass ihr nicht geholfen wird, wird sie kaum Anstrengungen bemühen, anderen ihre Lage zu verdeutlichen und um Hilfe bitten. Gleichfalls ist vorstellbar, dass Menschen mit großen Unterstützungsressourcen trotzdem wenig Unterstützung erhalten, weil sie Probleme oder Sorgen aus falschem Stolz für sich behalten (Asendorpf, 2004).

Einen weiteren Erklärungsansatz bietet Thoits (1986) an, die sozial unterstützendes Verhalten vor allem im Zusammenhang mit individuellen Copinganstrengungen hinterfragt. Wirksam und hilfreich kann sozial unterstützendes Verhalten demnach vor allem dann sein, wenn eine Passung zwischen individuellen Copingbemühungen und angebotener Unterstützung vorliegt. Eine Person kann auf problem- oder emotionsorientierte Weise versuchen, mit ihren Belastungen umzugehen. Thoits (1986) unterscheidet hier in Anlehnung an Lazarus und Folkmann (1984), ob eine Person direkt auf ihre Umwelt Einfluss nimmt, um die beeinträchtigenden/bedrohenden Gegebenheiten zu beseitigen oder zu verändern (= problemorientierte Bewältigung) bzw. ob ihre Bewältigungsbemühungen eher reaktions- oder emotionsorientiert sind und die Person darauf abzielt, die unerwünschten Gedanken und Gefühle zu kontrollieren. Auch sozial unterstützendes Verhalten kann nach Thoits (1986) eher sozioemotionaler oder instrumenteller Art sein. Auf Seiten des Unterstützungsempfängers kann die geleistete Unterstützung immer dann effektiv sein, wenn seine Art der Bewältigung und die angebotene Unterstützungsleistung „passen“. Eine solche Passung würde beispielsweise vorliegen, wenn sowohl das problemorientierte Coping als auch die instrumentelle Hilfe darauf abzielen, die vorliegende Situation zu verändern oder aktiv zu managen. Ebenfalls zusammen „passen“ würden emotionsorientiertes Coping und emotional

unterstützendes Verhalten, da beide intendieren, mit den negativen Gefühlen besser umgehen zu können. Nachfolgende Abbildung versucht den Gedankengang schematisch zu verdeutlichen (siehe Abbildung 6).

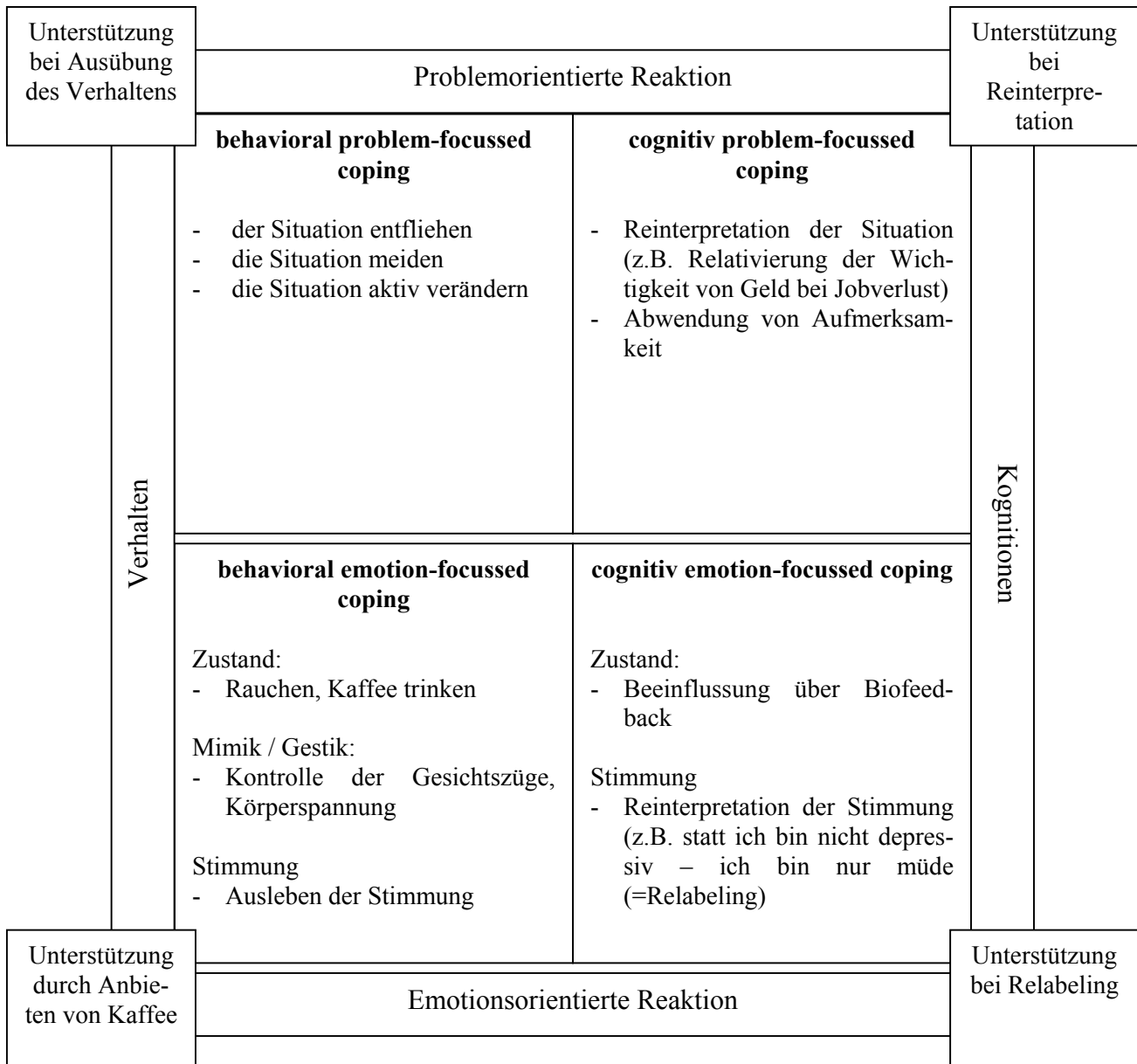


Abbildung 6: Passung von Copingtechniken und sozial unterstützendem Verhalten (SU) (in Anlehnung an Thoits, 1981)

Auch Cohen (1992) formuliert im Zuge der „Matching Hypothese“ die Bedeutsamkeit der Passung zwischen angebotener Unterstützungsleistung und der aktuellen Situation des Unterstützungsempfängers. Demnach wäre ein Arbeitsloser sehr dankbar, wenn ihm ein Freund finanzielle Unterstützung anbietet, so dass er beispielsweise offene Rechnungen begleichen kann. Die

monetäre Unterstützung des Helfenden würde hier also genau zum Bedürfnis/zur Situation des Unterstützungsempfängers passen. Anders verhielte es sich, wenn keine Passung vorliegt. So ist unter anderem bei emotionalen Problemen finanzielle Hilfe wenig zielführend und kann unter Umständen die Beziehung zwischen den Beteiligten nachhaltig stören (Cohen, 1992). Entgegen der Annahmen von Thoits (1986) betont Cohen (1992), dass insbesondere bei instrumentellen Unterstützungsleistungen Aspekte der Passung eine wichtige Rolle spielen. Hingegen kann das Gefühl, jemanden zu haben, mit dem man über Schwierigkeiten sprechen kann sowie jemanden, der einen wertschätzt und akzeptiert, in nahezu jeder Stresssituation von Vorteil sein (Cohen & Wills, 1985). Fydrich und Sommer (2003) betonen vor allem die Transaktion zwischen demjenigen, der Unterstützung sucht und dem, der diese anbieten kann. Demnach müssen folgende Aspekte berücksichtigt werden, um Verhaltensweisen als sozial unterstützend wahrzunehmen:

- Wünscht die Person in einer konkreten Situation soziale Unterstützung?
- Versucht die Person, Unterstützungsressourcen zu nutzen oder zu aktivieren?
- Welche Form von Unterstützung wünscht sie?
- Von wem wünscht oder erwartet die Person Unterstützung?
- Werden als Unterstützung intendierte Verhaltensweisen von der Person wahrgenommen und als zufrieden stellend erlebt?
- Welchen Einfluss hat Unterstützung auf das Wohlbefinden, die Problembewältigung und gegebenenfalls auf die Gesundheit?

4.2.3 Situative Voraussetzungen sozial unterstützenden Verhaltens

Ursprünglich wurde angenommen, dass soziale Unterstützung hauptsächlich in Situationen zum Tragen kommen kann, in denen eine Person sich überfordert fühlt, gestresst ist. Konkret ist dabei an Situationen gedacht, die weit reichende Veränderungen im Leben nach sich ziehen (so genannte kritische Lebensereignisse), wie beispielsweise der Tod des Partners oder die Konfrontation mit einer lebensbedrohlichen oder –beeinträchtigenden Krankheit. Weniger vermutet wurde ein gesundheitsförderlicher Effekt sozialer Unterstützung in Situationen, wo eine Person kaum Angst empfindet, Schaden antizipiert oder die Situation vielleicht auch als Herausforderung erlebt. Die Situation hat unter diesen Bedingungen keinen bedrohlichen Charakter und auch ihre Kompetenzen schätzt die Person als zumindest akzeptabel und ausreichend ein, um der Situation erfolgreich begegnen zu können. Hier scheint keine (wichtige) andere Person von Nöten, die aktiv oder passiv den Bewältigungsprozess begleitet. Neuere Ansätze widerlegen die ausschließlich positive Wirkung sozialer Unterstützung in stressreichen Situationen und betonen, dass das

Erleben von Unterstützung und Hilfe auch in weniger stressreichen bzw. stressunabhängigen Situationen hilfreich sein kann (Sarason, Sarason & Pierce, 1992). So argumentiert Leppin (1997), dass ein unterstützendes soziales Umfeld auch im Zusammenhang mit den „*daily hassles*“ bedeutsam sein kann – in Situationen also, die zunächst als wenig stressreich eingeschätzt werden und wo eigentlich „nur“ kleinere Anpassungsleistungen von der Person verlangt werden. Durch die Kumulation vieler solcher Ereignisse werden die Bewältigungskapazitäten jedoch stark beansprucht, so dass auch hier sozial unterstützende Personen die Belastungsfolgen abpuffern können. Für den beruflichen Kontext nehmen Dormann und Zapf (1999) an, dass insbesondere emotionaler und informationaler Unterstützung entlastendes Potenzial zukommt. Im Sinne der Kompetenzerweiterung kann sozial unterstützendes Verhalten in stressunabhängigen Situationen fungieren. Durch die unmittelbare Vorbildwirkung von Personen des sozialen Netzes oder die Reflexion bisheriger Bewältigungsbemühungen in Gesprächen ist es möglich, durch sozial unterstützendes Verhalten weitere Copingstrategien zu erwerben bzw. bestehende auszubauen (Leppin, 1997).

Frese (1999) argumentiert, dass soziale Unterstützung (im Arbeitskontext) insbesondere in Situationen zum Tragen kommen kann, in denen soziale Stressoren Quelle von zusätzlicher Beanspruchung sind. Im Sinne der Annahmen von Thoits (1986) geht er davon aus, dass sozial unterstützendes Verhalten seine Pufferwirkung hier entfalten kann, da die Passung zwischen Stressor und Ressource in diesem Setting am größten ist. Soziale Unterstützung in Form von problemorientierten Gesprächen, aber auch anerkennenden Worten kann also in diesem Bereich in besonderem Maße zum Tragen kommen.

4.3 Quellen sozialer Unterstützung

Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits darauf eingegangen, unter welchen Bedingungen sozial unterstützendes Verhalten besonders effektiv sein kann. Wenig wurde jedoch bisher erörtert, welche Personenkreise diese Funktion übernehmen können. In den meisten Untersuchungen werden Personen des natürlichen Umfelds als Quellen sozialer Unterstützung betrachtet. Dazu sind im privaten Kontext Freunde genauso zu zählen wie Familienmitglieder, Verwandte oder Nachbarn und Vereinsmitglieder. Im beruflichen Kontext werden häufig Kollegen und Vorgesetzte als potenzielle Unterstützer gehandelt. Professionelle Helfer hingegen - wie etwa Ärzte, Pfarrer oder Psychologen - werden in den meisten Untersuchungen zur sozialen Unterstützung kaum berücksichtigt (Fydrich & Sommer, 2003). Es ist Anliegen des nun folgenden Kapitels, auf

unterschiedliche Unterstützungsquellen differenzierter einzugehen. Dabei wird der Fokus auf das berufliche Unterstützungserleben gelegt, wobei auch Befunde zu Unterstützungsquellen im privaten Kontext berichtet werden, da davon auszugehen ist, dass mangelnde Unterstützung im beruflichen Setting durch Partner oder Freunde kompensiert werden kann. Zunächst wendet sich das Kapitel jedoch der Frage zu, wer effektiv unterstützen kann.

Thoits (1986) argumentiert, dass effektive Unterstützung meist von Personen geleistet werden kann, die dem Unterstützungssuchenden hinsichtlich des Status oder der Lebenslage ähnlich sind bzw. die bereits Erfahrungen im Umgang mit dem potentiellen Stressor gesammelt haben. Gleiche oder ähnliche Erfahrungen scheinen somit wesentliche Voraussetzungen, um wirksam den Bewältigungsprozess einer belasteten Person zu unterstützen. Aufgrund ihrer Erfahrung gelingt es dem Unterstützer dabei nicht nur ruhiger zu agieren, sondern auch aktive Hinweise bei der Bewältigung in der momentan beanspruchenden Situation zu geben (Thoits, 1986). Cohen (1992) beschreibt aus der Perspektive des Unterstützungssuchenden, welche Voraussetzungen gegeben sein sollten, um sozial unterstützendes Verhalten recht wahrscheinlich zu machen. Dazu gehören:

- die belastende Situation ist für den Unterstützungssuchenden nicht mit Gefühlen von Scham oder Schuld verbunden und sozial akzeptiert
- die Auseinandersetzung mit dem Stressor ist für die Beziehung der Gesprächspartner unrelevant; negative Folgen sind für die Beziehung nicht zu erwarten
- der potentielle Unterstützer wird als zuverlässige Informationsquelle eingeschätzt, nicht nur hinsichtlich des reinen Informationsgehaltes, sondern auch hinsichtlich ähnlicher oder gleicher Einstellungen zu dem betreffenden Sachverhalt

Wenig beachtet sind bei solchen Aufzählungen Variablen, die eher emotionaler Art sind und Auskunft über das „Beziehungsgeflecht“ der Beteiligten geben. Doch wie kann eine enge, unterstützende Beziehung charakterisiert werden? Sarason, Sarson und Pierce (1992) legen dafür die zwei Parameter ‚*range of emotions*‘ und ‚*intensity*‘ zugrunde. Wird eine Interaktion zwischen zwei Personen eher von starken positiven Emotionen begleitet, ist davon auszugehen, dass dies eine enge Beziehung beschreibt, die unterstützend wirksam sein kann (Sarason, Sarson & Pierce, 1992). Auch Lakey, McCabe, Fiscaro und Drew (1996) betonen die herausgehobene Stellung der erlebten Interaktion von Unterstützungsgebendem und –empfangendem. So fanden sie in ihrer Untersuchung, in der Studenten die potenzielle Unterstützung durch ihren Professor beurteilen sollten, zwei bedeutsame Einflussfaktoren. Die Urteile waren zum einen durch die soziale

Situation und die persönlichen Charakteristika des Professors (=supporter) geprägt. Zum anderen hatte auch die Persönlichkeit des beurteilenden Studenten (=perceiver) einen wesentlichen Einfluss auf das letztendliche Urteil. Den stärksten Effekt zeigte die Interaktion beider, so dass Lakey et al. (1996) schlussfolgern, dass Unterstützungssuchende je nach Persönlichkeitsstruktur ausgewählte personale und situative Aspekte als mehr oder weniger unterstützend beurteilen. Gleichzeitig merken sie an, dass zukünftig Aspekte der Persönlichkeit verstärkt berücksichtigt werden sollten, um Aufschluss über den Zusammenhang zwischen wahrgenommener und erhaltener Unterstützung aufzuklären.

Jung (1997) nähert sich Aspekten effektiver Unterstützung aus einer anderen Richtung. Aus seiner Sicht können vor allem solche Personen wirkungsvoll unterstützen, deren „Unterstützungsbilanz“ eine ausgewogene ist. Von einem ausgewogenen Verhältnis spricht er, wenn zwischen erhaltener und geleisteter Unterstützung eine balancierte Beziehung besteht. Obwohl Jung (1997) von Balance spricht, ist einzuwenden, dass Personen nicht nach einem Verhältnis von 1:1 streben. Es ist vielmehr so, dass ein ausgewogenes Verhältnis vorliegt, wenn die geleistete Unterstützung leicht „überschüssig“ ist (Müller & Baumann, 1999). In diesem Fall fühlen sich Personen körperlich und psychisch gesünder und können andere aktiv unterstützen (Jung, 1997). Sollte dieses Gefälle kippen, fühlen sich Menschen vermehrt unwohl (Müller & Baumann, 1999). Im beruflichen Kontext kann dies dazu führen, dass Menschen vermehrt Burnoutsymptomaten entwickeln (Jung, 1997). Allerdings relativiert Jung (1997) diese Annahme, indem er feststellt, dass das Burnoutrisiko nicht ausschließlich vom Verhältnis geleisteter und erhaltener Unterstützung abhängt, sondern auch von der Unterstützungsart, Stärke der Belastung oder auch vom Geschlecht beeinflusst wird.

4.3.1 Unterstützung im beruflichen Bereich

Im Arbeitssetting kann sowohl vom Vorgesetzten als auch von den Kollegen sozial unterstützendes Verhalten ausgehen. So finden beispielsweise Landeweerd und Boumans (1994), dass das Wohlbefinden von Krankenschwestern in entscheidendem Maße von der erlebten Unterstützung des *Vorgesetzten* abhängt. Auch wenn die Krankenschwestern verheiratet waren, hat das unterstützende Verhalten des Vorgesetzten stärkeres Gewicht in Bezug auf das Wohlbefinden als das des Ehepartners. Arbeitsbelastungen werden darüber hinaus als weniger beeinträchtigend erlebt, wenn die Beziehungen im Arbeitskontext nicht durch Konflikte gestört sind (z.B. House, 1981). So schwierig und unter Umständen auch konfliktreich die Beziehung zum Vorgesetzten, so um-

fangreich sind seine Möglichkeiten den Mitarbeiter wirkungsvoll zu unterstützen (Argyle, 1992). Probleme, die Kollegen an ihren Vorgesetzten herantragen, sind nicht selten organisatorischer Natur. Aufgrund der Kompetenzen, Verantwortungen und Entscheidungsspielräume kann die Führungskraft solche Probleme häufig unbürokratisch und schnell lösen. Schwieriger verhält es sich mit emotionalen Belastungen der Mitarbeiter. Dazu sind neben sozial-kommunikativen Kompetenzen auch Einfühlungsvermögen und Verständnis vonnöten, was besondere Anforderungen an die Führungskraft stellt. Rosenstiel (2003) stellt fest, dass insbesondere die kommunikative Kompetenz von Führungskräften im Rahmen der betrieblichen Prozesse häufig defizitär ausgeprägt ist. Gespräche, in denen Mitarbeiter mitteilen wollen, wo „der Schuh drückt“, verlaufen nicht selten enttäuschend oder frustrierend für beide Seiten (Rosenstiel, 2003). Es wäre jedoch wünschenswert, dass Vorgesetzte insbesondere diese Kompetenzen ausbauen, da sowohl Frese (1999) als auch Dormann und Zapf (1999) herausgearbeitet haben, dass soziale Unterstützung in Form von problemorientierten Gesprächen, aber auch anerkennenden Worten besonders entlastend sein kann.

Argyle (1992) nimmt an, dass die Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens von Kollegen in nicht unerheblichem Maße von der Verbundenheit der Kollegen abhängt und differenziert vier unterschiedliche Niveaus. Kollegen, die sich nicht nur im beruflichen Kontext helfen und füreinander da sind, sondern auch im privaten Kontext befreundet sind, bilden eine Gruppe. Kollegen, die sehr engen Kontakt auf Arbeit haben und auch die Pausen zusammen verbringen, nicht aber die Freizeit, gehören der zweiten Gruppe an. Kollegen der Gruppe drei arbeiten sehr eng zusammen, gehen in den Pausen aber getrennter Wege. Die letzte Gruppe schließlich beschreibt Kollegen, die den Kontakt mit dem Gegenüber auf das nötigste beschränken. In Abhängigkeit des Interaktionsniveaus zeigt sich das Erleben sozialer Unterstützung. Dem anderen helfen und mit ihm kooperieren, zeigt sich vor allem in den Gruppen eins und zwei, am wenigsten in Gruppe drei und vier.

4.3.2 Unterstützung im privaten Bereich

Allein die Tatsache, mit einem Partner verheiratet zu sein, hat einen positiven Einfluss auf das körperliche und seelische Wohlbefinden. Weniger Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Schlaganfälle sind bei verheirateten Paaren zu konstatieren (Argyle, 1992). Cochrane (1988) stellt die Krankenhausaufenthalte von verheirateten Paaren den allein Lebenden, Geschiedenen und Verwitweten gegenüber – während 260 (auf 100.000 Personen) Verheiratete klinisch betreut werden

müssen, sind es 770 allein Lebende, 980 Verwitwete und 1.437 Geschiedene. Berkman und Syme (1979) haben in einer Studie mit knapp 7.000 Amerikanern feststellen können, dass unterschiedliche Beziehungsformen unterschiedliche Einflüsse auf die Mortalitätsrate haben. Sie differenzierten die Beziehungen ihrer Untersuchungsteilnehmer in vier Kategorien: Ehe, Kontakte mit der weiteren Verwandtschaft und Freunde, Zugehörigkeit zu einer Kirchengemeinde und Mitgliedschaft in anderen Organisationen. Sie bildeten einen „sozialen Netzwerk-Index“, mittels dessen sie festhielten, dass Personen mit unverbindlichen sozialen Beziehungen ein annähernd doppelt so hohes Mortalitätsrisiko aufwiesen wie Personen in engen sozialen Beziehungen. Untersuchungen, die sich neben Selbstauskünften auch auf biometrische Daten (z.B. Blutdruck, Cholesterienspiegel, Lungenfunktionstest, EKG) stützen, bestätigen ähnliche Ergebnisse - Menschen mit wenigen Sozialbeziehungen haben eine annähernd doppelt so hohe Mortalitätsrate wie Personen mit umfangreichen Sozialkontakten (House, Robbins & Metzner, 1982).

Auch Freundschaften haben unter gesundheitspsychologischen Gesichtspunkten einen nicht zu unterschätzenden Wert. Es zeigen sich ähnliche gesundheitsförderliche Effekte wie für den Ehepartner/ die Ehepartnerin (Argyle & Henderson, 1985). Besonders Frauen profitieren von engen Freundschaften mit anderen Frauen, was Argyle (1992) auf spezifische Interaktionsmuster in Frauenfreundschaften zurückführt. So suchen Frauen eher enge, unterstützende Beziehungen, senden mehr positive – auch nonverbale – Signale und sind – im Vergleich zu Männern – eher zu Kooperationen und Kompromissen bereit. Wellmann (1985) konnte in seiner Clusteranalyse zeigen, dass es vor allem die folgenden Dimensionen sozial unterstützenden Verhaltens des Partners / der Partnerin und der Freunde sind, die positiv auf das Wohlbefinden wirken:

- gegenseitiger Austausch wichtiger Informationen
- Unterstützung bei kleineren Tätigkeiten im Haushalt
- gemeinsame Aktivitäten (z.B. Gespräche über interessierende Themen, etwas zusammen unternehmen)
- emotionale Unterstützung
- finanzielle Unterstützung.

4.4 Ansätze zur Diagnostik sozialer Unterstützung

Wenn Forscher unterschiedlichen Vorstellungen zu dem Konstrukt ‚soziale Unterstützung‘ haben, liegt es nahe, dass auch unterschiedliche Herangehensweisen gewählt werden, um das Merkmal zu untersuchen. Möglichkeiten gibt es dabei gewiss nicht wenige, die inhaltlichen Di-

mensionen sozialer Unterstützung methodisch umzusetzen. Spätere Ergebnisse werden dabei nicht unerheblich davon beeinflusst, auf welche Art soziale Unterstützung erfasst wird – ob qualitativ in Form von Interviews, quantitativ durch Fragebögen, global als allgemeine Wahrnehmung von sozial unterstützendem Verhalten oder spezifisch im Arbeits- oder Privatkontext. Insbesondere für Fragebogenerhebungen muss festgestellt werden, dass die bestehenden Verfahren kaum normalverteilte Werte vorweisen können (Fydrich & Sommer, 2003). In der Mehrzahl der Fälle sind die erhobenen Items im statistischen Sinne als „zu leicht“ einzuschätzen. Für die Interpretation der Ergebnisse bedeutet dies, dass ein nicht unerheblicher Teil der Probanden für sich einschätzt, in hohem Maße unterstützt zu werden. Fydrich & Sommer (2003) führen dies auf die Bemühungen der Menschen zurück, sich ihr soziales Umfeld so zu organisieren, dass sie sich darin geborgen, unterstützt und wenig belastet fühlen.

Als Quelle der Information dient in den meisten Untersuchungen die Person selbst. Eher selten gelingt es – im Sinne einer Fremdbefragung – auch Akteure des sozialen Netzes bzw. aus dem beruflichen Umfeld in die Befragung mit einzubeziehen (Fydrich & Sommer, 2003). Während die Befragung von Dyaden (z.B. Ehepartner) durchaus üblich ist, verhindern methodische und praktische Gründe die Untersuchung von größeren Gruppen (Knoll & Schwarzer, 2005).

Sarason (1990) beschreibt drei Untersuchungsansätze, mittels derer erklärt werden kann, warum und wodurch soziale Unterstützung Wohlbefinden und Gesundheit beeinflusst:

- Indikatoren des sozialen Netzwerkes und deren Auswirkungen
- erhaltene soziale Unterstützung und die damit verbundenen Effekte
- wahrgenommene Unterstützung und die damit assoziierten Ergebnisse

Die nachfolgende Tabelle 3 zeigt, auf welche Weise diese Untersuchungsansätze sozial unterstützendes Verhalten definieren und operationalisieren (in Anlehnung an Asendorpf, 2004).

Tabelle 3: Zusammenstellung von Untersuchungsansätzen zu sozial unterstützendem Verhalten

| Ansatz | Definition | Operationalisierung |
|-----------------------------|---|--|
| Netzwerkansatz | Anzahl positiver Beziehungen zu Anderen | Anzahl von Freunden zum aktuellen Zeitpunkt |
| erhaltene Unterstützung | tatsächlich von Anderen erhaltene Unterstützung | Anzahl von Telefonanrufen in der letzten Woche |
| wahrgenommene Unterstützung | subjektiv wahrgenommene Unterstützung | Gefühl der Unterstützung im Allgemeinen |

Aufgrund ihrer Bedeutsamkeit in der bisherigen Forschung, sollen die drei Ansätze – sowohl in ihrer Unabhängigkeit als auch Interaktion – im nächsten Kapitel vorgestellt werden.

4.4.1 Erfassung des sozialen Netzwerkes (Netzwerk – Ansatz)

Die hierunter zu subsumierenden Arbeiten sind eher statischer Natur. Es werden Fakten zum sozialen Netz ermittelt, um darüber Zusammenhänge zu Gesundheit und Wohlbefinden aufzudecken. So werden beispielsweise folgende Komponenten des Netzwerkes erfragt (z.B. Sarason, 1990; Schwarzer, 1996):

- *Struktur*: wie viele Personen zählt der oder die Befragte zu seinem sozialen Netzwerk, sind diese Personen eher gleichaltrig oder älter? Um wie viele Verwandte, Freunde oder Bekannte handelt es sich dabei?
- *Qualität*: wie lange besteht das Netzwerk in seiner jetzigen Form bereits, wie häufig sehen bzw. treffen sich die Personen des Netzwerkes?
- *Funktion*: welche Art von Unterstützung wird geleistet?

Cohen, Gottlieb und Underwood (2001) stellen Hypothesen auf, warum die Einbettung in ein soziales Netzwerk Gesundheit und Wohlbefinden stärken kann:

1. Durch die Einbettung in ein soziales Netz können Personen auf einen größeren Pool an diversen Ressourcen zurückgreifen, die sie je nach Situation aktivieren können.
2. Allein die höhere Quantität sozialer Interaktionen kann zu positiven Affekten führen, was durch eine höhere Beziehungsqualität noch verstärkt werden kann.

Sarason (1990) stellt heraus, dass mit der schlichten Frage nach der Anzahl unterstützender Personen vernachlässigt wird, dass diese Personen gewiss Unterstützung anbieten können, sie in gleicher Weise aber auch im Stande sind, Quelle von negativen Gefühlen, Konflikten oder sonstigen Stresses zu sein. Ähnlich verhält es sich mit der Frage nach dem Familienstand – allein die Tatsache, verheiratet zu sein, ist noch kein „Indiz“ für eine unterstützende Beziehung. So berichten Personen in einer konfliktreichen Partnerschaft, dass das Erleben von emotionaler Unterstützung aufgrund der negativen Grundstimmung der Beziehung kaum zum Tragen kommt (Gove, Hughes und Style, 1983). Andererseits führt Schwarzer (2005) an, dass Partner, die in einer Beziehung leben, weniger depressiv sind und länger leben. Diese Ambivalenz zeigt sich auch in den empirischen Ergebnissen. So finden beispielsweise Seeman und Berkman (1988) nur geringe Korrelationen zwischen der Größe des Netzwerkes und der als adäquat erlebten sozialen Unterstützung. Cohen und Wills (1985) hingegen berichten von direkten Effekten des sozialen Netzwerkes auf die Gesundheit, können aber für Netzwerkparameter die „Pufferhypothese“ nicht nachweisen. Auch die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen psychischer Verfassung und der Netzwerkdicke sind teilweise nicht hypothesenkonform. So erleben Frauen mit einem engen Netzwerk – entgegen der Erwartung – in veränderungsintensiven Situationen vermehrte Beschwerden, Depressivität und ein geringes Selbstwertgefühl (Hirsch, 1980). Cohen, Gottlieb und Underwood (2001) hingegen berichten davon, dass Personen, die sich sozial integriert fühlen, nicht nur länger leben, sondern auch weniger psychische und physische Probleme haben. Auch wenn es sich bei den berichteten Ergebnissen nur um eine knappe Auswahl handelt, wird doch deutlich, dass die Abfrage unterschiedlicher Netzwerkparameter sehr unterschiedliche Ergebnisse aufzeigt.

Allein durch die Abfrage von strukturellen Parametern des Beziehungsnetzes kann die Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens nur schwerlich überprüft werden, was ein nicht unerheblicher Nachteil dieses Forschungsansatzes ist. Weiterhin wird kritisiert, dass die gezielte Abfrage von Parametern des sozialen Netzes nur zu unwesentlich mehr Varianzaufklärung führt, als die einfache Abfrage der Anzahl der Beziehungen einer Person (House & Kahn, 1985). Schwarzer (1996) geht sogar so weit, dass er die Einbettung in ein soziales Netzwerk von der eigentlich erlebten sozialen Unterstützung abgrenzt. Aus seiner Sicht geben Netzwerkparameter über die soziale Integration Auskunft, nicht aber über das Ausmaß von erlebter Unterstützung. Er gesteht jedoch zu, dass die Integration in ein soziales Netz eine günstige Voraussetzung für das Erleben von Hilfe und Unterstützung in kritischen Situationen sein kann (Schwarzer, 1996). Thoits (1992) hält dem entgegen, dass eine Person die entlastenden Möglichkeiten sozial unterstützen-

den Verhaltens nur erfahren kann, wenn ein intaktes soziales Netzwerk vorliegt. Fühlt eine Person sich in ein soziales Netz integriert, ist dies aus ihrer Sicht eine essentielle Voraussetzung für die Wahrnehmung von Hilfe und Unterstützung. Da beide Variablen (Netzwerkparameter und die Wahrnehmung sozial unterstützenden Verhaltens) systematisch und in nicht unerheblicher Stärke kovariieren (Thoits, 1992), sollten beide in zukünftigen Untersuchungen erhoben werden.

4.4.2 Ansatz zur erhaltenen Unterstützung

Während es bei der sozialen Integration mehr um quantitative und strukturelle Aspekte von Sozialbeziehungen geht, werden bei der erhaltenen sozialen Unterstützung eher qualitative und funktionale Dimensionen der zwischenmenschlichen Interaktionen in den Mittelpunkt gerückt (House & Kahn, 1985; Schwarzer, 1996). Mit einem kurzen Stichwort kann man das Vorhaben dieser Forschungsrichtung mit „... *looks what people get from others...*“ (Sarason, 1990, p.12) beschreiben. Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Fragen:

- Welche Art von Unterstützung wird anderen Personen angeboten? Wie oft und wie wirksam werden hilfreiche Handlungen ausgeführt?

Dieser Ansatz ist in seiner Ausrichtung stärker interaktionsorientiert, allerdings eher retrospektiv und zielt auf ein tatsächliches Geschehen ab (Schwarzer, 1996). Während im Rahmen der Netzwerkforschung ausschließlich statische Parameter analysiert werden, ist hier die Dynamik von mindestens zwei Beteiligten von Interesse. Allerdings zeigen sich durch die retrospektive Betrachtung von Ereignissen auch hier nicht unerhebliche Schwierigkeiten. Erfragt wird einzig die Quantität der Unterstützung, vernachlässigt werden prozessuale Dimensionen, die vorab eine Rolle spielen. Fühlt eine Person sich unterstützt, handelt es sich dabei um das Ende bzw. das Ergebnis eines Prozesses. So sind vorab beispielsweise Bewertungsprozesse von nicht unerheblicher Relevanz – die Beurteilung der Verfügbarkeit eines Unterstützenden oder die individuelle Einschätzung der Bewältigungskompetenzen in der entsprechenden Situation (Thoits, 1986). Sarason (1990) resümiert, dass Ergebnisse zur erhaltenen Unterstützung ein konfundiertes Bild all dieser Faktoren zeichnen. Die empirischen Befunde sind für diesen Ansatz eindeutiger als für den zum sozialen Netzwerk - es finden sich erwartungsgemäß positive Zusammenhänge zu geringerem Stresserleben (z.B. Sandler & Barrera, 1984). Allerdings zeigen sich bei Wood (1984) negative Beziehungen zum Wohlbefinden. Er geht grundsätzlich von positiven Effekten sozialer Unterstützung aus. Jedoch argumentiert er, dass sich durch ein Gefühl der Hilflosigkeit die positiven Aspekte geleisteter Unterstützung ins Gegenteil verkehren können. Er bringt dies vor allem

mit dem Wissen der betroffenen Person um eigene, unzureichende Bewältigungskompetenzen und dem Eindruck von Ausweglosigkeit in einer Situation in Zusammenhang (eine ähnliche Argumentation führt auch Asendorpf, 2004).

4.4.3 Ansatz zur wahrgenommenen Unterstützung

Weder die ausschließliche Betrachtung von Netzwerkparametern noch der geleisteten Hilfe können den Zusammenhang zwischen Unterstützung und Gesundheit zufrieden stellend aufklären. Auf der Suche nach weiteren zentralen Größen des Zusammenhangs zwischen Belastung, Gesundheit und sozialer Unterstützung wird auf Aspekte der wahrgenommenen Unterstützung hingewiesen (z.B. Sarason, 1990). Konkret wird in Form von Interviews oder Fragebögen ermittelt, ob die betreffende Person sozial unterstützendes Verhalten wahrnimmt. Es geht in diesem Ansatz also vor allem um das Gefühl der Verfügbarkeit sozialer Ressourcen und um Empfindungen des sozialen Rückhalts. Nach Schwarzer (1996) zielt dieser Ansatz vor allem auf kognitive Prozesse ab - genauer auf Überzeugungen, Erwartungen und Bewertungen einer Person. Und genau diese Prozesse sind es, die vermutlich aufklären können, warum eine Person unter Umständen emotionale Unterstützung als solche gar nicht oder kaum wahrnimmt oder warum retrospektiv befragte Personen hinsichtlich der Einschätzung von Hilfe und Unterstützung in ihren Urteilen differieren. Sarason, Sarason und Pierce (1992) resümieren, dass es Aufgabe zukünftiger Forschung sein muss, die Wahrnehmungsprozesse des Unterstützungsempfängers zu kodieren, um zu entschlüsseln, welche Prozesse dazu führen, dass einige Verhaltensweise aus der Umwelt als unterstützend wahrgenommen werden, während andere als solche gar nicht erst erkannt oder auch als unzureichende klassifiziert werden.

Fydrich und Sommer (2003) argumentieren, dass durch die Erfassung der subjektiven Bewertung einer Person am ehesten empirisch valide und zuverlässige Aussagen zum Unterstützungserleben möglich werden. In ihrer Zusammenstellung von Befunden zu sozial unterstützendem Verhalten leiten sie ab, dass insbesondere Fragen nach der wahrgenommenen Unterstützung die Zusammenhänge zwischen sozialer Unterstützung und Gesundheitsvariablen am deutlichsten abbilden. Sie konstatieren weiter, dass unter gesundheitspsychologischen Gesichtspunkten der wahrgenommenen Unterstützung und dabei vor allem der emotionalen Unterstützung besonderer Wert zukommt.

5 Soziale Unterstützung aus differentieller Perspektive

Die bereits zitierten Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Belastung, Unterstützung und Beanspruchung sind teilweise erwartungskonform, teilweise unerwartet und nicht selten inkonsistent. Verantwortlich dafür scheinen neben methodischen Mängeln oder unzureichender Operationalisierung auch unberücksichtigte Drittvariablen wie beispielsweise Persönlichkeitsfaktoren. Persönlichkeitsmerkmale können nach Stroebe und Stroebe (1998) auf zwei Wegen den Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Gesundheit beeinflussen. So erhöhen zum einen bestimmte Persönlichkeitsmerkmale die Wahrscheinlichkeit, sozial unterstützt zu werden. Dabei sei beispielsweise an eine Person gedacht, die in ihrem Umfeld sozial kompetent auftritt und auf andere Personen zugehen kann. Vermutlich wird diese mit weniger Schwierigkeiten ein soziales Netz aufbauen können als eine eher introvertierte, weniger sozial kompetente Person und dementsprechend in stressreichen Situationen Hilfe erhalten. Es scheint also, dass ein gewisses Maß an sozialer Kompetenz das Erleben von Unterstützung und Hilfe mit beeinflusst (Sarason, Sarason & Gurung, 2001). Zum anderen gehen Stroebe und Stroebe (1998) davon aus, dass bestimmte Persönlichkeitsmerkmale mit dazu beitragen können, die Umwelt verzerrt wahrzunehmen und dementsprechend auch Selbstauskünfte über das Erleben von sozial unterstützendem Verhalten einseitig verfälscht sein können. Es deutet sich in den Ausführungen von Stroebe und Stroebe (1998) an, worauf auch Pierce (1997) hinweist. Die Diskussion um den Stellenwert von Persönlichkeitsmerkmalen im Zusammenhang mit sozial unterstützendem Verhalten darf nicht vernachlässigen, dass auch Umweltfaktoren wesentliche beeinflussende Größen darstellen und dass erst die Wechselwirkung beider Parameter das Unterstützungserleben bestimmt. Dessen ungeachtet sollte personalen Merkmalen ein nicht zu unterschätzender Stellenwert im Erleben sozialer Unterstützung zugesprochen werden.

Pierce (1997) versucht zu illustrieren, auf welche Weise die Entwicklung unterstützender zwischenmenschlicher Beziehungen durch interindividuelle Unterschiede beeinflusst sein kann. Unterschiedliche Merkmale der Person können demnach mit bestimmen, welche Verhaltensweisen des Gegenübers überhaupt als unterstützendes Handeln wahrgenommen werden oder welchen Stellenwert beide Personen sozial unterstützendem Verhalten innerhalb ihrer Beziehung einräumen. Folgende drei Annahmen formuliert Pierce (1997) in diesem Zusammenhang:

Reaktive Interaktionen

Die Persönlichkeit beeinflusst, auf welche Weise wichtige Informationen aus der sozialen Umwelt bewertet werden. Es ist dabei sowohl daran gedacht, auf welche Weise eine Person einzelne

unterstützende Handlungen einschätzt als auch, wie sie auf globalerer Ebene ihre sozialen Beziehungen beurteilt. Dabei können gleiche Stimuli auf ganz unterschiedliche Weise aufgenommen, kognitiv verarbeitet und interpretiert werden. In einem Experiment legten Pierce, Sarason & Sarason (1992) Probanden während der Aufgabenbearbeitung aufmunternde Mitteilungen (im Sinne emotionaler Unterstützung) der Mütter vor. Es handelt sich dabei jedoch nicht um selbst formulierte Nachrichten, sondern stattdessen um standardisierte Mitteilungen, welche die Mütter von einer Vorlage abgeschrieben hatten. Im Ergebnis konnte gezeigt werden, dass die gleiche Mitteilung von den Empfängern unterschiedlich unterstützend und hilfreich eingeschätzt wurde. Unterlegt werden kann diese Annahme auch durch die Befunde von Elliott und Grambling (1990). Sie stellen fest, dass durchsetzungsstarke Personen eher von sozial unterstützendem Verhalten in Bezug auf ein geringeres Beanspruchungserleben und geringere depressive Symptomatik profitieren können als solche, die sich selbst als weniger durchsetzungsstark einschätzen.

Evokative Interaktionen

Die Persönlichkeit nimmt wesentlich darauf Einfluss, auf welche Weise die Umwelt eine Person wahrnimmt und auf diese Person reagiert. Pierce (1997) stellt fest, dass die Persönlichkeit mit bestimmt, auf welche Weise die Umwelt auf die entsprechende Person reagiert. So stellen Sarason, Sarason, Hacker & Basham (1985) in einer Beobachtungsstudie fest, dass Personen, die sich selbst hoch unterstützt fühlen, von ihrem Beobachtungspartner im zwischenmenschlichen Kontakt als liebenswerter, netter und weniger angespannt eingeschätzt werden. Diesbezügliche Befunde lassen sich auch in Studien nachweisen, welche die gemeinsame Arbeit an einer experimentellen Aufgabe näher untersuchen. So finden Pierce, Ptacek, Contey & Pollack (1996), dass ein Proband sein Gegenüber emotional und instrumentell weniger unterstützt, wenn das Gegenüber sich selbst wenig unterstützt fühlt. Anders hingegen gestaltet sich die Situation mit einem Gegenspieler, der sich in hohem Maße unterstützt fühlt. Hier verhält sich der Proband, der jeweils keine Kenntnis von dem Unterstützungsscore seines Gegenübers hat – insgesamt deutlich hilfsbereiter. Es scheint demnach, dass die Fähigkeit, sich auf andere Personen einlassen zu können bzw. ein soziales Netz aufbauen und „unterhalten“ zu können, wesentlich mit dem Unterstützungserleben assoziiert ist. Diese Annahme wird unterstützt durch die Befunde von Lakey & Dickinson (1994), die feststellen, dass es stärker belasteten Personen in einem neuen Setting weniger gelingt, auf andere Personen zuzugehen.

Proaktive Interaktionen

Durch die Persönlichkeit einer Person wird mit beeinflusst, auf welche Weise eine Person ihr soziales Netz konstruiert. Konkret geht es um die aktive Wahl einer sozialen Umwelt, die wiederum einen Einfluss auf die Entwicklung sozial unterstützenden Verhaltens hat. So konnten Swann, Stein-Seroussi und Giessler (1992) zeigen, dass Personen jeweils mit solchen Personen Beziehungen eingehen und aufbauen, die ähnliche Ansichten und Einstellungen wie sie selbst haben.

5.1 Soziale Unterstützung und Merkmale der Person

Procidano und Walker Smith (1997) und auch Knoll und Schwarzer (2005) stellen fest, dass Persönlichkeitsmerkmale in hohem Maße mit der wahrgenommenen Unterstützung assoziiert sind. Es schließt sich daran jedoch die vielleicht wichtigste Frage an – welche konkreten Merkmale haben einen bedeutsamen Einfluss und welche können dabei vernachlässigt werden? Als wichtigste Merkmale führen Procidano und Walker Smith (1997) Geschlecht, Extraversion sowie Feindseligkeit an. Auch Zellars und Perrewé (2002) denken bei beeinflussenden Drittvariablen vor allem an Extraversion und Neurotizismus aufgrund ihre Nähe zu Bewältigungsbemühungen in belastenden Situationen. Das nachfolgende Kapitel stellt unterschiedliche Merkmale der Person und auch der Situation in den Mittelpunkt und versucht herauszufiltern, welchen Einfluss diese auf das Erleben sozialer Unterstützung haben.

5.1.1 Geschlecht

Frauen scheinen von unterstützendem Verhalten in stärkerem Maße zu profitieren als Männer, wie Schwarzer und Leppin (1989) in ihrer Metaanalyse zeigen konnten. Während die Korrelationen bei Frauen um $r=.20$ liegen, weisen sie bei Männern eine geringere Höhe auf ($r=.08$). Auch Greenglass und Burke (1988) finden, dass sozial unterstützendes Verhalten ausschließlich bei Frauen negativ mit Burnout-Symptomen korreliert ist, nicht hingegen bei Männern. Es scheint also, dass Frauen effektiver mit sozialer Unterstützung umzugehen wissen und diese für ihre eigene Gesundheit zu nutzen. Greenglass und Burke (1988) bringen dies in Zusammenhang mit dem traditionellen Frauenbild. Sie profitieren eher von sozialer Unterstützung, da das Fragen nach Hilfe stärker im femininen Rollenverständnis verankert ist als im männlichen, in welchem derartiges Verhalten als eher „unmännlich“ gilt. Beehr, Farmer, Glazer, Gudanowski und Nair (2003) nehmen an, dass das geschlechtsbezogene Rollenverständnis nicht immer mit dem biologischen Geschlecht übereinstimmen muss, jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausge-

gangen werden kann, dass es eine solche Beziehung gibt. Sie können in ihrer Untersuchung nachweisen, dass Frauen mit stärker femininem Rollenverständnis, was im Zusammenhang mit stärkerem Einfühlungsvermögen und auch Mitgefühl für das Gegenüber steht, negativere Korrelationen zwischen Stress (Burnout) und beruflicher Belastung aufweisen als Frauen mit geringerem femininem Rollenverständnis (s. Abbildung 7).

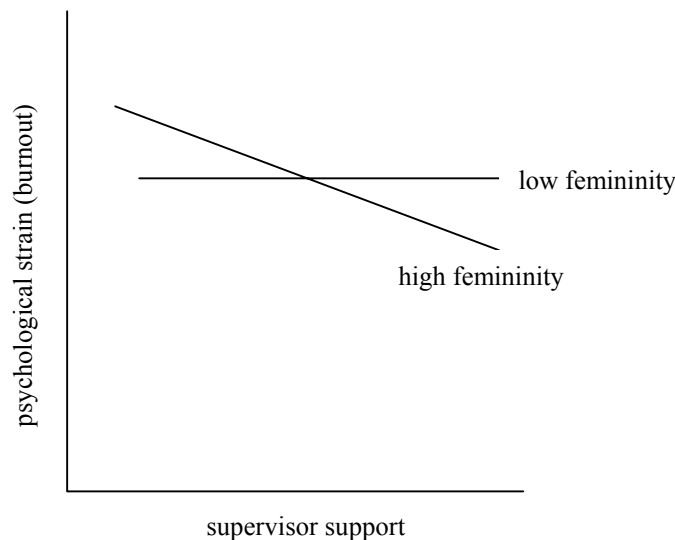


Abbildung 7: Rollenverständnis und soziale Unterstützung im Zusammenhang mit psychischer Beanspruchung (Abbildung nach Beehr et al., 2003)

5.1.2 Extraversion

Fragt man Gesprächspartner nach typischen Eigenschaften von Extravertierten, so werden sie als enthusiastisch, gesprächsbereit, optimistisch und verträglich einerseits, wenig schüchtern, wenig reserviert und wenig ernsthaft andererseits beschrieben. Introvertierte lassen sich hingegen als sozial zurückhaltend, eher ernsthaft und kontrolliert beschreiben (Argyle, 1992, Thorne, 1987, Zellars & Perrewé, 2002). Die Größe des sozialen Netzes, in das Extra- und Introvertierte integriert sind, unterscheidet sich signifikant in ihrer Größe. Erwartungsgemäß geben Extravertierte an, in ein signifikant größeres Netzwerk integriert zu sein als eher introvertierte Personen. Hinsichtlich der Qualität und der Zufriedenheit mit ihren sozialen Beziehungen hingegen – und damit auch möglicher erlebter sozialer Unterstützung – unterscheiden sie sich nicht (Swickert, Rosentreter, Hittner & Mushrush, 2002). Unabhängig von der Quantität können Extra- und Intro-

vertierte also in gleichem Maße von ihrem Netzwerk hinsichtlich sozialer Unterstützung profitieren.

Die sozialen Beziehungen Extravertierter lassen sich durch vielfältige Gespräche über angenehme Ereignisse und gemeinsame Freizeitaktivitäten beschreiben. Über Probleme oder Schwierigkeiten sprechen Extravertierte hingegen eher weniger (Argyle, 1992). Erleben Extravertierte jedoch Stress, suchen sie schneller den sozialen Kontakt als Introvertierte. Vor allem durch vermehrte angenehme soziale Aktivitäten und weniger durch problemorientierte Gespräche versuchen Extravertierte mit belastenden Situationen umzugehen (John, 1990). Die aktive Suche nach Unterstützung und Hilfe in schwierigen Situationen lässt sich für Extravertierte auch im experimentellen Setting finden. Bei der Bearbeitung schwieriger Aufgaben greifen sie (im Gegensatz zu Introvertierten) auf das Angebot zurück, sich von einem Assistenten helfen zu lassen. (Amirkhan, Risinger & Swickert, 1995). Insbesondere die Möglichkeit, mit anderen Kollegen ins Gespräch zu kommen – also emotional unterstützendes Verhalten zu suchen – reduziert bei Extravertierten das Belastungsempfinden (Zellars & Perrewé, 2002). Ähnliche Ergebnisse finden Swickert et al. (2002). In ihrer Studie wurde deutlich, dass Introvertierte aktive soziale Unterstützung in für sie besonders belastenden Situationen annehmen, während Extravertierte eher selten auf die ihnen verfügbare Unterstützung zurückgreifen. Sie schlussfolgern daraus, dass Extravertierte weniger aktive Unterstützung suchen, als vielmehr von dem Gefühl profitieren, in belastenden Situationen auf andere zurückgreifen zu können.

5.1.3 Neurotizismus

Das Erleben von Beanspruchung hängt in nicht unerheblichem Maße vom Neurotizismus einer Person ab. So fand beispielsweise Norr (1995), dass das Ausmaß erlebter Beanspruchung bei Frauen zu 69% durch Neurotizismus erklärt werden kann. Personen mit hoch ausgeprägten Neurotizismuswerten lassen sich als emotional labil und überempfindlich beschreiben, die Schwierigkeiten haben, mit Belastungen adäquat umzugehen (Amelang & Bartussek, 1997). Verbunden mit ineffektiven Bewältigungsstrategien sind negative Emotionen, die zu vermehrter Unterstützungssuche führen (Zellars & Perrewé, 2002). Es wird dabei hauptsächlich das Ziel verfolgt, sich beruhigen zu lassen (McCrae, Costa & Busch, 1986) bzw. in Gesprächen bestätigt zu finden, wie ungünstig belastende Arbeitssituationen sind (Zellars & Perrewé, 2002). Das Ergebnis der Suche nach Unterstützung fällt jedoch selten positiv aus – so berichten Personen mit hohem Neurotizissmuscore von weniger Unterstützung als weniger neurotische Personen (vergleiche

auch Herderson, Byrne & Duncan-Jones, 1981). Auch Sarason und Sarason bestätigen diesbezüglich Befunde – in ihrer Untersuchung konnten sie feststellen, dass Personen mit neurotischen und feindseligen Tendenzen sich wenig unterstützt fühlen.

5.1.4 Typ-A-Verhalten

Typ-A-Verhalten lässt sich durch ehrgeizige Ambitionen, die gleichzeitige Erledigung mehrerer Aufgaben, eine Tendenz zur stetigen Veränderung und Konkurrenz zu anderen Personen, zu ständiger Unruhe und „freiflottierender“ Feindseligkeit sowie ständigen Anspannung beschreiben (Jamal & Baba, 2001). Mit solchen Verhaltensweisen gehen in der Regel geringeres Wohlbefinden und unzureichend erlebte soziale Unterstützung einher (Jamal & Baba, 2001; Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2004). Vroege und Aaronson (1994) bringen dies in Zusammenhang mit dem niemals enden wollenden Konflikt, in welchen Typ-A-Persönlichkeiten, involviert sind. Auf der einen Seite engagieren sie sich gern, teils sogar exzessiv. Auf der anderen Seite fühlen sie sich häufig von ihrer Familie, von Freunden und Kollegen allein gelassen, haben das Gefühl vom Gegenüber nicht verstanden und unterstützt zu werden. Für Frauen zeigt sich diesbezüglich eine stärkere Tendenz als für Männer (Vroege & Aaronson, 1994). Der Befund, dass Frauen ebenso wie Männer mit Typ-A-Verhaltenstendenzen gemäß ihres Selbstberichts recht selten um Unterstützung und Hilfe bitten, fügt sich schlüssig in dieses Bild ein (Friedmann & Rosenman, 1974).

Vorliegende Ergebnisse zum sozialen Netz von Typ-A-Persönlichkeiten sind widersprüchlich. Argyle (1992) stellt fest, dass Personen mit deutlich ausgeprägten Typ-A-Verhaltenstendenzen wenig in soziale Beziehungen investieren, da sie anderen gegenüber eher misstrauisch und vorsichtig sind. Vroege und Aaronson (1994) finden diesbezügliche Ergebnisse für Männer, nicht hingegen für Frauen. Schwarzer (1996) beschreibt Netzwerkbeziehungen von Frauen mit Typ-A-Verhaltenstendenzen von eher kurzer Dauer, die von wenig emotionalem und anerkennendem sozial unterstützendem Verhalten begleitet werden.

Blumenthal, Burg, Barefoot, Williams, Haney und Zimet (1987) untersuchen Personen mit Typ-A-Verhaltensmustern und differenzieren zwischen solchen, die sich in hohem Maße unterstützt fühlen und solchen, die kaum von sozial unterstützendem Verhalten profitieren können. Je geringer das Unterstützungserleben, desto häufiger berichten diese Personen von Herz-Kreislauf-Beschwerden im Vergleich zu solchen, die sich in hohem Maße unterstützt fühlen (ähnliche Er-

gebnisse findet auch Sumi, 1998). Orth-Gomer und Uden (1990) konnten sogar feststellen, dass ein Mangel an sozialer Unterstützung einen wesentlichen Prädiktor für die Sterblichkeitsrate darstellt.

5.2 Soziale Unterstützung und Umweltvariablen

Häufig wird soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen in ihren positiven Wirkungen auf Zufriedenheit und Gesundheit in einem Atemzug genannt, eher selten wird zwischen den beiden Unterstützungsquellen unterschieden. Beiden wird in gleichem Maße zugestanden, einen positiven Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit sowie die körperliche und psychische Gesundheit zu haben (z.B. Boumans and Landeweerd, 1992). Entsprechende Ergebnisse verwundern kaum, da Führung und Arbeitsklima eng zusammenhängen und sich nach Thiernermann (1999) gegenseitig bedingen. Dormann und Zapf (1999) hingegen separieren kollegiale und Vorgesetztenunterstützung und diskutieren, dass sich insbesondere für sozial unterstützenden Verhalten durch den Vorgesetzten moderierende Effekte finden lassen. Auch in den nachfolgenden Ausführungen über die Wirkungen sozial unterstützenden Verhaltens im Beruf wird eine Differenzierung zwischen Vorgesetztenverhalten und kollegialem Verhalten versucht.

5.2.1 Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens durch den Vorgesetzten

Die Unterstützung durch den Vorgesetzten beschreibt Moyle (1998) als schnelle und hilfreiche Möglichkeit, berufliche Probleme zu lösen. Aufgrund der hierarchischen Stellung ist der Vorgesetzte befugt, unmittelbar Entscheidungen zu treffen, die zur Verringerung der Schwierigkeiten, vielleicht sogar zur Lösung des Problems beitragen können. Konkret kann es sich dabei sowohl um emotionale (z.B. aktives Zuhören, Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei der Dienstplangestaltung) als auch instrumentelle (z.B. Übermittlung der eigenen Erfahrungswerte bei der Bearbeitung einer Aufgabe) Unterstützungsleistungen handeln (Kaufman & Behr, 1986). Sowohl mit den instrumentellen als auch emotionalen Unterstützungsleistungen sind Verhaltensbereiche angesprochen, die nach Wunderer (1995, 1996) wesentliche Dimensionen kooperativen Führungsverhaltens beschreiben. Ein hohes Maß an kooperativer Führung zeichnet sich nach Wunderer und Grundwald (1980) durch folgende sieben Merkmale aus:

- gemeinsame Einflussausübung
- Sachautorität
- multilaterale Informations- und Kommunikationsbeziehungen

- Konfliktregelung durch Aushandeln und Verhandeln
- Gruppenorientierung
- Vertrauen
- Bedürfnisbefriedigung der Mitarbeiter und Vorgesetzten
- Ziel- und Leistungsorientierung
- ständige bedürfnisorientierte Personal- und Organisationsentwicklung

Kooperativ führende Vorgesetzte beziehen demnach Mitarbeiter aktiv in Entscheidungsprozesse (= partizipative Dimension) mit ein und legen Wert auf partnerschaftliche interpersonelle Arbeits- und Führungsbeziehungen (pro-soziale Dimension) (Wunderer, 1996). Befragt man Führungskräfte, welche Formen der kooperativen Führung in ihrem Führungsalltag Anwendung finden, so beschreiben 27%, dass sie kooperativ führen, wenn sie Mitarbeiter nach ihrer Meinung fragen. 54% der Befragten geben an, dass sie die wechselseitige Unterstützung als wesentliches Merkmal kooperativer Führung erleben. Wunderer und Grunwald (1980) gehen davon aus, dass mit kooperativ führendem Vorgesetztenverhalten neben einer größeren Mitarbeiterakzeptanz auch eine höhere Arbeitsmotivation und Leistungssteigerung des einzelnen Mitarbeiters einhergehen kann.

Welche Konsequenzen in Bezug auf Arbeitsmotivation oder –zufriedenheit sowie Gesundheit der Mitarbeiter mit unterschiedlichen Führungsstilen verbunden sein können, wird auf theoretischer Ebene umfassend beschrieben. Jedoch bleiben fundierte empirische Untersuchungen eine Bestätigung der Hypothesen nicht selten schuldig. Als mögliche Ursache dieses Dilemmas (Existenz vielfältiger Führungsstile ohne befriedigende empirische Fundierung) führt Weinert (2004) die unzureichende Berücksichtigung situativer Variablen an. So argumentiert auch Rosenstiel (2003), dass bestimmte Führungseigenschaften erst im Zusammenspiel mit konkreten Führungssituationen positive oder negative Wirkungen entfalten können. Ein gleiches (Führungs)-Verhalten kann somit in einer Situation von Erfolg gekrönt sein, während es in einer anderen Situation zu Misserfolgen führt. Um dieser Schwierigkeit vorzubeugen, soll nachfolgend weniger auf globaler Ebene des Führungsstils, als vielmehr auf der Ebene konkreter Verhaltensmerkmale analysiert werden, welche unterstützenden Verhaltensweisen der Führungskraft den Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung beeinflussen können.

Etzion (1984) weist in ihrer Studie nach, dass ein Mangel an Feedback und Anerkennung durch die Leitung zu chronischem Stress- und Burnouterleben führen kann. Diese Ergebnisse lassen

sich sowohl für Frauen als auch Männer in stark belastenden Situationen finden – beide fühlen sich stärker erschöpft. Das Burnout-Risiko steigt – ebenfalls für beide Geschlechter – bei geringer Unterstützung und hoher Arbeitsbelastung. Auch Weinert (2004) stellt fest, dass fehlendes Interesse an dem Mitarbeiter und mangelnde Anerkennung der geleisteten Arbeit bzw. die ausschließliche Beachtung von negativen Arbeitsergebnissen auf Seiten der Mitarbeiter zu erhöhtem Stress und Unwohlsein führen kann. Martin und Schinke (1998) stellen den kommunikativen Umgang zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitern in den Vordergrund ihrer Untersuchung. So sind beispielsweise harsche Kritik (Martin & Schinke, 1998) oder auch Beleidigungen (Tepper, 2000) durch den Vorgesetzten positiv korreliert mit dem Burnouterleben der Mitarbeiter. Himle, Jajaratne und Thyness (1991) finden, dass insbesondere informationale und instrumentelle Unterstützung von Kollegen und vom Vorgesetzten das Burnout-Risiko abpuffern können. Weniger effektiv ist in diesem Zusammenhang das Erleben emotionaler Unterstützung und zustimmenden Verhaltens beider Unterstützungsquellen. Pines und Aronson (1981) und auch Zellars und Perrewé (2002) kommen zu gegensätzlichen Ergebnissen. In beiden Studien kommt insbesondere der emotionalen Unterstützung besonderes Gewicht zu. Zellars und Perrewé (2002) leiten unter differentiellen Gesichtspunkten ab, dass nicht jedes Gespräch emotional unterstützend wirken kann. Emotional unterstützend sind Gespräche vor allem dann, wenn sie positiven Inhalts (z.B. Ausdruck von Empathie) sind, womit ein geringeres Burnout-Niveau einhergeht. Negative Gesprächsinhalte (z.B. über ungünstige Arbeitsbedingungen) hingegen führen zu stärkerem Burnouterleben.

Zu Geschlechtsunterschieden im Zusammenhang mit der Wirkung sozial unterstützenden Vorgesetztenverhaltens zeigen sich wenig einheitliche Befunde. Während in der Untersuchung von Cianni und Romberger (1995) vor allem Männer von sozial unterstützendem Verhalten ihres Vorgesetzten profitieren, zeigen sich diese Befunde bei Greenglass, Burke und Konarski (1998) nur teilweise sowie bei von Emmerik (2002) nicht. Sozial unterstützendes Verhalten des direkten Vorgesetzten und auch der Kollegen hängt in der Studie von Greenglass, Burke und Konarski (1998) mit höherem Kompetenzzempfinden vor allem der Männer zusammen. Frauen fühlen sich weniger erschöpft, wenn sie insbesondere von Kollegen unterstützt werden, Vorgesetzte haben kaum Einfluss auf das Wohlbefinden der Kolleginnen (Greenglass, Burke & Konarski, 1998). Van Emmerik (2002) berichtet hingegen von Geschlechtseffekten, die zugunsten der Frauen verbucht werden. Geringere Erschöpfung kann für Frauen hier vor allem durch ein unterstützendes Arbeitsklima sowie praktische Unterstützung im Arbeitskontext vorhergesagt werden (van Emmerik, 2002). Bei Haynes, Feinleib & Kannel (1980) findet sich beispielsweise nur für Frauen,

die sich kaum durch ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen, ein erhöhtes Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Wesentlich im Zusammenhang mit widersprüchlichen Ergebnissen ist die Berücksichtigung situativer Variablen. So stellen Kickul und Posig (2001) und auch Frese (1999) fest, dass mit emotional unterstützendem Vorgesetztenverhalten auch ein erhöhtes Maß an emotionaler Erschöpfung in Situationen einhergehen kann, in denen der Vorgesetzte sowohl Quelle der Belastung als auch der Unterstützung ist. Übt ein Vorgesetzter beispielsweise erhöhten Druck bei der Erledigung der Arbeitsaufgabe aus und unterstützt seinen Mitarbeiter gleichzeitig emotional bei der Ausführung dieser, verstärkt sich die erlebte psychologische und physiologische Belastung und das Burnoutrisiko der Mitarbeiter (Kaufman & Beehr, 1986). Blau (1981) fasst dies zusammen, indem er konstatiert, dass sozial unterstützendes Verhalten nur dann effektiv sein kann, wenn die ursächliche Quelle der Belastung nicht identisch ist mit der Quelle der Unterstützung. Darüber hinaus scheint es von Bedeutung, dass der Vorgesetzte sozial unterstützendes Verhalten gemäß situativer Bedingungen einsetzt. Je nachdem, ob die Situation eher emotionale oder eher instrumentelle Unterstützung erfordert, sollte ein Vorgesetzter die Sensibilität haben, diese gezielt einzusetzen (Kickul & Posig, 2001).

Die zitierten Ergebnisse belegen, dass durch das unterstützende Verhalten des Vorgesetzten das Wohlbefinden der Mitarbeiter positiv beeinflusst werden kann. Selten jedoch findet man Untersuchungen, die über die Höhe dieses Zusammenhangs Aussagen treffen. Gilbreath und Benson (2004) zeigen in ihrer regressionsanalytischen Untersuchung, dass sozial unterstützendes Vorgesetztenverhalten zusätzliche Varianz über Alter, Unterstützung von Kollegen bzw. vom Partner sowie stressigen Lebens- sowie Berufereignissen hinaus aufklären kann. Sie schlussfolgern daraus, dass durch das unterstützende Vorgesetztenverhalten trotz weiterer beeinflussender Variablen ein signifikanter Aufklärungsbeitrag am Wohlbefinden der Mitarbeiter geleistet werden kann. Schätzen Mitarbeiter das Verhalten ihres Vorgesetzten als überdurchschnittlich unterstützend ein, liegt die Wahrscheinlichkeit bei 63%, dass sich diese Mitarbeiter überdurchschnittlich wohl fühlen (Gilbreath & Benson, 2004). Der hohe Stellenwert, dem sozial unterstützendes Verhalten durch den Vorgesetzten zukommt, beschreibt auch Moyle (1998), der in regressionsanalytischen Studien feststellen konnte, dass ausschließlich die Vorgesetztenunterstützung in der Lage ist, einen nicht unerheblichen Varianzanteil aufzuklären. Wurden darüber hinaus andere Unterstützungsquellen hinzugezogen (Ehepartner, Freunde und Kollegen), ist durch diese kein zusätzlicher Varianzanteil in den abhängigen Gesundheitsvariablen nachweisbar (Moyle, 1998). Auch

Dormann und Zapf (1999) merken an, dass durch die Vorgesetztenunterstützung – eher als durch die kollegiale Unterstützung – arbeitsbezogene Bedingungen veränderbar sind. Gleichzeitig führen sie aus, dass der hohe Stellenwert, welcher der Vorgesetztenunterstützung gemeinhin zugesprochen wird, durch die eingesetzten Fragen innerhalb einer Fragebogenstudie bedingt sein kann. Schließlich fokussiert ein Großteil der Items Stressoren, die stärker durch die Vorgesetzten als durch die Kollegen positiv verändert werden können.

5.2.2 Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens durch Kollegen

In einem Kollegium / einem Team finden sich recht unterschiedliche Charaktere und somit in der Regel auch recht unterschiedliche Beziehungen der einzelnen Mitglieder untereinander. Henderson und Argyle (1985) unterscheiden vier unterschiedliche Typen von Arbeitsbeziehungen:

- eher vertraut (*rather intimate*)
- zugewandt aber oberflächlich (*positive but superficial*)
- indifferent – weder vertraut noch ablehnend (*neutral*)
- zurückgezogen, ablehnend (*negative*).

Pflegt ein Kollege innerhalb seines Teams mindestens eine enge Beziehung, so kann dies mit geringerem Belastungserleben im Arbeitsprozess einhergehen (Berkman, 1995; Henderson & Argyle, 1985). Elfering, Semmer, Schade, Grund und Boos (2002) finden gegenteilige Ergebnisse. Sie setzen unterschiedliche Konstellationen von Vorgesetzten und kollegialer Unterstützung ins Verhältnis und fragen, welche Effekte resultieren wenn eine Person sich von beiden Unterstützungsquellen in hohem Maße unterstützt fühlt bzw. wenn ausschließlich eine Quelle als unterstützend erlebt wird. Entgegen den Ergebnissen von Henderson und Argyle (1985) und Berkman (1995) stellen sie fest, dass Unterstützung durch einen nahestehenden Kollegen, verbunden mit geringer Unterstützung durch den Vorgesetzten, zu geringerem gesundheitlichen Wohlbefinden führen kann. Sie gehen davon aus, dass bei erhöhter Empathie und Anteilnahme an der schwierigen Situation die Gefahr besteht, dass sich die „Situation aufschaukelt“ sowie möglicherweise Hilflosigkeit resultiert (Elfering et al., 2002). Die Erklärungsversuche von Elfering et al. (2002) konzentrieren sich auf das „überbeschützende“ Verhalten des nahestehenden Kollegen. Ebenso vorstellbar wäre jedoch, dass auch der Mangel an unterstützendem Verhalten durch den Vorgesetzten, deren Interaktion mit kollegialer Unterstützung sowie Persönlichkeitsvariablen des Unterstützungssuchenden einen nicht unerheblichen Varianzanteil aufklären könnten. Durch die gewählte Methodik sind Aussagen dazu jedoch nicht möglich.

Ein hohes Maß an kollegialer Unterstützung wird in der Regel mit geringerem Belastungserleben sowie erhöhtem Wohlbefinden in Verbindung gebracht (z.B. Jackofsky & Slocum, 1988). Auch Greenglass, Burke und Konarski (1997) stellen interpersonale Aspekte der Arbeitsumgebung in Zusammenhang mit dem gesundheitlichen Wohlbefinden der einzelnen Kollegen. Demnach kann das „Funktionieren“ eines Kollegiums als wichtiger Prädiktor des Burnoutniveaus angesehen werden. Peiro, Gonzalez-Roma und Ramos (1992) können diesbezügliche Ergebnisse nicht finden. Über die Dimensionen ‚berufliche soziale Unterstützung‘, ‚Ausrichtung des eigenen Verhaltens an beruflichen Normen‘, ‚zielorientierte Informationsweiterleitung‘ sowie ‚Offenheit für neue Ideen‘ identifizieren sie fünf teambezogene Profile. Die allgemeine Zufriedenheit und auch das Wohlbefinden der Mitarbeiter hängt in hohem Maße mit der Teamkonstellation zusammen. So sind Kollegen, die von ausgewogenen Merkmalsdimensionen in ihrem Team profitieren können, in hohem Maße zufrieden. Anders hingegen Kollegen, in deren Teams ausgewählte Bereiche überdurchschnittlich, andere hingegen unterdurchschnittlich ausgeprägt sind. Sie beschreiben geringere Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation (Peiro et al., 1992).

Die Geschlechtsdominanz in einem Team hat ebenfalls keinen unerheblichen Einfluss auf die Unterstützungsleistungen innerhalb des Kollegiums. So berichtet beispielsweise Greenglass (1991), dass Berufsgruppen, in denen Frauen überdurchschnittlich repräsentiert sind, sowohl die wahrgenommene als auch erhaltene Unterstützung der Kolleginnen signifikant über der in männerdominierten Berufen liegt. Ursächlich könnte dies mit Geschlechtsstereotypen zusammenhängen, nach denen ein Mann eher rational und individuell mit Schwierigkeiten umzugehen hat (Greenglas, 1982).

6 Anliegen der Arbeit

Auf der einen Seite zeichnen sich die bisher publizierten Befunde zur Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens durch eine relative Einigkeit hinsichtlich der gesundheitsförderlichen Wirkung aus. So wird davon ausgegangen, dass durch das Erleben von Unterstützung berufliche Belastungen abgepuffert werden und somit Beanspruchungsreaktionen positiv beeinflusst werden können. Auf der anderen Seite finden sich jedoch nicht wenige Vertreter, welche eine generelle diesbezügliche Wirkung sozialer Unterstützung in Frage stellen. Wieder andere gehen so weit und propagieren einen reversen Effekt (Schwarzer, 1997). Die ursprünglich positive Wirkung eines sozial unterstützenden Umfelds kann sich demnach verkehren, wenn beim Hilfeempfänger damit Gefühle der Hilflosigkeit oder Ohnmacht verbunden sind. Das verbindende und erklärende Element – zwischen diesen zunächst widersprüchlich erscheinenden Befunden – ist nach Pierce et al. (1997) die Persönlichkeit eines Menschen. Durch die Analyse von persönlichkeitspezifischen Merkmalen sollte sich die erklärende Varianz des Zusammenhangs zwischen wahrgenommener Unterstützung, Belastung und Beanspruchung deutlich erhöhen. Es ist Anliegen der Arbeit, das Unterstützungserleben aus einer solchen Perspektive im beruflichen Kontext zu untersuchen. Persönlichkeitsmerkmale sollen dabei in den Mittelpunkt gerückt werden, um deren Einfluss zum einen auf das Unterstützungserleben zu thematisieren und zum anderen den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit, Unterstützungserleben und erlebter beruflicher Belastung zu hinterfragen. Darauf aufbauend soll eine Intervention zum Zwecke der Gesundheitsförderung abgeleitet, erprobt und hinsichtlich seiner Wirksamkeit überprüft werden.

Zur diagnostischen Erfassung sozial unterstützenden Verhaltens stehen im deutschsprachigen Raum einige wenige Tests zum Erleben sozialer Unterstützung zur Verfügung (siehe Zusammenstellung im Anhang). Jedoch erfassen diese entweder relativ allgemein sozial unterstützendes Verhalten im privaten Bereich oder recht spezielle berufliche Unterstützung durch den Vorgesetzten und/oder die Kollegen. Einzig der SUA (Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, van Dick et al., 1999) steht zur Untersuchung der beruflichen Unterstützung zur Verfügung, der sich jedoch ausschließlich für Studien in der Schule eignet. Es wird deutlich, dass es mit den zur Verfügung stehenden Instrumenten schwierig wird, die herausgearbeiteten Fragestellungen zum beruflichen Unterstützungserleben näher zu untersuchen. Aus diesem Grund soll zunächst ein diagnostisches Verfahren entwickelt werden, das die Grundlage aller Untersuchungen darstellen kann. An das Instrument wird der Anspruch gestellt, unterstützendes Verhalten unterschiedlicher Personengruppen im beruflichen Bereich zu erfassen. Als potenzielle Quellen sozialer Unterstüt-

zung im Arbeitskontext sei dabei an direkte Vorgesetzte und auch Kollegen gedacht. Da davon auszugehen ist, dass erlebte Unterstützung im privaten Rahmen nicht unerheblich individuelle Wahrnehmungen im beruflichen Kontext beeinflussen kann bzw. Wahrnehmungen in Bezug auf unterstützendes Verhalten im Privaten wie im Beruf nicht unerheblich miteinander zusammenhängen, wird darüber hinaus unterstützendes Verhalten des Partners / der Partnerin bzw. einer anderen nahe stehenden Person des privaten Umfelds erfasst. Damit resultiert folgendes grundlegendes Anliegen dieser Arbeit:

Entwicklung eines diagnostischen Instruments, welches Aussagen über das berufliche Unterstützungserleben unterschiedlicher Quellen ermöglicht.

In den Mittelpunkt der empirischen Analysen soll zunächst die gesundheitsförderliche Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens durch den Vorgesetzten und durch Kollegen im Zusammenhang mit der individuell erlebten Gesundheit gerückt werden. Es sollte sich hier – wie in anderen Studien zur Pufferwirkung auch – zeigen, dass Personen, die in ihrer beruflichen Umwelt Unterstützung und Hilfe erhalten, sich weniger beansprucht fühlen. In die Untersuchung werden Vertreter ganz unterschiedlicher Berufsgruppen einbezogen. Dazu zählen neben Lehrern auch Pflegekräfte, Feuerwehrbedienstete und Polizisten. Dieses Vorgehen ermöglicht zu diskutieren, welcher Zusammenhang zwischen dem ausgeübten Beruf, dem Erleben sozialer Unterstützung und der Gesundheit besteht. Mit gleichem Erhebungsmaterial werden Polizisten und Feuerwehrbedienstete sowie Lehrerinnen und Krankenschwestern untersucht. Polizisten und Feuerwehrbedienstete können dabei als Vertreter zweier eher männerdominierter und Lehrerinnen und Krankenschwestern als solche eher frauendominierter Berufsgruppen angesehen werden. Es resultiert also die erste Fragestellung für die vorliegende Arbeit:

Lassen sich bisherige Befunde zur positiven Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens auf Gesundheit und Wohlbefinden auch für die hier untersuchte Stichprobe (für Vertreter unterschiedlicher Berufsgruppen) bestätigen?

Auch wenn sich für alle Berufsgruppen entlastende Effekte sozial unterstützenden Verhaltens nachweisen lassen, sind diesbezügliche Ergebnisse nicht selten inkonsistent (z.B. Greenglas & Burke, 1988; Schwarzer, 1997). Solch unterschiedliche Ergebnisse können zum einen mit methodisch unterschiedlichen Ansätzen in Verbindung gebracht werden (z.B. Erfassung wahrgenommener vs. erhaltener Unterstützung), nicht selten gar mit methodischen Mängeln des Erfas-

sungsinstruments. Nicht unerheblich ist zum anderen auch die inhaltliche Ausrichtung des Erfassungsinstruments (z.B. globale vs. differenzierte Erfassung unterschiedlicher Unterstützungsleistungen). Darüber hinaus spielen vermutlich aber auch weitere intervenierende Variablen eine nicht unerhebliche Rolle. Insbesondere Cohen (1992) und Pierce et al. (1997) diskutieren, dass das Erleben von sozialer Unterstützung ein Merkmal darstellt, das in hohem Maße mit der Persönlichkeit zusammenhängt. Der persönlichkeitsbezogene Anteil am Erleben sozialer Unterstützung soll im zweiten Teil der Arbeit in den Mittelpunkt gerückt werden. Konkret soll der Einfluss von übergreifenden Persönlichkeitsmerkmalen wie Extraversion, sozialer Verträglichkeit und emotionaler Stabilität auf den Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben und beruflicher Belastung bzw. Beanspruchung hinterfragt werden. In gleichem Maße soll auch das individuelle arbeitsbezogene Bewältigungsmuster als ein relativ zeitstabiles Persönlichkeitsmerkmal berücksichtigt werden. Als solches gibt es darüber Auskunft, auf welche Weise sich Personen mit ihren beruflichen Anforderungen auseinandersetzen und wie die Arbeit auf sie zurückwirkt. Somit leitet sich die zweite Fragestellung ab:

Welchen Stellenwert nehmen Persönlichkeitsmerkmale im Zusammenhang mit der wahrgenommenen sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Kollegen ein?

Ich gehe davon aus, dass sich für alle befragten Berufsgruppen bestätigen lässt, dass dem Erleben beruflicher Unterstützung ein nicht unerheblicher gesundheitsförderlicher Wert zukommt. Mit Hilfe der gewonnenen Ergebnisse zu den ersten zwei Fragestellungen wird es voraussichtlich möglich sein, darüber Auskunft zu geben, welche konkreten persönlichkeitspezifischen Aspekte im Zusammenhang mit dem beruflichen Unterstützungserleben eine wichtige Rolle spielen oder welche Personen stärker und welche vielleicht auch weniger von beruflicher Unterstützung profitieren können. Es bleibt zu prüfen, welcher Mehrwert aus diesen Befunden für Führungskräfte und bestehende Kollegien entstehen kann. Zu diesem Zwecke soll im Weiteren überlegt werden, auf welche Weise die Ergebnisse in den Arbeitsalltag transferiert werden könnten. Es soll ein Interventionsprogramm mit sowohl personen- als auch bedingungsbezogenen Elementen entwickelt werden, welches das berufliche Unterstützungsverhalten von Führungskräften und Kollegen fokussiert. In diesem Zusammenhang ergibt sich als dritte und letzte Fragestellung also die Folgende:

Ist es möglich, ein Interventionsprogramm zu entwickeln, mit dessen Hilfe das berufliche Unterstützungserleben positiv zu beeinflussen ist? Können darüber vermittelt Beanspruchungsparameter positiv verändert werden?

7 Verfahrensentwicklung

Es wurde herausgestellt, dass für die umfassende Bearbeitung der aufgeworfenen Fragestellungen ein diagnostisches Instrument entwickelt werden muss, welches in der Lage ist, sozial unterstützendes Verhalten in unterschiedlichen Berufsgruppen zuverlässig und valide abzubilden. Da weder statische Aspekte des Netzwerkes, noch retrospektive Einschätzungen zur tatsächlich erhaltenen Unterstützung den Zusammenhang zwischen Unterstützung und Gesundheit zufriedenstellend aufklären können und dies vor allem Verfahren zur wahrgenommene Unterstützung zugestanden wird, soll dieser Aspekt des Unterstützungserlebens in den Vordergrund gerückt werden (siehe dazu nähere Erläuterungen in Kapitel 3.4). Dabei wird vor allem die Überzeugung des sozialen Rückhalts einer Person erfasst (Knoll & Schwarzer, 2005, Schwarzer, 1996). Diesbezügliche Wahrnehmungen einer Person lassen sich zum einen über Interviews und zum anderen über Fragebögen erheben. Da ein Vergleich über unterschiedliche Berufsgruppen angestrebt wird, bietet sich der Einsatz eines ökonomischen Fragebogens an. Dieser wurde in Kooperation mit Vertretern unterschiedlicher Berufsgruppen konstruiert. So nahmen an einem Workshop zur Entwicklung des Verfahrens Angestellte aus dem medizinischen (Ergo- und Physiotherapeut, Rettungsassistent, Verwaltungsangestellte) und industriellen Bereich (aus den Branchen Telekommunikation, Energie- und Stahlwirtschaft), dem Bankensektor und Beamte teil. Als Grundlage der Itemgenerierung und -strukturierung diente die Erfahrung der Beteiligten aus dem beruflichen und privaten Setting. In die Fragebogenentwicklung flossen im Weiteren Analysen der bestehenden Verfahren zum Erleben von Unterstützung und Hilfe ein.

Im Rahmen des Workshops sollte jeder Teilnehmer zunächst Antworten auf die folgenden drei Fragen formulieren:

1. Wie kann der Vorgesetzte im täglichen Arbeitsprozess Unterstützung leisten?
2. Auf welche Art können Kolleginnen und Kollegen unterstützend wirksam werden?
3. Welche Aspekte zeichnen Unterstützung durch den Partner, durch Freunde bzw. Bekannte oder andere nahe stehende Personen aus?

Die Itemgenerierung erfolgte ohne Kenntnis über unterschiedliche Arten sozial unterstützenden Verhaltens.

Die erarbeiteten Items wurden im Folgenden in zufälliger Reihenfolge zu einem Fragebogen zusammengefasst. Dabei wurde eine fünfstufige Ratingskala zugrunde gelegt, wobei 1 „trifft

überhaupt nicht zu“ und 5 „trifft völlig zu“ bedeutet. Um sicherzustellen, dass Probanden Wortlaut und Inhalte des Tests richtig verstehen, erhielten die Teilnehmer des Workshops eine erste Version des erarbeiteten Fragebogens (Krosnick, 1999, zitiert nach Kauffeld, 1999). Ihre Aufgabe war es zu beurteilen, ob die Items klar verständlich und eindeutig formuliert sind und ob sie Schwierigkeiten bei der Beantwortung hatten. Die Verständlichkeit wurde von den Probanden bejaht, bei der Beantwortung der Fragen erlebten sie keine Schwierigkeiten, so dass alle Items in dem Fragebogen belassen werden konnten.

7.1 Erwartungen an das diagnostische Instrument

Bezüglich der Struktur und Güte des Verfahrens erwarte ich, dass sich ähnlich wie bei van Dick et al. (vergleiche dazu den SUA, 1999) mindestens für jede Unterstützungsquelle (Vorgesetzter, Kollegen, Partner) faktorenanalytisch ein Faktor, im günstigeren Falle sogar zwei Faktoren für jede Unterstützungsquelle abbilden lassen – emotionale und instrumentelle Unterstützung. Aufgrund der sorgfältigen Verfahrensentwicklung und der auf Objektivität bedachten standardisierten Durchführung sollten sich zufrieden stellende Werte in Bezug auf die Zuverlässigkeit des Instruments zeigen (Anwendung wird der gebräuchliche Alpha-Koeffizient von Cronbach finden, der die Leistungsfähigkeit des Tests als Messinstrument beschreibt (Lienert & Raatz, 1998)).

Im Sinne der kriterienbezogenen Validierung werden die Skalen zur sozialen Unterstützung mit folgenden konstrukt-nahen Merkmalen korreliert:

1. Die Unterstützungsskalen des diagnostischen Instruments sollten mit der Skala ‚Soziale Unterstützung‘ des *AVEM* (Schaarschmidt & Fischer, 1996, 2003) positiv korrelieren, da es sich um ein inhaltlich recht nahes Konstrukt handelt. Höhere positive Korrelationen erwarte ich mit den Skalen zur außerberuflichen Unterstützung, da auch die Skala des *AVEM* eher private denn berufliche Unterstützung erfasst.
2. Soziale Belastung ist vermutlich recht eng verwandt mit sozial unterstützendem Verhalten. So gehen Baumann, Feichtinger, Humer & Thiele (1998) davon aus, dass „soziale Belastung die Kehrseite der sozialen Unterstützung darstellt“. Nach dieser Annahme ordnen sich soziale Unterstützung und Belastung als zwei Pole eines Kontinuums ein. Gewiss lässt sich darüber streiten, ob diese Art der Kovariation beiden Merkmale gerecht wird. Verdeutlicht man sich jedoch, dass die alternative Hypothese beinhaltet, dass beide Merkmale unabhängig

voneinander auftreten, erscheint dies wenig wahrscheinlich (vergleiche dazu Müller & Baumann, 1999 sowie Rook, 1992). Somit legen Müller & Baumann (1999) nahe, problematische soziale Unterstützung und problematische soziale Interaktionen sowie Beziehungen nicht als unabhängige Dimensionen zu betrachten.

Es ist davon auszugehen, dass Mitarbeiter, welche die Beziehung zu ihrem Vorgesetzten bzw. zu ihren Kollegen als belastend erleben, sich durch die jeweilige Personengruppe kaum unterstützt fühlen. Aus diesem Grund erwarte ich negative Korrelationen zwischen erlebter Belastung durch Vorgesetzte bzw. Kollegen und dem ‚Erleben sozialer Unterstützung‘. Es sollten sich dabei Unterschiede innerhalb eines Personenkreises (Vorgesetzter vs. Kollegen) abzeichnen. So erwarte ich höhere negative Korrelationen für den Zusammenhang ‚Belastung durch Kollegen‘ und den einzelnen Unterstützungsdimensionen der kollegialen Unterstützung sowie ‚Belastung durch den Vorgesetzten‘ und dementsprechende Unterstützungsdimensionen.

7.2 Methodik

7.2.1 Beschreibung der Analytestichprobe

Zum Zwecke der Itemanalyse gehen insgesamt Daten von 936 Personen in die Analyse ein (siehe Tabelle 4). Es geht aus der Tabelle 4 im Weiteren hervor, dass die Vertreter der Lehrerschaft mit knapp 50% der Analytestichprobe leicht überrepräsentiert sind. Nach Mendoza, Stafford und Stauffer (2000) ist die vorliegende Stichprobe ausreichend, um den vorliegenden Test zu überprüfen. Aus ihrer Sicht ist es ab einer Mindestgrenze von $N=100$ möglich, Reliabilitäten zuverlässig zu schätzen.

Tabelle 4: Übersicht der Analysestichprobe

| Stichprobe | Anzahl | | Geschlecht | | Alter | | |
|----------------------|--------|-------|--------------------|--------------------|-------|-----|---------------|
| | n | % | männlich (in %) | weiblich (in %) | M | SD | min.- max. |
| gesamt | 936 | 100.0 | 46.3 | 53.7 | 41.7 | 8.9 | 21-65 |
| Lehrer | 429 | 45.8 | 20.2 | 79.8 | 46.4 | 7.7 | 25-65 |
| Pflegekräfte | 100 | 11.4 | 9.3 | 90.7 | 37.5 | 8.9 | 22-58 |
| Feuerwehrbedienstete | 107 | 10.7 | 100.0 | - | 40.0 | 7.7 | 26-58 |
| Polizisten | 300 | 32.1 | 76.8 | 23.2 | 36.9 | 7.5 | 21-59 |

Die Stichprobe der *Lehrer* setzt sich aus Förderschulen (10%), Grundschulen (14%), Schulen der Sekundarstufe I (20%), der Sekundarstufe II (40%) und Berufsschulen (16%) zusammen. In die Analyse fließen Daten aus insgesamt 20 Brandenburger Schulen unterschiedlichen Schultyps ein. Es konnten Daten von *Pflegekräfte* aus zwei Krankenhäusern des Landes Brandenburg gewonnen werden. Wachleiter aus fünf Berliner *Feuerwachen* haben ihre Unterstützung für die Studie zugesagt. Von den *Polizisten* fließen Daten aus drei unterschiedlichen Berliner Direktionen und dem LKA ein.

Aus Tabelle 4 geht hervor, dass die Geschlechterverteilung innerhalb einer Berufsgruppe recht unausgewogen ist. Ein Fünftel der Lehrerstichprobe und kein Zehntel der Pflegekräfte ist männlichen Geschlechts. Bei den Feuerwehrbediensteten hat sich keine Frau an der Erhebung beteiligt und bei den Polizisten ist knapp ein Fünftel der Befragten weiblichen Geschlechts. Es zeigt sich damit, dass es sich bei den Befragten um stärker frauen- bzw. männerdominierte Berufsgruppen handelt, in denen Vertreter des jeweils anderen Geschlechts nur recht selten anzutreffen sind.

Tabelle 5: Familienstand der Befragten

| Familienstand | N (in%) | | | |
|-----------------------------|---------|--------|-----------|---------|
| | Lehrer | Pflege | Feuerwehr | Polizei |
| ledig/allein lebend | 7.3 | 20.6 | 12.7 | 19.2 |
| verheiratet/zusammen lebend | 85.5 | 71.1 | 79.4 | 69.6 |
| geschieden/getrennt lebend | 6.5 | 7.2 | 6.9 | 10.8 |
| verwitwet | 0.7 | 1.0 | 1.0 | 0.3 |

Hinsichtlich des Familienstandes (siehe Tabelle 5) ähnelt sich die Analytestichprobe – jeweils 70% oder mehr der sind verheiratet oder leben mit ihrem Partner zusammen. Ein jeweils recht geringer Teil der Stichprobe ist ledig/lebt allein bzw. ist geschieden/lebt getrennt. Entweder weniger als 1% oder genau 1% der Stichprobe ist verwitwet.

7.2.2 Durchführung der Untersuchung

Die an der Erprobung des Instrumentes beteiligten Institutionen wurden durch persönliche Ansprache gewonnen. Vor allem die detaillierte Rückmeldung über das Team und mögliche Ableitungen für die zukünftige Zusammen- und Führungsarbeit waren Gesichtspunkte für die Teilnahme an der Befragung. Ansprechpartner in jeder Schule war entweder der Direktor selbst oder sein Stellvertreter, in den Krankenhäusern die Pflegedienstleitung, bei den Feuerwachen die Wachleiter und bei der Polizei die Mitarbeiter der Abteilung „Einsatztraining“. Um die Anonymität jedes Teilnehmers sicher zu stellen, wurde von jeder befragten Person ein selbständig generierter Code verwendet. Außerdem war jedem Fragebogen ein Umschlag beigelegt, der nach dem Ausfüllen verschlossen in einer vereinbarten Sammelstelle abgegeben oder direkt an die Universität Potsdam versandt werden konnte.

7.2.3 Untersuchungsmaterial

Die nachfolgend beschriebenen Untersuchungsmaterialien kommen im Zuge der Verfahrensentwicklung zum Einsatz. Die einzelnen Elemente des Fragebogenmaterials sind dem Anhang zu entnehmen.

Fragebogen zum Erleben sozialer Unterstützung

Der Fragebogen zum Erleben sozialer Unterstützung wurde für diese Untersuchung entwickelt. Mit Hilfe von zunächst je 21 Items (für die Vorgesetztenunterstützung bzw. private Unterstützung) bzw. 20 Items (kollegiale Unterstützung) erfasst das Instrument das Erleben sozial unterstützenden Verhaltens durch den Vorgesetzten, durch Kollegen bzw. durch den Partner. Die Probanden nehmen ihre Einstufung auf einer fünfstufigen Skala (1= stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme völlig zu) zu dem jeweiligen Aspekt des Unterstützungsverhaltens vor.

AVEM (Schaarschmidt & Fischer, 1996, 2003)

Der AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster) erfasst mit 66 Items auf einer 5-stufigen Skala (1= trifft überhaupt nicht zu bis 5 trifft völlig zu) das individuelle Bewältigungsverhalten im beruflichen Alltag. Es geht dabei um die Ermittlung gesundheitsförderlicher bzw. – gefährdender Verhaltens- und Erlebensmuster (Schaarschmidt & Fischer, 1996, 2003). Um diesem Anspruch Rechnung zu tragen, werden folgende elf Dimensionen erfasst:

1. Bedeutsamkeit der Arbeit
2. Beruflicher Ehrgeiz
3. Verausgabebereitschaft
4. Perfektionsstreben
5. Distanzierungsfähigkeit
6. Resignationstendenz
7. Offensive Problembewältigung
8. Innere Ruhe / Ausgeglichenheit
9. Erfolgserleben im Beruf
10. Lebenszufriedenheit
11. Erleben sozialer Unterstützung

Diese elf Dimensionen lassen sich zu drei gesundheitsrelevanten Sekundärfaktoren verdichten, die für die Auseinandersetzung mit beruflichen Anforderungen von besonderer Bedeutung sind. Es handelt sich dabei im Einzelnen um das berufliche Engagement, die Widerstandskraft gegenüber Belastungen und die berufsbegleitenden Emotionen. Der Sekundärfaktor berufliches Engagement wird dabei durch die ersten fünf Dimensionen abgebildet, der Faktor Widerstandskraft gegenüber Belastungen durch die Dimensionen fünf bis acht und der Faktor der berufsbegleitenden Emotionen durch die Dimensionen neun bis elf.

Durch Clusteranalysen konnten vier Bewältigungsmuster aufgedeckt werden, die individuelles berufliches Verhalten und Erleben unter Gesundheitsaspekten näher charakterisieren. Sie weisen dadurch einerseits auf gesundheitsförderliche Ressourcen, andererseits auf gesundheitsgefährdende Beanspruchungen hin. Konkret handelt es sich um die nachfolgend charakterisierten Bewältigungsmuster G, S, A und B.

Muster G

Das Muster G entspricht am ehesten dem Gesundheitsideal. Personen, die diesem Muster zugeordnet werden können, zeichnen sich durch ein hohes, aber nicht exzessives Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit aus. Die hohen Ausprägungen auf den Dimensionen des beruflichen Engagements gehen einher mit starker Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und hoher Zufriedenheit. Diese Ausprägungen sprechen für ein angemessenes und gesundes Erleben der beruflichen Tätigkeit.

Muster S

Das ‚S‘ steht bei diesem Muster für eine Tendenz zur Schonung in Bezug auf die tägliche Arbeit. Dementsprechend gering sind die Ausprägungen in den Dimensionen des beruflichen Engagements (Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Ehrgeiz und Verausgabungsbereitschaft). Diesem geringen Arbeitsengagement steht jedoch eine ausreichende Widerstandsfähigkeit sowie eine relativ hohe Zufriedenheit gegenüber.

Risikomuster A

Das Risikomuster A zeichnet sich – ebenso wie das Muster G – durch hohe Werte im beruflichen Engagement aus. Hier muss jedoch von einem überhöhten Engagement (höchste Werte in der Bedeutsamkeit der Arbeit, der Verausgabungsbereitschaft und dem Perfektionsstreben) und mangelnder Distanzierungsfähigkeit ausgegangen werden. Mit dem stark überhöhten Engagement geht eine geringe Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und auch eine eher eingeschränkte Zufriedenheit einher. Das hohe Engagement findet also keine adäquate positive Entsprechung, was langfristig ein Gesundheitsrisiko birgt.

Risikomuster B

Auf den ersten Blick scheinen Personen, die dem Risikomuster B zuzuordnen sind, Ähnlichkeiten mit denen des Musters S aufzuweisen. Sie lassen sich ebenso wie Personen des Musters S durch geringe Ausprägungen in den Dimensionen des beruflichen Engagements charakterisieren. Das verminderte Engagement geht jedoch nicht mit erhöhter, sondern mit geringerer Distanzierungsfähigkeit einher. Personen des Musters B zeichnen sich auch durch eingeschränkte Widerstandsressourcen aus. Dies zeigt sich in höchsten Werten der Resignationstendenz und geringsten der Offensiven Problembewältigung. Ebenso verhält es sich mit den emotionalen Werten der Arbeit gegenüber (geringste Werte im beruflichen Erfolgserleben, Lebenszufriedenheit und Erleben sozialer Unterstützung). Aufgrund der vorliegenden Konstellationen wird in Anlehnung an das Burnout-Konzept auch vom Muster B gesprochen.

Arbeitsbelastungen

Den Probanden werden zwei Items zur erlebten Belastung durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen vorgelegt, für die sie auf einer fünfstufigen Skala das Ausmaß der Belastung für beide Quellen einschätzen sollen (1= belastet mich gar nicht bis 5= belastet mich sehr).

Demografische Angaben

In einem letzten Abschnitt des Fragebogens werden die Untersuchungsteilnehmer gebeten, einige Angaben zu ihrer Person zu machen. Dazu zählen neben dem Alter das Geschlecht und der Familienstand.

7.3 Struktur und Güte des Verfahrens

7.3.1 Faktorenanalytische Struktur

Nach Bühner (2003) sollte der eigentlichen Itemanalyse eine Überprüfung der Rohdaten hinsichtlich ihrer Verteilungen vorausgehen. Wünschenswert wäre eine Normalverteilung der Items, doch treten nicht selten links- oder rechtssteile bzw. zweigipflige Verteilungen auf. Ebenso wie von Fydrich & Sommer (2003) festgestellt, weichen auch in der vorliegenden Stichprobe weichen alle Items signifikant von einer Normalverteilung ab (getestet über den Kolmogorov-Smirnov-Test für eine Stichprobe), was vor allem bei nachfolgenden Reliabilitätsanalysen beachtet werden sollte (Bühner, 2003). Möglich wäre, dass sich die Verteilung reliabilitätsmindernd auswirkt.

Der vorliegende Fragebogen soll einer Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) mit schiefwinkliger Rotation unterzogen werden, da bei dem Konstrukt der sozialen Unterstützung davon auszugehen ist, dass die zu extrahierenden Faktoren nicht ganz unabhängig von einander sind (vergleiche dazu z.B. Jung, 1997; Russel & Cutrona, 1990). Da es nach Langer (1999) kein „Patentrezept“ für die Festlegung des Delta-Kriteriums gibt, wurde der voreingestellte Delta-Wert von Null beibehalten. Er entspricht der Annahme einer mäßigen Abhängigkeit der Faktoren.

Informationen über die Anzahl der zu eliminierenden Faktoren enthält zum einen das Kaiser-Gutmann-Kriterium (Faktoren mit Eigenwerten >1), zum anderen der Eigenwertverlauf (Scree-Test). Neben diesen rein statistischen Größen sollte auch die Interpretierbarkeit der Faktoren eine nicht unerhebliche Rolle bei der Entscheidung der Faktorenanzahl spielen (Bortz, 1993; Diel & Staufenbiel, 1997). Alle drei Kriterien werden berücksichtigt und für weitere Analysen herangezogen.

Das Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin (auch MSA-Kriterium (MSA = Measure of sampling adequacy)) liegt für die einbezogenen Items bei .90. Nach Backhaus, Erichson, Plinke und Weiber (2003) beschreiben MSA-Werte $>.90$ eine „erstaunliche“ Eignung der Ausgangsvariablen für eine Faktorenanalyse.

Sowohl der Scree-Test (siehe Abbildung 8) als auch das Eigenwerte-Kriterium (siehe Tabelle 6) legen eine dreifaktorielle Faktorenstruktur nahe. Zur klareren Interpretation der Faktoren wurden diejenigen Items eliminiert, die sich aufgrund ihrer Faktorladung mehreren Faktoren zuordnen ließen und diejenigen, die auf dem ersten (varianzstarken) Faktor geringer laden. Somit ergeben sich die in Tabelle 6 dargestellten Eigenwerte und varianzaufklärenden Maße für die drei Faktoren.

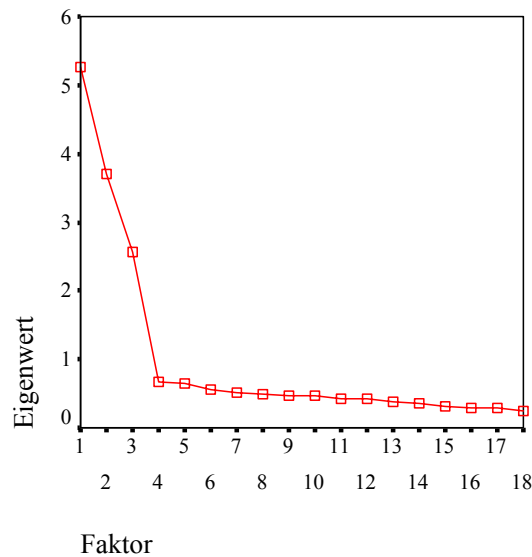


Abbildung 8: Screeplot

Tabelle 6: Eigenwerte und Varianzaufklärung der Faktoren des Subtests „Unterstützung durch den Vorgesetzten“

| Faktor | Eigenwert | Varianzaufklärung (in %) | aufgeklärte Gesamtvarianz (in %) |
|--------|-----------|--------------------------|----------------------------------|
| 1 | 5.267 | 29.261 | 29.261 |
| 2 | 3.692 | 20.511 | 49.771 |
| 3 | 2.556 | 14.199 | 63.970 |

Der nachfolgenden Tabelle 7 ist die Zuordnung der Items zu den drei Faktoren zu entnehmen. Es sind für jedes Items Ladungen $>.30$ angegeben. Faktor 1, in den die Items 2, 3, 5, 10, 19 und 7 eingehen, beschreibt den Bereich der Vorgesetztenunterstützung. Es werden Verhaltensweisen der Führungskraft beschrieben, wie diese ihre Mitarbeiter emotional und praktisch unterstützen kann. Die Items 5, 1, 13, 8, 2 und 6 des zweiten Faktors verdeutlichen Aspekte der Unterstützung im privaten Bereich, die ebenfalls emotionaler oder praktischer Art sind. Der dritte Faktor spiegelt Aspekte der kollegialen Unterstützung wider (repräsentiert durch die Items 8, 7, 13, 18, 11 und 1). Es handelt sich hier um emotionale und praktische Unterstützung durch die Kollegen.

Tabelle 7: Faktorenstruktur für den Fragebogen zum Erleben sozialer Unterstützung

| Items | Faktor | | |
|---|--------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| SUV_2 Mein Vorgesetzter ist interessiert an meiner Meinung | .829 | | |
| SUV_3 Mein Vorgesetzter weiß mein Engagement für die Arbeit zu schätzen | .811 | | |
| SUV_5 Mein Vorgesetzter hat stets ein offenes Ohr für meine Anliegen | .794 | | |
| SUV_10 Mein Vorgesetzter sucht konstruktiv nach Lösungen, wenn ich mit einem Anliegen komme | .792 | | |
| SUV_19 Mein Vorgesetzter ist immer ansprechbar, wenn man sie braucht | .764 | | |
| SUV_7 Mein Vorgesetzter informiert mich umfassend und ausreichend | .724 | | |
| SUP_5 Mein Partner bringt mir viel Verständnis entgegen | | .883 | |
| SUP_1 Mein Partner unterstützt mich, wo immer er/sie eine Möglichkeit dazu sieht | | .855 | |
| SUP_13 Mein Partner ist für mich da, wenn ich ihn/sie brauche | | .821 | |
| SUP_8 Mein Partner gibt sich alle erdenkliche Mühe, sich auch in meine Lage zu versetzen | | .817 | |
| SUP_2 Mein Partner hört mir aufmerksam zu | | .806 | |
| SUP_6 Mein Partner bestärkt mich in dem, was ich tue | | .801 | |
| SUK_8 Meine Kollegen sind bereit, sich auch in meine Lage zu versetzen | | | .855 |
| SUK_7 Meine Kollegen suchen mit mir nach Lösungen, wenn ich ein berufliches Problem habe | | | .826 |
| SUK_11 Meine Kollegen bemühen sich, Situationen zu verstehen, die mir Schwierigkeiten bereiten | | | .764 |
| SUK_18 Meine Kollegen ermutigen mich bei Schwierigkeiten nicht aufzugeben | | | .748 |
| SUK_13 Meine Kollegen sind immer für mich da, wenn ich Rat und Hilfe brauche | | | .747 |
| SUK_1 Meine Kollegen unterstützen mich selbst dann, wenn es für sie mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist | | | .713 |

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung. Die Rotation ist in 6 Iterationen konvergiert.

Nachdem sich die beschriebenen Faktorenstrukturen herausfiltern lassen, stellt sich die Frage, wie zuverlässig diese Faktoren messen und inwieweit Items geeignet sind, zwischen Personen zu unterscheiden, die sich hoch bzw. gering unterstützt fühlen. Der Test ist nur dann brauchbar, wenn er zuverlässig Unterschiede zwischen Personen aufzudecken in der Lage ist. Zu diesem Zwecke werden Trennschärfen und Reliabilitäten berechnet, die darüber Auskunft geben, wie zuverlässig eine Skala ist und wie gut ein Item eine Skala widerspiegelt (Bühner, 2003). Der Trennschärfekoeffizient beschreibt dabei die Korrelationen zwischen Item und Gesamtskala und liegt immer zwischen -1 und $+1$. Im vorliegenden Fall wird der Trennschärfekoeffizient part-whole-korrigiert angegeben (d.h. das betrachtete Item wird nicht in dem Gesamtskalenwert berücksichtigt), womit die Korrelation nicht künstlich erhöht wird (Lienert & Ratz, 1998). Zur Abschätzung der Reliabilität können Retest-Reliabilitäten, Paralleltest-Reliabilitäten oder Testhalbierungs-Reliabilitäten (als Sonderform der Paralleltest-Methode) berechnet werden bzw. das Maß der Internen Konsistenz herangezogen werden. Der große untersuchungstechnische Aufwand ist ein unzweifelbarer Nachteil, der mit der Retest-Reliabilität und auch der Paralleltest-Reliabilität verbunden ist. Nicht zu vergessen, dass im Zusammenhang mit der Retest-Methode auch zu einem zweiten Messzeitpunkt dieselben Probanden zur Teilnahme an der Untersuchung motiviert werden müssten. Zu recht stabilen Schätzungen führt die Berechnung der internen Konsistenz, welche durch den Alpha-Koeffizienten nach Cronbach vorgenommen werden kann. Der nachfolgenden Tabelle 8 können die Trennschärfen und der Alpha-Koeffizient nach Cronbach entnommen werden. Alle Kennwerte weisen zufrieden stellende Werte auf.

Tabelle 8: Reliabilitäten und Trennschärfen für den Fragebogen zur sozialen Unterstützung

| Faktor | Trennschärfen | Cronbachs α |
|---|---------------|--------------------|
| Unterstützung durch den Vorgesetzten (6 Items) | .66 - .72 | .88 |
| Unterstützung durch den Partner (6 Items) | .71 - .83 | .91 |
| Unterstützung durch Kollegen (6 Items) | .61 - .75 | .87 |

7.3.2 Validität des Verfahrens in Bezug auf konstruktnahe Merkmale

Zusammenhang der Unterstützungsskalen mit der Skala ‚Soziale Unterstützung‘ des AVEM (Schaarschmidt & Fischer, 1996, 2003)

Auch mit dem AVEM wird als ein Merkmal des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens das ‚Erleben sozialer Unterstützung‘ erfasst. Betrachtet man nun die Interkorrelationen dieser AVEM-Skala mit den Skalen zum Erleben sozialer Unterstützung durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen sowie den Partner, so ist anzumerken, dass die beiden Merkmale ‚Private Unterstützung‘ und ‚Erleben sozialer Unterstützung‘ des AVEM in hohem Maße zusammenhängen und zu einem nicht unbeträchtlichen Anteil gleiche Inhalte des außerberuflichen Unterstützungserlebens erfassen (siehe Tabelle 9). Es gilt also für die weitere Hypothesenbearbeitung diesbezügliche Konfundierungen zu beachten und in den Berechnungen auszuschließen. Anders verhalten sich die Korrelationen der AVEM Skala mit den Skalen der beruflichen Unterstützung. Die Korrelationen sind zwar hoch signifikant, liegen jedoch zwischen $r = .15$ und $r = .20$ und somit in einem Bereich, der nur einen geringen Zusammenhang zwischen den Merkmalen nahe legt.

Tabelle 9: Korrelationen zwischen der AVEM Skala ‚Erleben sozialer Unterstützung‘ sowie dem Erleben sozialer Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV), die Kollegen (SUK) und durch den Partner (SUP)

| | Soziale Unterstützung (AVEM) |
|-----|------------------------------|
| SUV | .19 (***) |
| SUK | .15 (***) |
| SUP | .71 (***) |

*** = $p < .001$

Zusammenhang zur wahrgenommenen sozialen Belastung durch Vorgesetzte und Kollegen

Es wurde herausgestellt, dass Mitarbeiter, welche die Beziehung zu ihrem Vorgesetzten bzw. zu ihren Kollegen als belastend erleben, sich durch die jeweilige Personengruppe kaum unterstützt fühlen sollten. Lehrer wurden gefragt, inwieweit sie die Beziehungen zu ihrem Vorgesetzten und die Beziehungen unter den Kollegen als belastend erleben. Der nachfolgenden Tabelle 10 sind die Korrelationen von sozial unterstützendem Verhalten durch Kollegen bzw. durch den Vorgesetzten und sozial belastendem Arbeitsklima zu entnehmen.

Tabelle 10: Korrelationen zwischen erlebter Belastung und wahrgenommener Unterstützung für den Vorgesetzten und für Kollegen

| | erlebte Belastung durch die Beziehung zum Vorgesetzten | erlebte Belastung durch die Beziehung zu den Kollegen |
|-----|---|--|
| SUV | -.63 *** | -.24 *** |
| SUK | -.31 *** | -.42 *** |

*** = $p < .001$

Es wird deutlich, dass die entsprechenden Merkmale hoch signifikant negativ korreliert sind. Je höher die erlebte Belastung durch den Vorgesetzten, desto geringer die wahrgenommene Unterstützung durch ihn. Gleiches lässt sich auch aus den Korrelationen für die Kollegen ablesen. Je stärker sich Lehrer durch die Beziehung zu ihren Kollegen belastet fühlen, desto geringer schätzen sie die wahrgenommene Unterstützung ein. Die Korrelationen zwischen der erlebten Belastung durch den Vorgesetzten und der kollegialen Unterstützung bzw. zwischen der erlebten Belastung durch die Kollegen und der Vorgesetztenunterstützung sind zwar hoch signifikant, fallen jedoch erwartungsgemäß geringer aus.

8 Untersuchung des Einflusses von Persönlichkeitsmerkmalen auf die Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens

Bevor auf die eigentlich interessierende Frage nach dem Wert von Persönlichkeitsmerkmalen im Zusammenhang mit sozial unterstützendem Verhalten eingegangen wird, bleibt zu überprüfen, ob die in der Literatur vielfach beschriebene positive Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens auch in der hier untersuchten Stichprobe seine Gültigkeit besitzt. Lassen sich entsprechende Ergebnisse bestätigen und sichern, soll in einem nächsten Schritt versucht werden, persönlichkeitsbezogene Maße in die Untersuchung mit zu integrieren. Mit Hilfe dieses Vorgehens sollte es möglich sein zu problematisieren, welchen Einfluss dispositionale bzw. situationsbezogene Parameter am Unterstützungserleben haben.

Heller & Swindle (1983) betrachten das Unterstützungserleben aus persönlichkeitspsychologischer Perspektive und stellen fest, dass Einschätzungen zur wahrgenommenen Unterstützung zeitlich verhältnismäßig stabil sind. Auch Sarson et al. (1992) argumentieren ähnlich und beschreiben den „*sense of support*“ als relative stabile Eigenschaft einer Person, der sich durch supportive Beziehungen im Verlauf der Entwicklung herausbildet. Stärker situativ setzt sich Cobb (1976) hingegen mit sozial unterstützendem Verhalten auseinander und geht davon aus, dass sich das Empfinden sozialer Unterstützung je nach situativen Bedingungen einstellen, aber auch verkehren kann. Cohen (1992) integriert beide Ansätze und stellt die Hypothese auf, dass ein Teil erklärender Varianz am Unterstützungserleben vermutlich auf Merkmale der Person, ein anderer Teil auf Merkmale der Situation zurückzuführen ist.

8.1 Hypothesen

8.1.1 Nachweis der positiven Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens

In einem ersten Hypothesenblock soll überprüft werden, ob die vielfach berichteten Befunde zur gesundheitsförderlichen / entlastenden Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens auch an den hier untersuchten Stichproben bestätigt werden können. Gesundheit wird dabei zum einen über das allgemeine körperliche und psychische Befinden operationalisiert. Zum anderen wird als gesundheitsrelevantes Kriterium die erlebte berufliche Belastung herangezogen.

Hypothese 1.1 – Untersuchung des Zusammenhangs von ‚Sozialer Unterstützung‘ und dem Belastungserleben bzw. dem körperlichen / psychischen Befinden

Ich gehe zunächst davon aus, dass sich für alle einbezogenen Stichproben die entlastende Wirkung eines unterstützenden Vorgesetzten sowie unterstützender Kollegen im Zusammenhang mit dem individuellen körperlichen und psychischen Befinden und beruflichen Belastungserleben nachweisen lässt. Arbeitsbedingungen, mit denen Lehrer, Pflegekräfte, Feuerwehrbedienstete und Polizisten umzugehen haben, sollten als weniger belastend wahrgenommen werden, wenn die Mitarbeiter sich untereinander unterstützt fühlen bzw. ihren Vorgesetzten als hoch unterstützend wahrnehmen. Personen, die sich in hohem Maße beruflich unterstützt fühlen, sollten sich auch körperlich und psychisch besser fühlen. Es bleibt jedoch zu überprüfen, ob die Stärke des Effektes für alle untersuchten Stichproben ähnlich hoch ist oder ob sich diesbezüglich Unterschiede zeigen.

Hypothese 1.2 – Einfluss von Unterstützungsniveaus auf den Zusammenhang von ‚Sozialer Unterstützung‘ und Belastungserleben bzw. körperlichem / psychischem Befinden

Unberücksichtigt bleibt in der ersten Hypothese das Zusammenspiel unterschiedlicher Unterstützungsressourcen. Es ist Anliegen der zweiten Hypothese, dies differenzierter aufzuklären. Bisherige Untersuchungen belegen, dass balancierte Unterstützungsniveaus günstiger für die Gesundheit sind als unbalancierte (Jung, 1997). Demnach sollten sich Personen, die sowohl von ihrem Vorgesetzten als auch ihren Kollegen Unterstützung wahrnehmen, durch ein geringeres Belastungserleben und besseres Befinden auszeichnen. Gleiches gilt für Personen, die sich durch Kollegen und Vorgesetzte nicht unterstützt fühlen. Es scheint jedoch zweifelhaft, dass ein geringes Maß an sozial unterstützendem Verhalten mit einem geringen Belastungsempfinden und guter Gesundheit einhergeht. Viel eher wäre vorstellbar, dass sich diese „Unterstützungsgruppe“ eher durch gesundheitlich bedenklichere Parameter auszeichnet, weil sie kaum auf unterstützende Personen zurückgreifen können, die ihnen in belastenden Situationen helfend zur Verfügung stehen. Mit Hilfe dieser Hypothese soll also ein Beitrag zur Aufklärung unterschiedlicher Unterstützungsniveaus geleistet werden. Konkret erwarte ich, dass Personen, die sowohl von ihrem Vorgesetzten als auch von ihren Kollegen ein hohes Maß an Unterstützung wahrnehmen, die beruflichen Belastungen und ihre körperliche und psychische Gesundheit am günstigsten einschätzen. Am stärksten belastet und körperlich sowie psychisch am stärksten beeinträchtigt sollten sich Personen fühlen, die im beruflichen Setting insgesamt wenig Unterstützung erleben.

Hypothese 1.3 – Einfluss von privater Unterstützung auf den Zusammenhang von ‚Sozialer Unterstützung‘ und Belastungserleben bzw. körperlichem / psychischem Befinden

Nicht selten wird diskutiert, ob Personen, die einen Mangel an Unterstützung im beruflichen Bereich wahrnehmen, diesen durch einen unterstützenden Partner ausgleichen können. Interessant für die Untersuchung eines diesbezüglichen Effektes sind Personen, die sich sowohl durch den Vorgesetzten als auch durch Kollegen nur in geringem Maße unterstützt fühlen. Diese sollen nun verstärkt in den Mittelpunkt gerückt werden. Für diese Personengruppe soll überprüft werden, welchen Einfluss das Erleben sozialer Unterstützung im privaten Bereich auf das berufliche Belastungserleben und das allgemeine Befinden hat. Zu diesem Zwecke soll dabei zwischen jenen, die sich im privaten Bereich in hohem Maße und solchen, die im privaten Kontext kaum Unterstützung wahrnehmen, unterschieden werden. Zu erwarten wäre im Sinne der kompensatorischen Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens, dass Personen, die ihren Partner als unterstützend wahrnehmen sich hinsichtlich ihres Belastungserlebens und Befindens positiv von denen abheben sollten, die im privaten Kontext weniger Unterstützung wahrnehmen. Sie sollten berufliche Belastungen als weniger beeinträchtigend erleben und sich körperlich und psychisch wohler fühlen.

8.1.2 Stellenwert von Persönlichkeitsmerkmalen im Zusammenhang mit der wahrgenommenen Unterstützung

In den anschließend aufgeführten Hypothesen werden persönlichkeitsbezogene Merkmale in die Analysen zum Unterstützungserleben mit einbezogen. Wurde bisher der Einfluss sozial unterstützenden Verhaltens auf das Belastungserleben und die körperliche sowie psychische Gesundheit untersucht, soll nun darüber hinaus hinterfragt werden, wie sich die Befundlage darstellt bzw. auch verändert, wenn zusätzlich in die Analysen übergreifende Persönlichkeitsmerkmale integriert werden. Es ist somit möglich Aussagen darüber zu treffen, welchen Einfluss persönlichkeitsbezogene bzw. situative Variablen auf die Kriteriumsvariable haben.

Als persönlichkeitsbezogene Maße werden die Merkmale Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität betrachtet, bei denen es sich um drei von fünf Faktoren handelt, mit Hilfe derer die Persönlichkeit umfassend beschrieben werden kann (z.B. Ostendorf, 1990). Ihnen wird in bisherigen Untersuchungen ein nicht unerheblicher Aufklärungswert hinsichtlich des Unterstützungserlebens zugeschrieben (siehe Kapitel 4). Es wird beispielsweise davon ausgegangen, dass insbesondere sozial verträgliche Menschen das Gefühl haben, von ihrer Umwelt

unterstützt zu werden oder dass eher Extravertierte auf andere zugehen (können oder wollen) und somit unmittelbar in schwierigen Situationen Unterstützung erhalten. Es geht darum herauszufinden, in welchen Wechselwirkungsbeziehungen die einzelnen Charakteristika einer Person mit dem Unterstützungserleben und den erhobenen abhängigen Variablen stehen.

Hypothese 2.1: : Zusammenhang von Extraversion, sozialer Verträglichkeit sowie emotionaler Stabilität und wahrgenommener Unterstützung

Es soll zunächst auf globaler Ebene der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion, emotionaler Stabilität sowie sozialer Verträglichkeit und dem Unterstützungserleben durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen überprüft werden. Hängt die wahrgenommene Unterstützung mit diesen Variablen zusammen, sollte sich dies zunächst in positiven Korrelationen für den Zusammenhang zwischen Extraversion / sozialer Verträglichkeit sowie emotionaler Stabilität und beruflicher Unterstützung zeigen. Um den jeweiligen Varianzanteil der einbezogenen Variablen zur Erklärung der erlebten beruflichen Unterstützung zu ermitteln, sollen hierarchische Regressionen berechnet werden. Ich gehe zum einen davon aus, dass mit Hilfe dieser statistischen Methode nachgewiesen werden kann, dass durch die Berücksichtigung von Persönlichkeitsmerkmalen ein gewisser Varianzanteil im Erleben beruflicher Unterstützung erklärt werden kann. Zum anderen sollten sich Aussagen über die Varianzanteile – und somit Wertigkeit – der einzelnen Merkmale im Zusammenhang mit sozial unterstützendem Verhalten ableiten lassen. Da die Befunde insbesondere durch das Geschlecht, ggf. auch durch das Alter beeinflusst werden können, werden beide Variablen in die Regressionsgleichung mit aufgenommen, um ihren Einfluss zu kontrollieren.

Hypothese 2.2: : Vorhersage der erlebten beruflichen Belastung bzw. des allgemeinen körperlichen und psychischen Befindens durch sozial unterstützendes Verhalten sowie persönlichkeitsbezogene Merkmale

Es bleibt zu überprüfen, welchen Einfluss sozial unterstützendes Verhalten des Vorgesetzten und der Kollegen auf die erlebte berufliche Belastung bzw. auf das allgemeine körperliche und psychische Befinden zugesprochen werden kann, wenn zusätzlich persönlichkeitsbezogene Maße in den Berechnungen berücksichtigt werden. Mit Hilfe hierarchischer Regressionsanalysen sollte es im Sinne der Exploration möglich sein, den jeweiligen Varianzanteil des unterstützenden Verhaltens einzelner Quellen zu sondern, ebenso wie den Varianzanteil von einzelnen Persönlichkeitsmerkmalen. Es spräche vieles für die puffernde Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens, wenn bei Hinzunahme von persönlichkeitsbezogenen Maßen auch das Ausmaß der beruflichen

Unterstützung einen nicht unerheblichen Varianzanteil am Kriterium aufklären würde. Sollten sich diese Befunde nicht bestätigen, d.h. sozial unterstützendes Verhalten zwar bei singulärer Betrachtung einen Aufklärungsbeitrag am Kriterium leistet, nicht mehr jedoch bei Hinzunahme von persönlichkeitsbezogenen Maßen, so wäre davon auszugehen, dass sozial unterstützendes Verhalten im Beruf wenig Einfluss auf das Belastungserleben bzw. Befinden hat und in hohem Maße durch die Person bestimmt ist.

8.1.3 Zusammenhänge zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster und sozial unterstützendem Verhalten

Mittels AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster; Schaarschmidt & Fischer, 1996, 2003) ist es möglich, relativ stabile individuelle berufliche Bewältigungsmuster zu erfassen. Es handelt sich dabei um ein berufsbezogenes Maß, welches darüber Auskunft gibt, mit welchen Voraussetzungen eine Person sich mit den beruflichen Anforderungen auseinandersetzt. Die individuellen Bewältigungsmuster informieren aber auch darüber, welche Auswirkungen unterschiedliche Arbeitsbedingungen auf den Menschen haben können (Schaarschmidt & Fischer, 2001). Die Bewältigungsmuster sollen im nun folgenden Hypothesenblock in den Mittelpunkt gerückt werden. In längsschnittlichen Untersuchungen hat sich eine relative zeitliche Stabilität der Muster gezeigt, so dass mit deren Hilfe über eine recht stabile persönliche Tendenz der Belastungsbewältigung Auskunft gegeben werden kann (Schaarschmidt & Fischer, 2001; Schaarschmidt, 2004). Mit Hilfe der Muster kann abgeleitet werden, auf welche Weise berufliche Belastungen verarbeitet werden und auch darüber, in welchem Maß es den Vertretern dieser Muster gelingt, auf Ressourcen bei der Bewältigung ihrer Belastungen zurück zu greifen. Als eine solche Ressource wird dabei das ‚Erleben sozialer Unterstützung‘ erfasst. Mit dieser Dimension werden im AVEM jedoch vor allem Aspekte der potenziell verfügbaren Unterstützung im privaten Bereich erfasst, weniger solche im beruflichen Setting (vergleiche die Befunde zur Validierung des neu entwickelten Instruments zur Erfassung sozialer Unterstützung). Aus diesem Grunde scheint es sinnvoll und möglich, Zusammenhänge zwischen dem beruflichen Unterstützungserleben und den individuellen Bewältigungsmustern näher zu untersuchen. Konkret soll es darum gehen, für die Vertreter der einzelnen Bewältigungsmuster herauszuarbeiten, inwieweit es ihnen gelingt, soziale Unterstützung aus ihrem beruflichen Umfeld wahrzunehmen und welche Folgen dies für einzelne Variablen der Beanspruchung haben kann.

Hypothese 3.1 – Zusammenhänge von individuellen Bewältigungsmustern und dem Erleben ‚Sozialer Unterstützung‘ im Beruf

Gibt es einen persönlichkeitsdeterminierten Anteil am Unterstützungserleben, sollten sich Ähnlichkeiten im beruflichen und privaten Unterstützungserleben abzeichnen. Somit erwarte ich, dass sich in allen Berufsgruppen Personen des Musters G hinsichtlich ihrer wahrgenommenen beruflichen Unterstützung von den Vertretern der anderen Muster positiv abheben. Dies dürfte im Zusammenhang mit ihrer insgesamt optimistischen Lebenseinstellung und ihrer hohen emotionalen (Lebens-)Zufriedenheit stehen. Es ist zu erwarten, dass sie das höchste Ausmaß sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen erleben. Personen des Musters G sollten sich diesbezüglich von denen unterscheiden, die sich auf gesundheitlich problematische Weise mit ihrer Arbeit auseinandersetzen, das heißt also von Vertretern der Risikomuster A und B. Insbesondere für Vertreter des Risikomusters B erwarte ich die geringsten Werte hinsichtlich der wahrgenommenen beruflichen Unterstützung. Durch das erhöhte Ausmaß von emotionaler Erschöpfung und Resignation sollte es Personen dieses Bewältigungsmusters schwerer fallen, in ihrem beruflichen Umfeld Unterstützung wahrzunehmen. Aber auch Vertreter des Risikomusters A sollten ein eher geringes Maß beruflicher Unterstützung wahrnehmen. Aufgrund ihrer tendenziell eher unruhigen Art und ihres dominanten, teilweise auch konkurrierenden Verhaltens sollte es ihnen schwerer fallen, berufliche Unterstützung wahrzunehmen.

Hypothese 3.2: Zusammenhang zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster, dem Erleben ‚Sozialer Unterstützung‘ und dem Befinden

Es soll hier in den Mittelpunkt gerückt werden, wie sich das allgemeine Befinden der einzelnen Mustervertreter im Zusammenhang mit hoher bzw. geringer beruflicher Unterstützung verhält. Zunächst sollte sich – wie in bisherigen Untersuchungen zum Zusammenhang von Bewältigungsmustern und gesundheitlichem Befinden auch – zeigen, dass Personen des Musters G die geringsten Beeinträchtigungen im Befinden erleben. Sie sollten ihre körperliche und psychische Gesundheit am günstigsten einschätzen. Hingegen sollten sich Vertreter der Risikomuster weniger wohl fühlen, wobei für Personen des Risikomusters B die ungünstigsten Befindensmerkmale vorliegen sollten. Darüber hinaus sollte sich – im Sinne der Pufferhypothese – für Vertreter aller Muster zeigen, dass sie sich körperlich und psychisch besser fühlen, wenn sie sich von ihrem Vorgesetzten bzw. ihren Kollegen unterstützt fühlen.

Hypothese 3.3: Zusammenhang zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster, dem Erleben ‚Sozialer Unterstützung‘ und dem beruflichen Belastungserleben

Ähnlich wie für das allgemeine körperliche und psychische Befinden sollten sich entlastende Effekte sozial unterstützenden Verhaltens auch im Zusammenhang mit der erlebten beruflichen Belastung abzeichnen. Zunächst erwarte ich, dass sich bisherige Befunde replizieren lassen, nach denen Personen des gesunden Musters G die beruflichen Belastungen am geringsten einschätzen. Hingegen sollten Vertreter der Risikomuster die an sie gestellten beruflichen Anforderungen als stärker belastend erleben. Im Zusammenhang mit sozial unterstützendem Verhalten erwarte ich, dass sich Personen durch ungünstige Arbeitsbedingungen weniger belastet fühlen, wenn sie im beruflichen Umfeld einen unterstützenden Vorgesetzten bzw. unterstützende Kollegen wahrnehmen. Auch hier gehe ich davon aus, dass Personen – unabhängig vom individuellen Bewältigungsmuster – durch sozial unterstützendes Verhalten profitieren können und sich in diesem Falle weniger belastet fühlen.

Hypothese 3.4: Zusammenhang zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster, dem Erleben ‚Sozialer Unterstützung‘ und der Regenerationsfähigkeit sowie den Krankentagen

Auch für weitere gesundheitlich relevante Parameter sollte sich zeigen, dass sozial unterstützendes Verhalten durch Kollegen und Vorgesetzte helfen kann, negative Beanspruchungsfolgen abzupuffern. Drei Kriterien werden zu diesem Zwecke herangezogen. Zum einen die Fähigkeit, in der Pause zu entspannen und die Pause als solche auch zur Regeneration der eigenen Kräfte zu nutzen. Zum zweiten die Fähigkeit, am Tag außer der Arbeit auch Aktivitäten nachzugehen, die mit Freude und Spaß verbunden sind. Um zum dritten wird als stärker objektives Kriterium erfragt, an wie vielen Tagen die Vertreter der einzelnen Bewältigungsmuster krankheitsbedingt fehlten. Aufgrund der Mustercharakteristika erwarte ich für Vertreter des Musters G die günstigsten Ausprägungen in allen Variablen. Es sollte ihnen am besten gelingen, in den Pausen abzuschalten und Kraft für die weiteren Aufgaben zu sammeln. Aufgrund ihrer Fähigkeit, sich in ausreichendem Maße von der Arbeit distanzieren zu können, sollte es ihnen am besten gelingen, außerhalb des Berufs Tätigkeiten nachzugehen, die ihnen Spaß und Freude bereiten. Auch sollte sich – wie in anderen Untersuchungen auch – zeigen, dass Vertreter des Musters G die geringsten Krankentage aufweisen. Dieser Befund sollte sich an den hier untersuchten Personen bestätigen lassen. Im Gegensatz zu Vertretern des gesunden Musters sollte es Vertretern der Risikomuster deutlich weniger gelingen, sich angenehmen Verrichtungen außerhalb der Arbeit zu widmen. Während bei Personen des Risikomusters A mit entsprechenden Befunden aufgrund ihres starken beruflichen Engagements zu rechnen ist, sollten Personen des Risikomusters B zu

erschöpft sein, um sich neben der Arbeit auch anderen Dingen zuwenden zu können. Gleiches gilt für die Einschätzungen zur Entspannungsfähigkeit in den Pausen. Die puffernde Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens sollte sich für Vertreter aller Bewältigungsmuster zeigen.

8.2 Methodik

8.2.1 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt konnten für die Untersuchung N=1041 Personen unterschiedlicher Berufsgruppen gewonnen werden, wie aus Tabelle 11 hervorgeht.

Tabelle 11: Übersicht der Untersuchungsstichprobe

| Stichprobe | Anzahl | | Geschlecht | | Alter | | |
|----------------------|--------|-------|--------------------|--------------------|-------|-----|---------------|
| | N | % | männlich (in %) | weiblich (in %) | M | SD | min.- max. |
| gesamt | 1041 | 100.0 | 55.9 | 44.1 | 41.0 | 9.3 | 20-64 |
| Lehrer | 369 | 35.4 | 24.6 | 75.4 | 47.4 | 7.8 | 29-64 |
| Pflegekräfte | 100 | 9.6 | 8.9 | 91.1 | 37.9 | 8.5 | 22-59 |
| Feuerwehrbedienstete | 228 | 21.9 | 99.0 | 1.0 | 40.5 | 7.5 | 25-59 |
| Polizisten | 344 | 33.0 | 73.7 | 26.3 | 35.1 | 7.6 | 20-58 |

An der Untersuchung haben sich Lehrer aller Schulformen des Landes Brandenburg beteiligt. Konkret bedeutet dies, dass sich 19 Schulen an der Erhebung beteiligt haben, die aus Förderschulen (22%), Grundschulen (14%), Schulen der Sekundarstufe I (19%), der Sekundarstufe II (31%) sowie Berufsschulen (14%) kommen. Die Stichprobe der Pflegekräfte setzt sich aus einer Teilstichprobe der zwei befragten Krankenhäuser zusammen. Die Befragten der Feuerwehr kommen aus neun unterschiedlichen Berliner Wachen, wobei alle Kollegen im 24-Stunden-Rhythmus ihren Dienst versehen. Die Stichprobe der Polizisten setzt sich aus Vertretern vier unterschiedlicher Direktionen, dem LKA und der Abteilung „Zentrale Dienste“ zusammen.

Ebenso wie in der Erhebungswelle zur Verfahrensentwicklung muss festgestellt werden, dass sich bezüglich des Geschlechts recht ungleiche Verteilungen finden lassen. Während sich in den

stärker frauendominierten Berufe (also bei Lehrern und Pflegebediensteten) deutlich mehr Frauen als Männer an der Untersuchung beteiligt haben, verhält es sich in den männerdominierten Berufen entsprechend. In der Stichprobe der Feuerwehrbediensteten findet sich nur ein einprozentiger Anteil an Frauen. In der Polizeistichprobe ist immerhin knapp ein Viertel der Befragten weiblichen Geschlechts.

Hinsichtlich des Familienstandes (siehe Tabelle 12) kann festgestellt werden, dass außer bei den Polizisten mehr als drei Viertel der Befragten verheiratet sind oder mit ihrem Partner zusammen leben. Bei den Pflegebediensteten und Polizisten finden sich mit 15% bzw. knapp einem Viertel der Untersuchungsteilnehmer deutlich mehr Personen, die ledig sind oder allein leben als bei den Lehrern und den Feuerwehrbediensteten.

Tabelle 12: Familienstand der Befragten

| Familienstand | N (in%) | | | |
|-----------------------------|---------|--------|-----------|---------|
| | Lehrer | Pflege | Feuerwehr | Polizei |
| ledig/allein lebend | 7.7 | 15.6 | 9.0 | 24.6 |
| verheiratet/zusammen lebend | 84.1 | 76.0 | 83.3 | 67.5 |
| geschieden/getrennt lebend | 6.8 | 8.5 | 7.2 | 6.9 |
| verwitwet | 1.4 | 0.0 | 0.5 | 1.0 |

Der größte Teil der Untersuchungsstichprobe hat ein oder mehr Kinder - 90% der Lehrer, 74% der Feuerwehrbediensteten, 71% des Pflegepersonals sowie 56% der Polizisten haben Kinder, deren Alter von 1 bis 42 Jahre streut.

8.2.2 Durchführung der Untersuchung

Die Untersuchung wurde ebenso wie die zur Erprobung des neu zu entwickelnden diagnostischen Instrumentes durchgeführt. Die beteiligten Institutionen wurden durch persönliche Ansprache der Schulleiter, Pflegedienstleiter bzw. Wachleiter gewonnen. Die Untersuchungsmaterialien wurden den Untersuchungsteilnehmern per Post zugeschickt. Auch hier wurde zur Wahrung der Anonymität jedes Teilnehmers ein selbst generierter Code erhoben. Jedem Teilnehmer

wurde eine individuelle Auswertung zum arbeitsbezogenen Verhalten und Erleben in Aussicht gestellt sowie bei ausreichender Teilnahme des Kollegiums eine teambezogene Auswertung.

8.2.3 Untersuchungsmaterial

Die nachfolgend beschriebenen Untersuchungsmaterialien kommen in der Untersuchung zum Einsatz. Die einzelnen Teile des Fragebogenpakets sind dem Anhang zu entnehmen.

Fragebogen zum Erleben sozialer Unterstützung

Mit Hilfe von 18 Items erfasst das Instrument das Erleben sozial unterstützenden Verhaltens durch den Vorgesetzten, durch Kollegen und durch den Partner. Die Probanden nehmen ihre Einstufung auf einer fünfstufigen Skala (1= stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme völlig zu) zu dem jeweiligen Aspekt des Unterstützungsverhaltens vor.

AVEM (Schaarschmidt & Fischer, 1996, 2003)

Auf eine wiederholte Darstellung des diagnostischen Instruments wird an dieser Stelle verzichtet. Nähere Ausführungen zum AVEM sind dem Methodikteil zur Verfahrensentwicklung zu entnehmen.

Big Five Adjektivliste

In Anlehnung an die Adjektivliste von John (1990) werden den Probanden 15 Adjektive vorgelegt, die den drei Bereichen Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität durch Amelang & Bartussek (1997) zugeordnet werden. Faktorenanalytisch (Hauptkomponentenextraktion mit anschließender Varimax-Rotation) lassen sie sich den drei genannten Bereichen per Eigenwertekriterien >1 zuordnen. Auf einer bipolaren neunstufigen Skala werden die Probanden gebeten, sich selbst einzuschätzen.

Arbeitsbelastungen

Vertretern der einzelnen Berufsgruppen werden Listen mit Arbeitsbedingungen vorgelegt, aus denen möglicherweise Belastungen resultieren können. Diese Listen sind aus vorangegangenen Arbeitsplatzbeobachtungen hervorgegangen. Die Probanden werden gebeten, auf einer fünfstufigen Skala das Ausmaß der Belastung für die einzelnen Bedingungen einzuschätzen (1= belastet mich gar nicht bis 5= belastet mich sehr).

Körperliches und psychisches Befinden

Den Probanden wird je ein siebenfach gestuftes Item zur allgemeinen körperlichen und psychischen Verfassung vorgelegt (1=es geht mir gar nicht gut bis 7=mir geht es hervorragend).

Demografische Angaben

Die Probanden werden abschließend gebeten, einige Angaben zu ihrer Person vorzunehmen (Geburtsjahr, Geschlecht, Familienstand, Anzahl der Kinder). Darüber hinaus werden Angaben zur Entspannungsfähigkeit in Arbeitspausen und das Ausmaß der täglichen positiven Erlebnisse auf einer fünfstufigen Skala (1= nie bis 5= immer) erfasst. Außerdem sollen die Probanden angeben, wie viele Stunden sie in der Woche für ihre Freizeit zur Verfügung haben und wie viele Tage sie in den vergangenen 12 Monaten krank waren.

8.3 Ergebnisse

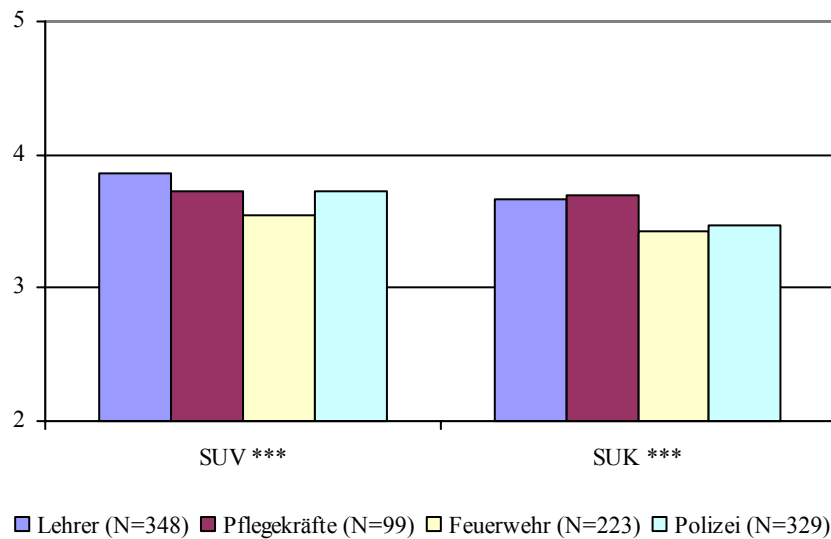
Angaben zu den statistischen Kennwerten sind – sofern Sie nicht im Ergebnisteil dargestellt sind – dem Anhang zu entnehmen.

8.3.1 Nachweis der positiven Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens

Hypothese 1.1 – Untersuchung des Zusammenhangs von ‚Sozialer Unterstützung‘ und dem Belastungserleben bzw. dem körperlichen und psychischen Befinden

Es wird erwartet, dass die vielfach berichteten Befunde zur entlastenden Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens sich auch an den hier untersuchten Stichproben replizieren lassen. Ich erwarte, dass Personen, die sich durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen in hohem Maße beruflich unterstützt fühlen, ihr körperliches und psychisches Befinden günstiger einschätzen als diejenigen, die sich beruflich kaum unterstützt fühlen. Gleichfalls sollte die hoch unterstützte Personengruppe die Arbeitsbedingungen als weniger belastend einschätzen.

Um zu untersuchen, auf welche Weise sich Personen mit hoher bzw. geringer Unterstützung innerhalb einer Berufsgruppe hinsichtlich des beruflichen Belastungserlebens sowie der allgemeinen körperlichen und psychischen Verfassung unterscheiden, werden die Stichproben zunächst per berufsspezifischem Mediansplit geteilt. Es bietet sich ein solches Vorgehen an, da sich die einzelnen Berufsgruppen in der mittleren Ausprägung der erlebten Unterstützung signifikant unterscheiden (siehe Abbildung 9).



*** = $p < .001$, signifikante Einzelvergleiche: SUV: Lehrer – Feuerwehr, Polizei – Feuerwehr; SUK: Lehrer/ Pflege – Feuerwehr, Lehrer – Polizei, Pflege – Polizei

Abbildung 9: mittleres Unterstützungserleben in den befragten Berufsgruppen (SUV = Unterstützung durch den Vorgesetzten, SUK = Unterstützung durch Kollegen)

Aus Abbildung 9 geht hervor, dass sich Lehrer signifikant von den Feuerwehrbediensteten im Ausmaß der erlebten Unterstützung durch den Vorgesetzten unterscheiden ($F(3, 995)=7.436$, $p < .001$, $d=0.41$). Auch hinsichtlich der kollegialen Unterstützung unterscheiden sich die befragten Berufsgruppen ($F(3, 996)=9.072$, $p < .001$). Lehrer und Pflegekräfte fühlen sich stärker durch ihre Kollegen unterstützt als Feuerwehrbedienstete ($d=0.36$ für Lehrer, $d=0.41$ für Pflegebedienstete) und Polizisten ($d=0.35$ für Lehrer, $d=0.33$ für Pflegebedienstete). Es kann somit festgehalten werden, dass sich Lehrer und Polizisten hinsichtlich der erlebten Höhe sozial unterstützenden Verhaltens durch den Vorgesetzten ähneln. Beide erleben ein höheres Ausmaß an Unterstützung als Feuerwehrbedienstete. Im Ausmaß der erlebten kollegialen Unterstützung ähneln sich Lehrer und Pflegekräfte. Sie unterscheiden sich von Feuerwehrbediensteten und Polizisten.

Um zu untersuchen, ob sich in den abhängigen Variablen (erlebte berufliche Belastung bzw. körperliche und psychische Verfassung) Unterschiede zwischen Personen, die sich hoch bzw. gering unterstützt fühlen, sichern lassen, werden T-Tests für unabhängige Stichproben berechnet. Es schließen sich daran jeweils Tests zur Berechnung der Effektgröße an, um neben dem Signifikanzmaß die praktische Bedeutsamkeit des Ergebnisses abschätzen zu können. Die Effektgröße normiert die Unterschiede zwischen den verglichenen Gruppen (hohe Unterstützung (SU+) vs.

geringe Unterstützung (SU-)) auf die Streuung der Testwerte nach folgender Gleichung (Bortz, 1993; Bortz & Döring, 1995):

$$d = \frac{\bar{x}_{SU(+)} - \bar{x}_{SU(-)}}{s}$$

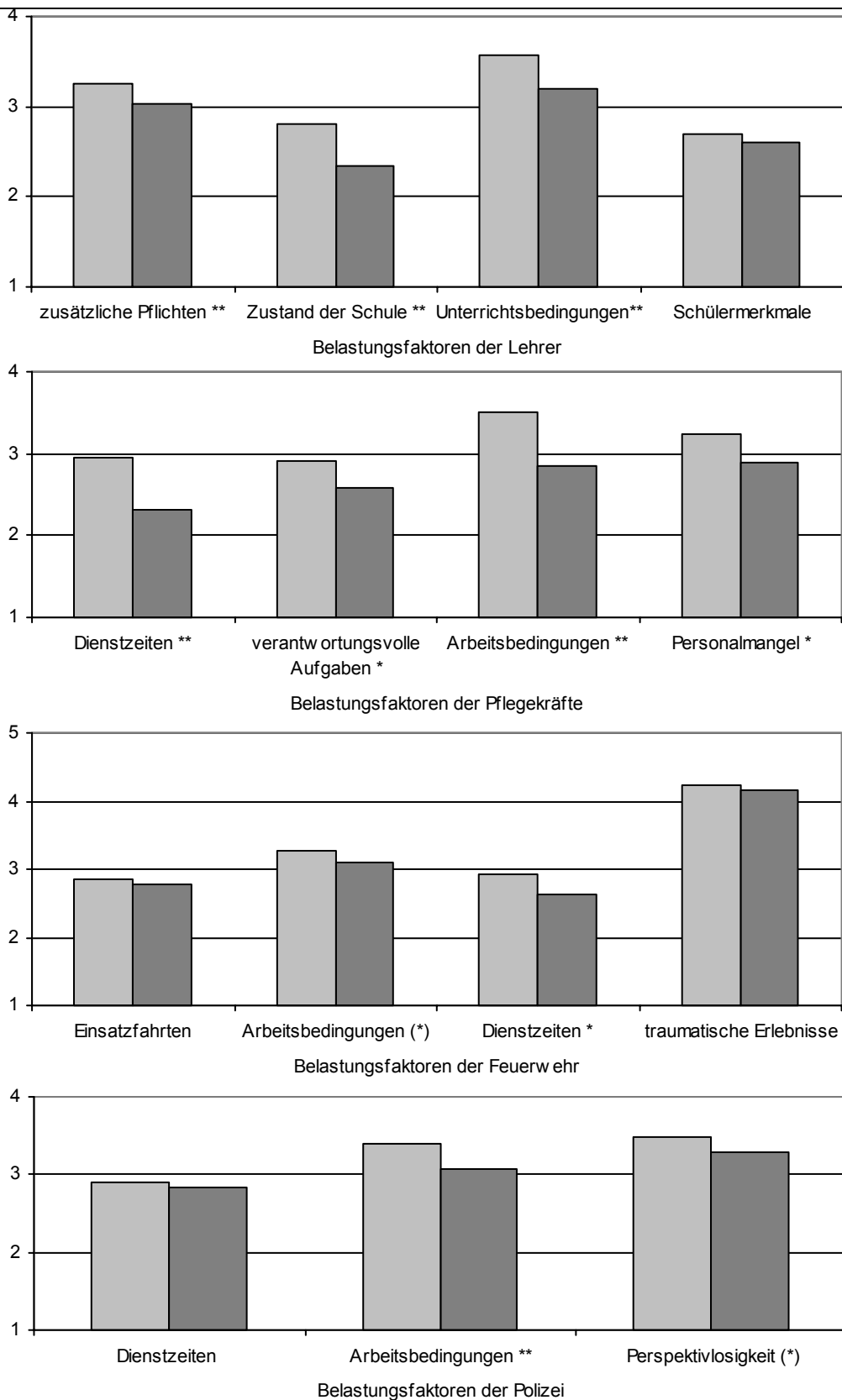
Quantitativ werden Effektgrößen mit $d = 0.20$ als klein eingestuft, $d = 0.50$ als mittel und $d > .80$ als groß (Bortz & Döring, 1995).

Im ersten Teil der Hypothese wird angenommen, dass sich der gesundheitsförderliche Effekt sozialer Unterstützung im Zusammenhang mit den beruflich erlebten Belastungen sichern lässt. Um dieser Fragestellung nachgehen zu können, wurden den Befragten berufsspezifische Arbeitsbedingungen vorgelegt, aus denen möglicherweise Belastungen resultieren können. Mit Hilfe von Faktorenanalysen (siehe Anhang) konnten nachfolgende Belastungsfaktoren gesichert und nun in die Berechnungen einbezogen werden:

Tabelle 13: Belastungsbereiche der befragten Berufsgruppen

| Lehrer | Pflegekräfte |
|--|---|
| Belastung durch: <ul style="list-style-type: none"> - zusätzliche Pflichten - Zustand der Schule - Unterrichtsbedingungen - Schülermerkmale | Belastung durch: <ul style="list-style-type: none"> - Dienstzeiten - verantwortungsvolle Aufgaben - Arbeitsbedingungen - Personalmangel |
| Feuerwehr | Polizei |
| Belastung durch: <ul style="list-style-type: none"> - Bedingungen bei Einsatzfahrten - Arbeitsbedingungen - Dienstzeiten - traumatische Erlebnisse | Belastung durch: <ul style="list-style-type: none"> - Dienstzeiten - Arbeitsbedingungen - Perspektivlosigkeit |

- empirische Untersuchung sozial unterstützenden Verhaltens -



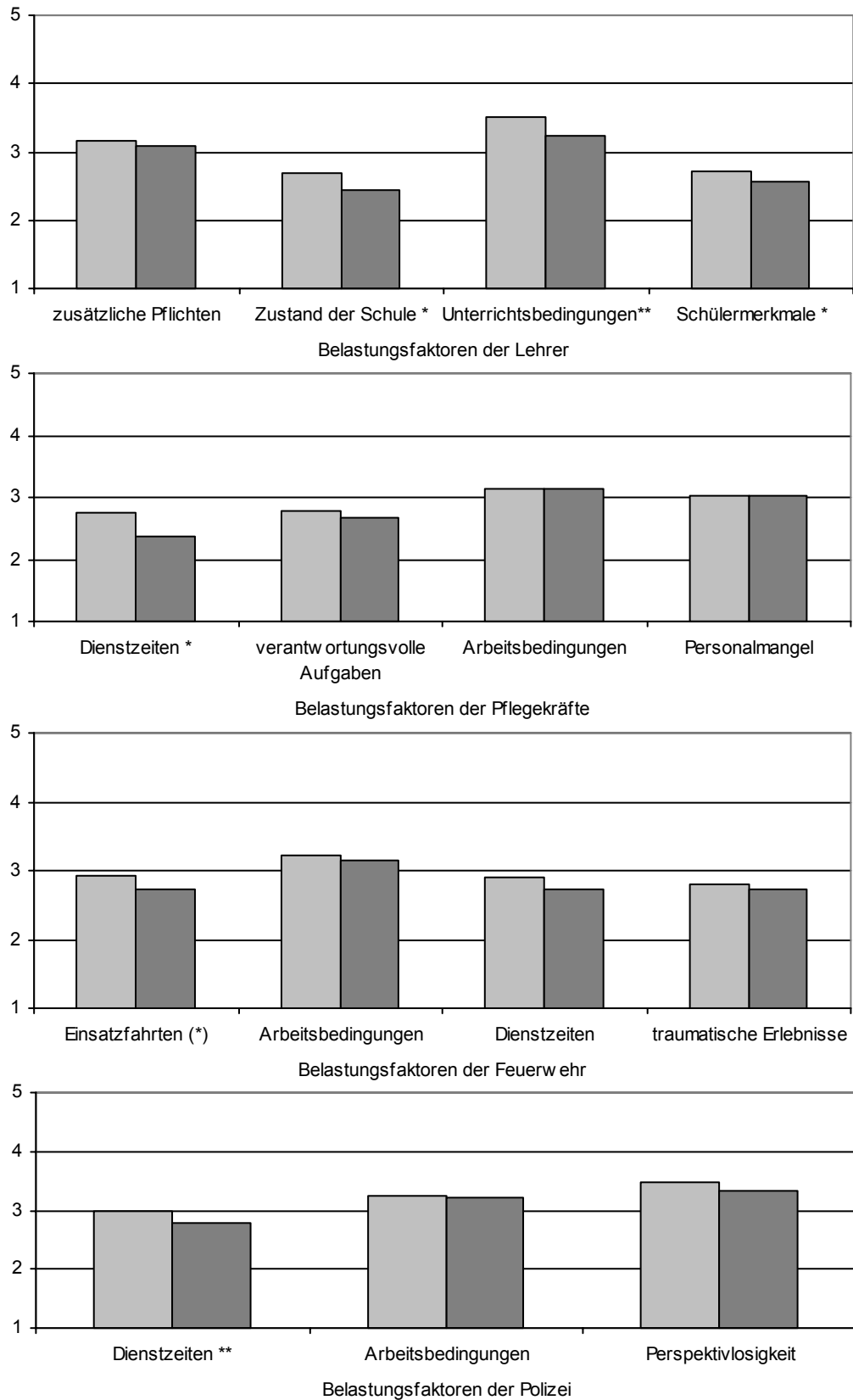
□ SU durch Vorgesetzten (-) ■ SU durch Vorgesetzten (+)
 ** = p<.01, * = p<.05, (*) = p<.08

Abbildung 10: Zusammenhang zwischen erlebter Unterstützung durch den Vorgesetzten und beruflicher Belastung

Aus Abbildung 10 geht hervor, dass Vertreter aller Berufsgruppen sich weniger belastet fühlen, wenn sie ein hohes Maß an Unterstützung durch ihren Vorgesetzten wahrnehmen. *Lehrer*, die sich durch ihren Schulleiter unterstützt fühlen, sind weniger beeinträchtigt durch zusätzlich zu erledigende Pflichten ($t(339)=2.636, p<.01, d=0.30$) und erleben den Zustand der Schule ($t(341)=4.292, p<.01, d=0.47$) sowie die Unterrichtsbedingungen, unter denen sie zu unterrichten und zu lehren haben ($t(341)=4.855, p<.01, d=0.53$) als weniger belastend. Den *Pflegekräften* fällt es leichter, sich mit ihren Dienstzeiten ($t(92)=3.994, p<.01, d=0.84$), den ihnen übertragenen (verantwortungsvollen) Aufgaben ($t(94)=2.121, p<.05, d=0.44$), ihren Arbeitsbedingungen ($t(89)=3.906, p<.01, d=0.84$) und ihrer angespannten Personalsituation ($t(94)=8.131, p<.05, d=0.44$) zu arrangieren, wenn sie das Gefühl haben, von ihrer Stationsschwester unterstützt zu werden. Für *Feuerwehrbedienstete* lässt sich festhalten, dass sie sich in Bezug auf ihre Dienstplangestaltung ($t(216)=2.241, p<.05, d=0.31$) sowie tendenziell hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen ($t(215)=1.762, p<.08, d=0.25$) weniger belastet fühlen, wenn der Wachleiter sie unterstützt. Auch *Polizisten* fällt es leichter, mit den vorherrschenden Arbeitsbedingungen ($t(321)=3.884, p<.01, d=0.44$) umzugehen, wenn sie ihren Vorgesetzten als unterstützend wahrnehmen.

Ähnlich verhält es sich in Bezug auf die wahrgenommene Unterstützung durch die Kollegen. Auch hier deuten sich Unterschiede zwischen denjenigen, die sich hoch und denjenigen, die sich kaum unterstützt fühlen, an. Jedoch können nur für wenige Belastungsdimensionen statistisch signifikante Unterschiede gesichert werden (siehe Abbildung 11).

Lehrer, die sich in hohem Maße von ihren Kollegen unterstützt fühlen, erleben den Zustand der Schule ($t(342)=2.134, p<.05, d=0.23$), die Unterrichtsbedingungen ($t(342)=3.456, p<.01, d=0.37$) und auch die zu unterrichtenden Schüler ($t(333)=2.138, p<.05, d=0.25$) als weniger belastend als Kollegen, die kaum von dieser Ressource profitieren können. *Pflegekräfte*, die sich von ihren Kollegen in hohem Maße unterstützt fühlen, nehmen ungünstige Dienstzeiten als weniger beeinträchtigend wahr ($t(92)=2.233, p<.05, d=0.47$). Gleiches gilt für *Polizisten* ($t(324)=2.642, p<.01, d=0.29$). Auch *Feuerwehrbedienstete* nehmen tendenziell weniger berufliche Belastungen wahr, wenn sie sich durch ihre Kollegen unterstützt fühlen. Jedoch lässt sich dieser Befund für keine Belastungsdimension statistisch signifikant nachweisen.



** = $p < .01$, * = $p < .05$, (*) = $p < .08$ □ SU durch Kollegen (-) ■ SU durch Kollegen (+)

Abbildung 11: Zusammenhang zwischen erlebter Unterstützung durch Kollegen und beruflicher Belastung

Im zweiten Teil der Hypothese steht das allgemeine *körperliche und psychische Befinden* im Mittelpunkt. Abbildung 12 zeigt, dass Personen, die sich hoch von ihrem Vorgesetzten unterstützt fühlen (SUV+), sich signifikant in ihrem körperlichen Befinden von denen unterscheiden, die sich kaum durch ihren Vorgesetzten (SUV-) unterstützt fühlen ($F(1, 986)=16.398, p<.001, d=.26$). Gleiches gilt für das psychische Befinden ($F(1, 986)=30.707, p<.001, d=.35$). Auch für die kollegiale Unterstützung (SUK) zeigen sich entsprechende Befunde. Das körperliche ($F(1, 990)=21.371, p<.001, d=.30$) und psychische Befinden ($F(1, 989)=32.423, p<.001, d=.36$) ist bei denjenigen besser, die sich in hohem Maße von ihren Kollegen unterstützt fühlen.

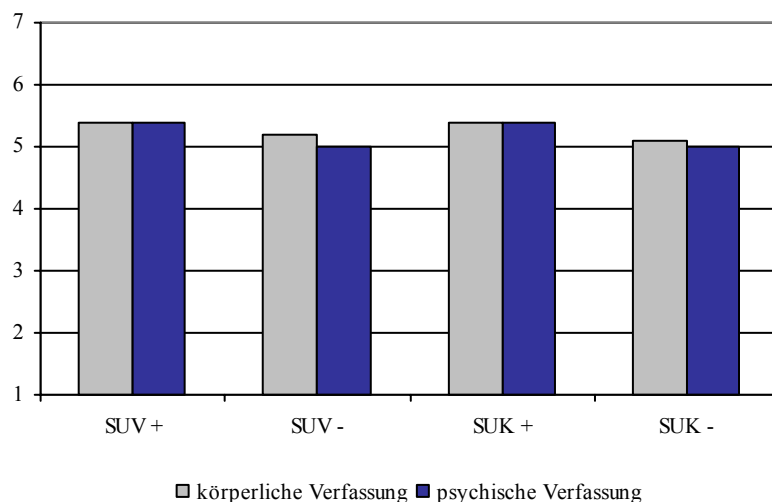


Abbildung 12: Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben und körperlichem bzw. psychischem Befinden (SUV=Unterstützung durch den Vorgesetzten, SUK=Unterstützung durch Kollegen, + = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

In der nachfolgenden Abbildung 13 werden die Zusammenhänge zwischen dem Unterstützungserleben durch den Vorgesetzten (SUV) und dem Befinden für die einzelnen Berufsgruppen aufgeschlüsselt. Was sich auf globaler Ebene über alle befragten Berufsgruppen gezeigt hat, bestätigt sich auch auf differenzierterer Ebene. Rein deskriptiv wird deutlich, dass sich Personen unabhängig von der Berufsgruppe sowohl körperlich als auch psychisch eher besser fühlen, wenn sie sich in hohem Maße durch den Vorgesetzten unterstützt fühlen (SUV+) oder eher schlechter, wenn diese kaum erlebt wird (SUV-). Exemplarisch sind die Befunde für die Vorgesetztenunterstützung dargestellt, gleiches gilt auch für die kollegiale Unterstützung (siehe Anhang).

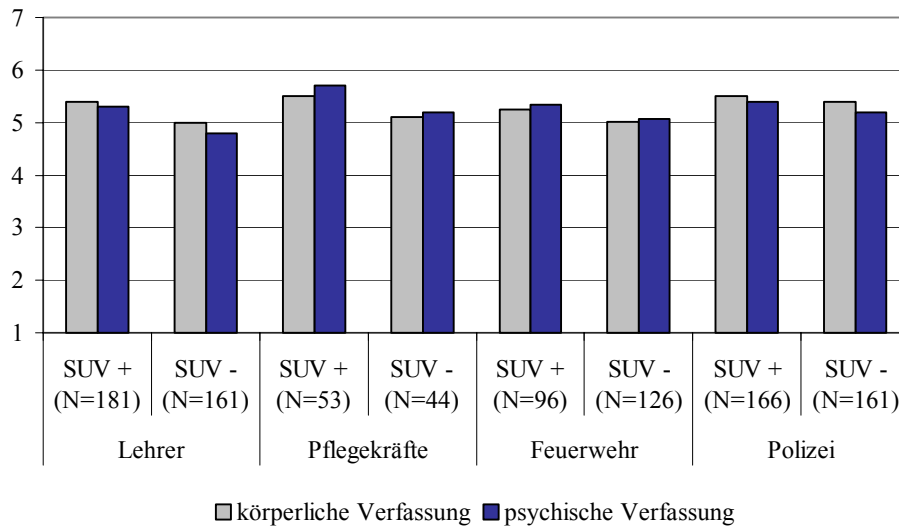


Abbildung 13: Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben und körperlichem bzw. psychischem Befinden im berufsübergreifenden Vergleich (SUV=Unterstützung durch den Vorgesetzten, SUK=Unterstützung durch Kollegen, + = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

Betrachtet man zusätzlich noch die Effektstärken und Signifikanzen (siehe Tabelle 14), so lassen sich differenziertere Aussagen zum Zusammenhang von wahrgenommener Unterstützung und dem subjektiven Befinden ableiten. Im Zusammenhang mit der körperlichen Verfassung und Vorgesetztenunterstützung wird zunächst deutlich, dass sich für Lehrer, Pflegekräfte und Feuerwehrbedienstete Unterschiede im Befinden ausmachen lassen. Die Effekte sind dabei mit $d=.21$ bis $d=.42$ eher kleiner bis mittlerer Natur. Hinsichtlich der psychischen Verfassung und der Vorgesetztenunterstützung sind für alle Berufsgruppen die Effekte für die Unterschiede hinsichtlich hoher vs. geringer Unterstützung etwas größer ($d=.26$ bis $d=.46$). In Bezug auf die kollegiale Unterstützung und dem körperlichen sowie psychischen Befinden zeigen sich ähnliche Befunde. Unabhängig von der Berufsgruppe fühlen sich Personen körperlich und psychisch wohler, wenn sie sich in hohem Maße von ihren Kollegen unterstützt fühlen.

Innerhalb der Lehrerschaft wird darüber hinaus deutlich, dass die Unterschiede im Befinden größer sind, wenn Lehrer sich durch ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen. Bei Feuerwehrbediensteten und Polizisten deutet sich an, dass das Ausmaß der Vorgesetztenunterstützung eher einen Einfluss auf das psychische, denn körperliche Befinden hat. Mitarbeiter fühlen sich psychisch wohler, wenn sie sich durch ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen. Ein starker Effekt lässt sich für das Ausmaß der kollegialen Unterstützung hinsichtlich der wahrgenommenen körperlichen Verfassung bei Pflegekräften nachweisen. Sowohl für das körperliche als auch psychische Be-

finden lässt sich bei Pflegekräften, Feuerwehrbediensteten und Polizisten feststellen, dass der Unterschied im Befinden größer ist, wenn sich die jeweiligen Personen von ihren Kollegen unterstützt fühlen. Hingegen kann diese Tendenz bei Lehrern nicht ermittelt werden.

Tabelle 14: t-Werte und Effektstärken für die Unterschiede zwischen hoher bzw. geringer Unterstützung im Zusammenhang mit dem körperlichen und psychischen Befinden

| | | SUV | | SUK | |
|-----------|------------|------------|-----|------------|-----|
| | Verfassung | T | d | T | d |
| Lehrer | körperlich | -3.256 *** | .36 | -0.638 | .07 |
| Pflege | | -2.039 * | .42 | -2.993 ** | .61 |
| Feuerwehr | | -1.494 | .21 | -3.152 ** | .42 |
| Polizei | | -1.174 | .12 | -2.965 ** | .35 |
| Lehrer | psychisch | -4.263 *** | .46 | -2.453 * | .26 |
| Pflege | | -1.645 | .32 | -2.157 * | .44 |
| Feuerwehr | | -1.929 * | .26 | -2.694 ** | .36 |
| Polizei | | -2.839 ** | .32 | -3.678 *** | .43 |

*** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass die Hypothese (ähnlich wie in anderen Studien zuvor auch) für die allgemeine körperliche und psychische Verfassung für alle hier befragten Berufsgruppen bestätigt werden kann. Personen, die in ihrem beruflichen Umfeld ein hohes Maß an Unterstützung wahrnehmen, fühlen sich körperlich und psychisch wohler. Unter differentiellem Aspekt bleibt festzuhalten, dass der Vorgesetztenunterstützung insbesondere in der Schule ein besonderer Stellenwert zuzukommen scheint. Im Krankenhaus, der Feuer- sowie Polizeiwache scheint das Ausmaß der erlebten Unterstützung durch den Vorgesetzten vor allem im Zusammenhang mit der psychischen Verfassung zu stehen. Es kommt in diesen Berufsgruppen jedoch auch der wahrgenommenen kollegialen Unterstützung ein besonderes Gewicht zu.

Für das berufliche Belastungserleben bleibt festzustellen, dass höhere soziale Unterstützung mit geringerem beruflichen Belastungserleben einhergeht. Das heißt konkret, dass Personen unterschiedlicher Berufsgruppen sich weniger belastet fühlen, wenn sie auf einen unterstützenden Vorgesetzten bzw. unterstützende Kollegen zurückgreifen können. Einschränkend muss jedoch ergänzt werden, dass sich diese Befunde nicht für alle untersuchten Dimensionen statistisch sig-

nifikant absichern lassen. Diese Einschränkung gilt im Zusammenhang mit der kollegialen Unterstützung noch stärker als für die Vorgesetztenunterstützung.

Hypothese 1.2 – Einfluss von Unterstützungsniveaus auf den Zusammenhang von ‚Sozialer Unterstützung‘ und Belastungserleben bzw. körperlichem/psychischem Befinden

Es soll mit Hilfe dieser Hypothese belegt werden, dass Personen, die sowohl von ihrem Vorgesetzten als auch von ihren Kollegen ein hohes Maß an Unterstützung wahrnehmen, die günstigsten Belastungsreaktionen und das größte Wohlbefinden zeigen. Am stärksten belastet und gesundheitlich am stärksten beeinträchtigt sollten sich Personen fühlen, die im beruflichen Setting insgesamt wenig Unterstützung erleben.

Für statistische Analysen sollen zu diesem Zwecke unterschiedliche Kategorien gebildet werden. Nachfolgender Abbildung 14 sind mögliche Kombinationen beruflicher Unterstützung im Sinne einer Vier-Felder-Tafel zu entnehmen. Unterstützung durch den Vorgesetzten kann demnach hoch sein und mit hoher kollegialer Unterstützung einhergehen (Kategorie 1). Beide Unterstützungsquellen können auch gering ausgeprägt sein (Kategorie 4). Beide Konstellationen spiegeln ein ausgewogenes Unterstützungsverhältnis wider. Kategorie 2 und 3 hingegen beschreiben ein Ungleichgewicht beruflicher Unterstützung. Eine Quelle überwiegt hinsichtlich unterstützenden Verhaltens, in einer anderen wird weniger oder gar keine Unterstützung wahrgenommen.

| | | Soziale Unterstützung durch Kollegen | |
|--|--------|--------------------------------------|--------|
| | | hoch | gering |
| Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten | hoch | 1 | 2 |
| | gering | 3 | 4 |

Abbildung 14: Unterstützungscluster

Um zu ermitteln, ob sich die Häufigkeiten der Zellenbesetzungen in den befragten Berufsgruppen unterscheiden, werden zunächst Chi-Quadrat-Tests durchgeführt. Um zu ermitteln, ob sich Personen der einzelnen Unterstützungskategorien in ihrem beruflichen Belastungserleben bzw. ihrem körperlichen und psychischen Befinden unterscheiden, werden einfaktorielle Varianzanalysen berechnet. Um im Weiteren analysieren zu können, welche Gruppen sich unterscheiden, schließen sich Einzelvergleiche nach Bonferoni an (bei nicht homogenen Varianzen wird an Stelle dessen der Tamhane Test hinzugezogen).

Die nachfolgende Abbildung 15 zeigt die Clusterverteilung im Zusammenhang mit den befragten Berufsgruppen ($\chi^2(9, N=867) = 28.349, p < .001$). Zunächst wird deutlich, dass sich in den balancierten Clustern leichte Übergewichte abzeichnen (v+ k+ bzw. v- k-). Das heißt, dass sich unabhängig von der befragten Berufsgruppe mehr als die Hälfte der Befragten in einer Kategorie befinden, welche entweder übereinstimmend ein hohes oder aber ein geringes Maß an wahrgenommener beruflicher Unterstützung zeigt. Es finden sich in der Untersuchungsstichprobe also mehr Personen, die das Unterstützungsverhalten der Kollegen und des Vorgesetzten insgesamt eher positiver bzw. kritischer einschätzen. Zellen, die ein unausgewogenes Unterstützungsverhältnis charakterisieren, finden sich hingegen seltener. Auffällig ist darüber hinaus, dass Polizisten überzufällig häufig in den beiden unbalancierten Clustern zu finden sind.

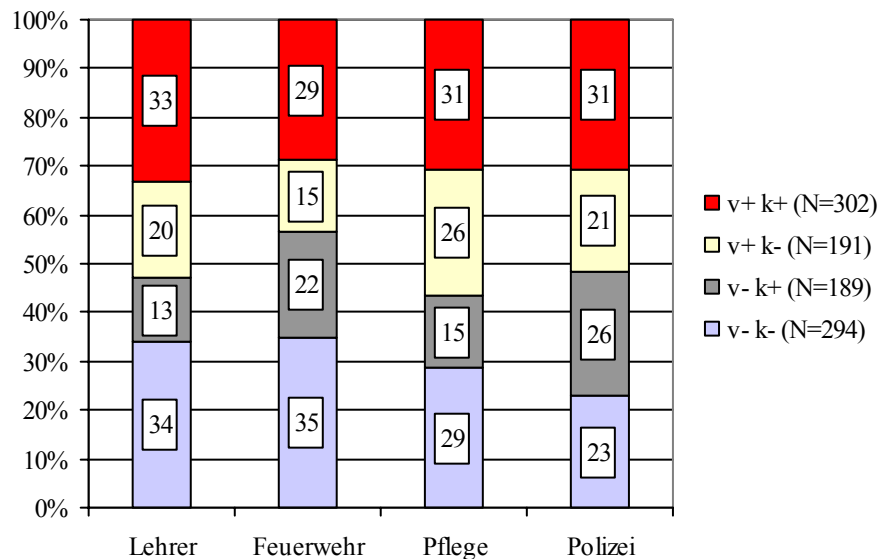
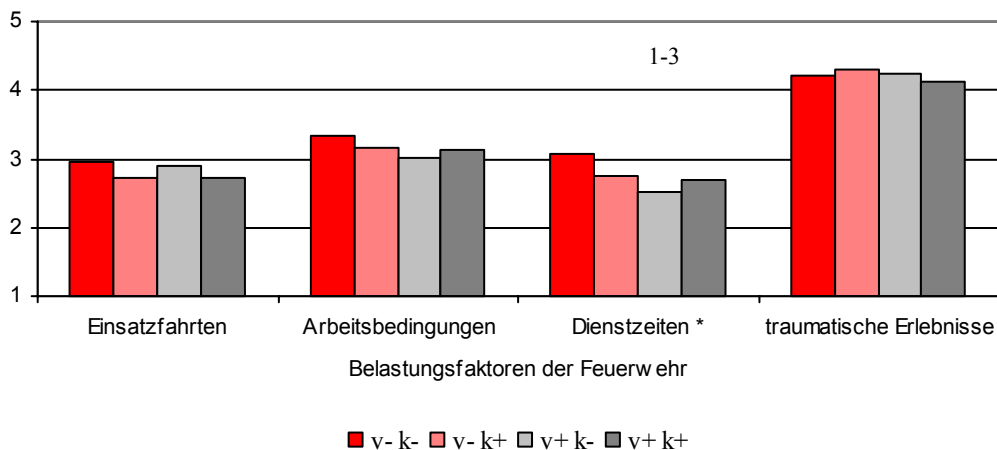
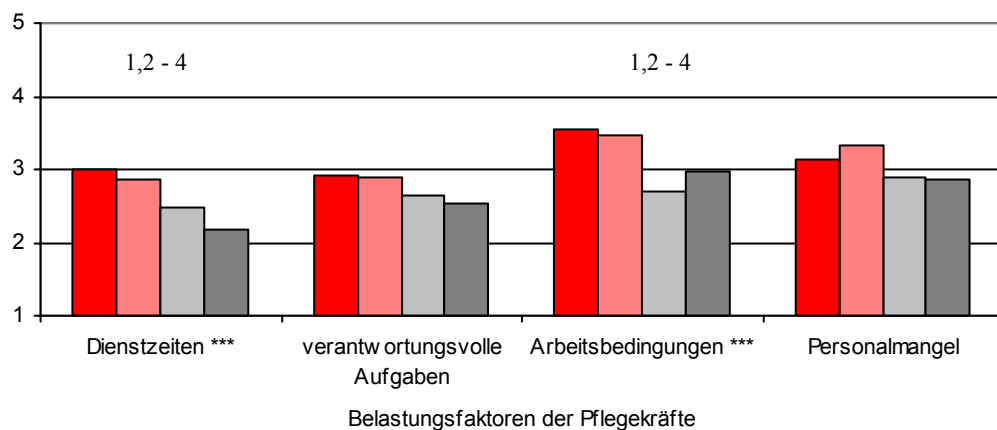
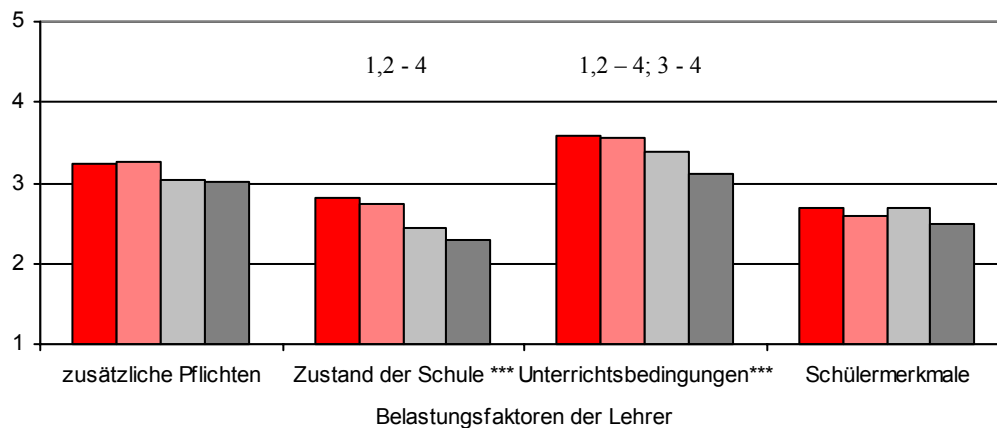
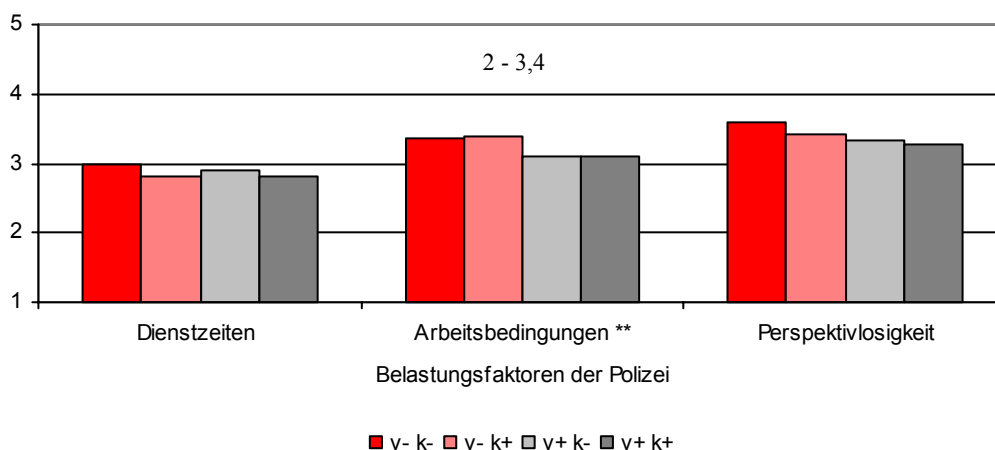


Abbildung 15: Besetzung der einzelnen Unterstützungskategorien im Zusammenhang mit den befragten Berufsgruppen

Aus den nachfolgenden Abbildungen 16 gehen die Befunde zum Zusammenhang von Unterstützungsniveaus und *beruflicher Belastung* hervor. Auf deskriptiver Ebene wird deutlich, dass das Belastungsempfinden in allen befragten Berufsgruppen höher ist, wenn der Vorgesetzte als nicht unterstützend wahrgenommen wird. Andersherum wird deutlich, dass das Belastungserleben geringer ausfällt, wenn die Mitarbeiter ihren Vorgesetzten als unterstützend erleben.





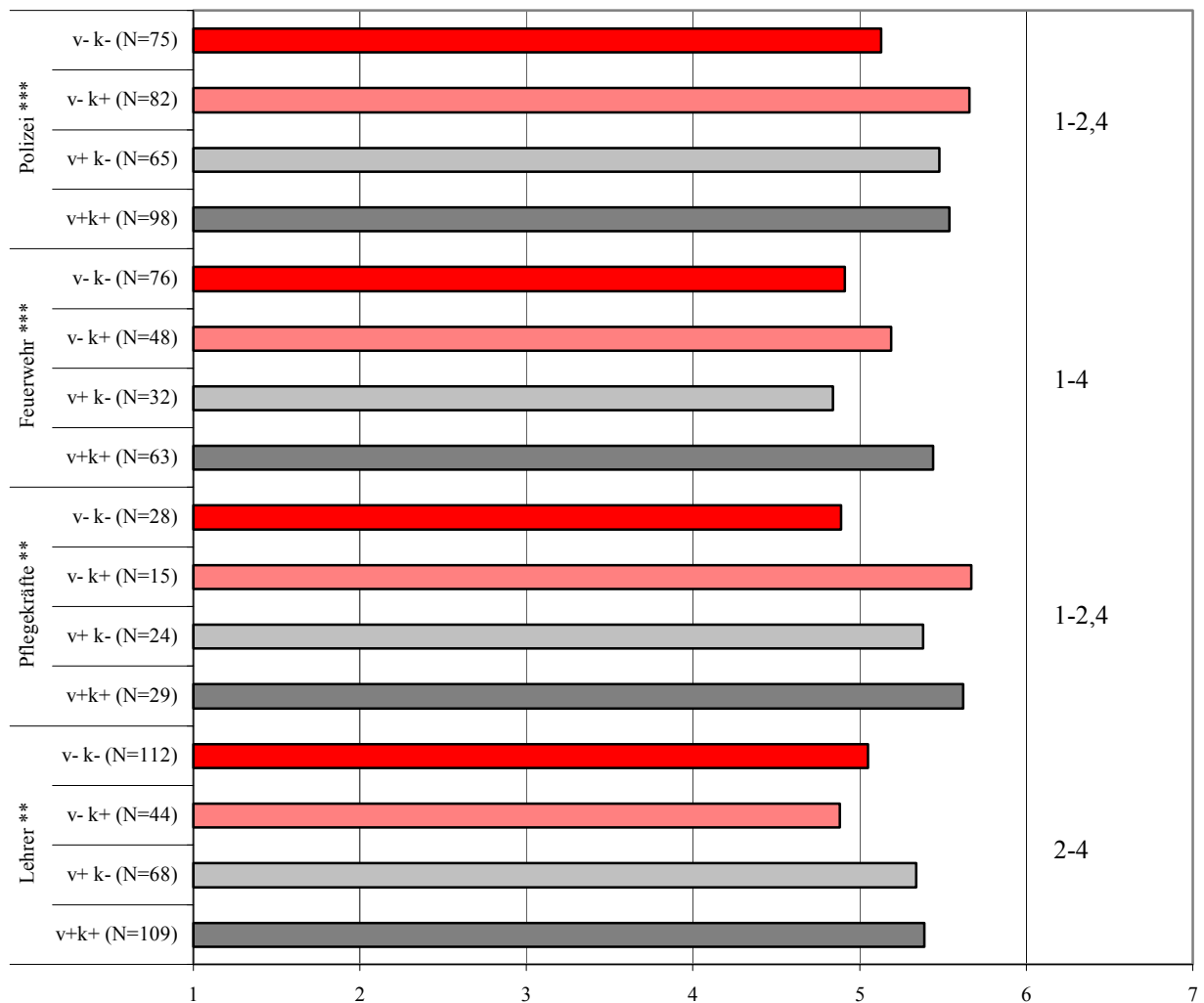
*** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$

Abbildung 16: Zusammenhang zwischen erlebter beruflicher Belastung und unterschiedlichen Unterstützungsniveaus (v = Vorgesetztenunterstützung, k = kollegiale Unterstützung, + = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

Rein statistisch betrachtet zeigen sich Unterschiede im Belastungserleben hinsichtlich des Zustands der Schule ($F(3,328)=6.094$, $p < .001$, $d=.49$ bis $d=.55$ für die signifikanten Einzelvergleiche) und der Unterrichtsbedingungen ($F(3,329)=9.799$, $p < .001$, $d=.42$ bis $d=.67$) bei *Lehrern*. Bei *Pflegekräften* zeigen sich statistisch bedeutsame Unterschiede im Belastungserleben in Bezug auf die Dienstzeiten ($F(3,89)=5.938$, $p < .001$, $d=.93$ bis $d=1.12$) sowie die Arbeitsbedingungen ($F(3,86)=5.700$, $p < .001$, $d=.56$). Die *Feuerwehrbediensteten* unterscheiden sich signifikant hinsichtlich der erlebten Belastung durch die Dienstzeiten ($F(3,211)=3.081$, $p < .05$, $d=.59$) und die *Polizisten* hinsichtlich ungünstiger Arbeitsbedingungen ($F(3,311)=4.701$, $p < .001$, $d=.43$). Bei Lehrern und Pflegekräften unterscheiden sich in den entsprechenden Dimensionen jeweils Personen mit geringer Unterstützung durch den Vorgesetzten von denen, die ein insgesamt hohes Niveau beruflicher Unterstützung erleben. Dabei macht es keinen Unterschied, ob neben dem wenig unterstützenden Vorgesetzten die Kollegen als unterstützend wahrgenommen werden oder nicht. Auch bei den Feuerwehrbediensteten und den Polizisten wird der Stellenwert eines unterstützenden Vorgesetzten in den statistisch signifikanten Dimensionen deutlich. Das Belastungserleben wird jeweils als geringer eingeschätzt, wenn der Vorgesetzte als unterstützend wahrgenommen wird (unabhängig von dem Ausmaß der kollegialen beruflichen Unterstützung). Gemäß der Erwartung kann also nachgewiesen werden, dass jeweils die Personen die günstigsten Belastungsreaktionen zeigen, die sich sowohl durch die Kollegen als auch durch den Vorgesetzten in hohem Maße unterstützt fühlen. Gleichfalls kann bestätigt werden, dass sich Mitarbeiter, die

insgesamt wenig Unterstützung im beruflichen Setting wahrnehmen, stärker belastet fühlen. Es zeichnet sich darüber hinaus in den unbalancierten Konstellationen ab, dass jeweils diejenigen Personen sich weniger belastet fühlen, die das Gefühl haben, durch ihren Vorgesetzten unterstützt zu werden. Andererseits nähert sich das Belastungsniveau derjenigen, die sich zwar durch Kollegen, nicht aber durch den Vorgesetzten unterstützt fühlen, dem Belastungserleben derjenigen an, die sich insgesamt wenig unterstützt fühlen.

Dargestellt ist in Abbildung 17 der Zusammenhang zwischen dem jeweiligen Unterstützungsniveau und der *körperlichen Verfassung*. Die Befunde für das psychische Befinden verhalten sich ganz ähnlich, weshalb auf eine gesonderte Abbildung verzichtet wird. Aus der Abbildung 17 ist zu ersehen, dass das gesundheitliche Befinden in allen befragten Berufsgruppen erwartungsgemäß jeweils am günstigsten ist, wenn sich die Mitarbeiter sowohl vom Vorgesetzten als auch von den Kollegen unterstützt fühlen (Balken v+ k+, siehe Abbildung 17). Ebenso ist das körperliche und psychische Befinden am ungünstigsten ausgeprägt, wenn die befragten Personen sich weder durch den Vorgesetzten noch durch die Kollegen unterstützt fühlen (Balken v- k-).



*** = $p < .001$, ** = $p < .01$

Abbildung 17: Zusammenhang zwischen Unterstützungsniveaus und körperlicher Verfassung (v = Vorgesetztenunterstützung, k = kollegiale Unterstützung, + = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

Auf der Ebene der Einzelvergleiche wird deutlich, dass das Befinden der Polizisten, Feuerwehrbediensteten und Pflegekräften am günstigsten ausgeprägt ist, wenn die Kollegen als unterstützend wahrgenommen werden (v- k+ bzw. v+ k+). Es ergeben sich keine Unterschiede zwischen denjenigen, die zusätzlich das Vorgesetztenverhalten als unterstützend bzw. wenig unterstützend beschreiben. Signifikante Unterschiede zeigen sich im Befinden zwischen der Kategorie v- k+ übereinstimmend für Polizisten ($F(3,316)= 3.740, p < .01$), Feuerwehrbedienstete ($F(3,215)=11.892, p < .001$) und Pflegekräfte ($F(3,92)=4.252, p < .01$) und der Kategorie v- k-

Mitarbeiter fühlen sich also physisch besser, wenn sie zwar von ihren Vorgesetzten kaum Unterstützung wahrnehmen, jedoch auf unterstützende Kollegen bauen können. Bei Lehrern scheint der Vorgesetztenunterstützung ein besonderes Gewicht zuzukommen. Das allgemeine Befinden ist am günstigsten ausgeprägt, wenn Lehrer sich von ihrem Vorgesetzten unterstützt fühlen, unabhängig vom Ausmaß der kollegialen Unterstützung (v+ k+ bzw. v+ k-). Andersherum ist das Befinden weniger positiv ausgeprägt, wenn Lehrer weniger Unterstützung durch ihren Vorgesetzten wahrnehmen, ebenfalls wieder recht unabhängig von der wahrgenommenen Unterstützung durch Kollegen. Dies zeigt auch der signifikante Unterschied zwischen den Kategorien v+ k- und v- k- ($F(3,329)=3.478, p<.01$).

Zusammenfassend lässt sich zunächst feststellen, dass die Mehrzahl der Befragten unabhängig von ihrer Berufsgruppe entweder ein insgesamt höheres oder ein insgesamt geringeres Maß an beruflicher Unterstützung wahrnimmt. Weniger häufig finden sich Musterkonstellationen, in denen hauptsächlich aus einer Quelle soziale Unterstützung wahrgenommen wird, während die andere als wenig unterstützend erlebt wird. Im Zusammenhang mit dem gesundheitlichen Befinden konnte erwartungsgemäß bestätigt werden, dass sich insbesondere diejenigen gesundheitlich wohl fühlen, die ein hohes Maß an Unterstützung erleben. Genau entgegengesetzt verhält es sich bei Personen, die sich beruflich kaum unterstützt fühlen. Sie berichten von einem geringeren Ausmaß körperlichen und psychischen Wohlbefindens. Auch hinsichtlich des beruflichen Belastungserlebens konnte die Hypothese bestätigt werden. Über alle befragten Berufsgruppen hinweg lässt sich hier festhalten, dass sich Personen am wenigsten belastet fühlen, wenn sie sich in ihrem beruflichen Umfeld insgesamt hoch unterstützt fühlen. Andererseits fühlen sich diejenigen am stärksten belastet, die kaum Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten wahrnehmen. Interessanterweise nähert sich das Belastungsniveau derjenigen, die sich durch den Vorgesetzten, nicht aber durch die Kollegen unterstützt fühlen, dem derjenigen an, die sich insgesamt hoch unterstützt fühlen.

Hypothese 1.3 – Einfluss von privater Unterstützung auf den Zusammenhang von ‚Sozialer Unterstützung‘ und Belastungserleben bzw. Befinden

Es soll mit dieser Hypothese vertiefend das Beanspruchungserleben von Personen untersucht werden, welche im beruflichen Kontext kaum sozial unterstützendes Verhalten wahrnehmen (=v-k-). Im Sinne der kompensatorischen Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens wird erwartet, dass Personen, die sich im Beruf zwar kaum unterstützt fühlen, ihren Partner jedoch unterstützend wahrnehmen (v- k- p+) sich hinsichtlich ihres Beanspruchungserlebens positiv von

denen abheben, die weder im beruflichen, noch im privaten Umfeld auf Unterstützung zurückgreifen können (v- k- p-).

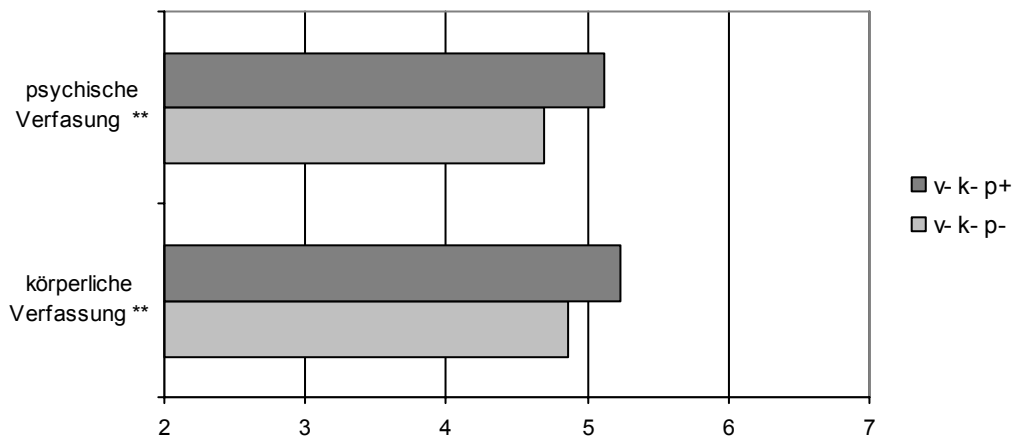
In der zu untersuchenden Kategorie befinden sich N=289 Personen. Der nachfolgenden Tabelle 15 sind die Fallzahlen inklusive der wahrgenommenen Unterstützung im privaten Bereich für die befragten Berufsgruppen zu entnehmen (es gibt dabei keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung).

Tabelle 15: Zellenbesetzung für die zu untersuchenden Bedingungen v- k- p- bzw. v- k- p+

| | v- k- p- | v- k- p+ |
|----------------------|----------|----------|
| Lehrer | 71 | 42 |
| Pflegekräfte | 16 | 12 |
| Feuerwehrbedienstete | 40 | 36 |
| Polizei | 37 | 35 |

Aufgrund der eher geringen Zellenbesetzung (insbesondere bei den Pflegekräften) wird bei der weiteren Bearbeitung der Hypothese auf die differenzierte Darstellung der jeweiligen Berufsspezifika verzichtet. Somit müssen differenzierte Analysen zum beruflichen Belastungserleben auch ausgeklammert werden, da kein berufsübergreifendes Maß beruflicher Belastung erhoben wurde. Als abhängige Variable steht somit vor allem das körperliche und psychische Befinden zur Verfügung. Zur statistischen Analyse wird eine einfaktorielle Varianzanalyse sowie die Effektgröße berechnet.

Aus der nachfolgenden Abbildung 18 geht hervor, dass Personen mit hoch ausgeprägter privater Unterstützung bei ausbleibender beruflicher Unterstützung sich körperlich ($F(1, 284)=8.089$, $p<.01$, $d=.34$) und psychisch ($F(1, 284)=9.758$, $p<.01$, $d=.37$) besser fühlen als diejenigen, die kaum Unterstützung aus dem privaten Bereich erleben. Im Sinne der kompensatorischen Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens geht es demnach den Personen besser, die sich im privaten Umfeld unterstützt fühlen.



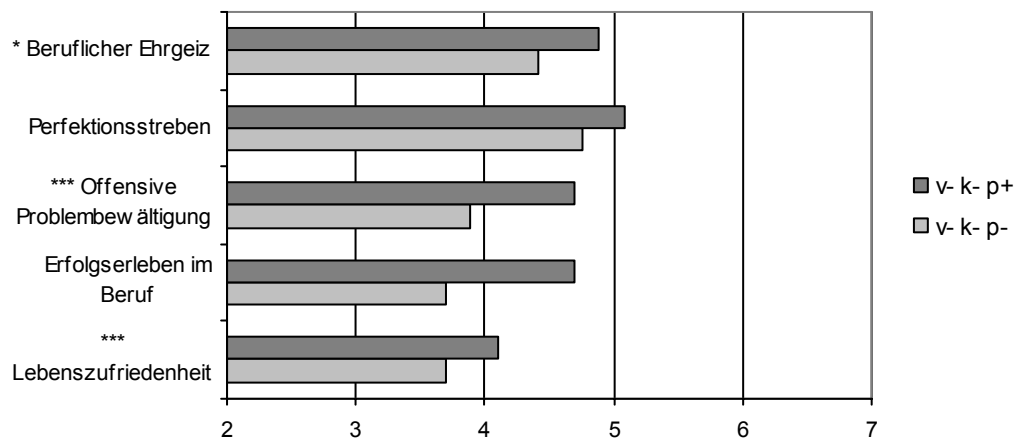
** = $p < .01$

Abbildung 18: körperliches und psychisches Befinden bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher bzw. geringer Unterstützung durch den Partner (v = Vorgesetztenunterstützung, k = kollegiale Unterstützung, p = private Unterstützung, + = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

Ergänzende Analysen:

Weitere Analysen können den Befund zur kompensatorischen Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens untermauern. Zu diesem Zwecke wurde der AVEM hinzugezogen, welcher Auskunft über die berufliche Motivation, die Bewältigungskompetenzen und das Lebensgefühl gibt. Personen, die zwar im beruflichen Bereich kaum Unterstützung wahrnehmen, jedoch im Privaten auf solche zurückgreifen können, zeichnen sich unter motivationalen Gesichtspunkten durch höheren ‚Beruflichen Ehrgeiz‘ aus ($F(1,286)=14.525, p<.05, d=.27$; siehe Abbildung 19). Ebenso zeigt sich auf deskriptiver Ebene ein höheres Perfektionsstreben dieser Personengruppe. In Bezug auf die erlebten Bewältigungskompetenzen lässt sich feststellen, dass Personen mit wahrgenommener Unterstützung durch den Partner tendenziell günstigere Bewältigungskompetenzen aufweisen. Statistisch absichern lässt sich dieser Befund für die ‚Offensive Problembewältigung‘ ($F(1,287)=14.525, p<.001, d=.51$). Betrachtet man auch die emotionalen Aspekte des Verhaltens und Erlebens, so unterscheiden sich Personen mit hoher bzw. geringer Unterstützung durch den Partner bei unzureichend erlebter beruflicher Unterstützung signifikant hinsichtlich ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit ($F(1,287)=22.267, p<.001, d=.53$). Auf deskriptiver Ebene wird deutlich, dass Personen mit einem unterstützenden Partner im Beruf mehr Erfolg erleben als die-

jenigen, die sich kaum durch ihren Partner unterstützt fühlen und vermehrt nach beruflicher Perfektion streben (s. Abb. 19).

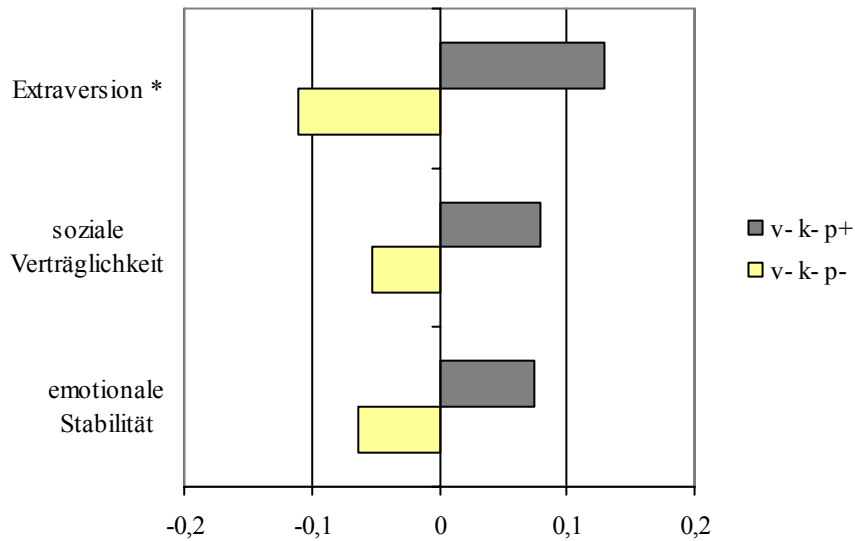


*** = $p < .001$, * = $p < .05$

Abbildung 19: arbeitsbezogenes Verhalten und Erleben bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher bzw. geringer Unterstützung durch den Partner (v = Vorgesetztenunterstützung, k = kollegiale Unterstützung, p = private Unterstützung, + = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

Unterstützt werden diese Ergebnisse im Zusammenhang mit den individuellen Einschätzungen zum Freizeitverhalten und der am Tag wahrgenommenen angenehmen Aktivitäten. So berichten Personen mit hoher privater Unterstützung von signifikant mehr Erlebnissen, über die sie sich am Tag freuen können ($F(1, 283)=13.569, p < .05, d=.44$) und geben an, fünf Stunden pro Woche mehr für ihre Freizeitaktivitäten zur Verfügung zu haben ($F(1, 196)=4.205, p < .001, d=.29$).

Betrachtet man persönlichkeitsbezogene Merkmale (siehe Abbildung 20), so deutet sich an, dass Personen, die sich von ihrem Partner unterstützt fühlen, extrovertierter sind ($F(1,262)=3.697, p < .05, d=.24$). Hinsichtlich der Dimensionen soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität deuten sich Unterschiede an, die jedoch nicht statistisch abgesichert werden können. Demnach schätzen Personen, die sich durch ihren Partner unterstützt fühlen, sozial verträglicher und auch emotional stabiler ein.



* = $p < .01$

Abbildung 20: z-Werte für den Zusammenhang zwischen Extraversion, sozialer Verträglichkeit und emotionaler Stabilität bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher bzw. geringer Unterstützung durch den Partner (v = Vorgesetztenunterstützung, k = kollegiale Unterstützung, p = private Unterstützung, + = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

Zusammenfassend kann zunächst festgehalten werden, dass Personen, die sich durch ihren Partner – im Vergleich zu ihrem Vorgesetzten und ihren Kollegen – unterstützt fühlen, ihre körperliche und psychische Gesundheit besser einschätzen. Sie scheinen darüber hinaus ehrgeiziger und widerstandsfähiger gegenüber Belastungen zu sein als Personen, die sowohl im beruflichen als auch privaten Bereich kaum auf Unterstützung bauen können. Sie nehmen in ihrem Beruf tendenziell mehr Erfolg wahr und sind mit ihrem Leben insgesamt zufriedener. Es deutet sich hier an, dass mangelnde berufliche Unterstützung durch einen unterstützenden Partner kompensiert werden kann. Vergleicht man die beiden Personengruppen jedoch nicht nur hinsichtlich einzelner Gesundheitsindikatoren, sondern zieht auch stabile Persönlichkeitsvariablen heran, zeigt sich ein differenzierteres Bild. Es gibt zunächst keine Unterschiede hinsichtlich Alter oder Geschlecht zwischen den beiden Personengruppen. Hinterfragt man jedoch Unterschiede hinsichtlich der Merkmale Extraversion, sozialer Verträglichkeit und emotionaler Stabilität, so deuten sich Unterschiede zuungunsten derjenigen an, die sich sowohl im beruflichen Bereich als auch privaten kaum unterstützt fühlen. Die Hypothese sollte somit abgelehnt werden. Betrachtet man ausschließlich die Befunde zum Beanspruchungserleben, so ließen sie sich in Richtung Kompen-

sation interpretieren. Zieht man im Weiteren jedoch überdauernde Persönlichkeitsmerkmale hinzu, so deutet sich an, dass Wahrnehmungen bezüglich des Unterstützungserlebens nicht unwesentlich mit stabilen Persönlichkeitsdimensionen zusammenzuhängen scheinen.

8.3.2 Stellenwert von Persönlichkeitsmerkmalen im Zusammenhang mit der wahrgenommenen Unterstützung

Hypothese 2.1: Zusammenhang von Extraversion, sozialer Verträglichkeit sowie emotionaler Stabilität und wahrgenommener Unterstützung

Es wird erwartet, dass die Persönlichkeitsmerkmale Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität einen nicht unerheblichen Varianzanteil in Bezug auf die wahrgenommene berufliche Unterstützung erklären können.

Als deskriptives Maß wird zunächst die Enge des Zusammenhangs zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen und der wahrgenommenen Unterstützung aus unterschiedlichen Quellen mit Hilfe des bivariaten Korrelationskoeffizienten nach Pearson ermittelt. Dieser beschreibt die gemeinsame Varianz der jeweiligen Variablen, der auf die lineare Beziehung zurückgeht (Bortz, 1993) und ist ein relativ robustes Maß bei Verletzung der Verteilungsannahmen (Havlicek & Peterson, 1977, zitiert nach Bortz, 1993). Zur Überprüfung der eigentlichen Hypothese werden hierarchische Regressionen berechnet (abhängige Variable ist dabei entweder die Dimension der Vorgesetztenunterstützung oder die der kollegialen Unterstützung). Mit Hilfe dieser statistischen Methode ist es möglich, unterschiedliche Varianzanteile für die entsprechenden Variablen herauszufiltern. Um zu verhindern, dass die Befunde von Geschlechts- oder Alterseffekten überlagert werden, werden beide Variablen als Kontrollvariablen im ersten Schritt in die Regressionsgleichung einbezogen und deren Einfluss somit überprüft. In den nachfolgend berichteten Befunden gab es keine signifikanten Geschlechts- und nur marginale Alterseinflüsse auf das berufliche Unterstützungserleben.

Die Korrelationen zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität sowie der wahrgenommenen Unterstützung durch den Vorgesetzten, durch Kollegen und den Partner sind der nachfolgenden Tabelle 16 zu entnehmen. Es finden sich bei den hier untersuchten Berufsgruppen kaum signifikante Korrelationen zwischen der wahrgenommenen Unterstützung und *Extraversion*. Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen *sozialer Verträglichkeit* und wahrgenommener Unterstützung zeichnen sich berufsbezogene Ab-

hängigkeiten ab. So korreliert bei den Lehrern soziale Verträglichkeit und wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten in geringem Maße. Für die anderen Berufsgruppen lassen sich entsprechende Korrelationen nicht finden. Allerdings zeigen sich geringe bis mittlere Korrelationen für den Zusammenhang von wahrgenommener Unterstützung durch Kollegen und sozialer Verträglichkeit. Außer für die Bediensteten der Feuerwehr lassen sich geringe bis mittlere Korrelationen für den Zusammenhang zwischen *emotionaler Stabilität* und wahrgenommener Unterstützung sowohl durch Kollegen als auch durch den Vorgesetzten nachweisen. Es handelt sich dabei um positive Korrelationen. Dies bedeutet, dass ein hohes Maß an emotionaler Stabilität mit positiven Wahrnehmungen sozial unterstützenden Verhaltens im Beruf einhergeht. Für die im privaten Umfeld wahrgenommene Unterstützung zeigen sich für die stärker frauendominierten Berufsgruppen signifikante Zusammenhänge zwischen allen drei Persönlichkeitsmerkmalen und dem Erleben privater Unterstützung. Für die Feuerwehr lassen sich vergleichbare Befunde nicht sichern, es zeigen sich hier für keine der Persönlichkeitsdimensionen signifikante Korrelationen.

Tabelle 16: Korrelationen zwischen den Unterstützungsdimensionen SUV (= Vorgesetztenunterstützung), SUK (= kollegiale Unterstützung) bzw. SUP (= private Unterstützung) und den Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität

| Berufsgruppe | | Extraversion | soziale Verträglichkeit | emotionale Stabilität |
|--------------|-----|--------------|----------------------------|--------------------------|
| Lehrer | SUV | .13 * | .15 ** | .16 ** |
| | SUK | .03 | .08 | .12 * |
| | SUP | .19 ** | .18 ** | .15 ** |
| Pflege | SUV | .15 | .20 | .25 * |
| | SUK | .15 | .32 ** | .32 ** |
| | SUP | .22 * | .34 ** | .23 ** |
| Feuerwehr | SUV | .06 | .09 | .03 |
| | SUK | .26 ** | .19 ** | .08 |
| | SUP | .03 | .01 | .08 |
| Polizei | SUV | .04 | .10 | .16 ** |
| | SUK | .09 | .19 ** | .18 ** |
| | SUP | .08 | .15 ** | .20 ** |

* = $p < .05$, ** = $p < .01$

Aus den nachfolgenden Tabellen zur Vorhersage der wahrgenommenen Unterstützung durch den Vorgesetzten (Tabelle 17) bzw. durch Kollegen (Tabelle 18) geht hervor, dass insbesondere das Merkmal der emotionalen Stabilität dazu geeignet ist, diesbezügliche Wahrnehmungen vorherzusagen. Die standardisierten Koeffizienten weisen dabei darauf hin, dass sozial unterstützendes Verhalten positiv mit emotionaler Stabilität assoziiert ist. Konkret bedeutet dies, dass Personen, die sich selbst als robust, entspannt, ruhig und ausgeglichen beschreiben von ihrem Vorgesetzten sozial unterstützendes Verhalten wahrnehmen. Andersherum beschreiben sich emotional labilere Personen, die sich als launisch, überempfindlich oder ängstlich erleben, ihren Vorgesetzten als weniger unterstützend. Über die befragten Berufsgruppen hinweg wird auch deutlich, dass die Prädiktoren verhältnismäßig wenig Kriteriumsvarianz aufzuklären vermögen. Dies wundert jedoch wenig, handelt es sich nur um einen geringen Anteil möglicher Variablen, welche die Wahrnehmungen in Bezug auf das berufliche Unterstützungserleben beeinflussen. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass hier weitere persönlichkeitspezifische und situationsbezogene Variablen zum Tragen kommen.

Tabelle 17: Prädiktoren zur Vorhersage der erlebten beruflichen Unterstützung durch den Vorgesetzten (schrittweises Verfahren)

| Berufsgruppe | Prädiktoren | korrigiertes R ² | stand. Koeff. |
|--------------|-----------------------|-----------------------------|---------------|
| Lehrer | Emotionale Stabilität | .03 | .158 ** |
| Pflege | Emotionale Stabilität | .03 | .234 * |
| Feuerwehr | - | | |
| Polizei | Emotionale Stabilität | .02 | .163 ** |

* = p<.05, ** = p<.01

Tabelle 18: Prädiktoren zur Vorhersage der erlebten beruflichen Unterstützung durch die Kollegen (schrittweises Verfahren)

| Berufsgruppe | Prädiktoren | korrigiertes R ² | stand. Koeff. |
|--------------|-----------------------|-----------------------------|---------------|
| Lehrer | Emotionale Stabilität | .01 | .134 * |
| Pflege | Emotionale Stabilität | .07 | .299 ** |
| Feuerwehr | Extraversion | .06 | .273 *** |
| Polizei | Emotionale Stabilität | .03 | .195 ** |

* = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

Erwartungsgemäß können positive Korrelationen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und dem privaten sowie beruflichen Unterstützungserleben ausgemacht werden. Es handelt sich jedoch dabei um eher kleinere bis mittlere Zusammenhänge zwischen den Merkmalen soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität. Extravertiertes Verhalten und wahrgenommene Unterstützung im Beruf scheinen hingegen kaum korreliert zu sein. Insbesondere der emotionalen Stabilität scheint aus den einbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen ein besonderes Gewicht in Bezug auf die zu erklärenden Unterstützungsvariablen zuzukommen. Emotionale Stabilität ist dabei positiv mit sozial unterstützendem Verhalten durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen assoziiert. Das heißt, dass Personen, die sich selbst als eher stabil denn labil einschätzen, ein höheres Maß unterstützenden Verhaltens aus ihrem beruflichen Umfeld wahrnehmen.

Hypothese 2.2: : Vorhersage der erlebten beruflichen Belastung bzw. des allgemeinen körperlichen und psychischen Befindens durch sozial unterstützendes Verhalten sowie persönlichkeitsbezogene Merkmale

Im Sinne einer explorativen Analyse soll der Einfluss von sozial unterstützendem Verhalten im Beruf und von persönlichkeitsbezogenen Merkmalen auf das Kriterium berufliche Belastung bzw. allgemeines körperliches und psychisches Befinden untersucht werden. Es soll der jeweilige Anteil an erklärender Varianz der Prädiktoren ermittelt werden.

Auch zu diesem Zwecke kommen hierarchische Regressionen zum Einsatz. Zunächst werden die Variablen Alter und Geschlecht in die Regressionsgleichung aufgenommen, um alters- und geschlechtsbezogene Effekte kontrollieren zu können. Im zweiten Schritt werden die beiden Unterstützungsvariablen SUV (sozial unterstützendes Verhalten durch den Vorgesetzten) und SUK (sozial unterstützendes Verhalten durch die Kollegen) in die Regressionsgleichung einbezogen, bevor in einem dritten Schritt die drei Persönlichkeitsmerkmale Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität in die Gleichung integriert werden. Als abhängige Kriteriumsvariable wird zunächst die erlebte berufliche Belastung, später das körperliche und psychische Befinden untersucht. Da keine Variable vorliegt, welche die erlebte Belastung berufsübergreifend widerspiegelt, wird für jede Berufsgruppe jeweils diejenige Belastungsdimension in die Berechnungen mit einbezogen, welche Personen mit hoher bzw. geringer Unterstützung besonders differenzierend unterscheidet. Ausschlaggebende Bezugsgröße für die Auswahl ist dabei die Höhe der Effektstärke (siehe dazu Befunde zu Hypothese 1.1). Folgende Belastungsbereiche werden somit in die Regressionsanalysen einfließen:

- bei Lehrern die erlebte Belastung durch Unterrichtsbedingungen
- bei Pflege- und Feuerwehrbediensteten die wahrgenommene Belastung durch Arbeitszeitregelungen
- bei Polizisten die Beeinträchtigung durch ungünstige Arbeitsbedingungen

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen zum Belastungserleben sind in den Tabellen 19 – 22 abgebildet.

Tabelle 19: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastung durch Unterrichtsbedingungen

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|-------------------------------|---------|------|-----------|------|--------------------|------|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | -.01 | .103 | -.02 | .099 | -.03 | .101 |
| Alter | .11 | .006 | .11 (*) | .006 | .11 * | .006 |
| | (*) | | | | | |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | -.27 *** | .063 | -.27 *** | .064 |
| SUK | | | -.04 | .068 | -.04 | .068 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | -.06 | .010 |
| soz. Verträgl. | | | | | -.12 * | .010 |
| emot.Stabil. | | | | | -.06 | .010 |
| Modell F | 1.861 | | 7.783 *** | | 5.250 *** | |
| Overall korr. R ² | .01 | | .09 | | .10 | |
| Änderung in Signifikanz von F | | | .09 *** | | .01 (*) | |

*** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$, (*) = $p < .10$

Tabelle 20: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastung durch Dienstzeiten (Pflege)

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|-------------------------------|---------|-----|----------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | .01 | .32 | .03 | .30 | .02 | .31 |
| Alter | .18 | .01 | .21 * | .01 | .20 (*) | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | -.33 ** | .11 | -.30 ** | .11 |
| SUK | | | -.08 | .13 | -.05 | .14 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | -.11 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | .07 | .02 |
| emot.Stabil. | | | | | -.14 | .02 |
| Modell F | 1.285 | | 3.800 ** | | 2.753 ** | |
| Overall korr. R ² | .01 | | .12 | | .14 | |
| Änderung in Signifikanz von F | | | .13 ** | | .04 | |

*** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$, (*) = $p < .07$

Tabelle 21: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastung durch Dienstzeiten (Feuerwehr)

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|-------------------------------|---------|-----|---------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | -.03 | .69 | .01 | .67 | .01 | .67 |
| Alter | .01 | .01 | .03 | .01 | .04 | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | -.24 * | .10 | -.24 * | .09 |
| SUK | | | -.01 | .11 | -.01 | .11 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .01 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | .05 | .01 |
| emot.Stabil. | | | | | -.17 * | .01 |
| Modell F | .096 | | 2.921 * | | 2.380 * | |
| Overall korr. R ² | .00 | | .04 | | .05 | |
| Änderung in Signifikanz von F | | | .05 ** | | .02 (*) | |

*** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$, (*) = $p < .10$

Tabelle 22: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastung durch Arbeitsbedingungen (Polizei)

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|-------------------------------|---------|-----|----------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | .02 | .11 | .01 | .11 | -.05 | .12 |
| Alter | -.05 | .01 | -.04 | .01 | -.04 | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | -.22 ** | .06 | -.19 ** | .06 |
| SUK | | | -.02 | .07 | -.03 | .07 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .07 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | -.18 ** | .01 |
| emot. Stabil. | | | | | -.17 * | .01 |
| Modell F | .429 | | 3.851 ** | | 5.557 *** | |
| Overall korr. R ² | .00 | | .04 | | .10 | |
| Änderung in Signifikanz von F | | | .05 ** | | .07 *** | |

*** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$

Aus den Tabellen 19 – 22 wird deutlich, dass sich keine Geschlechtseffekte und nur marginale Alterseffekte abzeichnen. Unter Lehrern und tendenziell unter Pflegedienstkräften fühlen sich jüngere Kollegen durch das Ausmaß der Belastung stärker belastet als ältere Mitarbeiter.

Im Zentrum der Analysen steht die Frage, wie viel Kriteriumsvarianz durch die wahrgenommene berufliche Unterstützung und die erfassten Persönlichkeitsmerkmale aufgeklärt werden kann. Ebenso wie in den vorangegangenen Analysen ist die absolut aufgeklärte Varianz relativ gering, was jedoch bei der Vielzahl möglicher Einflussfaktoren wenig wundert. Für Vertreter aller Berufsgruppen lässt sich übereinstimmend feststellen, dass die wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten der jeweils wichtigste Prädiktor ist, um die erlebte Belastung zu erklären. Es findet sich jeweils ein signifikanter Zugewinn an erklärter Varianz. Nimmt man in die Regressionsanalysen persönlichkeitspezifische Variablen mit auf, erhöht sich die Varianzaufklärung für Polizisten signifikant und für Feuerwehrbedienstete sowie Lehrer tendenziell. Bei

Lehrern und Polizisten leistet das Ausmaß sozialer Verträglichkeit einen Aufklärungsbeitrag hinsichtlich der abhängig untersuchten beruflichen Belastungsvariablen. Zusätzlich bei Polizisten und ausschließlich bei Pflegenden ist es eher das Ausmaß emotionaler Stabilität, welches einen Einfluss auf das berufliche Belastungserleben hat. Die wahrgenommene Unterstützung bleibt jedoch in allen befragten Berufsgruppen weiterhin wichtigster Prädiktor, um das berufliche Belastungserleben zu erklären.

Im zweiten Teil der Hypothese soll untersucht werden, welchen Einfluss sozial unterstützendes Verhalten im Beruf und Merkmale der Person auf das körperliche und psychische Befinden haben. Für die regressionsanalytischen Betrachtungen zum körperlichen und psychischen Befinden wird auf eine differenzierte Darstellung der einzelnen Berufsgruppen an dieser Stelle verzichtet. Stattdessen werden die übergreifenden Befunde für alle Vertreter der einzelnen Berufsgruppen dargestellt (populationsbezogene Befunde sind dem Anhang zu entnehmen).

Den beiden nachfolgenden Tabellen 23 und 24 ist zu entnehmen, dass Alter und Geschlecht einen Einfluss sowohl auf das körperliche als auch psychische Befinden haben. Demnach fühlen sich jüngere Mitarbeiter aller Berufsgruppen sowohl körperlich als auch psychisch besser als ihre älteren Kollegen. Gleichfalls erleben Frauen ihr körperliches und psychisches Befinden besser ausgeprägt als ihre männlichen Kollegen.

Wichtigster Prädiktor des Befindens ist aus dem Set der hier untersuchten Variablen die psychische Stabilität. Je höher die emotionale Stabilität, also je gelassener und ausgeglichener sich eine Person erlebt, desto besser ist die allgemeine körperliche und psychische Gesundheit dieser Person. Hinsichtlich des Unterstützungserlebens erweist sich wiederholt die wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten als wesentlicher Einflussfaktor des Befindens. Auch für die einzelnen Berufsgruppen lassen sich ähnliche Befunde sondern. Wichtig scheint dabei herauszustellen, dass sowohl die erlebte Unterstützung im Arbeitskontext als auch personale Merkmale einen Einfluss auf die körperliche und psychische Verfassung haben.

Tabelle 23: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des körperlichen Befindens

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|-------------------------------|------------|-----|------------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | .04 | .07 | .02 | .07 | .14 *** | .07 |
| Alter | -.18 | .01 | -.19 *** | .01 | -.18 *** | .01 |
| | *** | | | | | |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .15 *** | .05 | .12 *** | .04 |
| SUK | | | .08 * | .05 | .05 | .05 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .05 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | -.07 * | .01 |
| emot.Stabil. | | | | | .37 *** | .01 |
| Modell F | 13.913 *** | | 15.720 *** | | 28.249 *** | |
| Overall korr. R ² | .03 | | .07 | | .18 | |
| Änderung in Signifikanz von F | 13.913 *** | | 17.007 *** | | 41.948 *** | |

*** = p<.001, ** = p<.01, * = p<.05, (*) = p<.10

Tabelle 24: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des psychischen Befindens

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|-------------------------------|---------|-----|------------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | .02 | .08 | -.01 | .08 | .15 *** | .07 |
| Alter | -.09 ** | .01 | -.11 *** | .01 | -.10 ** | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .16 *** | .01 | .12 *** | .05 |
| SUK | | | .12 *** | .05 | .06 * | .05 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .05 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | -.04 | .01 |
| emot.Stabil. | | | | | .48 *** | .01 |
| Modell F | 3.512 * | | 13.593 *** | | 43.740 *** | |
| Overall korr. R ² | .01 | | .06 | | .26 | |
| Änderung in Signifikanz von F | 3.512 * | | 23.489 *** | | 78.977 *** | |

*** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$

Die gesamte aufgeklärte Varianz streut für die Vorhersage der beruflichen Belastung zwischen 5% bei Feuerwehrbediensteten und 14% für Pflegekräfte sowie für die Vorhersage des Befindens zwischen 18% und 26%. Es wird somit deutlich, dass die einbezogenen Variablen zur Erklärung der beruflichen Belastung verhältnismäßig wenig Kriteriumsvarianz aufzuklären vermögen. Dies wundert jedoch wenig, handelt es sich doch nur um einen geringen Anteil möglicher Prädiktoren, die das berufliche Belastungserleben beeinflussen. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass hier weitere persönlichkeitspezifische und situationsbezogene Variablen zusammen wirken.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sowohl die wahrgenommene Unterstützung als auch persönlichkeitsbezogene Maße einen wesentlichen Aufklärungsbeitrag zum beruflichen Belastungserleben und zum allgemeinen Befinden leisten. Während für das berufliche Belastungserleben unabhängig von der Berufsgruppe die wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten den wichtigsten Prädiktor darstellt, ist es für das körperliche und psychische Befinden das Ausmaß der emotionalen Stabilität. Für die erlebte Belastung sind darüber hinaus

auch Persönlichkeitsmerkmale wichtige Prädiktoren, während das Ausmaß der erlebten beruflichen Belastung auch das allgemeine Befinden aufklärt. Es kann somit festgehalten werden, dass sowohl situative als auch persönlichkeitsbezogene Variablen für das Belastungserleben und auch Befinden eine wichtige Rolle spielen. Die puffernde Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens geht demnach zu nicht unerheblichen Anteilen auf die Persönlichkeit zurück, ist darüber hinaus aber auch durch das Verhalten eines Vorgesetzten und von Kollegen zu begründen.

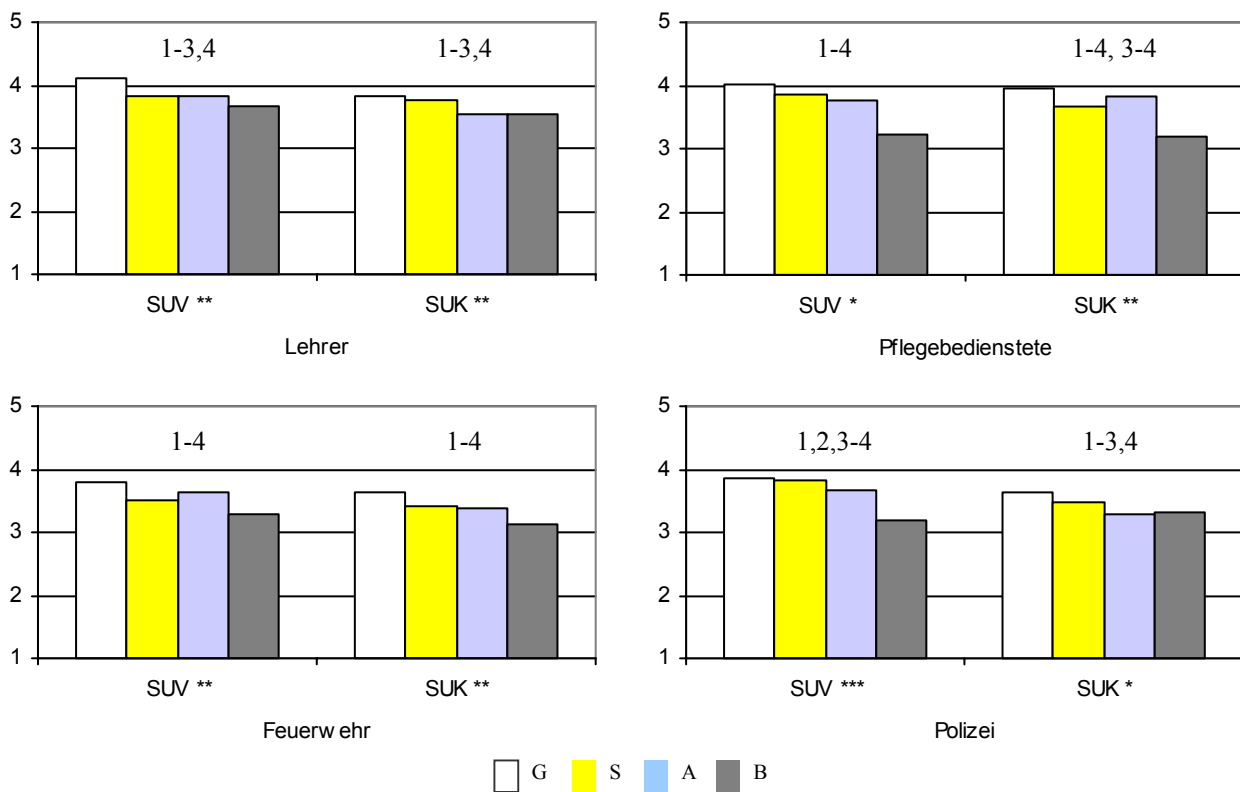
8.3.3 Zusammenhänge zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster und sozial unterstützendem Verhalten

Hypothese 3.1 – Zusammenhänge von individuellen Bewältigungsmustern und dem Erleben ‚Sozialer Unterstützung‘ im Beruf

Es soll nachgewiesen werden, dass Vertreter des gesunden Musters G das deutlichste Ausmaß beruflicher Unterstützung durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen wahrnehmen. Hingegen sollten Personen, die sich tendenziell eher gesundheitlich kritisch mit ihren beruflichen Anforderungen auseinandersetzen – das heißt als Vertreter des Risikomusters A und B – weniger berufliche Unterstützung wahrnehmen.

Zur statistischen Analyse werden einfaktorielle Varianzanalysen berechnet. Um Unterschiede zwischen den Vertretern der einzelnen Muster bestimmen zu können, werden als Post-hoc-Test Einzelvergleiche nach Bonferoni bzw. bei Varianzinhomogenität nach Tamhane durchgeführt.

Aus Abbildung 21 geht zunächst auf deskriptiver Ebene hervor, dass Personen des gesunden Musters G in allen Berufsgruppen sich sowohl von ihren Kollegen als auch vom Vorgesetzten am meisten unterstützt fühlen. Personen der Risikomuster A und B nehmen (wiederum für alle Berufsgruppen) weniger Unterstützung aus ihrem beruflichen Umfeld wahr, wobei sich die Vertreter des Risikomusters B dabei meist noch weniger unterstützt fühlen.



*** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$

Abbildung 21: Zusammenhang zwischen wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV) bzw. durch Kollegen (SUK) und den AVEM Mustern

Hinsichtlich der wahrgenommenen *Unterstützung durch den Vorgesetzten* (SUV) lässt sich für alle untersuchten Berufsgruppen (Lehrer ($F(3,328)=3.835$, $p < .01$), Pflegekräfte ($F(3,88)=3.199$, $p < .05$), Feuerwehrbedienstete ($F(3,218)=3.489$, $p < .05$) und Polizisten ($F(3,305)=11.218$, $p < .001$)) feststellen, dass sich die Vertreter der einzelnen Muster statistisch signifikant unterscheiden. Auf Ebene der Einzelvergleiche wird dabei deutlich, dass die Unterschiede vor allem auf die unterschiedlich empfundene Unterstützung insbesondere der Vertreter des gesunden Musters G und des Risikomusters B zurückgehen. Die Effektstärken fallen bei den Lehrern am geringsten aus ($d=.55$), liegen bei Feuerwehrbediensteten um $d=.60$ und bei Polizeibediensteten um $d=.90$. Der stärkste Effekt findet sich beim Pflegepersonal ($d=1.02$). Insgesamt handelt es sich also bei den hier beschriebenen Unterschieden um mittlere bis große Effekte. Bei den befragten Lehrern unterscheiden sich darüber hinaus auch die Personen des Musters G von denen des Risikomusters A sowie bei den Polizisten Vertreter der Muster S und A von denen des Risikomusters B. Auch hier handelt es sich um mittlere Effekte ($d=.39$ bis $d=.82$). Bezüglich der

wahrgenommenen *Unterstützung durch die Kollegen (SUK)* finden sich ähnliche Ergebnisse. Demnach unterscheiden sich sowohl bei den Lehrern ($F(3,328)=4.152, p<.01$), als auch bei den Bediensteten im Pflegebereich ($F(3,88)=5.328, p<.01$) und der Feuerwehr ($F(3,214)=4.578, p<.01$) sowie bei den Polizisten ($F(3,303)=3.166, p<.05$) die Vertreter der einzelnen Bewältigungsmuster. Vergleicht man die einzelnen Muster differenzierter miteinander, so wird deutlich, dass die Effekte vor allem auf die unterschiedlichen Wahrnehmungen der Vertreter des Musters G und des Musters B zurückgehen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich Unterschiede zwischen den einzelnen Vertretern der Risikomuster in ihrem beruflichen Unterstützungserleben abzeichnen. Erwartungsgemäß nehmen Personen des Musters G in allen befragten Berufsgruppen sowohl von den Kollegen als auch vom Vorgesetzten das deutlichste Maß an sozial unterstützendem Verhalten wahr. Statistisch signifikant unterscheidet sich davon – ebenfalls für alle befragten Berufsgruppen – die wahrgenommene Unterstützung von Vertretern des gesundheitlich kritischen Musters B. Entgegen der Erwartung zeichnen sich solch statistisch eindeutige Befunde nicht für Vertreter des zweiten gesundheitlich bedenklichen Bewältigungsmusters A ab. Die Hypothese kann somit nur teilweise bestätigt werden.

Hypothese 3.2: Zusammenhang zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster, dem Erleben ‚Sozialer Unterstützung‘ durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen und dem Befinden

Es sollte sich für Vertreter aller Muster zeigen, dass sich jeweils Personen mit einem hohen Maß beruflich wahrgenommener Unterstützung körperlich und psychisch besser fühlen als solche, die sich kaum von ihrem beruflichen Umfeld unterstützt fühlen.

Zur Bearbeitung der Hypothese sollen zweifaktorielle Varianzanalysen berechnet werden. Die Voraussetzungen für ein- bzw. mehrfaktorielle Versuchspläne sind nach Bortz (1993) gleich. Bei ungleichgroßen Stichproben und heterogenen Varianzen ist nach Bortz (1993) die Gültigkeit des F-Tests vor allem bei kleinen Stichprobengrößen eingeschränkt. Je größer der Stichprobenumfang je Zelle wird, desto weniger ist mit „gravierenden Entscheidungsfehlern“ (Bortz, 1993, S. 303) zu rechnen. Aus diesem Grund soll für die Bearbeitung der Hypothese ausschließlich auf die Stichprobe der Lehrer zurückgegriffen werden. Es handelt sich bei der Lehrerstichprobe um eine solche, die nicht gegen die Voraussetzungen der Varianzanalyse verstößt und zahlenmäßig am stärksten in den einzelnen Zellen vertreten ist.

Aus Abbildung 22 geht zunächst ein augenscheinlicher Unterschied in der Art hervor, dass sich Personen jedes Bewältigungsmusters körperlich und psychisch besser fühlen, wenn sie das Gefühl haben, von ihrem Vorgesetzten unterstützt zu werden. Sowohl für die psychische ($F(3,326)=23.514$, $p<.001$ für die Bewältigungsmuster, $F(1,326)=10.043$, $p<.001$ für SUV) als auch für die körperliche Verfassung ($F(1,326)=17.607$, $p<.001$ für die Bewältigungsmuster, $F(3,326)=6.777$, $p<.01$ für SUV) finden sich dabei signifikante Haupteffekte für die Musterzugehörigkeit und für das Erleben sozialer Unterstützung durch den Vorgesetzten, nicht jedoch Befunde, die für eine Interaktion der beiden Variablen sprechen.

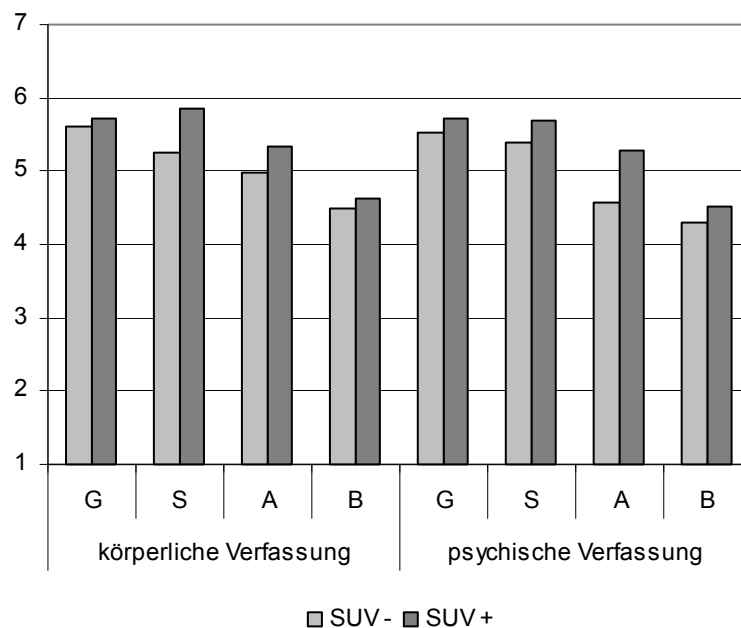


Abbildung 22: Zusammenhang zwischen Bewältigungsmuster, wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV) und körperlicher bzw. psychischer Verfassung (+ = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

Betrachtet man das Zusammenwirken von kollegialer Unterstützung und den AVEM Mustern in Bezug auf das Merkmal körperliches bzw. psychisches Befinden, so findet sich ausschließlich ein Haupteffekt. Das individuelle Bewältigungsmuster ist hier hinsichtlich der körperlichen und psychischen Verfassung der starke varianzerklärende Faktor ($F(3,327)=17.975$, $p<.001$ für körperliche Verfassung, $F(3,327)=22.518$, $p<.001$ für psychische Verfassung).

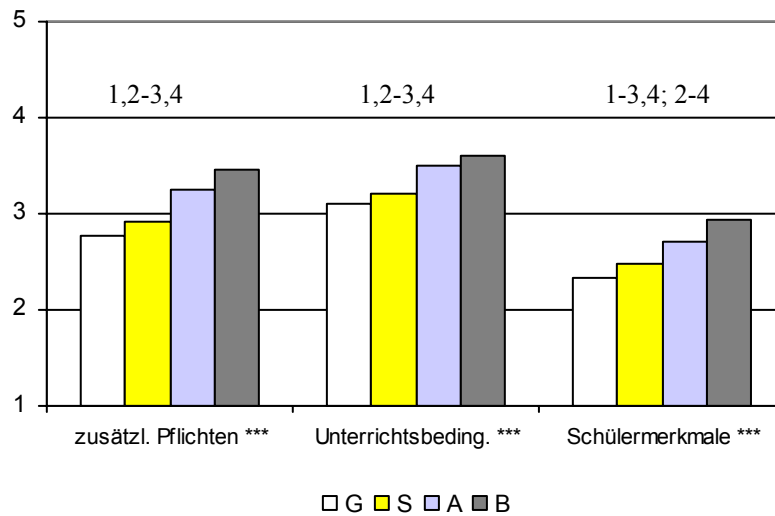
Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich für das körperliche und psychische Befinden die Hypothese nur teilweise bestätigen lässt. Das allgemeine Befinden ist für Personen aller Muster günstiger ausgeprägt, wenn die Personen sich in ihrem beruflichen Umfeld durch den

Vorgesetzten unterstützt fühlen. Gleichgelagerte Ergebnisse lassen sich nicht im Zusammenhang mit der kollegialen Unterstützung nachweisen.

Hypothese 3.3: Zusammenhang zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster, dem Erleben ‚Sozialer Unterstützung‘ durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen und dem beruflichen Belastungserleben

Analog zu der vorhergehenden Hypothese wird erwartet, dass sich Personen im Sinne der Pufferhypothese – unabhängig vom Bewältigungsmuster – beruflich weniger belastet fühlen, wenn sie durch den Vorgesetzten bzw. durch Kollegen unterstützt werden. Für die Bearbeitung der Hypothese wird (ebenso wie bei der vorangegangene Hypothese) auch hier wieder auf die Lehrerstichprobe zurückgegriffen und auch das gleiche statistische Vorgehen gewählt.

Die nachfolgende Abbildung 23 zeigt zunächst den allgemeinen Zusammenhang zwischen den individuellen Bewältigungsmustern und dem beruflichen Belastungserleben. Aus der Abbildung wird deutlich, dass bisherige Befunde bestätigt werden können. Demnach erleben Vertreter des gesunden Musters G sowohl die zusätzlich zu erledigenden Pflichten ($F(3,332)=13.134, p<.001$) als auch die Unterrichtsbedingungen ($F(3,333)=7.983, p<.001$) und die zu unterrichtenden Schüler bzw. Klassen ($F(3,322)=12.546, p<.001$) als weniger belastend als insbesondere die Vertreter der beiden Risikomuster A und B.



*** = $p < .001$

Abbildung 23: Zusammenhang zwischen den Bewältigungsmustern und dem Erleben beruflicher Belastungen

Die nun folgende Abbildung 24 zeigt den Zusammenhang zwischen den Vertretern der einzelnen Beanspruchungsmuster bei eher hoch bzw. gering ausgeprägter Unterstützung durch den Vorgesetzten mit dem beruflichen Belastungserleben. Es lassen sich (ganz ähnlich wie für den Zusammenhang zwischen Bewältigungsmuster und Befinden) für alle erfassten Belastungsbereiche Haupteffekte, nicht jedoch Interaktionseffekte finden. Konkret heißt dies, dass sich Vertreter der unterschiedlichen Muster in Bezug auf die berufliche Belastung durch zusätzliche Pflichten ($F(3,324)=12.119, p < .001$), durch die Unterrichtsbedingungen ($F(3,326)=5.605, p < .001$) sowie die Schülermerkmale ($F(3,315)=10.949, p < .001$) unterscheiden. Auch unterscheiden sich Personen, die sich unterschiedlich stark unterstützt fühlen im Belastungserleben hinsichtlich zusätzlicher Pflichten ($F(1,324)=3.469, p < .06$) und Unterrichtsbedingungen ($F(1,326)=18.366, p < .001$). Im Hinblick auf die als belastend wahrgenommenen Schülercharakteristika lassen sich keine statistisch signifikanten Befunde zwischen Personen, die sich hoch bzw. die sich gering unterstützt fühlen, absichern.

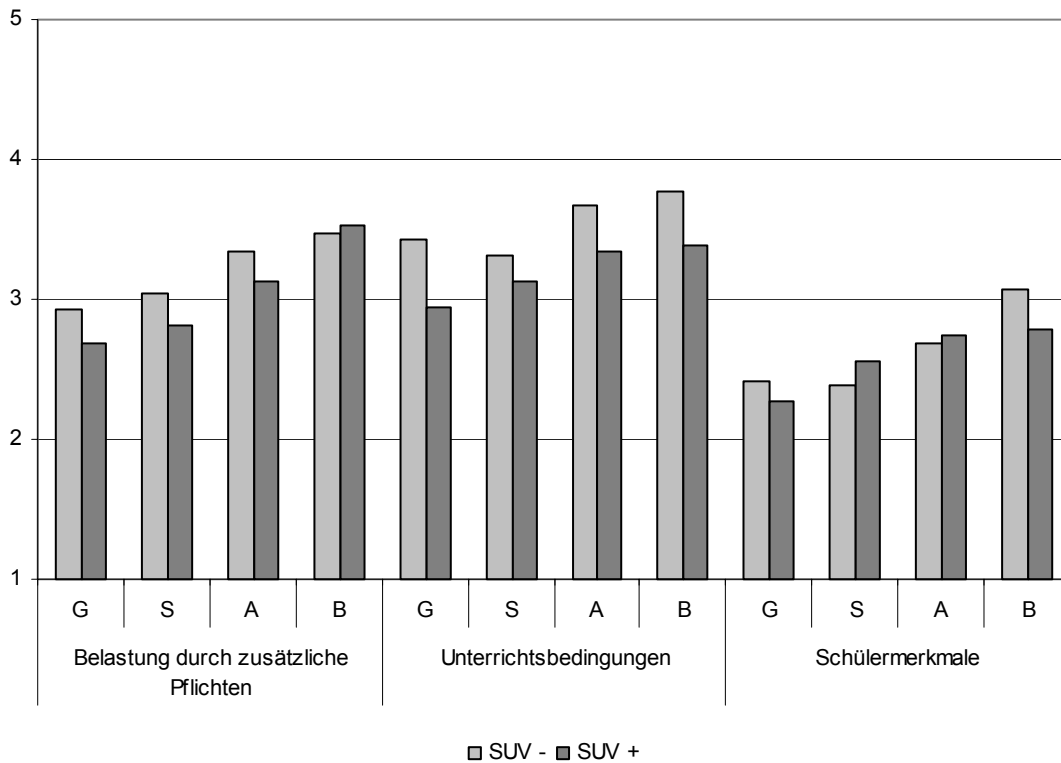


Abbildung 24: Zusammenhang zwischen Bewältigungsmuster, wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV) und erlebter beruflicher Belastung (+ = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

Auch hier kann auf die Darstellung der Ergebnisse zur kollegialen Unterstützung verzichtet werden. Es findet sich ausschließlich ein Haupteffekt. Unterschiede im Belastungserleben durch zusätzliche Pflichten ($F(3,326)=12.671, p<.001$), durch ungünstige Unterrichtsbedingungen ($F(3,326)=5.745, p<.001$) sowie die Schülermerkmale ($F(3,317)=10.469, p<.001$) lassen sich demnach vor allem durch das individuelle Bewältigungsmuster erklären. Es finden sich keine signifikanten Einflüsse oder Wechselwirkungen im Zusammenhang mit der kollegialen Unterstützung.

Es kann zusammenfassend festgehalten werden, dass sich für Vertreter aller Bewältigungsmuster das Belastungserleben günstiger darstellt, wenn sie im beruflichen Umfeld das Gefühl haben, durch ihren Vorgesetzten unterstützt zu werden. Diesbezügliche Befunde deuten sich für die kollegiale Unterstützung an, lassen sich jedoch nicht statistisch absichern. Im Weiteren hat sich herausgestellt, dass sich keine Interaktionseffekte finden. Konkret bedeutet das, dass Personen unabhängig von ihrem Engagement, ihren Bewältigungskompetenzen und auch ihren berufsbe-

zogenen Emotionen von sozial unterstützendem Verhalten ihres Vorgesetzten profitieren können. Die Hypothese kann somit angenommen werden.

Hypothese 3.4: Zusammenhang zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster, dem Erleben ‚Sozialer Unterstützung‘ und der Regenerationsfähigkeit sowie den Krankentagen

Es wird im Sinne der Pufferwirkung sozialer Unterstützung erwartet, dass Entspannung und Regeneration eher möglich ist, wenn Vertreter aller Bewältigungsmuster ihren Vorgesetzten als unterstützend wahrnehmen. Dies sollte sich auch im Zusammenhang mit den Krankentagen zeigen.

Ebenso wie für die vorangegangenen Hypothesen wird wiederum auf die Stichprobe der Lehrer zurückgegriffen und die zweifaktorielle Varianzanalyse zur statistischen Analyse genutzt. Für Aussagen auf globaler Ebene werden zunächst T-Tests für unabhängige Stichproben sowie Effektstärken berechnet.

Auf globaler Ebene (unabhängig vom Bewältigungsmuster) lässt sich zunächst feststellen, dass Lehrer, die sich von ihrem Vorgesetzten in hohem Maße unterstützt fühlen, sich hinsichtlich ihrer

- Entspannungsfähigkeit in den Pausen ($t(343) = -2.228, p < .05, d = .23$)
- Fähigkeit in der Freizeit etwas zu tun, was ihnen Freude macht ($t(317) = -3.790, p < .05, d = .40$)
- Krankentage ($t(343) = 2.002, p < .05, d = .22$)

signifikant positiv von denen unterscheiden, die ihren Vorgesetzten als weniger kooperativ und entgegenkommend in seinem Führungsverhalten erleben. So fehlen Lehrer beispielsweise wegen Krankheit bei hoher Unterstützung knapp 6 Tage im Vergleich zu 10 Tagen, die Kollegen fehlen, wenn sie sich kaum durch ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen. Entsprechende Befunde zeigen sich teilweise für die kollegiale Unterstützung. Lehrer, die ihre Kollegen als hoch unterstützend wahrnehmen, können die unterrichtsfreie Zeit ($t(344) = -2.287, p < .05, d = .24$) und auch die unmittelbaren Arbeitspausen ($t(344) = -2.977, p < .01, d = .31$) eher zur Regeneration nutzen. Gleichgelagerte Befunde zeigen sich nicht hinsichtlich Krankentage.

Aus nachfolgender Abbildung 25 ist der Zusammenhang zwischen dem individuellen Bewältigungsmuster, der wahrgenommenen Unterstützung und der Entspannungsfähigkeit in Pausen sowie der Fähigkeit am Tage etwas zu tun, was Freude bereitet, zu entnehmen. Demnach unterscheiden sich Vertreter der einzelnen Bewältigungsmuster hoch signifikant in ihrer Fähigkeit,

die Pause zur Regeneration zu nutzen ($F(3,329)= 6.053, p<.001$) Hinsichtlich der Regenerationsfähigkeit unterscheiden sich Personen auch hinsichtlich der erlebten Unterstützung durch den Vorgesetzten ($F(1,329)= 5.031, p<.05$). Auch für die Fähigkeit am Tage etwas zu tun, was Freude macht, finden sich zwei Haupteffekte ($F(3,327)= 10.738, p<.001$ für AVEM Muster; $F(1,327)= 10.369, p<.001$ für die wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten), nicht jedoch Interaktionseffekte. Personen, unabhängig vom Bewältigungsmuster, weisen demnach günstigere regenerative Kompetenzen auf, wenn sie sich in hohem Maße von ihrem Vorgesetzten unterstützt fühlen. Für den Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Unterstützung durch Kollegen, den einzelnen beruflichen Bewältigungsmustern und den beiden abhängigen Variablen finden sich nur vereinzelte signifikante Haupteffekte, so dass auf die differenzierte Darstellung dieser verzichtet wird (Entspannung in der Pause – signifikanter Haupteffekt für die Bewältigungsmuster $F(3,330)= 5.848, p<.001$ sowie für die erlebte Unterstützung $F(3,327)= 7.029, p<.01$).

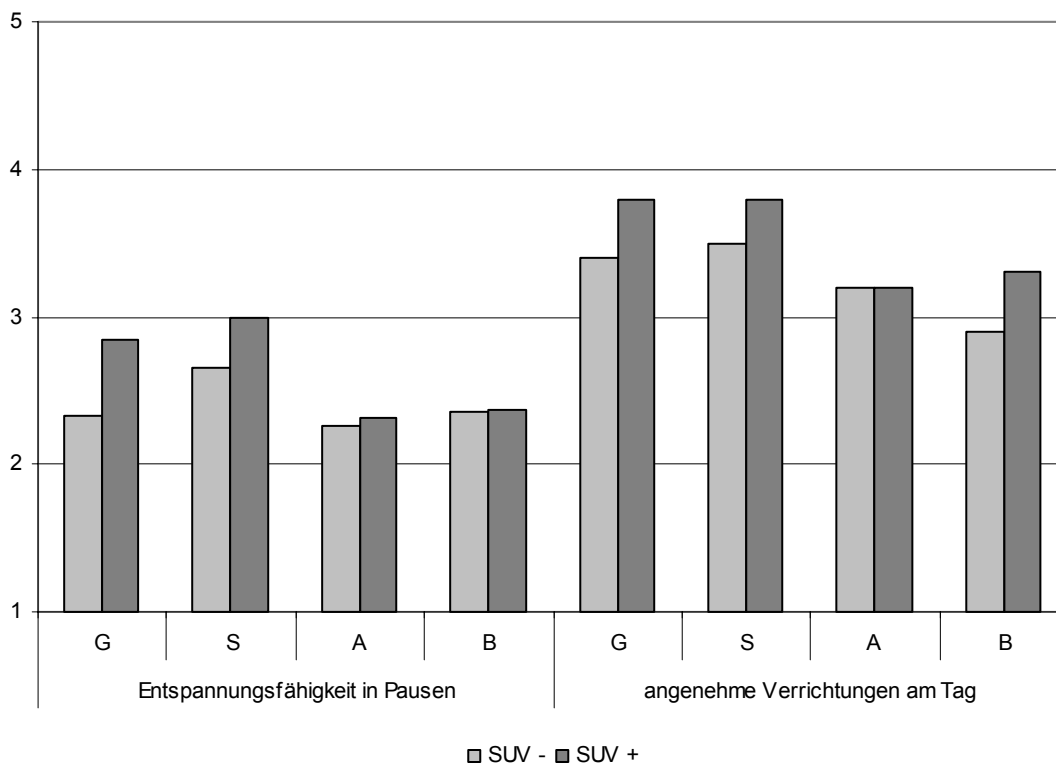


Abbildung 25: Zusammenhang zwischen den Bewältigungsmustern, wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV) und der Entspannungsfähigkeit in Pausen bzw. der Fähigkeit im Tagesverlauf etwas zu tun, was Freude bereitet (+ = hohe Unterstützung, - = geringe Unterstützung)

Als weitere abhängige Variable wird in diesem Zusammenhang die Anzahl der versäumten Arbeitstage im zurückliegenden Jahr betrachtet. Aus Abbildung 26 ist abzulesen, dass Vertreter aller Muster weniger häufig fehlten, wenn sie sich von ihrem Vorgesetzten in hohem Maße unterstützt fühlen. Dieser Effekt ist auf zwei Haupteffekte, nicht jedoch einen Interaktionseffekt zurückzuführen. Demnach unterscheiden sich die Vertreter der einzelnen Muster signifikant hinsichtlich der Krankentage ($F(3,312)= 3.349, p<.05$). Auch unterscheiden sich Personen, die sich von ihrem Vorgesetzten hoch bzw. gering unterstützt fühlen ($F(3,312)= 2.757, p<.09$). Auch kann wiederholt auf eine differenzierte Darstellung der Effekte kollegial unterstützenden Verhaltens verzichtet werden, da sich weder signifikante Haupt- noch Interaktionseffekte für die hier untersuchte abhängige Variable zeigen.

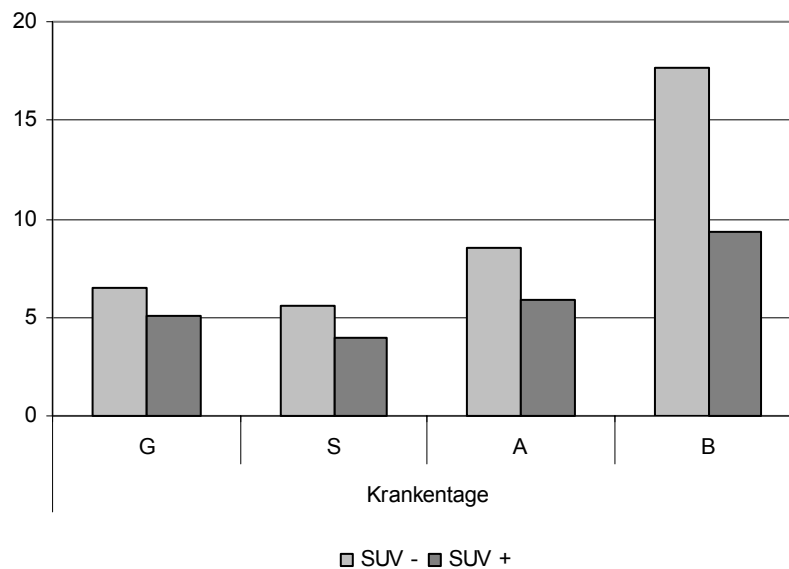


Abbildung 26: Zusammenhang zwischen Krankentagen und wahrgenommener Unterstützung für die vier Bewältigungsmuster

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bei hoch ausgeprägtem sozial unterstützendem Verhalten insbesondere durch den Vorgesetzten das subjektive Empfinden, die Pausen zur Regeneration nutzen zu können, stärker ausgeprägt ist. Auch gelingt es Mitarbeitern in diesem Falle eher, ihre Freizeit verstärkt für sich zu nutzen und vermehrt angenehmen Tätigkeiten nachzugehen. Ergänzend dazu lässt sich nachweisen, dass die Kollegen seltener krank sind bzw. sich seltener krankschreiben lassen, wenn sie das Gefühl haben, von ihrem Vorgesetzten aktiv unterstützt zu werden. Derartige Befunde lassen sich für Vertreter aller Bewältigungsmuster sichern. Für alle hier untersuchten Variablen zeigt sich ein recht geringer Wert sozial unterstüt-

zenden Verhaltens durch die Kollegen. Demnach kann die Hypothese für die Vorgesetztenunterstützung bestätigt werden, nicht jedoch für die kollegiale Unterstützung.

9 Entwicklung eines Interventionsprogramms zur Stärkung des beruflichen Unterstützungserlebens

Aus den bisher gewonnenen Ergebnissen lässt sich ableiten, dass dem beruflichen Unterstützungserleben ein nicht unerheblicher Wert in Bezug auf die individuelle Gesundheit zukommt. Es stellt sich jedoch die Frage, wie diese Befunde in einer nachhaltigen Intervention umgesetzt werden können. Zwei Wege bieten sich zu diesem Zwecke an – die bedingungs- oder die personenbezogene Intervention bzw. die Integration beider Ansätze. Während bedingungsbezogene Interventionen primär auf die Veränderung der Arbeitssituation abzielen, fokussieren personenbezogene Maßnahmen die Veränderung des Verhaltens (Bamberg & Metz, 1998). Bedingungsbezogene Maßnahmen setzen klassischer Weise vor allem an Umgebungs- und Ausführungsbedingungen oder Inhalten der Arbeit an. In diesem Zusammenhang bietet es sich beispielsweise an, sich mit Prozessen der Kooperation und Kommunikation, der Informationsweiterleitung, der Transparenz bei Entscheidungen aber auch der beruflichen Unterstützungssysteme auseinander zu setzen. Im Zusammenhang mit personenbezogenen Maßnahmen können beispielsweise internale (z.B. Problemlösungskompetenz) oder externale (z.B. Mobilisierung sozialer Unterstützung) Ressourcen gefördert werden, auf welche Personen bei der Bewältigung ihrer täglichen Aufgaben zurückgreifen können (Bamberg & Metz, 1998). Beide Ansätze schließen sich nicht aus, sondern sollten vielmehr sinnvoll miteinander verbunden werden. Einen solchen Ansatz verfolgt beispielsweise das *Cargiver Support Programm* (Heaney, Price & Rafferty, 1995). Zum einen sollen mit Hilfe dieses Programms die individuellen Fähigkeiten verbessert werden, verfügbare Unterstützung zu aktivieren (= personenbezogener Ansatz). Zum anderen sollen die organisationalen Bedingungen so verändert werden, dass eine konstruktive Problemlösekultur geschaffen wird, in der beispielsweise transparent mit Informationen umgegangen wird oder Mitarbeiter aktiv in Entscheidungsprozesse involviert werden (= bedingungsbezogener Ansatz). Im Ergebnis können Heaney et al. (1995) zeigen, dass sich die Untersuchungsteilnehmer wohler fühlen und ihre Bewältigungskompetenzen steigern konnten.

Interventionen zum Zwecke der Gesundheitsförderung werden nicht selten kontrovers diskutiert (z.B. Bamberg & Metz, 1998). So wird beispielsweise festgestellt, dass selbst längerfristig angelegte Projekte nur einen sehr geringen, manchmal auch gar keinen Effekt in Bezug auf gesundheitsrelevantes Verhalten haben (z.B. Busch, 1998). Es stellt sich also die Frage, auf welche Aspekte bei der Entwicklung einer Intervention zu achten ist, um deren Nützlichkeit und Erfolg zu

ermöglichen. Nach Bamberg & Metz (1998) sollten Interventionen mit dem Ziel der Gesundheitsförderung folgende Aspekte berücksichtigen:

- Änderung personenbezogener Merkmale und situativer Bedingungen
- Berücksichtigung der vorliegenden Arbeitsbedingungen
- längerfristige Anlage der Intervention
- koordinierte Zusammenarbeit aller Verantwortlichen unter Partizipation der Beteiligten

Gemäß dieser „Richtlinien“ ist zunächst abzuleiten, dass eine nachhaltig wirksame Intervention längerfristig angelegt werden sollte. Darüber hinaus sollten insbesondere Mitarbeiter als Experten ihres Arbeitsgebietes verstanden werden und als solche beispielsweise ihre Probleme in die Maßnahme einbringen können sowie Einfluss auf die Ableitung möglicher Veränderungsvorschläge nehmen können. Im Organisationskontext bietet sich demnach ein Vorgehen an, was auf personeller Seite sowohl die Mitarbeiter als auch die Führungskräfte einbezieht. Bisherige Interventionen haben gezeigt, dass solche, die sich entweder auf die eine oder aber die andere Zielgruppe konzentriert haben, wenig nachhaltig waren (Frieling & Sonntag, 1999). Erfolgversprechender sind hingegen Interventionen, in denen Mitarbeiter und Vorgesetzte gemeinsam an den aufgedeckten Schwachstellen arbeiten (Frieling & Sonntag, 1999). Die inhaltliche Seite der Intervention sollte sich auf das Unterstützungserleben im beruflichen Bereich konzentrieren und könnte sich somit sowohl auf das Verhalten des Vorgesetzten als auch der Kollegen beziehen. Zentral ist bei beiden die Auseinandersetzung mit einer wichtigen berufsbezogenen Ressource, welche einen nicht unerheblichen Einfluss auf das Beanspruchungserleben zu haben scheint. Es bietet sich darüber hinaus ein stärker beteiligungsorientiertes Verfahren an, welches den späteren Transfer in den Arbeitsalltag erleichtert (Lumma, 1998). So sollte es beispielsweise über Kleingruppenarbeiten möglich sein, innerhalb eines Teams Schwachstellen differenziert aufzuarbeiten und mögliche Lösungsansätze daraus abzuleiten. Im Zusammenhang mit dem beruflichen Unterstützungserleben könnten dabei folgende (bedingungsbezogene) Aspekte der Arbeit aufgearbeitet werden (Bamberg & Metz, 1998):

- Gestaltung von Arbeitsumgebungsbedingungen und Ausführungsbedingungen von Tätigkeiten
- Gestaltung der Aufgabeninhalte
- Hinterfragen der Zusammenarbeit von unterschiedlichen Ebenen (z.B. innerhalb von Arbeitsgruppen oder innerhalb der gesamten Organisation)
- Einbezug von (überbetrieblichen) belastenden und entlastenden Faktoren

Soweit möglich, wurden bisher jeweils sowohl Lehrer und Pflegebedienstete als auch Polizisten und Feuerwehrbedienstete in die Untersuchung mit einbezogen. Es wäre wünschenswert, die Befunde jeder Berufsgruppe in einer separaten Intervention umzusetzen. Da dies jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich ist, soll die Intervention für eine Berufsgruppe entwickelt und exemplarisch mit ausgewählten Vertretern dieser durchgeführt werden. Aus zweierlei Gründen bietet sich dazu die Lehrerpoptulation in besonderem Maße an. Zum einen lassen sich für die Lehrer die am weitesten reichenden Schlussfolgerungen ziehen. Zum zweiten arbeiten Mitarbeiter des Lehrstuhls für Persönlichkeit und Differentielle Psychologie der Universität Potsdam an der praktischen Umsetzung der bisherigen Befunde zur Lehrergesundheit, so dass sich in diesem Rahmen die Unterstützung ausgewählter Schulen anbietet.

9.1 Hypothesen

Hypothese 4.1: Veränderungen im Erleben beruflicher Unterstützung

Im Rahmen der Intervention werden wiederkehrend das berufliche Unterstützungsverhalten durch den Vorgesetzten und durch die Kollegen diskutiert sowie diesbezügliche Möglichkeiten der Modifikation hinterfragt. Durch die Aufmerksamkeit, die diesen Themen durch die Intervention zukommt auf der einen Seite sowie der möglicherweise aktiven Umsetzung einzelner Vorhaben (und damit direkt erhaltener Unterstützung) auf der anderen Seite sollte sich ein Zugewinn an wahrgenommener sozialer Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen über die Zeit zeigen.

Hypothese 4.2: Veränderungen im Belastungserleben

Als ein wichtiges Kriterium der Effektivität von gesundheitsförderlichen Interventionen sollten sich nach Bamberg & Metz (1998) situative Bedingungen der Arbeit positiv verändern. Es ist davon auszugehen, dass im Rahmen der Intervention Arbeitsbedingungen hinterfragt werden, welche die effektive Zusammenarbeit einschränken. Ich gehe davon aus, dass von den Beteiligten Maßnahmen abgeleitet werden, die beanspruchungsoptimierend sein können. Werden diese Schwachstellen nicht nur benannt, sondern Ansätze auch umgesetzt, um dem zu begegnen, sollten sich Belastungswahrnehmungen im Laufe der Zeit positiv verändern. Veränderungen erwarte ich insbesondere in Bereichen, welche die Schulorganisation und Zusammenarbeit betreffen.

Hypothese 4.3: Veränderungen im arbeitsbezogenen Verhalten und Erleben

Als ein weiteres Qualitätskriterium von Interventionen wird von Bamberg & Metz (1998) angeführt, dass personenbezogene Merkmale veränderbar sein sollten. Es soll in diesem Zusammenhang die Veränderung des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens über einen Zeitraum von sechs Monaten untersucht werden. Herangezogen werden zu diesem Zwecke die AVEM Muster (Schaarschmidt & Fischer, 1996, 2003) der einzelnen Untersuchungsteilnehmer. Aus vorangegangenen Untersuchungen weiß man zweierlei. Zum einen ist bekannt, dass es sich beim AVEM Muster um ein relativ konstantes Merkmal einer Person handelt. Es ist sowohl eingebrachte Voraussetzung in den Beruf als auch Folge der auf den Menschen einwirkenden Arbeitsbedingungen (vergleiche Schaarschmidt & Fischer, 1996, 2001, 2003; Schaarschmidt, 2004). Zum zweiten konnte festgestellt werden, dass sich im Selbstlauf kaum gesundheitsförderliche Veränderungen innerhalb der Muster über einen Zeitraum von 3 Jahren abzeichnen. Es bleibt nun zu fragen, welchen Einfluss die Sensibilisierung für den Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben und Gesundheit sowie die initiierten Veränderungen im Arbeitsalltag auf das individuelle Beanspruchungserleben haben. Geht man davon aus, dass sich das Unterstützungserleben im Beruf erhöht und das Belastungserleben partiell sinkt, sollten die Probanden gemäß der Wirkannahmen sozial unterstützenden Verhaltens günstigere berufliche Beanspruchungsmuster zeigen. Da sozial unterstützendes Verhalten nach Leppin (1997) auch bei der Bewältigung der täglich anfallenden Arbeitsaufgaben ansetzt, erwarte ich vor allem einen Zugewinn an erlebter Bewältigungskompetenz. Die Stärkung der Bewältigungskompetenzen sollte sich auch auf Musterebene positiv niederschlagen.

9.2 Methodik

9.2.1 Ziele der Intervention

Für den Zusammenhang zwischen Unterstützung, Belastung und Beanspruchung zu sensibilisieren ist Anliegen einer Intervention. Adressaten für diese Intervention sind Schulen, die aktiv personalen und organisationalen Belastungen entgegen wirken und ebensolche Ressourcen stärken wollen. Im Mittelpunkt stehen das Kollegium und die Schulleitung. Es wird diskutiert, wie die Lehrerinnen und Lehrer ihr Arbeitsklima und die tägliche Zusammenarbeit erleben. Im Mittelpunkt steht vor allem die Auseinandersetzung mit gesundheitsbeeinträchtigenden Bedingungen, die aus eigener Kraft verändert werden können. Kollegien sollen diesbezüglich in einer einmaligen 4stündigen Weiterbildungsveranstaltung miteinander ins Gespräch kommen, unter-

schiedliche Meinungen austauschen und nach Möglichkeiten suchen, wie Ressourcen gestärkt und Belastungen abgebaut werden können. Bereiche, die dabei fokussiert werden, sollten sowohl Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen aber auch die sozialen Beziehungen betreffen. Da Veränderungen in der Interaktion von Lehrer und Schulleiter oder auch zwischen den Lehrern zeitintensiv sind, werden die Schulen längerfristig unterstützt. In zwei sich an die Veranstaltung anschließende Sitzungen wird mit dem Schulleiter dann jeweils besprochen wie weit die einzelnen Vorhaben umgesetzt werden konnten, aber auch welche Hindernisse aufgetreten sind. Im Mittelpunkt dieser Gespräche steht der Schulleiter. Sein Führungsstil und seine –rolle insbesondere im Zusammenhang mit sozial unterstützendem Verhalten werden diskutiert und reflektiert. Es bietet sich ein solches Vorgehen an, da sich in den vorangegangenen Analysen insbesondere die Vorgesetztenunterstützung als wesentlicher Prädiktor für die Gesundheit der Mitarbeiter herausgestellt hat.

9.2.2 Inhalte der Intervention

Nachfolgender Tabelle ist der konkrete zeitliche Ablauf der Intervention zu entnehmen. Es handelt sich um ein standardisiertes Vorgehen, das in jeder Schule gleich umgesetzt wird (s. Abbildung 27).

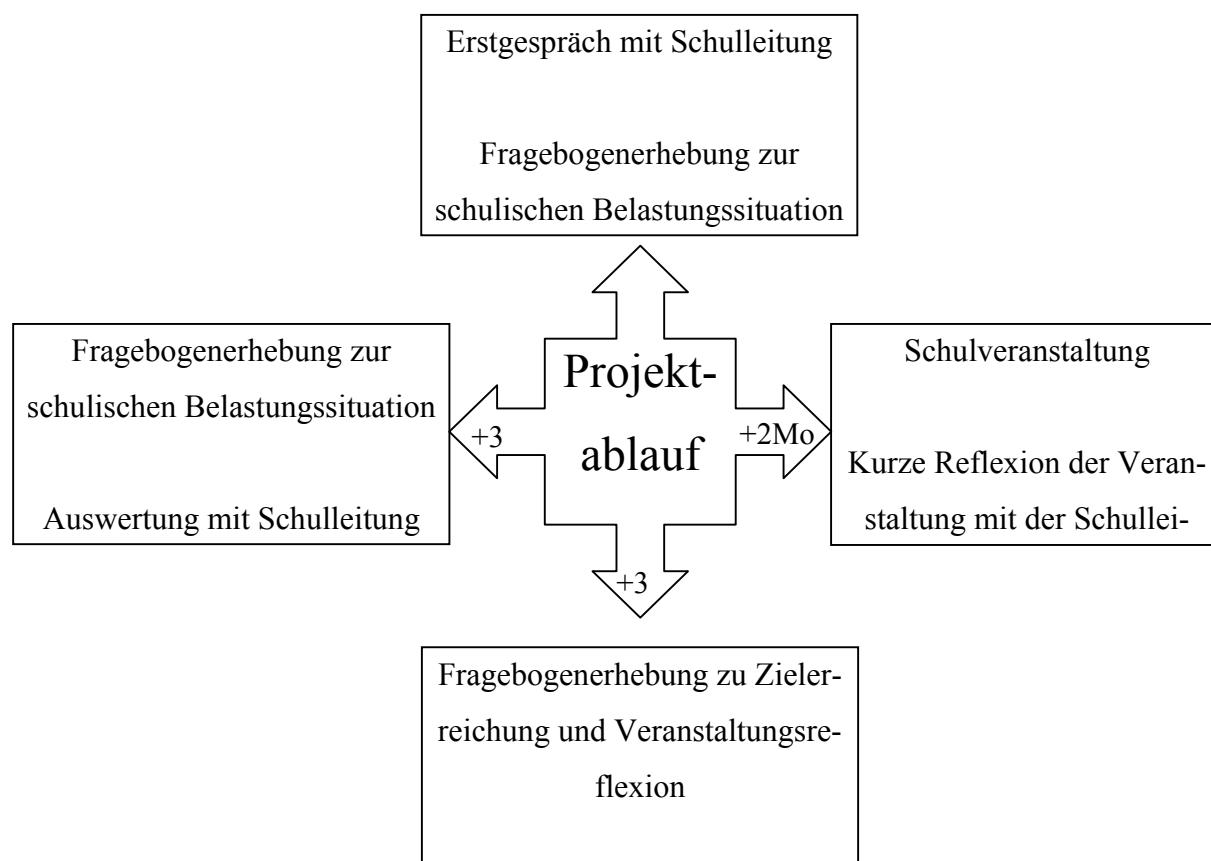


Abbildung 27: schematische Darstellung der Intervention

In einem **Erstgespräch** wird ein halbstrukturiertes Interview mit dem Schulleiter zu den Rahmenbedingungen vor Ort geführt sowie Wahrnehmungen zu Führungsarbeit und Teamklima aus Sicht der Schulleitung erfragt (der Interviewleitfaden ist dem Anhang zu entnehmen). Im Ergebnis des Erstgesprächs lässt sich ein erstes schulspezifisches Bild hinsichtlich ausgewählter Interviewkriterien zeichnen. Besondere Belastungsfaktoren aber auch Ressourcen aus Sicht der Schulleitung lassen sich konkreter beschreiben.

Ca. 2 Monate vor der Intervention wird an die teilnehmende Schule ein **Fragebogenpakt T1** versandt. Die Schulleiter wurden im Erstgespräch darauf hingewiesen, dass mindestens 80% - 90% der Kollegen an der Befragung teilnehmen sollten, da nur so repräsentative Aussagen zur Belastungssituation an der Schule getroffen werden können. Im Anschreiben des Fragebogens wurde jedem Lehrer / jeder Lehrerin die Anonymität zugesichert und ein individuelles Belastungsprofil in Aussicht gestellt.

In der vierstündigen **Weiterbildungsveranstaltung** werden Lehrerinnen und Lehrer zunächst gebeten einzuschätzen, welchen Wert sozial unterstützendes Verhalten in Belastungssituationen haben kann und wie sich das Belastungserleben entwickeln kann, wenn soziale Unterstützung besonders stark oder besonders gering ausgeprägt ist. Nach dieser kurzen thematischen Einstimmung werden den Lehrerinnen und Lehrern die konkreten Inhalte der Weiterbildung vorgestellt, welche aus nachfolgender Abbildung 28 zu ersehen sind.

Inhalte der Weiterbildung „Lehrergesundheit & Teamklima“

- | | |
|---|--|
| 1 | Präsentation der Fragebogenergebnisse |
| 2 | Welche Ressourcen und welche Belastungen nehmen Sie in Ihrem Team wahr? |
| 3 | Was können Sie „SMART“ tun, um Belastungen zu reduzieren bzw. Ressourcen zu stärken? |
| 4 | Ausgabe der individuellen Belastungsprofile |

Abbildung 28: Inhaltsangabe zur Schulveranstaltung

Zunächst werden die Fragebogenergebnisse vorgestellt und in bisherige Untersuchungsbefunde eingeordnet. Konkret wird thematisiert, auf welche Weise Lehrerinnen und Lehrer mit ihren beruflichen Anforderungen umgehen – ob dies tendenziell eher gesundheitsförderlich oder gesundheitlich kritisch zu bewerten ist. Zusammenhänge der unterschiedlichen Bewältigungsmuster zum Unterstützungs- und Belastungserleben, zum Befinden, zu Krankentagen und auch zur beruflichen Motivation werden hergestellt und jeweils auf die spezielle Situation der teilnehmenden Schule konzentriert. Im Ergebnis des ersten Themenblockes ist es für die Lehrer und Leitung der teilnehmenden Schule möglich, auf teambezogener Ebene festzustellen, auf welche Weise die Kollegen ihrer Arbeit begegnen bzw. welche Auswirkungen die Arbeit auf sie hat, welche konkreten Bedingungen in der Schule als gesundheitsgefährdend eingeschätzt werden, wie das Teamklima erlebt wird und wie das allgemeine gesundheitliche Befinden im Mittel eingeschätzt wird.

Es schließt sich daran anknüpfend eine erste Kleingruppenarbeit (bis 30 Kollegen wird in 2 Kleingruppen gearbeitet, bei größerem Kollegium werden entsprechend mehr Kleingruppen gebildet) an. Jeder Lehrer beantwortet zunächst für sich persönlich welche Aspekte aus seiner Sicht

das Arbeitsklima positiv bzw. negativ beeinflussen und notiert dazu auf einer Metaplankarte je eine positive sowie negative Aussage. Die Beiträge aller Lehrerinnen und Lehrer werden daraufhin zu einzelnen Clustern zusammengefügt und mit Überschriften versehen. Die Schulleitung wird in diese Gruppenarbeit nicht mit einbezogen, um eine konstruktiv kritische Atmosphäre zu schaffen und auch Raum für Kritik am bisher praktizierten Führungsstil zu lassen. Es ist Aufgabe der Moderatoren innerhalb der Kleingruppen für einen sachlichen Umgangston zu sorgen, insbesondere wenn Kritik an der Schulleitung laut wird. Im Ergebnis dieser Kleingruppenarbeit steht eine Übersicht über wahrgenommene Belastungen sowie Ressourcen aus Sicht des Kollegiums. Abbildung 29 gibt ein Beispiel aus einem Gymnasium wieder, welches sich an dem Projekt beteiligt hat. Haben beide Kleingruppen ihre Arbeit beendet, werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt. Die Schulleitung ist bei der Präsentation der Ergebnisse dabei und erhält unmittelbar im Anschluss an die Vorstellung die Gelegenheit Fragen zu stellen. Jegliche Rechtfertigungen sowohl der Kollegen als auch der Leitung werden an dieser Stelle durch die Moderatoren unterbunden.



Abbildung 29: Beispiel für Ergebnis einer Kleingruppenarbeit zu Ressourcen und Belastungen innerhalb des Kollegiums

Es schließt sich der wohl schwierigste Themenkomplex an – die Ableitung von Ideen und Vorschlägen, wie Belastungen reduziert bzw. Ressourcen gestärkt werden könnten. Grundlage für diese nächste Gruppenarbeit sind die Ergebnisse der ersten Kleingruppenarbeit. Die Schulleitung wird hier direkt eingebunden - zunächst, um Themenbereiche zu benennen, zu denen sie die Meinungen der Kollegen interessiert und später, um in den einzelnen Gruppen die Perspektive der Schulleitung mit einfließen zu lassen. Auch die Kollegen benennen Inhalte, zu denen sie alternative Vorgehensweisen zu den bisher praktizierten vorschlagen können. Die einzelnen Themenvorschläge werden gesammelt und im Anschluss an einzelne Kleingruppen „versteigert“.

Die Kleingruppen setzen sich je nach Interesse zusammen. Es ist dabei Aufgabe der Moderatoren darauf zu achten, dass Kleingruppen nicht zu groß werden, da Gruppenergebnisse mit mehr als sieben Gruppenmitgliedern keinen qualitativen Zugewinn mehr erfahren. Bevor die Kleingruppen ca. 30 Minuten Zeit haben, Alternativen zum bisherigen Vorgehen zu entwickeln und zu konkretisieren, werden sie instruiert SMARTE Ziele abzuleiten (in Anlehnung an Mentzel, 2002). SMART bedeutet dabei, dass die Lehrerinnen und Lehrer Ziele generieren sollen, die

- sehr spezifisch sind (S = spezifisch),
- quantifizierbar sind (M = messbar),
- ausführbar sind (A = ausführbar),
- realisierbar sind (R = realistisch)
- bis zu einem konkreten Zeitpunkt umgesetzt bzw. in Angriff genommen sind (T = terminiert).

Erläutert wird dieses Vorgehen an dem Beispiel, Präsenzzeiten in der Schule einzuführen, die von 8 bis 17 Uhr dauern könnten. Dieses Arbeitszeitmodell wird in privaten Schulen bereits praktiziert und ist mittlerweile für staatliche Schulen angedacht. Die Lehrer werden darauf hingewiesen, sich vor allem auf solche Bereiche zu konzentrieren, die sie aus eigener Kraft beeinflussen können. Darüber hinaus wird an dieser Stelle nochmals der Wert sozialer Unterstützung innerhalb des Kollegiums sowie zwischen Kollegen und Leitung betont. Zur Unterstützung der Gruppenarbeit erhält jede Gruppe eine kurze Instruktion (s. Anhang). Im Ergebnis dieser zweiten Gruppenarbeit steht eine Wandzeitung, wie sie in Abbildung 30 dargestellt ist.

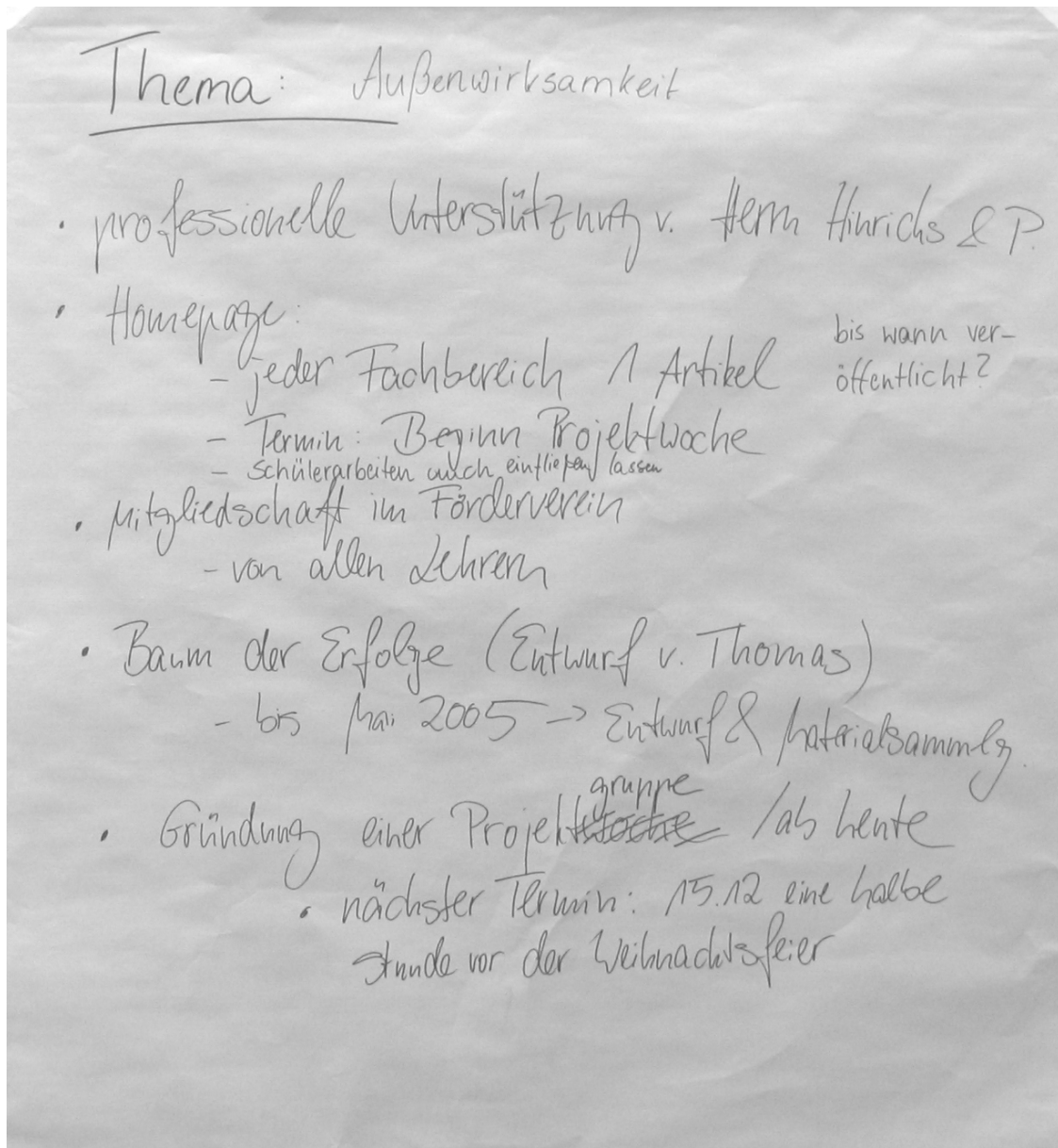


Abbildung 30: Ergebnis einer Kleingruppenarbeit zu der Frage, wie die Außenwirksamkeit der Schule gemeinsam verbessert werden kann

Eingeführt wird die abschließende Plenumsrunde durch die Moderatoren. Diese stellen heraus, dass mit der Erarbeitung von Vorstellungen und Ideen ein erster Schritt getan ist, um gemeinsam darüber ins Gespräch zu kommen, wie Belastungen reduziert und Ressourcen verstärkt werden können. Es wird auch betont, dass es nun an dem Kollegium liegt, die Arbeit an konkreten Veränderungen aufzunehmen und somit aktiv etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Die einzelnen Ergebnisse aus den Kleingruppenarbeiten werden im Plenum vorgestellt und diskutiert. Um ein höheres Maß an Verbindlichkeit zu erreichen, wird insbesondere die Schulleitung in die Diskussion eingebunden. Diese soll kurz und knapp ihren ersten Eindruck sowie Umsetzungsmöglich-

keiten darstellen. Konkrete Maßnahmen bzw. weitere Handlungsoptionen im Sinne der Beanspruchungsoptimierung werden somit am Ende der Veranstaltung vereinbart. Um den Transfer in den Alltag zu sichern, schließt sich unmittelbar an die Weiterbildung ein kurzes strukturiertes Interview mit der Schulleitung an. In diesem wird die Schulleitung gebeten, zu folgenden Fragen kurz Stellung zu nehmen:

- Was hat Ihnen an der Veranstaltung gut gefallen, was weniger?
- Welche Gemeinsamkeiten / welche Unterschiede nehmen Sie hinsichtlich der Wahrnehmung beruflicher Belastungen und Ressourcen im Vergleich mit Ihren Kollegen wahr?
- Konnten Sie Hinweise für Ihre tägliche Führungsarbeit aus der Veranstaltung mitnehmen?
- Welche Aspekte der Veranstaltung werden Sie in Ihren Führungsalltag integrieren, welche nicht?

Abbildung 31: halbstrukturiertes Interview im Anschluss an die Schulveranstaltung

Die Ergebnisse der Schulveranstaltung werden innerhalb eines Monats für die weitere Arbeit an der Thematik „Lehrergesundheit & Teamklima“ für die einzelnen Schulen aufgearbeitet. Jeder Bericht enthält neben Angaben zum Untersuchungsansatz die in der Veranstaltung vorgestellten Fragebogenergebnisse, die Ergebnisse der beiden Kleingruppenarbeiten sowie Hinweise für die weitere Arbeit an diesem Thema.

Um den Veränderungsprozess an den einzelnen Schulen zu begleiten sowie die Realisierung der Vorhaben zu unterstützen, schließen sich an die einmalige Schulveranstaltung mehrmalige Kontakte mit der Schulleitung an. Es ist Ziel dieser Treffen, die jeweils vorliegenden Ergebnisse aus dem Kollegium aufzuarbeiten, um weiterführende Schlussfolgerungen für die Führungsarbeit zu ziehen. In den Gesprächen wird zunächst jeweils das vergangene viertel Jahr kurz hinsichtlich des Belastungsniveaus reflektiert und mögliche Veränderungen in der Zusammenarbeit herausgestellt. Es schließt sich die konkrete Auseinandersetzung mit den vereinbarten Zielen an.

9.2.3 Interventionsstichprobe

Die teilnehmenden Schulen wurden im Rahmen einer Schulleitungsfortbildung für das Projekt gewonnen. Den Schulleitern und Stellvertretern wurden im Rahmen dieser Veranstaltung Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen unterstützendem Verhalten und Belastungserleben vorgestellt. Gleichzeitig wurde ihnen das halbjährige Projekt präsentiert, welches für die Schulen kostenfrei ist. Mit interessierten Schulleitern wurden direkt im Anschluss an die Fortbildung Termine abgestimmt, um die bisherige Führungsarbeit des Schulleiters sowie das Teamklima direkt vor Ort kennen zu lernen. Tabelle 26 sind nähere Beschreibungen zu den Schulen zu entnehmen, die an der Intervention teilgenommen haben. Insgesamt haben sich neun Brandenburger Schulen mit insgesamt 194 Lehrern beteiligt. Alle im Land Brandenburg angebotenen Schulformen waren dabei vertreten, wobei sich die Fallzahlen in Tabelle 25 auf drei Förderschulen, zwei Grundschulen, eine Realschule, ein Gymnasium und zwei Abteilungen eines Oberstufenzentrums beziehen. Es handelt sich dabei in der Mehrzahl um eher kleinere Schulen. Einzig das Gymnasium mit einer Kollegiumsgröße von 51 Lehrerinnen und Lehrern kann als größere Schule betrachtet werden. Neben der Größe des Kollegiums sind den Spalten 2 und 3 die Rücklaufquoten zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten sowie die Vollständigkeit der Datensätze je Schule (Spalte 4) zu entnehmen. Zum ersten Messzeitpunkt haben sich mit Ausnahme der Grundschule 2 mehr als 80% der Kollegen an der Erhebung beteiligt. Es liegen für diesen Messzeitpunkt Daten von insgesamt 193 Lehrern vor. Die Rücklaufquoten zum dritten Messzeitpunkt sind mit 68% höher als in Mehrfachbefragungen üblich. Insgesamt liegen 129 vollständige Datensätze vor, die in die längsschnittlichen Analysen eingehen.

Tabelle 25: Rücklaufquoten der an der Intervention beteiligten Schulen

| Schule | Größe des Koll. (N) | Rücklauf T1 (N) | Rücklauf T3 (N) |
|---|------------------------|--------------------|--------------------|
| Förderschule 1 | 20 | 20 | 14 |
| Grundschule 2 | 18 | 13 | 10 |
| Gymnasium 3 | 51 | 51 | 32 |
| Grundschule 4 | 20 | 19 | 16 |
| Oberstufenzentrum 5 | 16 | 16 | 18 |
| Förderschule 6 | 20 | 16 | 6 |
| Förderschule 7 | 20 | 20 | 17 |
| Oberstufenzentrum 8 | 18 | 14 | 10 |
| Realschule 9 | 24 | 24 | 8 |
| Gesamtanzahl der zur Verfügung stehenden Daten | | 193 | 131 |

Hinsichtlich der Geschlechtsverteilung der teilnehmenden Schulen lässt sich das typische Übergewicht an Frauen aus Tabelle 26 entnehmen. In einer Förderschule sowie zwei Grundschulen ist kein einziger Mann vertreten. Das Durchschnittsalter ist in allen Schulen vergleichbar und liegt für alle Schulen im Mittel bei 44 Jahren. Die an der Intervention beteiligten Schulen ordnen sich demnach hinsichtlich der Altersstruktur in das allgemein hohe Durchschnittsalter an deutschen Schulen ein.

Tabelle 26: Merkmale der Interventionsstichprobe zum ersten Messzeitpunkt

(nicht von allen Befragten liegen Angaben zum Geschlecht vor, weshalb sich Abweichungen zu den Fallzahlen in Tabelle 25 ergeben)

| Stichprobe | Geschlecht | | m | Alter- range | SD |
|---------------------|----------------------|----------------------|----|-----------------|-----|
| | männlich N (in %) | weiblich N (in %) | | | |
| Förderschule 1 | - | 20 (100) | 45 | 37-58 | 6.9 |
| Grundschule 2 | - | 13 (100) | 42 | 30-54 | 8.6 |
| Gymnasium 3 | 11 (34) | 21 (66) | 44 | 35-58 | 5.7 |
| Grundschule 4 | - | 19 (100) | 46 | 35-58 | 8.3 |
| Oberstufenzentrum 5 | 6 (38) | 10 (63) | 47 | 37-61 | 6.1 |
| Förderschule 6 | 1 (6) | 15 (94) | 41 | 26-55 | 7.9 |
| Förderschule 7 | 3 (15) | 17 (85) | 47 | 36-59 | 6.8 |
| Oberstufenzentrum 8 | 1 (7) | 13 (93) | 48 | 33-57 | 6.7 |
| Realschule 9 | 1 (5) | 20 (95) | 42 | 34-54 | 6.8 |

83% der Stichprobe (N=151) leben mit ihrem Lebenspartner zusammen bzw. sind verheiratet. Ledig bzw. allein lebend beschreiben sich 8% (N=14). Fast ebenso viele Lehrer berichten, dass sie geschieden sind bzw. getrennt leben (7%, N=12). Fünf Personen sind verwitwet (=3%).

Die Frage nach Kindern bejahen 93% der Lehrer (N=145). Nur 7% der Lehrer geben an, keine Kinder zu haben (N=11).

9.2.4 Untersuchungsmaterial

Nachfolgend wird das eingesetzte Untersuchungsmaterial beschrieben, was auch im Anhang beigefügt ist. Es handelt sich zu großen Teilen um die gleichen Erhebungsinstrumente, die bereits im vorangegangenen Kapitel beschrieben sind. Aus diesem Grund wird auf eine wiederholte differenzierte Darstellung verzichtet und einzig auf die Abweichungen hingewiesen.

Fragebogenmaterial T1 (zwei Monate vor der Intervention) und T3

Zum ersten Messzeitpunkt werden die Untersuchungsteilnehmer gebeten, folgendes Material auszufüllen:

- Fragebogen zum Erleben sozialer Unterstützung
- AVEM
- Beschwerden / Befinden
- Belastungen
- Demografische Angaben

Um das Ausfüllen des Materials für die Probanden möglichst ökonomisch zu gestalten, wurde auf den vollständigen Einsatz der Beschwerdeliste verzichtet. Stattdessen wurden die 14 stärksten Symptome aus vorangegangenen Untersuchungen ausgewählt und vorgelegt. Zusätzlich zu diesen Instrumenten werden zwei Items zum Teamklima erhoben. Die Teilnehmer wurden gebeten, offen die Fragen „Was konkret tun Sie in Ihrem Kollegium, um ein angenehmes Sozialklima zu schaffen?“ sowie „Welche Probleme gibt es in Ihrem Team, die das Arbeitsklima belasten?“ zu beantworten.

Den Teilnehmern wurde zum dritten Messzeitpunkt (sechs Monate nach der Intervention) das gleiche Material vorgelegt wie zu Beginn der Intervention. Einzig die Belastungsliste wurde auf die 15 stärksten Belastungsfaktoren aus der ersten Erhebung reduziert.

Fragebogenmaterial T2 (drei Monate nach der Intervention)

Ein kurzer einseitiger Fragebogen wurde den Teilnehmern zum zweiten Messzeitpunkt vorgelegt. In diesem sollten sie auf einer dichotomen Skala (ja vs. nein) einschätzen, ob die Veranstaltung sie zum Nachdenken angeregt hat und ob sie Veränderungen in der Zusammenarbeit wahrnehmen. Außerdem wurde auf einer dreistufigen Skala die Richtung einer diesbezüglichen Veränderung erfragt (positiv, negativ, keine). Im Weiteren sollten die Probanden auf einer dreistufigen Skala angeben, ob sie für die in der Intervention erarbeiteten Ziele Veränderungen wahrgenommen haben (positiv, negativ, keine) und offen formulieren, welche Ursachen sie dafür verantwortlich machen.

9.3 Ergebnisse

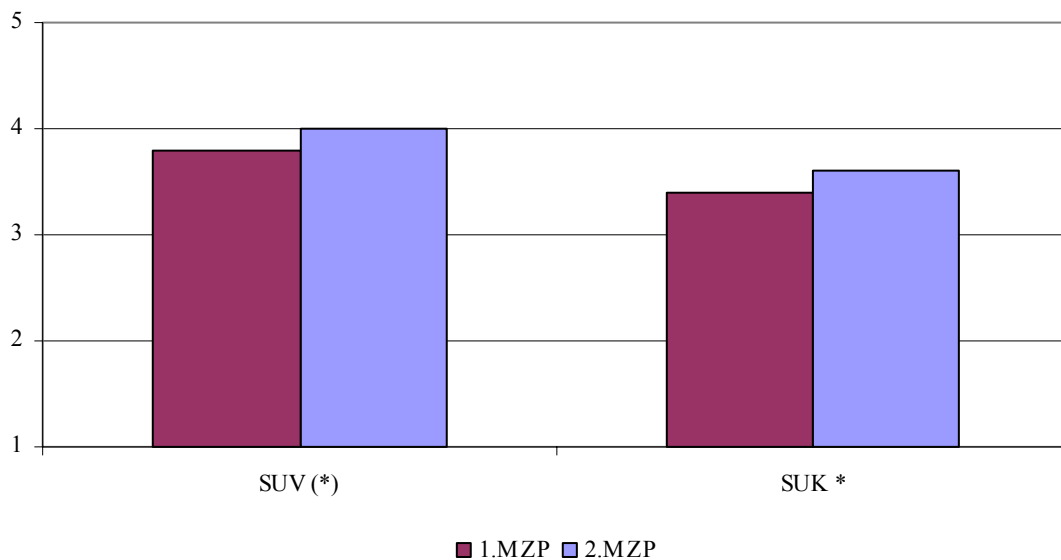
Angaben zu den statistischen Kennwerten sind – sofern Sie nicht im Ergebnisteil dargestellt sind – dem Anhang zu entnehmen.

Hypothese 4.1: Veränderungen im Erleben beruflicher Unterstützung

Es soll überprüft werden, ob sich im Verlauf von sechs Monaten (nach erfolgter Intervention) das Erleben sozialer Unterstützung durch Kollegen und durch den Vorgesetzten positiv verändert.

Sowohl zur Überprüfung der globalen Hypothese als auch für differenziertere Analysen werden T-Tests für abhängige Stichproben berechnet und im Anschluss die Effektgrößen ermittelt.

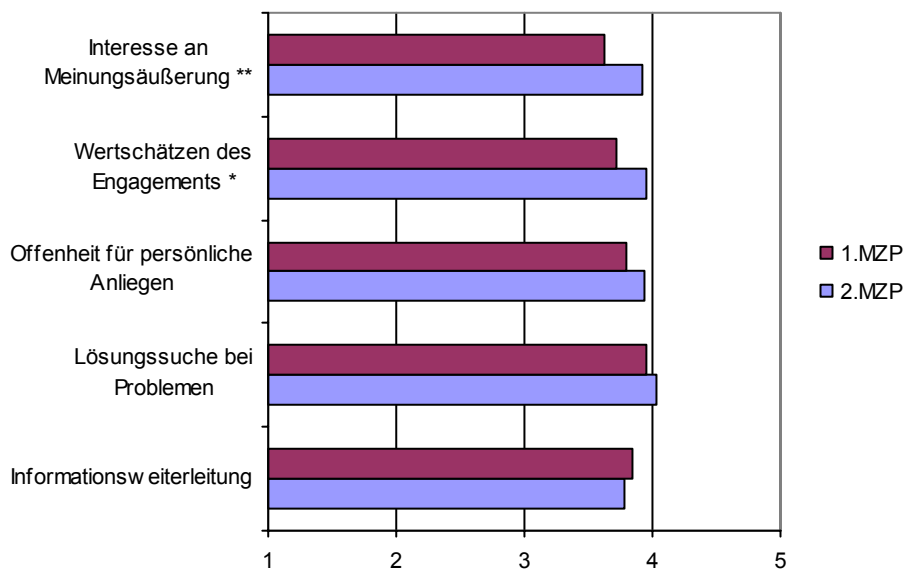
Auf globaler Ebene kann zunächst festgestellt werden, dass sich das Unterstützungserleben der Lehrer positiv entwickelt hat (siehe Abbildung 32). Die Lehrer nehmen ihren Schulleiter tendenziell als unterstützender wahr ($t(68) = -1.861, p < .06, d = .27$). Ebenso haben die Lehrer das Gefühl, durch ihre Kollegen in stärkerem Maße unterstützt zu werden ($t(71) = -1.960, p < .05, d = .25$).



* = $p < .05$, (*) = $p < .06$

Abbildung 32: Veränderungen im Unterstützungserleben durch den Schulleiter (SUV) und durch Kollegen (SUK) im Vergleich vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt (MZP)

Betrachtet man die hinter den Skalen stehenden Items, wird zunächst deutlich, dass die Kollegen ihre Vorgesetzten in allen erfragten Bereichen als überdurchschnittlich unterstützend erleben (siehe Abbildung 33). Die Mittelwerte der einzelnen Unterstützungsbereiche liegen sowohl für den ersten als auch für den zweiten Messzeitpunkt über dem Skalenmittel. Es scheint dabei, dass Bereiche, welche eher emotional unterstützendes Verhalten ausdrücken (Items 1 bis 3) geringer ausgeprägt sind als solche, die instrumentell unterstützendes Verhalten beschreiben (Item 4 und 5). Signifikante Veränderungen zeigen sich vor allem in Bereichen, welche emotional unterstützendes Verhalten beschreiben. So haben die Lehrer ein halbes Jahr nach der ersten Befragung den Eindruck, dass die Schulleiter in diesem Zeitraum ihr zugewandtes Verhalten verstärkt haben. Lehrer nehmen den Schulleiter als interessierter ($t(71) = -2.720, p < .01, d = .30$) und wertschätzender ($t(72) = -2.364, p < .05, d = .32$) wahr. Schulleiter scheinen demnach interessierter an der Meinung der Lehrer zu bestimmten Sachverhalten zu sein aber auch anerkennender, was das berufliche Engagement betrifft. Der Zugewinn an sozial unterstützendem Verhalten durch den Vorgesetzten scheint also auf Veränderungen im emotionalen Bereich zurück zu gehen.

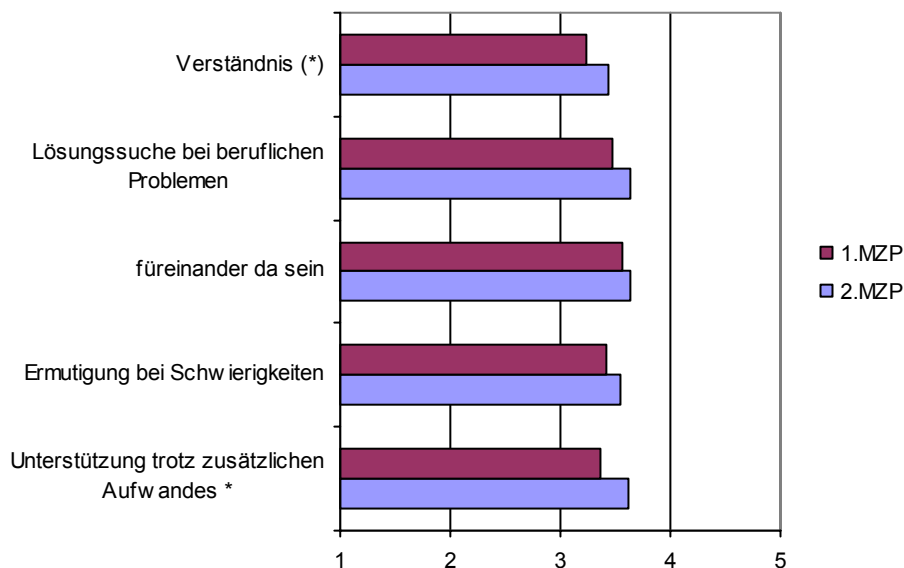


** = $p < .01$, * = $p < .05$

Abbildung 33: wahrgenommene Veränderungen in Bezug auf unterstützendes Verhalten durch den Vorgesetzten

Die hinter der kollegialen Unterstützung stehenden Einzelitems sind in der nachfolgenden Abbildung 34 aufgeführt. Auch hier wird zunächst deutlich, dass alle Unterstützungsmerkmale als leicht überdurchschnittlich (über dem Skalenmittel sowohl zum ersten als auch zum zweiten

Messzeitpunkt) eingeschätzt werden. Nach einem halben Jahr schätzen die Kollegen untereinander ein, mehr Verständnis füreinander aufzubringen ($t(74) = -1.747, p < .08, d = .20$). Außerdem nehmen Kollegen wahr, von anderen Kollegen eher unterstützt zu werden, selbst wenn es für diese mit zusätzlichem Arbeitsaufwand verbunden ist ($t(73) = -1.747, p < .08, d = .27$). Verändertes Verhalten wird hier sowohl im eher emotionalen als auch praktischen Bereich erlebt. Auch wenn sich für die anderen Merkmale sozial unterstützenden Verhaltens unter Kollegen keine signifikanten Änderungen abzeichnen, so wird dennoch sichtbar, dass Lehrer verstärkt versuchen, gemeinsam Lösungen für berufliche Probleme zu suchen, dass sie füreinander da sind, wenn das Gegenüber Rat und Hilfe braucht und sich gegenseitig bei Schwierigkeiten ermutigen, nicht aufzugeben.



* = $p < .05$, (*) = $p < .06$

Abbildung 34: wahrgenommene Veränderungen in Bezug auf unterstützendes Verhalten der Kollegen

Insgesamt kann also festgehalten werden, dass sich im Zuge der Intervention Wahrnehmungen hinsichtlich der wahrgenommenen Unterstützung sowohl durch den Vorgesetzten als auch der Kollegen positiv verändert haben. Es zeichnet sich für beide Unterstützungsquellen ein signifikanter Zugewinn ab. Auf differenzierterer Ebene lässt sich feststellen, dass Kollegen ihren Vorgesetzten im Verlauf der Zeit als stärker zugewandt und emotional stärker unterstützend erleben. Im Umgang mit Kollegen wird festgestellt, dass diese verständnisvoller miteinander umgehen und sich trotz zusätzlichen Aufwandes gegenseitig helfen. Es steht zu vermuten, dass diesbezüg-

liche Veränderungen durch tatsächliche Verhaltensänderungen der Kollegen und des Vorgesetzten möglich waren. Dies näher aufzuklären ist Anliegen der nächsten Hypothese.

Hypothese 4.2: Veränderungen im Belastungserleben

Es ist davon auszugehen, dass Möglichkeiten der effektiveren Zusammenarbeit und Schulorganisation im Rahmen der Intervention zur Sprache kommen. Wenn diese im Schulalltag umgesetzt werden, sollten sich Lehrer insbesondere in diesen Bereichen weniger belastet fühlen. Es werden zunächst die Befunde aus den einzelnen Schulen referiert, bevor Veränderungen im Belastungserleben näher untersucht werden.

In der ersten Kleingruppenarbeit werden schulspezifische Belastungen sowie schulbezogene Ressourcen in Bezug auf das Arbeitsklima thematisiert. Darauf aufbauend werden in der zweiten Kleingruppenarbeit Vorhaben generiert, die Belastungen reduzieren und Ressourcen stärken können. Der Umsetzungsstand diesbezüglicher Ergebnisse wurde über ein halbes Jahr per Fragebogenerhebung erfasst und in den beteiligten Schulen hinterfragt.

Aus der nachfolgenden Tabelle 27 geht zunächst hervor, welche Arbeitsbedingungen Lehrer als belastend erleben. Das Kategoriensystem entstand nach einer inhaltlichen Analyse der in den Schulen abgeleiteten Belastungsbereichen. Die Aufstellung des Kategoriensystems war dabei induktiv geleitet – vom konkreten Textmaterial wurde abstrahiert und nach übergeordneten Bedeutungseinheiten gesucht (Bortz & Döhring, 1995). Das Textmaterial lässt sich auf neun Faktoren verdichten, die nachfolgend mit einigen Beispielen unterlegt sind:

- *Umgang miteinander/Kontakt* (z.B. Umgang mit Kritik oder anderen Meinungen, gegenseitige Achtung und Respekt, freundlicher Umgang miteinander, Möglichkeit, miteinander ins Gespräch zu kommen)
- *Zusammenarbeit im Team/einheitliches Handeln* (z.B. Austausch von Unterrichtsmaterialien, pünktliche Zuarbeiten, Umsetzung von vereinbarten Normen und Regeln – z.B. das Rauchen oder Essen im Unterricht betreffend)
- *Umgang mit Abwesenheit von Kollegen* (rechtzeitige Information bei Krankheit bzw. vorhersehbaren Abwesenheiten (z.B. durch Weiterbildungen), Bereitstellung von Unterrichtsvorbereitungen)
- *Kooperation Schulleitung und Kollegium* (z.B. Mitarbeitergespräche, Sprechzeiten)
- *Ausmaß der Anerkennung* (z.B. Art und Häufigkeit der geleisteten Anerkennung durch Schulleitung und unter den Kollegen)

- *Aufgabenverteilung* (z.B. Ausmaß der administrativen Verpflichtungen, Anzahl der zu verteilenden Aufgaben, Gerechtigkeit bei der Aufgabenverteilung)
- *Stunden- und Raumplanung* (z.B. individuelle Stundenplangestaltung, Lärm im Lehrzimmer, Raumorganisation (Fachraum- oder Klassenraumprinzip?))
- *Informationsfluss und –weiterleitung* (z.B. Nutzung unterschiedlicher Medien, „Stationen“ der Informationsweiterleitung, Gestaltung der Konferenzen/Beratungen)
- *Umgang mit Schülern* (z.B. Austausch über Schüler, Absprachen zu gemeinsamem Vorgehen)

Die Kategorien ‚Umgang miteinander‘, ‚Umgang mit Schülern‘, ‚Zusammenarbeit im Team‘ sowie ‚Umgang mit Abwesenheit von Kollegen‘ beziehen sich vor allem auf den Kontakt zwischen Kollegen, wohingegen die Bereiche ‚Kooperation Schulleitung und Kollegium‘, ‚Ausmaß der Anerkennung‘, ‚Aufgabenverteilung‘, ‚Informationsfluss‘ sowie ‚Stunden- und Raumplanung‘ vor allem auf das Führungsverhalten der Schulleitung Bezug nimmt. Gleichzeitig werden damit allgemeine Abläufe des Schulalltags thematisiert. Allen Kategorien ist gemein, dass sie im weitesten Sinne Arbeitsbedingungen thematisieren, die eigenständig modifiziert werden können.

Der sich anschließende Kodierungsprozess wurde von zwei unabhängigen Beurteilern vorgenommen. Die Einstufung der einzelnen Merkmale in das Kategoriensystem konnte von beiden in hohem Maße übereinstimmend vorgenommen werden.

Da es sich bei der Intervention um eine mit explorativem Charakter handelt, werden nachfolgende Ausführungen auf rein deskriptiver Ebene vorgenommen. Aus Tabelle 27 wird ersichtlich, dass im Schwerpunkt in allen Schulen thematisiert wurde, auf welche Weise die Zusammenarbeit effektiver gestaltet werden kann. Dabei stand insbesondere das einheitliche Handeln im Vordergrund. Konkret wurde beispielsweise gefragt, auf welche Weise mit zu spät kommenden Schülern verfahren werden kann, welche einheitliche Position zum Essen im Unterricht eingenommen werden soll oder welche Mindeststandards bei der Klassenbuchführung zu erwarten wären. Durch die recht hohe Anzahl der abgeleiteten Ziele wird deutlich, dass innerhalb der Kollegien diesbezüglicher Gesprächs- und Änderungsbedarf besteht. Nach einem halben Jahr schätzen die Lehrer der Oberstufenzentren und der Realschule ein, dass sie in dieser Hinsicht weniger weit voran gekommen sind als dies Lehrer der Grund- und Förderschulen und auch des Gymnasiums erleben. Auch der Umgang miteinander, d.h. der Umgangston, der Umgang mit individuellen Schwächen oder das offene Ansprechen von Problemen (zusammengefasst unter dem

Stichwort Umgang untereinander / Kontakt) wurde in allen Schulen thematisiert und in mittlerem Maße positiv verändert. Thematisiert wurde in allen beteiligten Schulen das Leitungshandeln. Diesbezügliche Schwerpunkte variierten jedoch je nach Schulform.

Tabelle 27: Anzahl der abgeleiteten Ziele pro Kategorie

| Kategorien | OSZ (2) | GS (2) | Gym (1) | FS (3) | RS (1) |
|--|------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| Umgang miteinander / Kontakt | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Zusammenarbeit im Team / einheitliches Handeln | 6 | 4 | 3 | 11 | 4 |
| Umgang mit Abwesenheit von Kollegen | | | | 1 | 1 |
| Kooperation Schulleitung / Kollegium | 1 | 8 | 2 | 3 | |
| Ausmaß der Anerkennung | | 1 | 1 | | |
| Aufgabenverteilung | | 1 | | 1 | 1 |
| Stunden- und Raumplanung | 3 | 1 | 1 | 3 | |
| Informationsfluss / -weiterleitung | 1 | 2 | 2 | 5 | |
| Umgang mit Schülern | 2 | 2 | | | |

OSZ = Oberstufenzentrum, GS = Grundschule, Gym = Gymnasium, FS = Förderschule, RS = Realschule, in Klammern angegeben ist die Häufigkeit der in die Analyse einbezogenen Schulen

Die Ergebnisse zur relativen Veränderung hinsichtlich der Vorhaben innerhalb von sechs Monaten in den entsprechenden Kategorien sind Tabelle 28 – aufgeschlüsselt nach Schulart – zu entnehmen. Die Angaben zu den mittleren Veränderungen beziehen sich jeweils auf eine fünfstufige Skala, wobei höhere Mittelwerte darüber Auskunft geben, dass die geplanten Maßnahmen weiter im Umsetzungsprozess vorangeschritten sind.

Tabelle 28: mittlerer Realisierungsgrad der abgeleiteten Ziele pro Kategorie
(höhere Werte bedeuten größere Realisierung)

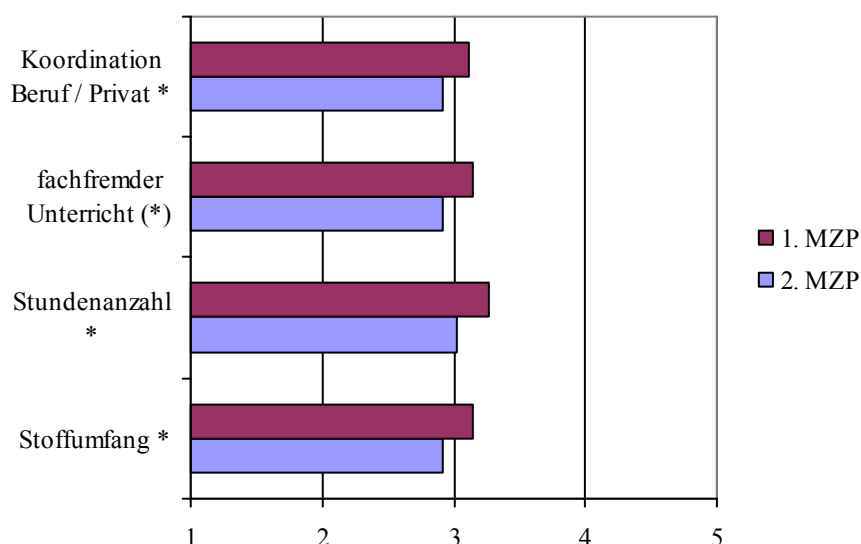
| Kategorien | OSZ (2) | GS (2) | Gym (1) | FS (3) | RS (1) |
|--|------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| Umgang miteinander / Kontakt | 3.1 | 3.5 | 3.2 | 2.9 | 3 |
| Zusammenarbeit im Team / einheitliches Handeln | 2.3 | 3.5 | 3.1 | 3.4 | 2.4 |
| Umgang mit Abwesenheit von Kollegen | | | | 4.4 | 3.1 |
| Kooperation SL / Kollegium | 2.4 | 3.7 | 3.2 | 4.1 | |
| Ausmaß der Anerkennung | | 3.7 | 3.7 | | |
| Aufgabenverteilung | | 3.1 | | 3 | 3.1 |
| Stunden- und Raumplanung | 1.5 | 3.6 | 2 | 4.1 | |
| Informationsfluss / -weiterleitung | 4.2 | 3.8 | 3.7 | 3.6 | |
| Umgang mit Schülern | 3.6 | 4.3 | | | |
| relative Veränderung insgesamt | 2.9 | 3.7 | 3.2 | 3.6 | 2.9 |

OSZ = Oberstufenzentrum, GS = Grundschule, Gym = Gymnasium, FS = Förderschule, RS = Realschule, in Klammern angegeben ist die Häufigkeit der in die Analyse einbezogenen Schulen

Betrachtet man den Grad der Umsetzung, so wird deutlich, dass sich alle Schulleiter bemüht haben, die an sie herangetragenen Vorschläge in den Schulalltag zu integrieren. Dies betrifft insbesondere Möglichkeiten der aktiven Unterstützung durch die Stunden- und Raumplanung oder auch Weiterleitung von wichtigen Informationen. Betrachtet man den Umsetzungsstand der einzelnen Vorhaben schultypabhängig, so wird deutlich, dass die Lehrer der beteiligten Grund- und Förderschulen am ehesten einschätzen, die geplanten Veränderungen auch im Schulalltag integriert zu haben.

Abbildung 35 ist zu entnehmen, dass sich Lehrer ein halbes Jahr nach erfolgter Intervention durch den zu leistenden Stoffumfang ($t(110)=2.122$; $p<.05$), die Höhe der Stundenanzahl ($t(115)=2.235$; $p<.05$) und fachfremde (Vertretungs-)Stunden ($t(107)=1.862$; $p=.06$) weniger stark belastet fühlen. Auch ist es den Lehrern eher möglich, berufliche und private Anforderungen besser zu koordinieren ($t(114)=2.087$; $p<.05$). Die Effektstärke streut zwischen .18 und .22. Der stärkste entlastende Effekt geht von der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. anderen privaten Verpflichtungen aus. Es wird deutlich, dass es sich bei den signifikant veränderten Belastungsfaktoren vor allem um solche handelt, die zum einen schulorganisatorische

Fragen betreffen. Zum anderen lässt sich ableiten, dass die Belastungsfaktoren durch effektivere Planungen oder Absprachen aktiv durch Schulleitung und Kollegium beeinflusst werden können. Auch für die anderen erfassten Arbeitsbedingungen, von denen Belastungen ausgehen können, zeigen sich tendenzielle positive Verschiebungen (siehe Anhang). Für keinen der Belastungsbereiche muss festgestellt werden, dass die Belastung signifikant zugenommen hat.



* = $p < .05$, (*) = $p .06$

Abbildung 35: wahrgenommene Veränderungen hinsichtlich des Belastungslebens

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Hypothese bestätigt werden kann. Im Rahmen der Intervention werden Maßnahmen zur Beanspruchungsoptimierung initiiert, welche nach einem halben Jahr insbesondere in Grundschulen und Förderschulen schon recht weit vorangeschritten sind. Maßnahmen betreffen vor allem die Zusammenarbeit im Team und die Zusammenarbeit mit der Schulleitung. Dies umfasst auch die Veränderung von Arbeitsbedingungen, welche eine effektive Ausführung der Arbeitsaufgaben beeinträchtigt. Darüber hinaus zeigen sich auch für vier Belastungsfaktoren signifikante positive Veränderungen. Lehrer erleben die Koordination von beruflichen und privaten Angelegenheiten als weniger belastend, ebenso den Umfang des zu unterrichtenden Stoffes, die Stundenanzahl und auch den Unterricht in fachfremden Gebieten. Untermauert wird dieses Ergebnis noch durch tendenziell positive Veränderungen in weiteren Belastungsbereichen.

Hypothese 4.3: Veränderungen im arbeitsbezogenen Verhalten und Erleben

Wenn sich die wahrgenommene berufliche Unterstützung erhöht, und das subjektive Belastungserleben partiell sinkt, sollte sich dies auch in geringeren Beanspruchungsparametern zeigen. Aufgrund der Wirkannahmen sozial unterstützenden Verhaltens sollten sich auf der Ebene der AVEM-Dimensionen günstigere Bewältigungskompetenzen andeuten und sich auch auf der Musterebene positiv niederschlagen.

Um untersuchen zu können, ob sich Veränderungen in den Musterkonstellationen abzeichnen, kommen vor allem zwei statistische Methoden zum Einsatz. Auf der Ebene der AVEM Muster werden erwartete und beobachtete Häufigkeiten zu beiden Messzeitpunkten mittels Chi-Quadrat ins Verhältnis gesetzt. Auf der Ebene der AVEM Dimensionen werden T-Tests für abhängige Stichproben berechnet, um Unterschiede zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt rechnerisch ermitteln zu können. Ergänzend dazu werden auch hier Effektgrößen berechnet, um Aussagen über die praktische Bedeutsamkeit der Signifikanzen ableiten zu können.

Es soll zunächst analysiert werden, von welchen Personen Daten in die Analysen des Beanspruchungserlebens zum zweiten Messzeitpunkt eingehen. Zum ersten Messzeitpunkt kann von 180 Lehrern das Bewältigungsmuster bestimmt werden, von denen sich 102 an einer weiteren Erhebung beteiligt haben. Von den verbleibenden weiteren Befragten können keine Bewältigungsmuster ermittelt werden, da die Fragebögen nur unvollständig ausgefüllt wurden. Dabei zeigen sich zwischen beiden Gruppen (Teilnahme nur an Erstbefragung vs. Erst- und Zweitbefragung) hinsichtlich der Musterverteilung keine Unterschiede ($\chi^2(3) = 5.127, p = .163$), ebenso nicht hinsichtlich des Alters und des Geschlechts. Sie unterscheiden sich ebenso nicht in Bezug auf die wahrgenommene Unterstützung durch den Schulleiter und durch den Partner, jedoch signifikant hinsichtlich der wahrgenommenen Unterstützung durch ihre Kollegen ($t(119) = 2.353, p < .05, d = .46$). Lehrer, die das zweite Fragebogenpaket nicht ausgefüllt haben, nehmen von ihren Kollegen deutlich weniger unterstützendes Verhalten wahr. Im Großen und Ganzen kann also davon ausgegangen werden, dass es sich hier um einen in Längsschnittstudien üblichen Drop-out handelt und keine systematischen „Ausleseeffekte“ anzunehmen sind.

Auf der Ebene der AVEM Muster ist zunächst festzuhalten, dass sich die Verteilung der vier AVEM Muster zum ersten Messzeitpunkt der hier vorliegenden Stichprobe in das bestehende gesamtdeutsche Bild der Lehrer recht gut einpasst. Zum ersten Messzeitpunkt finden sich bei mehr als 50% der Lehrer kritische Musterausprägungen in Form der Risikomuster A und B.

Gleichfalls finden sich nur recht wenige Vertreter des gesunden Musters G (siehe Abbildung 36). Im Vergleich zu den bisher befragten Brandenburger Lehrern lassen sich für die hier untersuchten Lehrer jedoch etwas günstigere Konstellationen hinsichtlich der Bewältigungsmuster ausmachen (vergleiche dazu Schaarschmidt, 2004). Auch wenn sich augenscheinlich nur geringe Veränderungen vollzogen haben, unterscheiden sich die Musterverteilungen vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt hoch signifikant voneinander (s. Abbildung 36, $\chi^2(9) = 94.873$, $p < .001$). Der Anteil der gesundheitlich erstrebenswerten Muster G nimmt zu, ebenso wie das gesundheitlich weniger kritische Muster S. Auf der Seite der Risikomuster A und B ist festzuhalten, dass beide Muster nach einem halben Jahr weniger häufig anzutreffen sind.

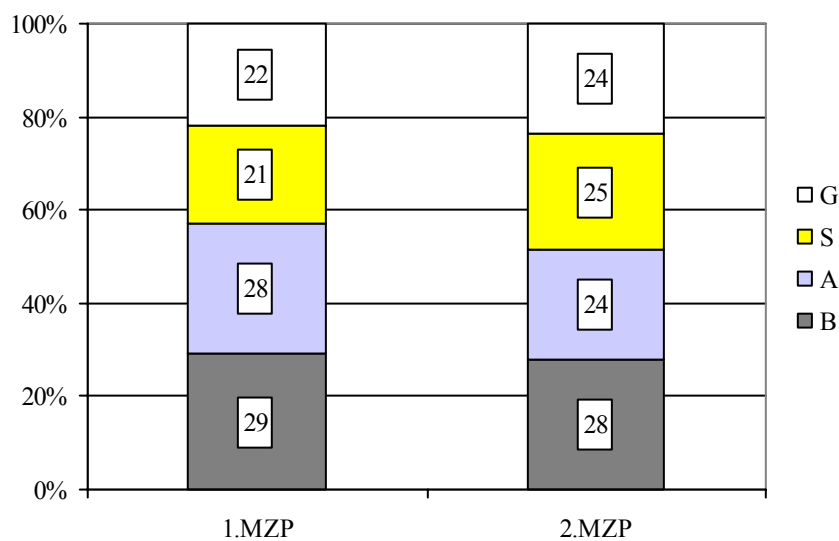


Abbildung 36: AVEM-Musterzugehörigkeit zum ersten und zweiten Messzeitpunkt

Interessant im Zusammenhang mit den AVEM-Muster-Konstellationen sind insbesondere die Wechsel von einem in ein anderes Muster bzw. auch deren Konstanz. Der nachfolgenden Abbildung 37 ist zunächst zu entnehmen, dass jeweils mehr als die Hälfte der Befragten in ihrem Muster verbleiben. Besonders erfreulich ist, dass mehr als $\frac{3}{4}$ der Untersuchungsteilnehmer des Musters G in diesem verbleiben. Innerhalb der anderen Muster ist fast jeder zweite in ein anderes gewechselt.

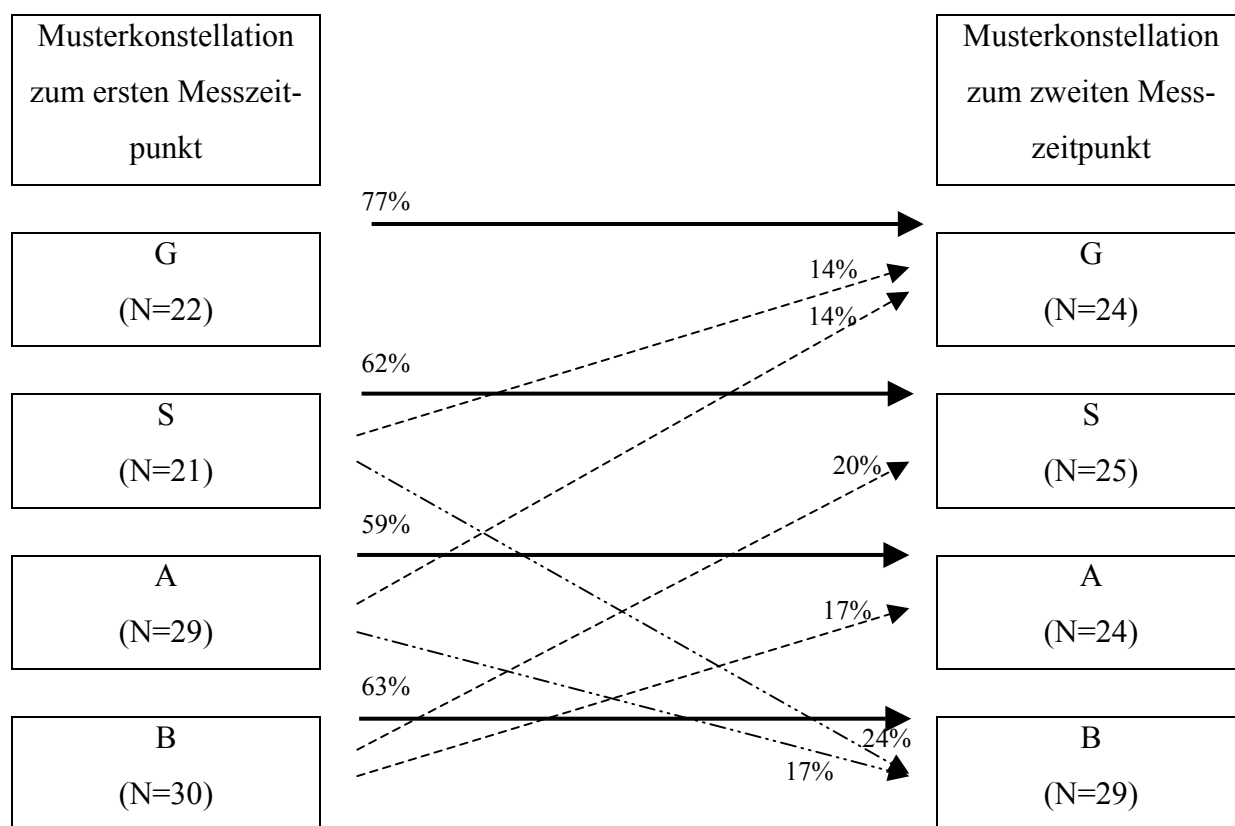


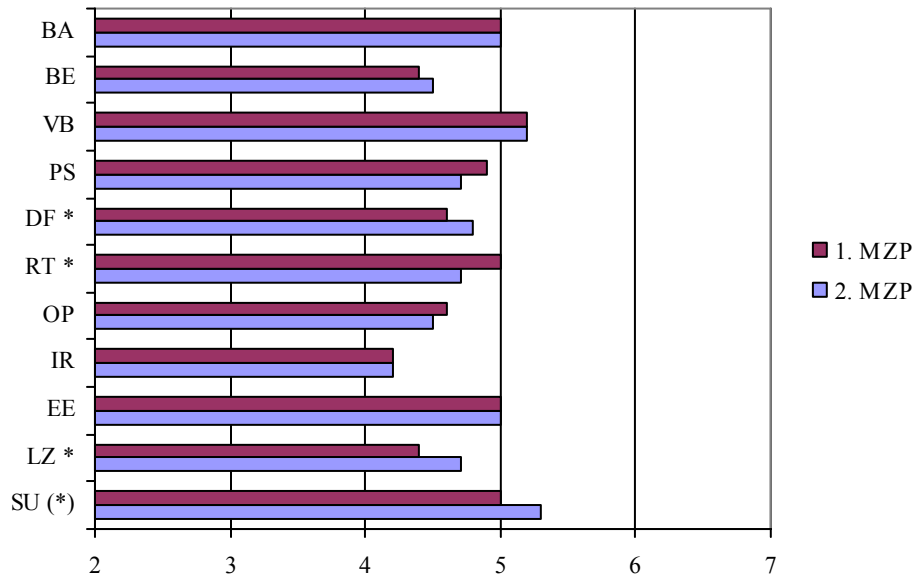
Abbildung 37: AVEM Musterverteilung vom ersten und zweiten Messzeitpunkt sowie Musterübergänge (dargestellt sind jeweils die Prozentangaben für Personen, die konstant in einem Muster verbleiben sowie für die stärkste Musterwanderung)

- ▶ Lehrer, die in ihrem Muster konstant geblieben sind
- - - - -▶ gesundheitsförderliche Musterverschiebung
- · - · -▶ gesundheitlich kritische Musterverschiebung

Aus den gestrichelten Linien sind in Abbildung 37 die wichtigsten Veränderungen ablesbar. Dabei kann es sich zum einen um solche handeln, die gesundheitsförderlich sind (= gestrichelte Linie), zum anderen um solche, die der Gesundheit eher abträglich sind (= Stich-Punkt-Linie). Als gesundheitlich kritisch kann die Wanderung vom Schonungsmuster S zum Risikomuster B sowie die vom Risikomuster A zum Muster B eingeschätzt werden. Andersherum ist die Wanderung insbesondere zum Muster G (je 14% vom Muster S und A) unter gesundheitlichen Gesichtspunkten besonders zu begrüßen. Aber auch die Zunahme positiverer (Lebens-)Gefühle (20% von B nach S) ist unter gesundheitlichen Aspekten positiv zu bewerten. Es muss im Zu-

sammenhang mit „Abwanderungstendenzen“ jedoch noch festgehalten werden, dass es sich bei den beobachteten Veränderungen nicht um vollständig neue Musterkonstellationen sondern vielmehr um tendenzielle Musterverschiebungen handelt. Wandert beispielsweise ein Vertreter des Risikomusters B zum gesundheitlich weniger kritischen Muster S, so zeigen sich bereits zum ersten Messzeitpunkt bei dieser Person Schonungsanteile.

Die Befunde zu den Bewältigungsmustern finden auf der Ebene der AVEM Dimensionen ihre Entsprechung, was Abbildung 38 zu entnehmen ist. Aufgrund der Hypothesenformulierung relevant sind vor allem die Dimensionen, welche im Zusammenhang mit den Bewältigungskompetenzen einer Person stehen. Konkret handelt es sich dabei um die Distanzierungsfähigkeit, die Resignationstendenz, die Offensive Problembewältigung und die Innere Ruhe und Ausgeglichenheit. Für zwei der vier Dimensionen lassen sich signifikante Veränderungen feststellen. So wird zum einen deutlich, dass Lehrer im Vergleich zum ersten Messzeitpunkt eher das Gefühl haben, sich von ihrer Arbeit distanzieren zu können ($t(116) = -2.577, p < .05, d = .19$). Zum anderen gelingt es ihnen eher, mit Misserfolgen umzugehen und weniger zu resignieren ($t(117) = 2.583, p < .05, d = .17$). Es lassen sich darüber hinaus auch im emotionalen Bereich signifikante Veränderungen feststellen. Dies betrifft zum einen ein positiveres Lebensgefühl ($t(117) = -2.441, p < .05, d = .17$) und zum anderen eine tendenzielle Zunahme an sozial unterstützendem Verhalten ($t(114) = -1.825, p = .07, d = .16$).



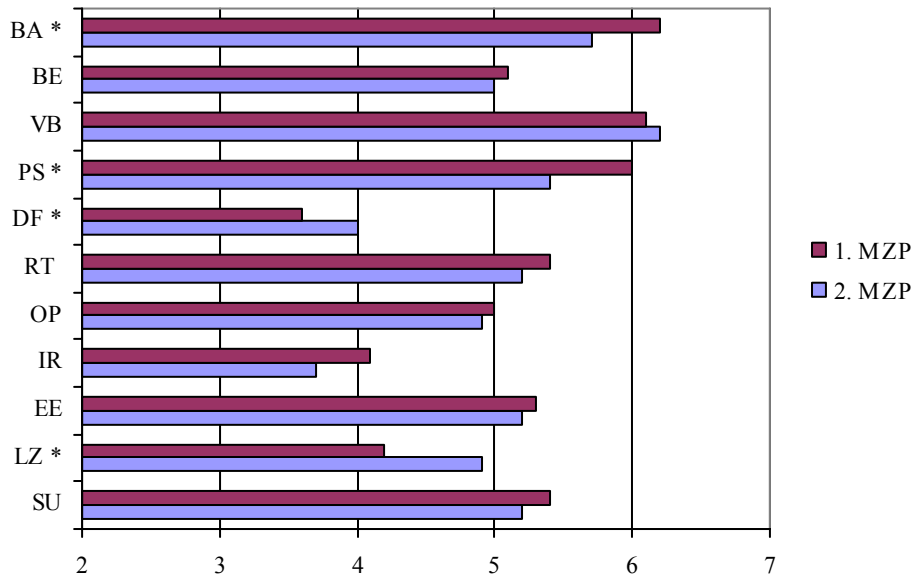
* = $p < .05$, (*) = $p = .07$

BA = Bedeutsamkeit der Arbeit, BE = Beruflicher Ehrgeiz, VB = Verausgabungsbereitschaft, PS = Perfektionsstreben, DF = Distanzierungsfähigkeit, RT = Resignationstendenz, OP = Offensive Problembewältigung, IR = Innere Ruhe und Ausgeglichenheit, EE = Erfolgserleben im Beruf, LZ = Lebenszufriedenheit, SU = Soziale Unterstützung

Abbildung 38: Veränderungen in den AVEM Dimensionen im Verlauf eines halben Jahres

Zusatzanalysen

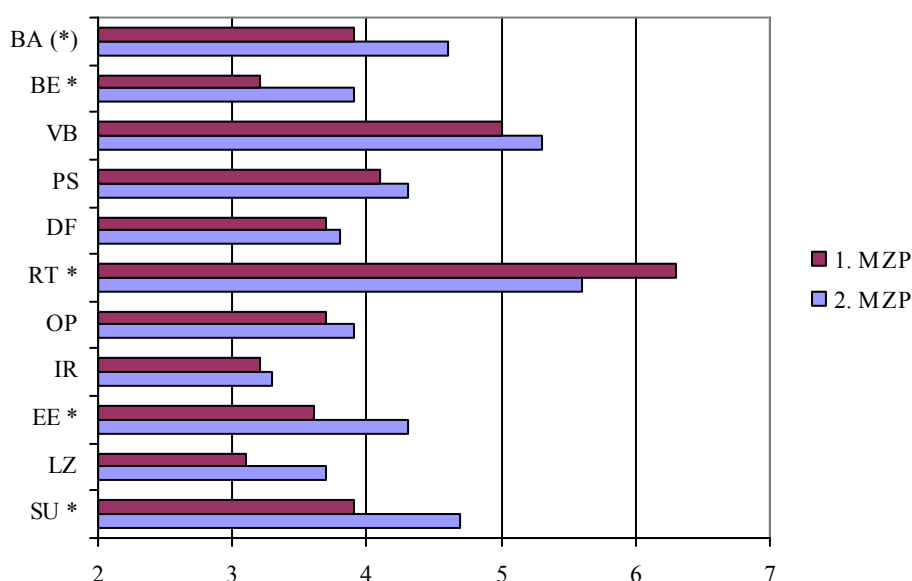
Der nachfolgenden Abbildung 39 und 40 sind Veränderungen in den AVEM Dimensionen für Vertreter der Risikomuster zu entnehmen. Grundlage für die Berechnungen sind die Musterzugehörigkeit zum ersten Messzeitpunkt und die Ausprägung auf den AVEM Dimensionen zum zweiten Messzeitpunkt. Es wird deutlich, dass Personen, die zum ersten Messzeitpunkt exzessive Tendenzen gegenüber der Arbeit gezeigt haben, die Arbeit im Verlauf des halben Jahres als weniger bedeutsam einschätzen ($t(29)=2.125$, $p < .05$, $d=.34$) und auch das Perfektionsstreben ($t(29)=2.032$, $p < .05$, $d=.31$) signifikant verringert haben. Insgesamt scheint der Stellenwert der Arbeit im Ansatz hinterfragt zu werden. Auf der Ebene der Bewältigungskompetenzen wird ein Zugewinn insbesondere der Distanzierungsfähigkeit ($t(30)=-2.405$, $p < .05$, $d=.48$) deutlich. Vertretern des Risikomusters A gelingt es darüber hinaus ein positiveres Lebensgefühl zu entwickeln ($t(30)=-2.549$, $p < .05$, $d=.49$).



* = $p < .05$

BA = Bedeutsamkeit der Arbeit, BE = Beruflicher Ehrgeiz, VB = Verausgabebereitschaft, PS = Perfektionsstreben, DF = Distanzierungsfähigkeit, RT = Resignationstendenz, OP = Offensive Problembewältigung, IR = Innere Ruhe und Ausgeglichenheit, EE = Erfolgserleben im Beruf, LZ = Lebenszufriedenheit, SU = Soziale Unterstützung

Abbildung 39: Risikomuster A: Veränderungen in den AVEM Dimensionen im Verlauf eines halben Jahres (N=31)



* = $p < .05$, (*) = $p < .08$

BA = Bedeutsamkeit der Arbeit, BE = Beruflicher Ehrgeiz, VB = Verausgabebereitschaft, PS = Perfektionsstreben, DF = Distanzierungsfähigkeit, RT = Resignationstendenz, OP = Offensive Problembewältigung, IR = Innere Ruhe und Ausgeglichenheit, EE = Erfolgserleben im Beruf, LZ = Lebenszufriedenheit, SU = Soziale Unterstützung

Abbildung 40: Risikomuster B: Veränderungen in den AVEM Dimensionen im Verlauf eines halben Jahres (N=27)

Für Personen, die sich zum ersten Messzeitpunkt erschöpft fühlen, findet sich zum zweiten Messzeitpunkt ein Zugewinn an beruflichem Engagement (siehe Abbildung 40). Die Arbeit nimmt einen wichtigeren Stellenwert ein ($t(26)=-1.844, p<.08, d=.46$) und Vertreter des Musters B verfolgen ehrgeiziger ihre beruflichen Ziele ($t(26)=-2.274, p<.05, d=.39$). Auf der Ebene der Bewältigungskompetenzen wird deutlich, dass die Lehrer im Verlauf eines halben Jahres ihre Resignationstendenz verringern konnten ($t(26)=2.341, p<.05, d=.24$) und scheinbar weniger Schwierigkeiten haben, mit Misserfolgen umzugehen. Hinsichtlich der berufsbezogenen Emotionen beschreiben sie sich im Beruf erfolgreicher ($t(26)=-2.046, p<.05, d=.42$) und erleben insgesamt mehr Unterstützung ($t(25)=-2.278, p<.05, d=.50$).

Es kann zusammengefasst werden, dass sich positive Veränderungen in den AVEM Mustern abzeichnen. Besonders zu betonen ist dabei der hohe Prozentsatz derer, die innerhalb des gesunden Musters G verbleiben und die insgesamt eher gesundheitsförderlichen „Wanderungen“. Auf der Ebene der AVEM Dimensionen wird deutlich, dass die Veränderungen auf globaler Ebene

vor allem auf einen Zugewinn an Bewältigungskompetenzen sowie positivem Lebensgefühl zurückgeführt werden können. Insbesondere Vertreter der Risikomuster können zum zweiten Messzeitpunkt gesundheitlich kritische Verhaltensweisen reduzieren. Die Hypothese kann somit bestätigt werden.

10 Diskussion

Bereits Mitte der 90er Jahre haben führende Vertreter der Unterstützungsforschung angemahnt (z.B. Pierce, 1997), die Persönlichkeit verstärkt in den Mittelpunkt zu rücken, um Zusammenhänge zwischen sozial unterstützendem Verhalten und Gesundheit zuverlässiger erklären zu können. Hintergrund dieser Forderung sind zahlreiche widersprüchliche Befunde, die nicht nur die positive Wirkung sozialer Unterstützung auf Gesundheitsparameter belegen, sondern auch negative Beziehungen zwischen wahrgenommener bzw. geleisteter Unterstützung und dem gesundheitlichen Befinden aufdecken. Es scheint, dass insbesondere Merkmale der Person einen wesentlichen Einfluss haben, auf welche Weise und in welchen Situationen von einer Person Unterstützung wahrgenommen bzw. solche auch abgelehnt wird.

Die Beziehung zwischen wahrgenommener Unterstützung und Persönlichkeitsmerkmalen sollte im Rahmen dieser Arbeit sowohl im theoretischen als auch praktischen Sinne in den Mittelpunkt gerückt werden. So ging es in einem ersten Schritt darum, auf globaler Ebene Zusammenhänge zwischen Unterstützungserleben und Gesundheit zu überprüfen. In einem zweiten Schritt sollte hinterfragt werden, inwieweit sich die diesbezügliche Befundlage verändert, wenn Aspekte der Persönlichkeit berücksichtigt werden. Die gewonnenen Ergebnisse sollten in einem weiteren Teil dieser Arbeit in eine Intervention einfließen, welche das berufliche Unterstützungserleben unter differentiellem Aspekt fokussiert und darüber vermittelt das Beanspruchungserleben positiv zu beeinflussen versucht.

Wesentliche Voraussetzung für die Bearbeitung diesbezüglicher Fragen ist ein diagnostisches Instrument, welches zuverlässig und valide sozial unterstützendes Verhalten abzubilden in der Lage ist. Im deutschen Sprachraum gibt es nicht wenige, durchaus auch psychometrisch zufrieden stellende diagnostische Instrumente, um das Erleben sozialer Unterstützung zu erfassen (vergleiche Fydrich & Sommer, 2003). Allerdings beschränkt sich das Einsatzgebiet meist auf spezielle Gebiete des täglichen Unterstützungsverhaltens bzw. auf ausgewählte spezifische Situationen im beruflichen Bereich. Mit den bestehenden Verfahren ist es also kaum möglich, differenzierte Fragestellungen zum Erleben sozialer Unterstützung zu bearbeiten. Aus diesem Grund wurde in der vorliegenden Arbeit ein neues diagnostisches Instrument entwickelt, welches nicht nur Aussagen über unterstützendes Verhalten unterschiedlicher Personengruppen im beruflichen und privaten Bereich erlaubt, sondern auch differenziert Auskunft über spezielle Aspekte sozial unterstützenden Verhaltens geben kann.

Nachfolgend wird auf die drei Teilthemen der Arbeit (Fragebogenentwicklung, empirische Untersuchung, Intervention) differenzierter eingegangen, indem zunächst die jeweiligen Befunde zusammenfassend dargestellt und anschließend diskutiert werden.

10.1 Entwicklung eines Instruments zur Erfassung sozial unterstützenden Verhaltens

Die Verfahrensentwicklung baute auf bestehenden Konzepten zu sozial unterstützendem Verhalten auf und wurde durch diese geleitet. Aufgrund der Erfahrungen von Fydrich & Sommer (2003) lag der diagnostische Schwerpunkt auf der wahrgenommenen Unterstützung. Sie stellen fest, dass im Vergleich der unterschiedlichen Ansätze zur Erfassung sozial unterstützenden Verhaltens am ehesten die wahrgenommene Unterstützung valide Informationen über den Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben und Gesundheit liefert (vergleiche dazu auch Schwarzer & Knoll, 2005). Mit Hilfe des Verfahrens sollte sich mindestens für jede Quelle (Vorgesetzter, Kollegen, Partner) ein Faktor, günstiger jedoch für jede Quelle zwei Faktoren (emotionale vs. praktische Unterstützung) sozial unterstützenden Verhaltens abbilden lassen.

Faktorenanalysen legten eine dreifaktorielle Faktorenstruktur für das entwickelte Instrument nahe. Jeder Faktor repräsentiert dabei das Unterstützungserleben einer anderen Quelle. Damit lässt sich ebenso wie bei van Dick et al. (1999) ausschließlich ein Faktor für die unterstützende Quelle (Vorgesetztenunterstützung, Unterstützung durch Kollegen, Unterstützung durch den Partner), nicht jedoch für einzelne Aspekte sozial unterstützenden Verhaltens faktorenanalytisch nachweisen. Die Reliabilitäten der jeweiligen Items zu den einzelnen Unterstützungsquellen weisen gute Kennwerte auf.

Die häufig angenommene Unterscheidung zwischen emotional und praktisch unterstützendem Verhalten durch Vorgesetzte, Kollegen und Partner lässt sich bei den hier untersuchten Lehrern, Pflegekräften, Feuerwehrbediensteten und Polizisten also nicht finden. Emotional und praktisch unterstützendes Verhalten scheint zwar einen gemeinsamen Ursprung zu haben und beschreibt Aspekte helfenden Verhaltens, repräsentiert aber nicht zwei orthogonale bzw. oblimine Faktoren. Vielmehr scheinen die Faktoren spezifische Unterstützungsleistungen abzubilden, die sich aus der jeweiligen Beziehung von Unterstützungsempfänger und Unterstützendem speisen. Die Quelle sozialer Unterstützung wird somit stärker in den Vordergrund gerückt als einzelne Aspekte helfenden Verhaltens, womit in weiteren Untersuchungen zu klären wäre, mit welchen

personalen und unter welchen situationalen Voraussetzungen Vorgesetzte, Kollegen und Partner effektiv unterstützen können.

Bei näherer Betrachtung scheint es durchaus einleuchtend, dass Personen zwar zwischen potenziellen Unterstützern, nicht aber spezifischer zwischen emotional und praktisch unterstützendem Verhalten differenzieren. So könnte beispielsweise vermutet werden, dass emotional unterstützendes Verhalten auch immer praktische Anteile enthält und ebenso praktische Unterstützungsleistungen auch emotionale Komponenten mit einschließen. Es scheint somit sinnvoll, zwischen Unterstützungsquellen, nicht aber zwischen mannigfachen Unterstützungsdimensionen zu unterscheiden und auf eine weitere Auffächerung des Konstrukts zu verzichten.

10.2 Empirische Untersuchung zum Erleben sozial unterstützenden Verhaltens

10.2.1 Nachweis der positiven Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens

Nachdem ein Instrument zur Verfügung steht, mit Hilfe dessen sozial unterstützendes Verhalten im beruflichen Kontext zuverlässig abgebildet werden kann, ist es Anliegen des ersten Hypothesenblockes, die häufig angenommene positive Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens auch an den hier untersuchten Stichproben nachzuweisen. Es soll damit eine Grundlage für weitergehende Analysen geschaffen werden, welche die Persönlichkeit in den Mittelpunkt rückt.

Erwartungsgemäß konnte auf globaler Ebene für alle befragten Berufsgruppen bestätigt werden, dass sowohl das körperliche und psychische Befinden als auch das individuelle Belastungserleben günstiger eingeschätzt werden, wenn die Mitarbeiter sich durch ihr berufliches Umfeld unterstützt fühlen. Allerdings zeichneten sich Unterschiede zwischen den befragten Berufsgruppen hinsichtlich des Stellenwertes der Vorgesetzten bzw. kollegialen Unterstützung ab. Bei den Lehrern zeigte sich, dass das körperliche und psychische Befinden und auch das Belastungserleben positiver eingeschätzt werden, wenn ein hohes Maß an Vorgesetztenunterstützung wahrgenommen wird. Der kollegialen Unterstützung hingegen scheint in Bezug auf diese beiden Zielvariablen kein größerer Wert zuzukommen. Bei den Pflegebediensteten, Polizisten und Feuerwehrmännern zeigte sich insbesondere hinsichtlich des Wohlbefindens der hohe Wert kollegial unterstützenden Verhaltens. Unterstützendes Verhalten durch die Kollegen spielte hingegen bei der Einschätzung der individuellen Belastung bei diesen drei Berufsgruppen kaum eine Rolle. Der

Umgang mit belastenden Arbeitsbedingungen wird erleichtert, wenn die Mitarbeiter ihren Vorgesetzten als unterstützend erleben.

Dass es einen Zusammenhang zwischen Vorgesetztenunterstützung und Belastungsempfinden gibt, erscheint schlüssig, ist doch schließlich der Vorgesetzte derjenige, der Arbeitsbedingungen aufgrund seiner Entscheidungskompetenz im Sinne der Mitarbeiter (aber auch diesen entgegen) mit beeinflussen kann (vergleiche dazu Argyle, 1992). Es finden sich mit diesem Befund damit auch indirekt die Annahmen von Kickul & Posig (2001) sowie Frese (1999) bestätigt, die davon ausgehen, dass ein erhöhtes Maß an Erschöpfung aus Situationen resultieren kann, in welchen der Vorgesetzte sowohl potenzielle Quelle der Belastung als auch Unterstützung ist. So plausibel die Befunde zur Vorgesetztenunterstützung sind, so widersprüchlich wirken die zum kollegialen Miteinander, hat doch scheinbar bei Lehrern die kollegiale Unterstützung einen geringeren Stellenwert als bei Pflegekräften, Feuerwehrbediensteten und Polizisten. Greifbarer werden die Ergebnisse, wenn man sie aus stärker organisationaler Sicht betrachtet. Allen Berufsgruppen gemein ist die Einbindung des Einzelnen in ein Kollegium, recht unterschiedlich jedoch ist das berufsbedingt notwendige Maß an Kooperation. Während der Lehrer sich nach wie vor in einer 45minütigen Unterrichtsstunde als „Einzelkämpfer“ vor einer Klasse beweisen muss, arbeiten Vertreter der anderen Berufsgruppen verstärkt im Team – sei es innerhalb einer Schichtgruppe im Krankenhaus oder als Besatzung eines Einsatzwagens bei der Feuerwehr oder Polizei. Aspekte wie die gemeinsame Arbeit am Patienten oder auch der Austausch über diese bei Pflegebediensteten erfordern ein hohes Maß an Kommunikation und Zusammenarbeit. Es ist nicht nur die gemeinsame Bearbeitung der Arbeitsaufgabe, sondern auch die unmittelbare räumliche Nähe, welche verständlich macht, warum der kollegialen Unterstützung von Vertretern von Feuerwehr, Polizei und Pflege in Bezug auf das individuelle Wohlbefinden ein größerer Stellenwert zugesprochen wird als von den Lehrern.

Nun wird man der Komplexität und der Interaktivität von Situationen nur unzureichend gerecht, wenn man die Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens ausschließlich in seiner singulären Wirkung betrachtet. Um auch die Zusammenhänge zwischen sozial unterstützendem Verhalten durch den Vorgesetzten und durch die Kollegen zu betrachten, wurden in weiteren Berechnungen vier unterschiedliche Unterstützungskonstellationen differenzierter untersucht. Im ersten Falle ist sowohl die Unterstützung durch den Vorgesetzten als auch die der Kollegen hoch ausgeprägt, im zweiten paart sich hoch unterstützendes Verhalten durch den Vorgesetzten mit gering ausgeprägtem Unterstützungsverhalten durch Kollegen. Im dritten Fall sind hoch unterstüt-

zende Kollegen mit einem kaum unterstützenden Vorgesetzten kombiniert und im vierten werden beide Unterstützungsquellen als kaum unterstützend wahrgenommen. Zunächst einmal zeichnet sich ein Übergewicht in den „ausgewogenen“ Kombinationen ab. Das heißt konkret, dass relativ unabhängig von der Berufsgruppe das berufliche Umfeld insgesamt als eher unterstützend oder eher weniger unterstützend wahrgenommen wird. Nur recht selten haben Mitarbeiter das Gefühl, entweder von der einen oder der anderen Personengruppe unterstützt zu werden. Es gelingt der Untersuchung darüber hinaus erwartungsgemäß zu verdeutlichen, dass sich für Vertreter unterschiedlicher Berufsgruppen insbesondere die Personen körperlich und psychisch am wenigsten wohl fühlen und auch beruflich belasteter beschreiben, die sich sowohl vom Vorgesetzten als auch von den Kollegen kaum unterstützt fühlen. Hingegen ist das körperliche und psychische Befinden und auch das Belastungserleben am günstigsten bei denjenigen ausgeprägt, die sich sowohl vom Vorgesetzten als auch von den Kollegen unterstützt fühlen. Unerwarteter aber interessanter Weise ist das Wohlbefinden des Pflegepersonals, der Polizisten und Feuerwehrbediensteten unter der Konstellation des insgesamt hoch ausgeprägten Unterstützungsniveaus und der Konstellation ‚Unterstützung durch Kollegen hoch‘ und ‚Unterstützung durch den Vorgesetzten gering‘ fast gleich. Es bestätigen sich an dieser Stelle die Aussagen zum hohen Stellenwert des kollegialen Miteinanders in diesen Berufsgruppen. Der hohe Stellenwert eines sozial unterstützenden Vorgesetzten wird durch das Ergebnis verdeutlicht, dass unabhängig vom kollegialen Umgang jeweils dann das berufliche Belastungserleben am geringsten ist, wenn der Vorgesetzte in hohem Maße unterstützend erlebt wird. Es deutet sich hier an, dass (objektiv gleiche) Belastungen als weniger beeinträchtigend erlebt werden, wenn Mitarbeiter ihren Vorgesetzten als kooperativ führend erleben.

Die Befunde zu ausgewogenen (die Unterstützung durch alle Quellen ist entweder hoch oder niedrig) vs. unausgewogenen (während eine Unterstützungsquelle in hohem Maße unterstützt, wird die andere als kaum oder gar nicht unterstützend wahrgenommen) Unterstützungskonstellationen scheinen plausibel und nachvollziehbar. Zum einen, weil der Mensch dazu neigt, Informationen unter Umständen verzerrt wahrzunehmen, zum zweiten, weil er bestrebt ist, Informationen zu suchen, die in das bestehende Wertesystem passen (Ross & Lepper, 1980) und zum dritten, weil Personen dazu tendieren, Informationen in der Art zu bewerten und zu verarbeiten, dass sie mit den (bisherigen) Einstellungen übereinstimmen (Festinger, 1957). Das führt unter Umständen dazu, dass Informationen – sofern sie in das eigene System der Werte und Einstellungen passen – ohne differenzierende Bewertungen für „bare Münze“ genommen werden. Informationen hingegen, die mit den jeweiligen Überzeugungen kollidieren, werden nicht selten ignoriert

oder uminterpretiert und mehrdeutige Daten werden „stimmig“ gemacht (Zimbardo, 2004). Unter gesundheitspsychologischen Gesichtspunkten deutet sich hier eine Art „Teufelskreis“ an, der insbesondere für Personen kritisch werden kann, die kaum Unterstützung aus ihrem Umfeld wahrnehmen. Aufgrund der Erwartung, „sowieso“ keine Unterstützung zu erhalten, äußern diese Personen zum einen kaum ihre Hilfsbedürftigkeit, verhalten sich aber auch wenig zugewandt und offen potenziellen Helfern gegenüber, so dass sie sich bestätigt fühlen, „sowieso nie“ unterstützt zu werden. Im Sinne einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung werden hier demnach zukünftige Ereignisse vorweg genommen. Es scheint somit, dass kognitive Aspekte eine ganz wesentliche Rolle spielen, wenn es um Wahrnehmungen sozial unterstützenden Verhaltens geht. Welche konkreten Prozesse bei der Wahrnehmung sozial unterstützenden Verhaltens eine Rolle spielen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Um über die hinter dem Verhalten stehenden Kognitionen mehr zu erfahren, sind weitere vertiefende Analysen notwendig, die insbesondere kognitive Prozesse im Zusammenhang mit Merkmalen der Person in den Mittelpunkt rücken sollten. Mit Hilfe experimenteller Untersuchungsdesigns sollte es möglich sein zu erfassen, auf welche Weise Situationen und Unterstützungsleistungen unterschiedlicher Quellen verarbeitet und bewertet werden und welche Gedanken, Gefühle oder Empfindungen daraus resultieren. Es bliebe darüber hinaus zu untersuchen, ob sich hier eher generalisierbare Muster oder eher persönlichkeitspezifische Abhängigkeiten hinsichtlich der Wahrnehmung und Bewertung von sozial unterstützendem Verhalten zeigen.

Gemeinhin wird diskutiert, dass nicht nur innerorganisatorisch günstige Bedingungen einen positiven Einfluss auf das Belastungserleben haben können, sondern auch eine Person aus dem privaten Umfeld beeinträchtigende Arbeitsbelastungen abpuffern vermag (z.B. Sarason et al. 1990). Zu diesem Zwecke wurden Personen, die im Arbeitskontext sowohl ihren Vorgesetzten als auch ihre Kollegen als wenig unterstützend erleben, differenzierter hinsichtlich ihrer wahrgenommenen Unterstützung aus der privaten Umgebung untersucht. Die Häufigkeitsverteilungen zeigten zunächst, dass sich in allen befragten Berufsgruppen annähernd genauso viele Personen finden, die sich hoch bzw. gering durch ihren Partner unterstützt fühlen. Im Sinne der kompensatorischen Wirkung sozial unterstützenden Verhaltens lassen sich zunächst die Befunde zum Wohlbefinden lesen. Personen, die sich zwar im Arbeitskontext kaum unterstützt fühlen, beschreiben ihre psychische und körperliche Gesundheit besser als diejenigen, die sowohl auf Arbeit als auch zu Hause kaum Unterstützung wahrnehmen. Auch die weiteren hinzugezogenen Variablen untermauern den Befund zur allgemeinen Gesundheit. So beschreiben sich Personen mit hoch ausgeprägter Unterstützung durch den Partner nicht nur beruflich ehrgeiziger, sondern auch wider-

standsfähiger gegenüber Belastungen und mit ihrem Leben insgesamt zufriedener. Es weist somit zunächst vieles darauf hin, die Ergebnisse im Sinne der Kompensation zu interpretieren. Bezieht man jedoch übergreifende Persönlichkeitsmerkmale in die statistischen Analysen mit ein, so beschreiben sich Personen, die sowohl im beruflichen als auch privaten Umfeld kaum Unterstützung erhalten, als weniger extrovertiert und tendenziell weniger sozial verträglich sowie weniger emotional stabil. Interpretiert könnte dieser Befund wie folgt werden: Bei den Personen, die sich zwar von ihrem Partner in hohem Maße unterstützt fühlen, nicht aber von ihren beruflichen Interaktionspartnern, kann der Partner dabei helfen berufliche Belastungssituationen zu bewältigen. Es steht zu vermuten, dass diesen Personen aufgrund ihrer emotionalen Stabilität (und damit einhergehend ihren gut ausgeprägten Bewältigungskompetenzen) der Umgang mit beruflichen Anforderungen leichter fällt und sie den Mangel an beruflicher Unterstützung selbstwertstabilisierend statt –zerstörend attribuieren können. Erleichternd könnte hier ebenfalls das stärker extrovertierte Verhalten hinzukommen, durch welches es den Personen eher gelingt, Kontakte aufzubauen und zu erhalten sowie in kritischen Situationen darauf zurückzugreifen (vergleiche John, 1990; Swickert, 2002). Anders sieht es bei denjenigen aus, die sich selbst als wenig stabil und ihre gesamte Umgebung als wenig unterstützend wahrnehmen. Es liegt nicht unbedingt fern, dass sich bei diesen Personen die von Cohen et al. (2001) beschriebene negative Spirale vollzieht – das Empfinden, aus der Umwelt wenig Unterstützung zu erhalten, führt nicht nur zu einem verminderten Selbstwertgefühl, sondern auch zu Gefühlen der Isolation und Entfremdung, was sich langfristig in ungünstigen Befindensmaßen niederschlägt. Die skizzierten Gedankengänge legen nahe, dass kompensatorische Mechanismen nicht per se angenommen werden können. Vielmehr scheinen Persönlichkeitsmerkmale einen nicht unerheblichen Einfluss darauf zu haben, ob sozial unterstützendes Verhalten durch den Partner berufliche Belastungen abpuffern kann. Es knüpft sich hier die Frage an, inwieweit überdauernde Persönlichkeitseigenschaften mit dem Erleben sozialer Unterstützung zusammen hängen und es beeinflussen. Diesbezügliche Fragestellungen wurden im zweiten Hypothesenblock fokussiert.

10.2.2 Untersuchung des Stellenwertes von Persönlichkeitsmerkmalen im Zusammenhang mit der wahrgenommenen Unterstützung

Fasst man die bisherigen Befunde zusammen, so bestätigt sich auf globaler Ebene, dass sozial unterstützendes Verhalten in allen Berufsgruppen einen positiven Effekt auf die hier erfassten gesundheitsrelevanten Variablen hat. Nicht selten wird jedoch diskutiert, dass im Zuge differenzierterer Analysen diesbezügliche Befunde auf Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen sind

bzw. durch die Persönlichkeit konfundiert sind. Auch in den bisher diskutierten Ergebnissen findet sich ein erster Hinweis, dass eine solche Interpretation nahe liegend ist.

Der zweite Hypothesenblock beschäftigte sich eingängiger mit Aspekten der Persönlichkeit im Zusammenhang mit sozial unterstützendem Verhalten. Zu diesem Zwecke wurden zum einen die bisherigen statistischen Analysen um die Merkmale Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität ergänzt, um zu untersuchen, welcher Stellenwert diesbezüglichen Variablen zugesprochen werden kann. Zum anderen wurde das berufliche Bewältigungsverhalten näher untersucht, welches über relativ stabile Muster der Auseinandersetzung mit beruflichen Anforderungen Auskunft gibt. Es sollte hier in den Mittelpunkt gerückt werden, auf welche Weise Vertreter einzelner Muster sozial unterstützendes Verhalten wahrnehmen und welche Wirkung es im beruflichen Kontext haben kann. Konkret ging es also darum zu hinterfragen, wie sozial unterstützendes Verhalten im Beruf mit einzelnen Merkmalen der Person zusammen hängt.

Zunächst wurden Korrelationen zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion, soziale Verträglichkeit, emotionale Stabilität und sozial unterstützendem Verhalten im Beruf berechnet. Entgegen der bisherigen Befunde (z.B. Zellars & Perrewé, 2001) finden sich bei den hier untersuchten Berufsgruppen kaum signifikante Korrelationen zwischen der beruflich wahrgenommenen Unterstützung und extravertiertem Verhalten. Im beruflichen Setting zeigen sich einzig für die Lehrer zu vernachlässigende positive Korrelationen zwischen sozial unterstützendem Verhalten durch den Vorgesetzten und Extraversion sowie bei den Feuerwehrbediensteten zwischen kollegial unterstützendem und extravertiertem Verhalten. Bis auf diese zwei Ausnahmen kovariieren die Merkmale nicht systematisch miteinander, das heißt, dass überdurchschnittliche Werte in der einen Variable mit über- bzw. unterdurchschnittlichen Werten auf der anderen Variable einhergehen können (Bortz, 1993). Für den hier untersuchten Zusammenhang bedeutet dies, dass sozial unterstützendes Verhalten ganz unterschiedlicher Quellen bei einigen Personen hoch extravertiertem Verhalten einhergeht. Andererseits können Personen sich selbst als kaum extravertiert beschreiben und sich trotzdem von ihrem beruflichen Umfeld in hohem Maße unterstützt fühlen. Die Merkmale soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität weisen geringe bis mittlere Korrelationen mit den Variablen der wahrgenommenen Unterstützung auf. Die Korrelationen sind dabei für das Merkmal emotionale Stabilität höher als für die beiden anderen erfassten Persönlichkeitsdimensionen. Demnach nehmen Personen, die sich selbst als robust, entspannt, ruhig, ausgeglichen und gelassen beschreiben, deutlich mehr sozial unterstützendes Verhalten ihres Vorgesetzten und ihrer Kollegen wahr als Personen, die sich als eher verletzlich, überemp-

findlich, ängstlich, launisch und nervös charakterisieren. Insgesamt betrachtet handelt es sich – bis auf die korrelativen Ergebnisse zum Merkmal Extraversion – um erwartungsgemäße Befunde. Die eher geringen Korrelationskoeffizienten weisen darauf hin, dass Persönlichkeitsmerkmale und sozial unterstützendes Verhalten in gewisser Weise miteinander kovariieren, es sich jedoch um voneinander weitgehend unabhängige Variablen handelt. Es wäre damit ein Beleg erbracht, dass die Informationen, welche aus beiden Variablen entnommen werden können, in nur geringem Ausmaß redundant sind.

Was sich bereits im Zuge der korrelativen Ergebnisse andeutete, zeigte sich auch bei regressionsanalytischen Berechnungen. In einem nächsten Analyseschritt wurde versucht herauszufiltern, welchem der drei erfassten Persönlichkeitsmerkmale welcher Stellenwert am beruflichen Unterstützungserleben zugesprochen werden kann. Aus einem Set von Variablen ist es insbesondere die emotionale Stabilität, mit Hilfe derer das Ausmaß der wahrgenommenen Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen vorhergesagt werden kann. Entgegen bisheriger Untersuchungsergebnisse (vergleiche z.B. Zellars & Perréwe, 2001) kommt demnach weder den Variablen Extraversion noch sozialer Verträglichkeit ein besonderes Verdienst zu. Gemäß diesen Befunden gelingt es demnach Menschen, die in sich ruhen und die mit einer gewissen Gelassenheit ihren beruflichen Anforderungen begegnen, eher aus ihrem Umfeld sozial unterstützendes Verhalten wahrzunehmen als emotional labileren Personen. Es erscheint dieser Befund dennoch schlüssig, wurde in der vorliegenden Untersuchung doch vor allem die berufliche Unterstützung untersucht. Während man im Freizeitbereich frei wählen kann, mit welchen Personen man sich umgibt, ist dies im Arbeitskontext seltener möglich. Selbst wenn der Kollege, mit dem eine engere Zusammenarbeit unumgänglich ist, beispielsweise unsympathisch oder egoistisch erscheint, wird man sich mit diesem arrangieren müssen. Die hier erfragten Verhaltensweisen sozialer Unterstützung werden auf das Nötigste beschränkt, jedoch zum Zwecke der Aufgabenerfüllung dennoch ausgeführt, womit sich die geringen Korrelationen zwischen sozialer Unterstützung und den Merkmalen Extraversion und soziale Verträglichkeit erklären ließen. Ähnlich argumentiert könnte auch für die stärkeren Korrelationen zwischen emotionaler Stabilität und sozialer Unterstützung werden. Die Zusammenarbeit wird erleichtert und vielleicht auch forciert, wenn den Kollegen nichts so leicht aus der Ruhe bringen kann, er in sich ruht sowie entspannt mit an ihn herangetragenen Anforderungen umgeht.

Auffällig ist, dass die diskutierten korrelativen Ergebnisse zu den Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität vor allem für Lehrer, Pflegebe-

dienstete und Polizisten zu konstatieren sind, kaum jedoch für Angestellte der Feuerwehr. Es erscheint zunächst nicht nachvollziehbar, warum sich die Befunde für diese Stichprobe nicht schlüssig in den Gesamttrend zu sozial unterstützendem Verhalten und Persönlichkeit einordnen. Betrachtet man jedoch die situativen Bedingungen, unter denen die Feuerwehrbediensteten an der Untersuchung teilgenommen haben, so könnten diese einen möglichen Hinweis auf die unstimmgigen Ergebnisse liefern. Aus Gesprächen mit einzelnen Bediensteten der Feuerwehr ging hervor, dass kurz vor der Untersuchung aus Kostengründen der dritte Mann auf einem Rettungswagen abgeschafft wurde und stattdessen nunmehr zwei Feuerwehrmänner die anfallenden Aufgaben erledigen müssen. Die Bediensteten erleben dies als zusätzliche außergewöhnliche Belastung. Es kann mit recht hoher Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass weit reichende Veränderungen im organisationsinternen Arbeitsablauf die Einschätzungen zum Unterstützungsverhalten insbesondere des Vorgesetzten beeinflussen. Diese Annahme wird durch das insgesamt geringste Ausmaß sozial unterstützenden Verhaltens insbesondere durch den Vorgesetzten im Vergleich der hier befragten Berufsgruppen bestätigt. Ungewiss ist, inwieweit organisationale Veränderungen mit Einschätzungen zur eigenen Person, zu den hier erfragten Adjektiven der drei Persönlichkeitsmerkmale, einhergehen. Da es sich um situativ stabile Merkmale handelt, sollten sie eigentlich unbeeinflusst davon sein. Da das Fragebogenpaket jedoch im Schwerpunkt die berufliche Situation fokussiert, wäre vorstellbar, dass die teilnehmenden Feuerwehrbediensteten die Aussagen zu den Persönlichkeitsmerkmalen stärker berufsbezogen denn allgemein vorgenommen haben. Somit wären extremere Antworten denkbar, die unter Umständen Ursache für die Vielzahl der Nullkorrelationen sein könnten. Auch wäre denkbar, dass es sich bei der Stichprobe der Feuerwehr um eine stark selektierte handelt, die zu extremeren Urteilen neigt. Die Bereitschaft, sich an der Befragung zu beteiligen, war vergleichsweise gering (von den ursprünglich knapp 1.000 versandten Fragebögen wurden nur 335 ausgefüllt und zurück geschickt). Außerdem könnte gemutmaßt werden, dass die Feuerwehrbediensteten in der Fragebogenuntersuchung eine Möglichkeit sahen, ihren Unmut kund zu tun, da sie wussten, dass eine Auswertung an die oberste Feuerwehrleitung geschickt wird. Alle Gesichtspunkte zusammen genommen handelt es sich um Vermutungen, die mit Hilfe der vorliegenden Daten weder bestätigt noch widerlegt werden können. Zu diesem Zwecke wären weitere Analysen notwendig, die mit gleichem Untersuchungsmaterial wiederholt Bedienstete der Feuerwehr untersuchen sollten. Gleichfalls wäre denkbar, die einzelnen Fragebögen aus dem gesamten Fragebogenpaket in anderer Reihenfolge anzuordnen, um sich methodisch gegen die geäußerten Verzerrungstendenzen abzusichern.

Mit Hilfe der Korrelationen sollte zunächst auf globaler Ebene hinterfragt werden, auf welche Weise Persönlichkeitsmerkmale und sozial unterstützendes Verhalten zusammenhängen. Interessant ist jedoch nicht allein die Kovariation der Merkmale, sondern ihr Zusammenspiel bei der Erklärung von gesundheitlich relevanten Indikatoren. Bei der Vorhersage der beruflichen Belastung hat sich der hohe Stellenwert sozial unterstützenden Verhaltens insbesondere des Vorgesetzten gezeigt. Unabhängig von den befragten Berufsgruppen handelt es sich um den wichtigsten Prädiktor zur Vorhersage der beruflichen Belastung. Auch persönlichkeitsbezogene Maße klären eine gewisse Kriteriumsvarianz auf. Während bei Polizeibediensteten die Merkmale soziale Verträglichkeit und emotionale Stabilität zusätzliche Kriteriumsvarianz aufklären, kann für Lehrer festgestellt werden, dass soziale Verträglichkeit und für Feuerwehrbedienstete ausschließlich emotionale Stabilität einen Aufklärungsbeitrag leisten. Somit scheinen die Befunde ein schlüssiges Bild zu ergeben. In erwarteter Richtung beeinflussen sowohl die wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten als auch Merkmale der Person die erlebte Belastung. Je stabiler und ausgeglichener bzw. je offener, zugewandter und nachsichtiger oder friedfertiger eine Person ist und je stärker diese Person sich durch den Vorgesetzten unterstützt fühlt, desto geringer ist die erlebte berufliche Belastung. Sozial unterstützendes Verhalten im beruflichen Kontext und Merkmale der Person leisten einen wesentlichen Aufklärungsbeitrag auch zur Vorhersage des körperlichen und psychischen Befindens. Allerdings verkehren sich in diesem Fall die Wertigkeiten der beiden Prädiktoren. Stärker aufklärenden Charakter hat demnach das Ausmaß der emotionalen Stabilität, zweitwichtigster Prädiktor ist das sozial unterstützende Verhalten des Vorgesetzten. Insgesamt betrachtet kann festgehalten werden, dass sowohl Merkmale der Person als auch Wahrnehmungen zu sozial unterstützendem Verhalten einen wesentlichen Einfluss auf die hier erfassten gesundheitlichen Indikatoren haben. Somit lässt sich widerlegen, dass die wahrgenommene Unterstützung eine konfundierte Variable der Persönlichkeit ist, wie ursprünglich von Sarason et al. (1990) angenommen.

In den regressionsanalytischen Berechnungen wurden keine wesentlichen Geschlechtseinflüsse deutlich. Gemeinhin wird jedoch diskutiert, dass das Geschlecht einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Art der Unterstützung und auch diesbezügliche Wahrnehmungen hat (z.B. Schwarzer & Leppin, 1989). Das Geschlecht wurde in dieser Studie über die dichotome Variable ‚männlich vs. weiblich‘ erfasst. Es wäre zu vermuten, dass die Erfassung der Geschlechtsrolle hier eher angeraten gewesen wäre (z.B. Beehr et al., 2003). Ein solches Vorgehen liegt nahe, handelt es sich bei den untersuchten Stichproben um recht prototypische sowohl für das weibliche als auch männliche Geschlecht. Männer, die im Krankenhaus pflegerische Aufgaben übernehmen haben

vermutlich deutlich femininere Züge als Männer, die als Feuerwehrmänner ihren Dienst versehen. Andersherum werden auch Frauen, die als Lehrerin arbeiten, sich als deutlich weiblicher einschätzen als Polizistinnen, die auf der Straße für Recht und Ordnung sorgen. Dieser Aspekt sollte in weiteren Untersuchungen berücksichtigt werden.

Als ein weiteres, relativ zeitstabiles Maß der Persönlichkeit wurde das individuelle Bewältigungsmuster (erfasst über das diagnostische Instrument AVEM, Schaarschmidt & Fischer, 1996; 2003) im Zusammenhang mit sozial unterstützendem Verhalten untersucht. Es werden vier Muster unterschieden, die zum einen darüber Auskunft geben, auf welche Weise eine Person sich mit ihren beruflichen Anforderungen auseinandersetzt. Zum anderen spiegeln die Muster wider, mit welchen Voraussetzungen eine Person in den Beruf geht und inwieweit es ihr gelingt, bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben auf persönliche Ressourcen zurückzugreifen. Als eine solche wird mittels AVEM das Erleben sozialer Unterstützung erfasst. Es zeichnet sich jedoch ab, dass die hier erfasste Unterstützung stärker den privaten Bereich fokussiert und weniger Aussagen über das Unterstützungserleben aus dem beruflichen Umfeld gestattet. Aufgrund der geringen Korrelationskoeffizienten zwischen den Dimensionen sozial unterstützenden Verhaltens können Konfundierungen zwischen den Bewältigungsmustern und dem beruflichen Unterstützungserleben weitestgehend ausgeschlossen werden. Dennoch zeigen sich Ähnlichkeiten zwischen dem privaten Unterstützungserleben, wie es mittels AVEM erfasst wird und dem Erleben beruflicher Unterstützung. Dieser Befund unterstützt die Annahmen von Sarason et al. (1992), die einen überdauernden *sense of support* beschreiben, der sich aus der Erfahrung einer Person und ihrer Persönlichkeit speist.

Erwartungsgemäß nehmen Personen des Musters G, die sich durch hohes Engagement im Beruf bei erhaltenen Widerstandsressourcen und einem insgesamt positiven Lebensgefühl auszeichnen, in allen untersuchten Stichproben aus ihrem beruflichen Umfeld das höchste Ausmaß sozial unterstützenden Verhaltens wahr. Insbesondere Vertreter des Risikomusters B, welche sich durch das geringste berufliche Engagement, die ungünstigsten Konstellationen bezüglich der Bewältigungskompetenzen und einem eher negativen Lebensgefühl beschreiben lassen, nehmen sowohl von ihrem Vorgesetzten als auch von ihren Kollegen eher wenig unterstützendes und hilfreiches Verhalten wahr. Es liegen hier für alle Stichproben die geringsten Ausprägungen vor. Vertreter des Risikomusters A, welche durch exzessives berufliches Engagement bei eingeschränkten Widerstandsressourcen und auch eingeschränktem positivem Lebensgefühl auffallen, unterscheiden sich in ihrem Erleben sozial unterstützenden Verhaltens kaum von Vertretern des Risikomusters

B. Auch für diese Personen gilt, dass sie sozial unterstützendes Verhalten aus ihrem beruflichen Umfeld nur in recht geringem Maße wahrnehmen. Tendenziell kann jedoch festgestellt werden, dass Vertreter des gesundheitlich bedenklichen Musters A noch eher von ihrem Vorgesetzten Unterstützung wahrnehmen als Vertreter des Risikomusters B. Dies wundert wenig, handelt es sich bei diesen Personen nicht selten um Mitarbeiter, die ohne Rücksicht auf ihre Gesundheit zusätzliche Aufgaben übernehmen, diese fristgerecht erledigen und auf die sich ein Vorgesetzter verlassen kann. Vor diesem Hintergrund erscheint es hoch wahrscheinlich, dass sich die Hilfe des Vorgesetzten vermutlich nicht selten auf die Unterstützung bei der Umsetzung von neuen Ideen und Vorschlägen konzentriert, welche der gesamten Organisation zugute kommen.

Es ging im Weiteren darum zu belegen, welchen Einfluss sozial unterstützendes Verhalten im beruflichen Kontext für Vertreter der einzelnen Bewältigungsmuster auf gesundheitlich relevante Kennwerte hat. Für differenziertere Analysen wurde zu diesem Zwecke aufgrund der Stichprobengröße auf die Lehrerpopulation zurückgegriffen. Als gesundheitsrelevante Indikatoren wurden auch hier wieder die erlebte berufliche Belastung und das allgemeine körperliche und psychische Befinden untersucht, wobei zwischen Vertretern der einzelnen Muster unterschieden wurde, die sich in hohem bzw. geringen Maße von ihrem beruflichen Umfeld unterstützt fühlen. Ähnlich wie in den vorhergehenden Befunden auch zeigt sich wiederum der herausragende Wert sozial unterstützenden Verhaltens des Vorgesetzten. Statistisch bedeutsame Ergebnisse lassen sich vor allem für diese Unterstützungsquelle nachweisen, kaum hingegen für die kollegiale Unterstützung. Demnach erleben sich Lehrer nicht nur körperlich und psychisch vitaler und hinsichtlich der zu erledigenden Pflichten, der Unterrichtsbedingungen und Schülermerkmale weniger beeinträchtigt, wenn sie das Gefühl haben, von ihrem Vorgesetzten unterstützt zu werden. Unter einem kooperativ führenden Schulleiter gelingt es den Lehrern eher, die Pausen zur Regeneration zu nutzen und auch ihre Freizeit mit angenehmen Tätigkeiten zu füllen. Als stärker objektives Maß unterstreicht auch die Anzahl der Krankentage diesen Befund. Demnach fehlen Lehrer weniger häufig, wenn der Schulleiter in hohem Maße versucht die Mitarbeiter bei der Erledigung der täglichen Aufgaben zu unterstützen. Diesbezügliche Ergebnisse lassen sich für Vertreter aller Bewältigungsmuster sichern. Demnach gestaltet sich sowohl für Vertreter des Musters G und S als auch für Vertreter der Risikomuster das Beanspruchungserleben positiver, wenn sie sich durch ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen.

Insbesondere unter entwicklungspsychologischen Aspekten erscheint es über die hier erhobenen querschnittlichen Daten angeraten, sie um längsschnittliche zu vervollkommen. Während

querschnittliche Erhebungen nur über den momentanen Status quo informieren, ist es mit längsschnittlichen Untersuchungsdesigns möglich, Kausalmodelle nicht nur hypothetisch aufzustellen, sondern auch valide gegeneinander zu überprüfen. Mit Hilfe eines solchen Ansatzes wäre es möglich vertiefend zu überprüfen, auf welche Weise personale und situationale Parameter interagieren und in welchen kausalen Zusammenhängen sie in Bezug auf gesundheitlich relevante Größen stehen.

10.3 Entwicklung und Erprobung eines Interventionsprogramms zur Stärkung der beruflichen Unterstützung

Die Ergebnisse aus den statistischen Analysen sollten abschließend in einem Interventionsprogramm umgesetzt werden. Ein solches sollte zunächst entwickelt und durchgeführt werden, bevor es hinsichtlich seiner Wirkung evaluiert wird. Grundlage für die Konzeption eines solchen Programms waren zum einen Erfahrungen von Bamberg & Metz (1998) sowie Heaney et al. (1995) und Busch (1998), die Interventionen zum Zwecke der Gesundheitsförderung nicht nur kritisch hinterfragen und beleuchten, sondern auch Ansatzpunkte aufzeigen, um nachhaltige Veränderungen im Arbeitskontext bewirken zu können. Da vertiefende Befunde insbesondere für die Lehrerpoptation vorlagen und darüber hinaus das Team der Universität Potsdam um Prof. Schaarschmidt an der praktischen Umsetzung der bisherigen Befunde zur Lehrergesundheit arbeitete, wurde die Lehrerpoptation in den Vordergrund gestellt. Adressaten für das Projekt waren Schulleiter, welche sich freiwillig im Rahmen einer speziellen Fortbildung zur Personalentwicklung für die Teilnahme an der Intervention entschieden haben. Sinnvoll wäre jedoch die Umsetzung der empirischen Befunde auch in anderen organisationalen Kontexten. Konkret ist dabei an die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen bei den weiteren hier untersuchten Populationen mit besonderem Ausmaß psychosozialer Belastung gedacht.

Die Intervention verfolgte das Ziel, sowohl Schulleiter als auch Lehrer für den Zusammenhang zwischen Unterstützung, Belastung und Beanspruchung zu sensibilisieren. Es sollten sich darüber vermittelt im Sinne der aktiven Gesundheitsförderung Veränderungen im Unterstützungsverhalten abzeichnen sowie positivere Beanspruchungsreaktionen daraus resultieren. Ausgehend von Fragebogenergebnissen zu be- und entlastenden Arbeitsbedingungen sowie zum Beanspruchungserleben wurden in Schulkollegien berufliche Ressourcen und Belastungen in einer fünfständigen Weiterbildung thematisiert. In einer ersten Übung wurden zunächst schulspezifische Belastungen und Ressourcen erarbeitet, bevor in einer zweiten Übung die Lehrerkollegien dazu

aufgefordert wurden, Möglichkeiten zu diskutieren, auf welche Weise Ressourcen gestärkt und Belastungen reduziert werden könnten. Es wurde dabei jeweils hinterfragt, welchen diesbezüglichen Beitrag die Schulleitung, der einzelne Lehrer bzw. das Kollegium dazu leisten könnte. Im Anschluss an die einmalige Weiterbildung wurden die Schulen über ein halbes Jahr begleitet. In zweimaligen Gesprächen mit dem Schulleiter wurde dabei reflektiert, welche Maßnahmen in welchem Umfang umgesetzt werden konnten, welche förderlichen Faktoren dies ermöglicht haben bzw. auch, welche Hindernisse aufgetreten sind und wie diesen entgegen getreten werden kann. Aufgrund des besonderen Einflusses des Vorgesetzten in Bezug auf das Beanspruchungserleben der Mitarbeiter stand dabei das Leitungshandeln im Mittelpunkt.

Neun Schulen unterschiedlichen Schultyps hatten sich für eine Teilnahme an dem Projekt entschieden. Förder- und Grundschulen erklärten sich dazu häufiger bereit als weiterführende Schulen. Darüber hinaus fällt auf, dass in den Schulen selten mehr als 20 Lehrer zu einem Kollegium gehören. Es bliebe zu prüfen, ob es sich hier um einen systematischen oder zufälligen Selektionsprozess der Stichproben handelt. Zu vermuten ist jedoch, dass sich – im Sinne einer selektiven Stichprobenauswahl – vor allem Schulen an dem Projekt beteiligt haben, die diesbezüglichen Fragestellungen und Themen recht offen gegenüberstehen und insgesamt auf ein Arbeitsklima wert legen, das durch Offenheit und Kooperation gekennzeichnet ist. Gleichzeitig kann angenommen werden, dass die teilnehmenden Schulleiter an Rückmeldungen zu ihrem Leitungshandeln interessiert waren. Dies kann zum einen aus der „Werbungsveranstaltung“ geschlossen werden, in der es um Themen der Personalentwicklung geht. Eine solche Vermutung ist zum zweiten nahe liegend, da die entsprechenden Schulleiter schon bei der Vorstellung des Projektes wussten, dass ihr Leitungshandeln und die damit verbundenen Wahrnehmungen aus dem Kollegium im Mittelpunkt stehen würden. Um systematische Unterschiede aufdecken zu können, wäre ein Interventions-Kontrollgruppendesign notwendig. Ursprünglich war ein solches angedacht, doch scheiterte die Umsetzung an der mangelnden Bereitschaft von Schulen, sich an zweimaligen Erhebungen zum Arbeitsklima zu beteiligen. Es wäre demnach für zukünftige Untersuchungen ein Wartekontrollgruppendesign anzuraten, bei dem eine ursprüngliche Kontrollgruppe nach Ablauf eines Zeitintervalls ebenfalls an einer gleichen fünfständigen Weiterbildungsveranstaltung teilnimmt wie die Interventionsgruppe.

In einem längsschnittlichen Untersuchungsdesign wurden im Rahmen zweimaliger Messungen innerhalb von sechs Monaten die persönlichen Einschätzungen der Lehrer zum Unterstützungserleben, zu den beruflichen Belastungen sowie zum arbeitsbezogenen Verhalten und Erleben

erfasst worden. Ergänzend dazu wurde nach drei Monaten der Umsetzungsstand der einzelnen Vorhaben erfragt, welche aus der Veranstaltung resultierten. Für alle Parameter lassen sich positive Entwicklungen verzeichnen. Hinsichtlich der Wahrnehmungen zu sozial unterstützendem Verhalten heißt dies, dass Lehrer insbesondere im emotionalen Bereich eher das Gefühl haben, von ihrem Vorgesetzten unterstützt zu werden. Kollegen geben an, gegenseitig vermehrt füreinander Verständnis aufzubringen sowie sich trotz zusätzlichen Aufwandes gegenseitig zu unterstützen. Positive Veränderungen im schulinternen Ablauf gehen mit veränderten Einschätzungen hinsichtlich der wahrgenommenen beruflichen Belastungen einher. Sowohl die Belastung durch fachfremden Unterricht, die zu unterrichtende Stundenanzahl und den Stoffumfang als auch die Koordination von beruflichen und privaten Anforderungen verringert sich statistisch bedeutsam im Verlauf von sechs Monaten. Auch lässt sich feststellen, dass die Lehrer ihr arbeitsbezogenes Verhalten und Erleben signifikant verändert einschätzen. Während sich die Befunde für die erste Erhebung vor der Intervention schlüssig in bisherige Untersuchungsergebnisse zur Lehrerbelastung einfügen (vergleiche dazu Schaarschmidt & Fischer, 2001 sowie Schaarschmidt, 2004), lassen sich für die zweite Erhebung nach sechs Monaten deutlich günstigere Entwicklungen verzeichnen als in bisherigen Studien (vergleiche dazu Kieschke, 2004). Zum ersten Messzeitpunkt können für 57% der Lehrer aus der Interventionsstichprobe gesundheitlich bedenkliche Muster verzeichnet werden. Im Verlauf eines halben Jahres reduziert sich dieser Anteil zugunsten eines gesundheitlich erstrebenswerteren bzw. weniger risikoreichen Musters. Dies lässt sich vor allem auf einen Zugewinn an Bewältigungskompetenzen, aber auch positiverem Lebensgefühl zurückführen.

Es steht zu vermuten, dass sich Befunde zum statistisch bedeutsamen Zugewinn der wahrgenommenen Unterstützung aus der hinzugewonnenen tatsächlich empfangenen Unterstützung speisen. Sowohl die Vertreter der Schulleitung als auch jeder einzelne Kollege könnte eigene Verhaltensweisen im Zuge der Weiterbildungsveranstaltung hinterfragt haben, könnte überlegt haben, wie solche beim Gegenüber wirken bzw. welche Konsequenzen sich daraus ergeben könnten. Dass ein solcher Gedankengang nicht unplausibel ist, wird durch die häufig geäußerten Gedanken unmittelbar im Anschluss an die Veranstaltung belegt. So haben die Lehrer formuliert, dass sie nicht erwartet hätten, dass andere Kollegen ähnliche oder gleiche Probleme hätten, dass sie diese oder jene Schwierigkeiten auch schon seit einiger Zeit sehen oder dass sie froh sind, endlich mal einen Rahmen gefunden zu haben, um miteinander ins Gespräch zu kommen. Wenn Prozesse dieser Art stattgefunden haben und dazu geführt haben, bewusster miteinander umzugehen, sensibler das Gegenüber wahrzunehmen und auch gezielter Unterstützung zu leisten, so

handelt es sich dabei um einen begrüßenswerten Ansatz, der weiter verfolgt werden sollte. Methodisch kritisch muss jedoch angemerkt werden, dass aufgrund der komplexen Struktur der Intervention keine kausalen Schlüsse zur Wirkung einzelner Bestandteile möglich sind. Es wäre im Rahmen einer nächsten Studie zu überlegen, die Wirkung der einzelnen Komponenten und die Wirkung kombinierter Bausteine differenzierter zu analysieren. Mit Hilfe eines solchen Untersuchungsdesigns wäre es möglich, wirkungs- und kosteneffiziente Wege zur aktiven Gesundheitsförderung aufzuzeigen.

Es wurde vermutet, dass die positive Entwicklung der gesundheitlichen Parameter im Zusammenhang mit der stärker wahrgenommenen beruflichen Unterstützung stehen könnte und dass sich diese vor allem aus dem Gefühl speist, tatsächlich mehr emotional und praktisch zugewandtes Verhalten des Vorgesetzten und auch der Kollegen zu erhalten. Es zeigt sich hier eine methodische Grenze des Erfassungsinstrumentes. Nicht nur im Zuge der Evaluation der Intervention, sondern auch zur weiteren Aufklärung des Konstrukts wäre es gewinnbringend, Aspekte der tatsächlich erhaltenen Unterstützung zu erfragen. So wäre beispielsweise vorstellbar, sowohl die wahrgenommene als auch tatsächlich erhaltene Unterstützung mit einem Instrument zu erfassen und beide Seiten sozial unterstützenden Verhaltens in Relation zu setzen. Es mindert dieser methodische Einwand jedoch nicht den gesundheitsförderlichen Wert der Intervention, der sich aus den tatsächlich stattgefundenen Veränderungen in den einzelnen Schulen und dem subjektiven Empfinden, sich Anforderungen eher gewachsen zu fühlen, ermisst.

Inhaltlich wurden in den Veranstaltungen vor allem Aspekte thematisiert, welche die effektive Zusammenarbeit zwischen den Kollegen und zwischen Leitung und Kollegium betreffen. Unabhängig von der Schulform stand dabei das einheitliche Handeln im Vordergrund. Vorhaben, die im Zusammenhang mit der Änderung des eigenen Verhaltens unter Kollegen standen, sind weniger weit vorangeschritten als solche, die durch die Leitung initiiert werden konnten. So haben die Schulleiter Vorschläge aus dem Lehrerkollegium zum Stundenplan oder auch zur Raumorganisation sowie zur Informationspolitik in ihrem Leitungshandeln verankert bzw. auch um eigene Ideen ergänzt. Die Schulleiter der beteiligten Schulen berichteten übereinstimmend, dass ihnen die Veranstaltung eine große Hilfe war. So war es ihnen zum einen möglich, unmittelbare Rückmeldungen zu ihrem Handeln einzuholen und diese hinsichtlich der persönlichen Relevanz zu reflektieren, zum zweiten die Kollegen aktiv um Vorschläge zu kritisierten Abläufen des Schulalltags zu bitten und zum dritten, eigene diesbezügliche Sichtweisen und Einstellungen zu kommunizieren. Außerdem waren die jeweils bearbeiteten, schulspezifischen Themen der Wei-

terbildung häufig hilfreiche Grundlage für weitere Konferenzen oder Versammlungen, um langfristige und nachhaltige Veränderungen zu erzielen. Es scheint demnach, dass mit Hilfe der Veranstaltung eine Ebene geschaffen wurde, auf der es hierarchieübergreifend möglich ist, miteinander kritische Arbeitsbedingungen zu diskutieren und Möglichkeiten zu hinterfragen, wie diese beanspruchungsoptimierend verändert werden können. Es ordnen sich diesen Gedankengang unterstreichend Befunde ein, welche skizzieren, dass sich Kollegen nach sechs Monaten weniger stark durch Stoffumfang, Stundenanzahl und fachfremden Unterricht belastet fühlen. Durch die verstärkt individuelle Gestaltung des Stundenplans oder die Berücksichtigung individueller Stärken und Schwächen bei der Vergabe der zu unterrichtenden Fächer und Klassen ergeben sich somit scheinbar Möglichkeiten der Belastungsreduktion. Mit diesem Vorgehen sind jedoch sowohl Vor- als auch Nachteile verbunden, die sorgfältig gegeneinander abgewogen werden sollten. So schränkt sich die Schulleitung in nicht unerheblicher Weise in ihren Gestaltungsspielräumen zugunsten einer bestmöglichen Stundenverteilung ein. Gleichfalls ist es kaum möglich, alle Interesse in gleichem Maße zu berücksichtigen. Vermutlich kommt es auf ein ausgewogenes Verhältnis von mitarbeiter- und leitungsbezogenen Vorstellungen zum Wohle des Schulablaufs an, welche durch ein kooperatives Führungsverhalten exploriert werden könnten.

Entgegen bisheriger längsschnittlicher Befunde lassen sich für das arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster positive Entwicklungstendenzen nachweisen. Verlaufsanalysen über die Zeit haben in zurückliegenden Studien eine relative Stabilität, insbesondere auch der kritischen Bewältigungsmuster, gezeigt (Kieschke, 2004). Auf der Ebene der Einzeldimensionen findet dies seine Entsprechung. Es finden sich dort Hinweise, dass Lehrer sich insbesondere hinsichtlich ihres beruflichen Engagements zurück nehmen, sich weniger verausgaben und ihre Arbeitsinhalte als weniger bedeutsam beschreiben. Zurückzuführen mögen diese Befunde auf ganz unterschiedliche Ursachen sein. Jedoch liegt nahe, dass eine gewisse Unzufriedenheit mit den beruflichen Abläufen und auch den Arbeitsbeziehungen (neben anderen Faktoren) mit dazu führen kann, dass die berufliche Motivation im Verlauf der Zeit sinkt. Die Befunde im Zuge der Intervention zeigen, dass solchen negativen Entwicklungstrends entgegen gewirkt werden kann. Besonders erfreulich ist dabei die Zunahme der Bewältigungskompetenzen bei gleich bleibendem beruflichem Engagement und die positive Entwicklung der Affektivität. Es steht zu vermuten, dass sich durch die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen die Lebenszufriedenheit erhöht. Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die differentiellen Veränderungen der Risikomuster. Es ändern sich jeweils die Bereiche des arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebens positiv, die bei den jeweiligen Mustern gesundheitlich bedenklich sind.

So relativieren beispielsweise Vertreter des Risikomusters A den Stellenwert der Arbeit und ihr Perfektionsstreben und können dabei gleichzeitig an Distanzierungsfähigkeit und Lebensgefühl gewinnen. Für Vertreter des Risikomusters B hingegen ist ein Zugewinn an beruflichem Engagement zu verzeichnen. Die Arbeit erhält (wieder) einen wichtigeren Stellenwert und der berufliche Ehrgeiz nimmt zu. Gleichzeitig können sie mit Misserfolgen besser umgehen und erleben mehr beruflichen Erfolg. Auch wenn es nicht möglich ist, konkreter festzustellen, worauf die Befunde vordergründig zurückzuführen sind, so ist doch klar herauszustellen, dass durch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen (z.B. in Form von optimalerer Informationsweiterleitung, einheitlicheren Handelns unter den Kollegen oder veränderter Stundenplan- und Raumgestaltung) günstigere Bewältigungsmuster unterstützt werden.

10.4 Resümee und Ausblick

Drei Ziele sollten mit der vorliegenden Arbeit verfolgt werden: Zum einen galt es ein *diagnostisches Instrument* zu entwickeln, mit dessen Hilfe es möglich ist, die wahrgenommene Unterstützung reliabel und valide abzubilden. Zum zweiten sollte das *berufliche Unterstützungserleben differenzierter untersucht* werden. Im Mittelpunkt standen dabei zunächst die gängigen Annahmen zur direkten und indirekten Wirkung sozialer Unterstützung, bevor unterschiedliche personale Merkmale ergänzend in die Analysen mit einbezogen wurden. Es sollte dabei hinterfragt werden, welchen Einfluss diese auf das Unterstützungserleben haben. Die gewonnenen Befunde sollten abschließend Grundlage für eine *Intervention* sein, in welcher das unterstützende Verhalten der Kollegen und des Vorgesetzten thematisiert und reflektiert wurde. Vermittelt über eine Auseinandersetzung mit dieser Ressource sollten gesundheitsrelevante Parameter der Beanspruchung positiv beeinflusst werden.

Resümierend kann festgestellt werden, dass interessante Befunde vorliegen, die es nun in weiteren Arbeiten gilt aufzugreifen. So lässt sich in die Debatte um Facetten sozial unterstützenden Verhaltens einstreuen, dass es nahe liegt, zwischen unterschiedlichen Quellen zu differenzieren, nicht jedoch hinsichtlich unterschiedlicher Dimensionen. Für die weitere empirische Auseinandersetzung mit dem Konstrukt könnte dies bedeuten, dass das Zusammenspiel unterschiedlicher Unterstützungsquellen und die Voraussetzungen für kompensatorische Wirkungen breiter untersucht werden sollten. Es sollten dabei Bedingungen hinterfragt werden, unter denen mangelnde Unterstützung kompensiert werden kann bzw. unter welchen sich ein Mangel eventuell auch potenziert.

Im Mittelpunkt stand die Frage, welchen Anteil die Persönlichkeit an Wahrnehmungen zu sozial unterstützendem Verhalten zugesprochen werden kann. Es kann festgehalten werden, dass Merkmale der Person mit sozial unterstützendem Verhalten korrelieren und insbesondere die psychische Stabilität das berufliche Unterstützungserleben vorherzusagen vermag. Was kann daraus geschlussfolgert werden? Zunächst einmal, dass beide Aspekte kaum redundante Informationen enthalten. Daraus lässt sich im Weiteren ableiten, dass sich die wahrgenommene Unterstützung zum einen durch persönlichkeitspezifische Merkmale speist, zum anderen aber durch die tatsächlich vorgefundenen Bedingungen der beruflichen Unterstützungssituation. Um diese These zu untermauern, wäre neben der Analyse des Individuums auch die Gruppe bzw. das Kollegium zu untersuchen (vergleiche dazu die Anregungen von Knoll & Schwarzer, 2005, die ebenfalls die stärkere Berücksichtigung der Dyade oder Gruppe nahe legen). Zum zweiten lässt sich aus den Befunden ableiten, dass zwar die Persönlichkeit einen Einfluss auf das Unterstützungserleben hat, nicht jedoch die alleinige Berücksichtigung solcher Variablen ausreicht (vergleiche dazu Cohen, 2001; Zellars & Perrewé, 2002). In bisherigen Untersuchungen wurde angenommen, dass durch die zusätzliche Berücksichtigung personaler Merkmale widersprüchliche Befunde erklärbar werden (z.B. Pierce, 19997). Dies erscheint vor dem Hintergrund der hier gewonnenen Ergebnisse wenig wahrscheinlich. Erfolgsversprechender wäre hingegen die differenzierte Erfassung personaler Merkmale und situativer Bedingungen des Arbeitskontextes sowie deren Interaktion, um inkonsistente Ergebnisse erklären zu können. Neben der Erfassung konkreter Unterstützungsleistungen durch Kollegen und Vorgesetzte bietet sich dazu auch die Auseinandersetzung mit weiteren arbeitsbezogenen Parametern an. Als scheinbar wesentlicher situativer Faktor deutet sich z.B. die Größe des Kollegiums an. Insbesondere für die Population der Lehrer fällt auf, dass sich sowohl an der Fragebogenerhebung als auch der Intervention vor allem kleinere Kollegien beteiligt haben. Es bliebe zu prüfen, ob es sich hierbei um systematische oder eher zufällige Effekte handelt. Es wäre jedoch nicht unplausibel, wenn das Miteinander in einem kleineren Kollegium unterstützender und zugewandter wäre als in einem großen. Auch wäre vorstellbar, dass ein Vorgesetzter im kleinen Kreis eher auf den einzelnen und seine Bedürfnisse sowie Probleme eingehen kann als wenn er deutlich mehr Kollegen zu führen hätte.

Dass ein Vorgesetzter durch seinen Führungsstil vielfältige Möglichkeiten hat, Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter zu nehmen, ging nicht nur aus den statistischen Analysen hervor. Auch im Zuge der Intervention hat sich herausgestellt, dass es sich um eine sinnvolle Kombination von verhältnis- und personenbezogenen Elementen gehandelt hat, mit Hilfe derer Schulen aus eigener Kraft heraus Ressourcen stärken und Belastungen abbauen können. Welche prakti-

schen Implikationen lassen sich daraus ableiten? Zunächst einmal wäre es wünschenswert, dass in weiteren Projekten die Effektivität des Programms in Abhebung von Wartekontrollgruppen nachgewiesen werden kann. Sollten sich die ermutigenden Befunde auch dort zeigen, wäre zu hoffen, dass die Befunde auf unterschiedlichen Ebenen kommuniziert und in den Alltag transferiert werden. Konkret ist dabei an die übergeordneten Institutionen und Ministerien gedacht, welche durch die noch gezieltere Förderung von Präventionsmaßnahmen bzw. die Fokussierung diesbezüglicher Themen ihren Beitrag zur aktiven Gesundheitsförderung im beruflichen Setting leisten können. Im Weiteren ist an die einzelne Schule (bzw. an andere Ämter, Betriebe, Organisationen etc.) gedacht, in welcher Interventionen wie diese nicht nur einmalig und punktuell, sondern regelmäßig und kontinuierlich stattfinden sollten. Insbesondere die mehrmaligen Gespräche mit den Schulleitern sollten beibehalten und gegebenenfalls ausgebaut werden. Diese Gespräche erwiesen sich als praktikable Lösung, um sich über bisherige Erfahrungen, förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung der Projekte auszutauschen und gemeinsam das Führungsverhalten zu reflektieren. Die Schulleiter haben jedoch geäußert, dass sie eine engmaschigere Betreuung nicht abgelehnt hätten und vertiefende Seminare zu den Themen Personal und Führung (beispielsweise zum Führen von Mitarbeitergesprächen) dankbar angenommen hätten.

Einleitend wurde die Frage aufgeworfen, was den Menschen im Arbeitskontext gesund erhalten kann. Dies geschah vor dem Hintergrund zunehmender psychischer Störungen bei Mitarbeitern in lehrenden Berufen und im Gesundheitswesen. Es kann festgehalten werden, dass psychosoziale Charakteristika in der Arbeitswelt einen nicht zu unterschätzenden Stellenwert für die individuelle Gesundheit haben und deren Förderung deutlich mehr Gewicht zukommen sollte. Maßnahmen, die die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern hinsichtlich arbeitsbezogener Belastungen und Ressourcen in den Mittelpunkt rücken, haben sich im Rahmen der vorliegenden Arbeit diesbezüglich als lohnenswerte Möglichkeit erwiesen. Ein solches Herangehen eröffnet nicht nur Ansatzpunkte zur Modifikation gesundheitlich beeinträchtigender Arbeitsbedingungen, sondern hilft auch, protektive Ressourcen zu erkennen und auszubauen. Die darüber hinausgehende systematische Arbeit mit den Schulleitern zu deren eigenen (führungsbezogenen) Stärken und Schwächen sowie die Aufarbeitung von individuellen Kommunikationsmustern im Mitarbeiterkontakt ist dabei einzentrales Element, welches in zukünftigen Interventionen berücksichtigt werden sollte. Abschließend kann also festgehalten werden, dass der gezielte Einsatz der hier beschriebenen Maßnahmen sehr zu begrüßen wäre, da diese einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Berufstätigen leisten können.

11 Nachwort

Schreibt man eine Arbeit zum Erleben sozialer Unterstützung und weiß (nicht nur aufgrund der Befundlage) um die Bedeutung eines „Dankeschöns“, so darf ein solches am Ende natürlich nicht fehlen.

Meinem Vorgesetzten und Erstgutachter, Herrn Prof. Uwe Schaarschmidt sowie meiner Zweitgutachterin Frau Prof. Anna-Marie Metz sei ein erster Dank ausgesprochen. Durch die fachlichen Diskussionen und Anregungen haben beide zunächst zu einer schlaflosen Nacht, später dann aber zum ständigen Wachsen der Arbeit beigetragen.

Es gilt mein aufrichtiger Dank den Kolleginnen und Freundinnen aus der Abteilung Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie, welche den ersten Schritt der Themensuche mit mir gegangen sind, die nicht müde wurden, sich mit mir wieder und wieder über sozial unterstützendes Verhalten Gedanken zu machen, die dann die Schwierigkeit der Datenerhebung unmittelbar miterleben durften und sich bei der statistischen Analyse mit mir zusammen die Haare gerauft haben.

Aus meinem außerberuflichen Umfeld möchte ich vor allem meinem Partner David Kreuziger danken, der mir während der gesamten Zeit zur Seite gestanden hat, obwohl ich seine Nerven manchmal über Gebühr strapaziert habe. Er ist die vermutlich wichtigste „Quelle sozialer Unterstützung“ und ohne seine emotionale und manchmal auch ganz praktische Hilfe wäre ein solches Nachwort zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich. Auch meinen Eltern und meiner Schwester gebührt ein großes Dankeschön, die durch manchmal stundenlange „Telefonkonferenzen“ Denkblockaden lösen und mit kreativen Ideen zur Lösung ganz unterschiedlicher Probleme beitragen konnten. Meiner Cousine sei gedankt, da sie – ebenso wie mein Partner – das unmögliche möglich gemacht hat und innerhalb weniger Tage die gesamte Arbeit Korrektur gelesen haben. Auch meinen Freunden sei von ganzem Herzen gedankt, da sie einerseits jederzeit ein offenes Ohr für mich hatten und mir mit Rat und Tat zur Seite standen und mir andererseits gezeigt haben, wie wichtig es ist sich auch den schönen Dingen des Lebens trotz vieler Arbeit zuzuwenden.

Das Schreiben eines solchen Nachwortes wird schnell zu einer Analyse des sozialen Netzes und verdeutlicht, dass einige zwischenmenschliche Beziehungen in den letzten Jahren mal mehr, manchmal auch weniger beansprucht waren und einige vielleicht auch vernachlässigt wurden.

Auf jeden Fall wird bei einer solchen Rückschau auch deutlich, dass sich wiederholt bestätigt, dass ohne soziale Unterstützung ein solch umfangreiches Unterfangen kaum möglich gewesen wäre...

12 Literaturverzeichnis

- Amelang, M. & Bartussek, D. (1997). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Amirkhan, J.H., Risinger, R.T. & Swickert, J.R. (1995). Extraversion: a „hidden“ personality factor in coping? *Journal of Personality*, 63, 189-212.
- Antonovsky, A. (1987). *Health, stress, and coping*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Argyle, M. (1992). Benefits produced by supportive social relationships. In: Veiel & Baumann (Eds.) *The meaning and measurement of social support*. New York: Hemisphere.
- Argyle, M. & Henderson, M. (1985). *The anatomy of relationships*. London: Heinemann and Harmondsworth: Penguin.
- Asendorpf, J.B. (2004). *Psychologie der Persönlichkeit*. Berlin: Springer.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weber, R. (2003). *Multivariate Analysemethoden*. Berlin: Springer.
- Baumann, U., Feichtinger, L., Humer, K. & Thiele, C. (1998). Die unterschiedlichen Gesichter von sozialer Unterstützung. In: J. Glück, O. Vitouch, M. Jirasko & B. Rollett (Hrsg.) *Perspektiven psychologischer Forschung in Österreich, Band 2*. Wien: WUV Universitätsverlag.
- Beck, A.T. (1976). *Cognitive therapies and the emotional disorders*. New York: International University Press.
- Becker, P. (1982). *Psychologie der seelischen Gesundheit. Theorien, Modelle, Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Beehr, T.A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge.
- Beehr, T.A., Farmer, S.J., Glazer, S., Gudanowski, D.M. & Nair (2003). The enigma of social support and occupational stress: source congruence and gender role effects. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 220-231.
- Berkman, L.F. (1995). The role of social relations in health promotion. *Psychosomatic Medicine*, 57, 245-254.
- Berkman, L.F. & Syme, S.L. (1979). Social networks, host resistance, and mortality: A nine-year follow up of Alameda County residents. *American Journal of Epidemiology*, 109, 186-204.
- Blau, G. (1981). An empirical investigation of job stress, social support, service length and job strain. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 279-302.

- Blumenthal, J.A., Burg, M.M., Barefoot, J., Williams, R.B., Haney, T. & Zimet, G. (1987). Social support, Type A behavior, and coronary artery disease. *Psychosomatic Medicine*, 49, 331-340.
- Bortz, J. (1993). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2003). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin: Springer.
- Boumans, N.P.G. & Landeweerd, J.A. (1992). The role of social support and coping behavior in nursing work: main or buffering effect? *Work & Stress*, 6, 191-202.
- Büssing, A. & Schmitt, S. (1998). Arbeitsbelastung als Bedingungen von emotionaler Erschöpfung und Depersonalisation im Bournoutprozess. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 42, 16-28.
- Bundesministerium für Gesundheit (2005). Krankenstand 1970 bis 2004 und Januar bis Dezember 2005 (Ergebnisse der GKV-Statistik, Stand: 03.01.2006, zu beziehen unter www.bmgs.bund.de)
- Bundesverband der Betriebskrankenkassen (2006). BKK Gesundheitsreport 2005. Krankheitsentwicklungen - Blickpunkt Psychische Gesundheit. Zu beziehen unter: www.bkk.de (08.01.2006)
- Bühner, (M). (2003). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.
- Caplan, G. (1974). *Support Systems and Community Mental Health: Lectures on concept development*. New York: Behavioral Publications.
- Cianni, M. & Romberger, B. (1995). Perceived racial, ethnic and gender differences in access to developmental experiences. *Group & Organization Management*, 20, 440-459.
- Cobb, S. (1976). Social support as moderator of life-stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Cochrane, R. (1988). Marriage, separation and divorce. In S. Fisher & J.Reason (Eds). *Handbook of life stress, cognition and health*. Chichester: Wiley.
- Cohen, S. (1992). Stress, social support and disorder. In H.O.F. Veiel & U. Baumann (Eds) *The meaning and measurement of Social Support*. New York: Hemisphere.
- Cohen, S., Doyle, W.J., Skoner, D.P., Rabin, B.S. & Gwaltney, J.M.Jr. (1997). Social ties and susceptibility to the common cold. *Journal of the American Medical Association*, 277, 1940-1944.
- Cohen, S., Gottlieb, B.H. & Underwood, L.G. (2000). Social relationships and health. In S.Cohen, L.. Underwood & Gottlieb (Eds.) *Social support measurement and intervention*. Oxford: University press.

- Cohen, S., Gottlieb, B.H. & Underwood, L.G. (2001). Social relationship and health: Challenges for measurement and intervention. *Advances in Mind-Body Medicine*, 17, 129-141.
- Cohen, S. & Hoberman, H.M. (1983). Positive life events and social support as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99-125.
- Cohen, S. & McKay, G. (1984). Social support, stress, and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In A. Baum, J.E. Singer & S.E. Taylor (Eds.) *Handbook of psychology and health*, vol. 4, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S., Sherrod, D.R. & Clark, M.S. (1986). Social skills and the stress protective role of social support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 963-973.
- Cohen, S. & Syme, S.L. (1985). Issues in the study and application of social support. In S. Cohen & S.L. Syme (Eds.) *Social support and health*. New York: Academic Press.
- Cohen, S. & Wills, T.A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*. 98, 310-357.
- Compact Oxford English Dictionary* (2005). <http://www.askoxford.com> (21.12.2005)
- Cronbach, L.J. & Meehl, P.E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological bulletin*, 52, 281.
- Cutrona, C.E. & Russell, D.W. (1990). Type of social support and specific stress: toward a theory of optimal matching. In Sarason, B.R., Sarason, I.G. & Pierce, G.R. (Eds.) *Social support: an interactional view*. New York: John Wiley.
- DeJonge, J. & Schaufeli, W.B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.
- Dick, R. van, Wagner, U., Petzel, T., Lenke, S. & Sommer, G. (1999). Arbeitsbelastung und Soziale Unterstützung: Erste Ergebnisse einer Untersuchung von Lehrerinnen und Lehrern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 46, 55-64.
- Diel, J.M., Staufenbiel, T. (2001). *Statistik mit SPSS Version 10.0*. Eschborn: Verlag Dietmar Klotz
- Doef, M. van der & Maes, S. (1998). The job demand control (support) model and physical health outcomes: a review of 20 years of the strain and buffer hypotheses. *Psychology and Health*, 13, 909-936.
- Doef, M. van der & Maes, S. (1999). The job demand control (support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13, 81-114.

- Dohrenwend, B.S., Dohrendwend, B.P., Dodson, M. & Scrouf, P.E. (1984). Symptoms, hassles, social supports, and life events: Problems of confounded measures. *Journal of Abnormal Psychology*, 93, 222-230.
- Dormann, C. & Zapf, D. (1999). Social support, social stressors at work and depression : Testing for moderating effects with structural equations in a 3-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 874-884.
- Ducki, A. (1998). Ressourcen, Belastungen und Gesundheit. In Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A. (Hrsg.), *Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Dwyer, D.J. & Ganster, D.C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 595-608.
- Edelmann, M. (2002). *Gesundheitsressourcen im Beruf*. Weinheim: Beltz.
- Elfering, A., Semmer, N.K., Schade, V., Grund, S. & Boos, N. (2002). Supportive colleague, unsupportive supervisor: the role of provider-specific constellations of social support at work in the development of low back pain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (2), 130-140.
- Elliott, T.R. & Grambling, S.E. (1990). Personal assertiveness and the effects of social support among college students. *Journal of Counselling Psychology*, 37, 427-436.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of applied psychology*, Vol. 69, No. 4, 615-622.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Frese, M. (1999). Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: A longitudinal study with objective measures. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 179-192.
- Friedman, M. & Rosenman, R.H. (1974). *Type A Behavior and your heart*. Greenwich: Fawcett.
- Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). *Lehrbuch Arbeitspsychologie*. Bern: Huber.
- Fydrich, T., Geyer, M., Hessel, A., Sommer, G. & Brähler, E. (1999). Fragebogen zur Sozialen Unterstützung: Normierung an einer repräsentativen Stichprobe. *Diagnostica*, 45, 4, 212-216.
- Fydrich, T. & Sommer, G. (2003). Diagnostik sozialer Unterstützung. In: Jerusalem, M. & Weber, H. (Hrsg.): *Psychologische Gesundheitsförderung – Diagnostik und Prävention*.
- Fydrich, T. & Sommer, G. Menzel, G., Höll, B. (1987). Fragebogen zur sozialen Unterstützung. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 16, 434-436.
- Ganster, D., Fusilier, M.R. & Mayes, B.T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-110.

- George, J.M. (1991). State or Trait: Effects of Positive Mood on Prosocial Behaviors at Work. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 2, 299-307.
- Gilbreath, B. & Benson, P.G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress*, 18 (3), 255-266.
- Glaser, D.N., Tatum, C.B., Nebeker, D.M., Sorenson, R.C. & Aiello, J.R. (1999). Workload and social support: Effects on performance and stress. *Human Performance*, 12, 155-176.
- Gove, W.R., Hughes, M. & Style, C.B. (1983). Does marriage have positive effects on the psychological well-being in the individual? *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 122-131.
- Greenglass, E.R. & Burke, R.J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: sex differences. *Sex Roles*, 18, 215-229.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J. & Konarski, R. (1997). The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model. *Work & Stress*, 11, 267-278.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J. & Konarski, R. (1998). Components of burnout, resources, and gender-related differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1088-1106.
- Greiner, B.A. (1998). Der Gesundheitsbegriff. In Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A. (Hrsg.), *Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Hacker, W. (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern. Huber
- Heller, K. & Rook, K.S. (2001). Distinguishing the theoretical functions of social ties. Implication for support interventions. In B. Sarason & S. Duck (Eds.). *Personal relationships*. Chichester: Wiley.
- Heller, K. & Swindle, R.W. (1983). Social networks, perceived social support, and coping with stress, in R.D. Felner, L.A. Jason, J. Mortisgu and S. Farer (Eds.), *Preventive Psychology: Theory, Research, and Practice in Community Intervention*. New York: Pergamon.
- Henderson, M. & Argyle, M. (1985). Social support by four categories of work colleagues: Relationship between activities, stress and satisfaction. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 229-239.
- Herderson, S., Byrne, D.G. & Duncan-Jones, P. (1981). *Neurosis and the social environment*. Sydney: Academic Press.
- Himle, D.P., Jajaratne, S. & Thyness, P. (1991). Buffering effects of four social support types on burnout among social workers. *Social Work Research and Abstracts*, 27 (1), 22-27.
- Hirsch, B. (1980). Natural support systems and coping with major life changes. *American Journal of Community Psychology*, 8, 159-172.

- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- House, J.S. & Kahn, R.L. (1985). Measures and concepts of social support. In S. Cohen and S.L. Syme (Eds.) *Social support and health*. Orlando: Academic Press
- House, J.S., Robbins, C., Metzner, H.L. (1982). The association of social relationships and activities with mortality: Prospective evidence from the Texumseh Community Health Study. *American Journal of Epidemiology*, 116, 123-140.
- Hupcey, J.E. (1998). Assessing Conceptual coherence. *Qualitative Health Research*, Vol. 8 No. 3, 304-318.
- Jamal, M. & Baba, V.V. (2001). Type-a behavior, job performance and well-being in college teachers. *International Journal of Stress Management*, 8 (3), 231-240.
- John, O. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L. Pervin (Eds) *Handbook of personality theory and research*. New York: Guilford Press.
- Johnson, J.V. & Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Johnson, J.V., Hall, E.M. & Theorell, T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 15, 271-279.
- Jung, J. (1997). Balance and source of social support in relation to well-being. *Journal of General Psychology*, 124 (1), 77-90.
- Kamarck, T.W., Petermann, A.H. & Raynor, D.A. (1998). The effects of the social environment on stress-related cardiovascular activation: current findings, prospects, and implications. *Annals of Behavioral Medicine*, 20, 247-256.
- Kaplan, B.H., Cassel, J.C. & Gore, S. (1977). Social support and health. *Medical care*, 15, 147-58.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of work life*. New York: Basic Books.
- Kauffeld, S. (1999). *Teamdiagnose*. Kassel: unveröffentlichte Dissertationsschrift.

- Kitamura, T., Watanabe, K., Takara, N., Hiyama, K., Yasumiya, R. & Jujihara, S. (2002). Precedents of perceived social support: Personality, early life experiences and gender. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 56, 169-176.
- Kaufman, G.M. & Beehr, T.A. (1986). Interactions between job stressors and social support: some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology*, 71, 522-526.
- Kickul, J. & Posig, M. (2001). Supervisory support and burnout: An explanation of reverse buffering effects. *Journal of Managerial Issues*, 13 (3), 328-345.
- Klauer, T. (1997). Vom allgemeinen Adaptationssyndrom zum dyadischen Coping. In: C. Tesch-Römer, C. Salewski & G. Schwarz (1997). *Psychologie der Bewältigung*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Knoll & Schwarzer (2005). Soziale Unterstützung. In: R. Schwarzer (Hrsg.) *Enzyklopädie Gesundheitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Kohlmann, C.W. (1997). Stressbewältigung, Ressourcen und Persönlichkeit. In: C. Tesch-Römer, C. Salewski & G. Schwarz. *Psychologie der Bewältigung*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Laireiter, A. (1996). *Skalen Soziale Unterstützung*. Mödling: Schuhfried.
- Laireiter, A. (1993). Begriffe und Methoden der Netzwerk- und Unterstützungsforschung. In A. Laireiter (Hrsg.) *Soziales Netzwerk und soziale Unterstützung*. Bern: Huber.
- Laireiter, A. & Baumann, U. (1992). Network structured and support functions – theoretical and empirical analyses. In H.Veiel & U. Baumann (Eds.) *The meaning and measurement of social support*. New York: Hemisphere.
- Lakey, B. & Cassady, P.B. (1990). Cognitive processes in perceived social support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 337-343.
- Lakey, B. & Dickinson, L.G. (1994). Antecedents of perceived support: is perceived family environment generalized to new social relationships? *Cognitive Therapy and Research*, 18, 39-53.
- Lakey, B., McCabe, K., Fisicaro, S.A. & Drew, J.B. (1996). Environmental and Personal Determinants of Support Perceptions: Three generalizability Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 6, 1270-1280.
- Landeweerd, J.A. & Boumans, N.P.G. (1994). The effect of work dimensions and need for autonomy on nurses' work satisfaction and health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 207-217.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing.

- Lazarus, R.S. & Folkmann, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, 141-169.
- Leppin, A. (1997). Stresseinschätzungen, Copingverhalten und Copingerfolge: Welche Rolle spielen Ressourcen? In: C. Tesch-Römer, C. Salewski & G. Schwarz (1997). *Psychologie der Bewältigung*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Levy, L.H. (1979). Processes and activities in groups. In: Lieberman, M.A. & Bormann, L.D. (Eds.) *Self-help Groups for Coping with crisis*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lienert, G.A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Lin, N. (1986). Conceptualizing social support. In N. Lin, A. Dean & W.M. Ensel (Eds.), *Social support, life events and depression*. New York: Academic Press.
- Margraf, J. (2001). Neue Ergebnisse zu Entstehung und Verlauf psychischer Störungen. *Vortrag auf dem 2. Workshop-Kongress für Klinische Psychologie und Psychotherapie: Bern*.
- Martin, U. & Schinke, S. (1998). Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers. *Social Work in Health Care*, 28, 51-62.
- McCrae, R.R., Costa, P.T. & Busch, C.M. (1986). Evaluating comprehensiveness in personality systems: The California Q-set and the five factor model. *Journal of Personality*, 54, 430-446.
- Moyle, P. (1998). Longitudinal influences of managerial support on employee well-being. *Work & Stress*, 12 (1), 29-49.
- Müller, W. (1986). *Schülerduden „Bedeutungswörterbuch“: Wortbildung und Wortschatz*. Mannheim: Bibliografisches Institut.
- Müller, R. & Baumann, U. (1999). Das SASB-Modell: ein Konzept für Soziale Unterstützung und Soziale Belastung. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 20 (4), 272-289.
- Norr, N.M. (1995). Work and family roles in relation to women's well-being: a longitudinal study. *Journal of Social Psychology*, 34, 87-106.
- Oesterreich, R. & Volpert, W. (1999). *Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung*. Bern: Huber.
- Parkes, K.R., Mendham, C.A. & van Rabenau, T. (1994). Social support and the demand-discretion model of job stress: tests of additive and interactive effects in two samples. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 91-113.
- Payne, R. & Flechter, B.C. (1983). Job Demands, support and constraints as predictors of psychological strain among school teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 136-147.

- Peiro, J.M., Gonzalez-Roma, V. & Ramos, J. (1992). The influence of work-team climate on role stress, tension, satisfaction and leadership perceptions. *Revue européenne de Psychologie Appliquée*, 42 (1), 49-56.
- Pierce, R.G.(1997). Personality and social support process. In R.G. Pierce (Eds): *Sourcebook of social support and personality*. New York: Plenum Press.
- Pierce, Ptacek, Contey and Pollack, 1996, in Pierce (1997)
- Pierce, R.P., Sarason, B.R. & Sarason, I.G. (1992). General and specific support expectations and stress as predictors of perceived supportiveness: An experimental study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 297-307.
- Pines, A. & Aronson, E. (1981). *Burnout : From tedium to personal growth*. New York: Free Press.
- Procidano, M.E. & Walker Smith, W. (1997). Assessing perceived social support – the importance of context. In G.R. Pierce (Eds.) *Sourcebook of social support and personality*. New York: Plenum Press.
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg: Asanger.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen Industriearbeitsplätzen*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Rosenfeld, L.B. & Richman, J.M. (1997). Developing effektive social support: team building and the social support process. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 133-153.
- Rosenstiel, L. (2003). *Grundlagen der Organisationspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Sandler, I.N., Barrera, M., Jr. (1984). Toward a multimethod approach to assessing the effects of social support. *American Journal of Community Psychology*, 12, 37-52.
- Sarason, B.R., Sarason, I.G., Hacker, T.A. & Basham, R.B. (1985). Concomitants of social support: social skills, physical attractiveness, and gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 469-480.
- Sarason, B.R., Sarason, I.G. & Gurung, R.A.R. (2001). Close personal relationships and health outcomes: A key to the role of social support. In B.R. Sarason & S.Duck (Eds.), *Personal relationship*. Chichester: Wiley.
- Sarson, B.R., Sarason, I.G., Pierce, G. (1990). Traditional views of social support and their impact on assessment. In: Sarason. Social support.
- Sarason, I.G., Sarason, B.R. & Pierce, G.R. (1992). Three Contexts of Social support. In: Veiel & Baumann (Eds.) *The meaning and measurement of social support*. New York: Hemisphere.

- Sarason, I.G., Sarason, B.R. & Pierce, G. (1990). Social support : The search for theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 133-147.
- Sargent, L.D. & Terry, D.J. (1998). The effects of work control and job demands on employee adjustment and work performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 219-236.
- Sargent, L.D. & Terry, D.J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress*, 14, 3, 245-261.
- Schaarschmidt, U. (2004). *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustands*. Weinheim: Beltz.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (1996). *AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster*. Frankfurt am Main: Swets & Zeitlinger.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2001). *Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2003). *AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster*. Frankfurt am Main: Swets & Zeitlinger.
- Schwarzer, R. (1996). *Psychologie des Gesundheitsverhaltens*. Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer & Leppin (1989). *Sozialer Rückhalt und Gesundheit. Eine Metaanalyse*. Göttingen: Hogrefe.
- Seeman, T.E. & Berkman, L.F. (1988). Structural characteristics of social networks and their relationship with social support in the elderly: who provides support. *Social Sciences and Medicine*, 26, 737-749.
- Siegrist, J. (2005). Stress am Arbeitsplatz. In: R. Schwarzer (Hrsg.) *Enzyklopädie Gesundheitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Slesina, W., Beuels, F.R. & Sochert, R. (1998). *Betriebliche Gesundheitsförderung. Entwicklung und Evaluation von Gesundheitszirkeln zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen*. Weinheim: Juventa.
- Smith, C.E., Fernengel, K., Hocroft, C., Gerald, K. & Marien, L. (1994). Meta-analysis of the associations between social support and health outcomes. *Society of Behavioural Medicine*, 16, 4, 352-362.
- Stroebe, W. & Stroebe, M. (1998). *Lehrbuch der Gesundheitspsychologie. Ein sozialpsychologischer Ansatz*. Eschborn: Klotz Verlag.
- Swann, W.B., Stein- Seroussi, A. & Giessler, R.B. (1992). Why people self-verify. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 392-401.

- Swickert, R.J., Rosentreter, S.J., Hittner, J.B. & Mushrush, J.E. (2002). Extraversion, social support processes, and stress. *Personality and Individual Differences*, 32, 877-891.
- Trapp, W. (1999). *Mediator- und Moderatoreffekte im Zusammenwirken von Stress, Gesundheit und Ressourcen*. Aachen: Shaker Verlag.
- Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- Theorell, T. (1986). Stress at work and risk of myocardial infarction. *Postgraduate Medical Journal*, 62, 791-795.
- Thibaut & Kelley (1959). Soziale Austauschtheorie in Rook, 1984
- Thiemermann, F.J.(1998). *Schulleiter im Hauptberuf*. Neuwied: Luchterhand.
- Thoits, P.A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54, 416-423.
- Thoits, P.A. (1992). Conceptual, methodological and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social behavior*, 23, 145-159.
- Thorne, A. (1987). The press of personality: a study of conversation between introverts and extraverts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 718-726.
- Trapp, W. (1998). *Mediator- und Moderatoreffekte im Zusammenwirken von Stress, Gesundheit und Ressourcen*. Aachen: Shaker Verlag.
- Uchino, B.N., Cacioppo, J.T. & Kiecolt-Glaser, J.K. (1996). The Relationship between social support and physiological processes. *Psychological Bulletin*, 119, 488-531.
- Udris, I. (1992). Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. *Psychosozial*, 15 (4), 9-22.
- Udris, I., Kraft, U. & Mussmann, C. (1992). *Warum sind gesunde Personen gesund? Untersuchungen zu Ressourcen von Gesundheit (Forschungsprojekt „Personale und organisationale Ressourcen der Salutogenese.“)* Zürich: ETH, Institut für Arbeitspsychologie.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Vaux, A. (1992). Assessment of social support. In H.O.F.Veiel & U. Baumann (Eds.) *The meaning and measurement of social support*. New York: Hemisphere.
- Veiel, H.O.F. & Baumann, U. (1992). *The meaning and measurement of Social Support*. New York: Hemisphere.
- Vroege, J.A. & Aaronson, N.K. (1994). Type A behavior and social support among employed women. *Behavioral Medicine*, 19 (4), 169-173.
- Weinert, A.B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. Weinheim: Beltz.

- Wood, Y.R. (1984). Social support and social networks: Nature and measurement. In P.Reynolds & G.J. Chelune (Eds.), *Advances in psychological assessment*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Wunderer, R. (1996): Führung und Zusammenarbeit - Grundlagen innerorganisatorischer Beziehungsgestaltung, *Zeitschrift für Personal*, 4, S. 385-409.
- Wunderer, R. (1995): Kooperative Führung, In A. Kieser, G. Reber & R. Wunderer (Hrsg.): *Handwörterbuch der Führung*. Poeschel: Stuttgart.
- Wunderer, R. & Grunwald, W. (1980): *Führungslehre, Band I, Grundlagen der Führung*. De Gruyter Verlag: Berlin.
- Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational research: a review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.
- Zellars, K.L. & Perrewé, P.L. (2002). Affective Personality and the content of emotional social support: coping in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 459-467.

13 Anhang

| | |
|--|-----|
| A 1 Fragebogen zur Testentwicklung..... | 212 |
| A 2 Fragebogen zur empirischen Untersuchung sozial unterstützenden Verhaltens..... | 218 |
| A 3 Fragebogen zur wissenschaftlichen Begleitung der Intervention | 230 |
| A 4 Statistische Kennwerte | 239 |
| Hypothese 1.1 | 240 |
| Hypothese 1.2..... | 248 |
| Hypothese 1.3..... | 251 |
| Hypothese 2.2..... | 253 |
| Hypothese 3.1 | 261 |
| Hypothese 3.4..... | 266 |
| Hypothese 4.1 | 270 |
| Hypothese 4.2..... | 272 |
| Hypothese 4.3..... | 273 |
| A 5 Unterlagen Intervention..... | 276 |
| Interviewleitfaden Erstgespräch | 277 |
| Gesprächsprotokoll I nach 3 Monaten..... | 282 |
| Gesprächsprotokoll II nach 6 Monaten | 284 |
| Instruktion Gruppenübung..... | 289 |

A 1 Fragebogen zur Testentwicklung

In dem folgenden Fragebogen geht es um das Erleben von Unterstützung und Hilfe im Alltag. Zunächst bitten wir Sie einzuschätzen, in welchem Maße die jeweiligen Aussagen dem alltäglichen Verhalten Ihrer Schulleitung¹ entsprechen. Trifft die Aussage völlig zu, so kreuzen Sie die 5 an, trifft sie gar nicht zu, markieren Sie die 1. Die übrigen Stufen liegen dazwischen.

| 5 trifft völlig zu | 4 trifft eher zu | 3 trifft teilweise zu | 2 trifft eher nicht zu | 1 trifft überhaupt nicht zu |
|-----------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|
|-----------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|

Meine Schulleitung²...

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 ... ist interessiert an meiner Meinung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 ... weiß mein Engagement für die Arbeit zu schätzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 ... lässt mich mitunter im Stich | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 ... hat stets ein offenes Ohr für meine Anliegen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 ... spricht mir Anerkennung für gute Leistung aus | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 ... informiert mich umfassend und ausreichend | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 ... zeigt wenig Bereitschaft, sich in meine Lage zu versetzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 ... bestärkt mich darin, mein Bestes zu geben | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 ... sucht konstruktiv nach Lösungen, wenn ich mit einem Anliegen komme | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 ... lässt wenig Interesse an meiner Person erkennen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 ... motiviert mich, Energie und Ideen in den Arbeitsalltag einzubringen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 ... berücksichtigt bei anfallenden Aufgaben die Belastung eines jeden Kollegen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 ... bemerkt, wenn es mir nicht gut geht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 ... kann mich mit ihrem Führungsstil wenig überzeugen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 ... ist bei ihren Entscheidungen gerecht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 ... akzeptiert mich so wie ich bin | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 ... geizt mit lobenden Worten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 ... ist immer ansprechbar, wenn man sie braucht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 ... zeigt auch für meine persönliche Situation Verständnis | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 ... schafft ein Klima, in dem mir das Arbeiten Freude macht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 ... hält nur selten ihr Wort | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Wir bitten Sie nun einzuschätzen, in welchem Maße die jeweiligen Aussagen dem alltäglichen Verhalten Ihrer Kollegen entsprechen. Sicher ist der Kollegenkreis nicht klein und nicht alle Kollegen verhalten sich gleich. Orientieren Sie sich bei Ihrer Einschätzung an der im Kollegium vorherrschenden Tendenz. Trifft eine Aussage völlig zu, so kreuzen Sie die 5 an, trifft sie gar nicht zu, markieren Sie die 1. Die übrigen Stufen liegen dazwischen.

Meine Kollegen...

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1 ... unterstützen mich selbst dann, wenn es für sie mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 ... bemerken, wenn ich mich nicht wohl fühle | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 ... bestärken mich darin, mein Bestes zu geben | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 ... sind zuverlässig | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

¹ Unter Schulleitung wird hier das Führungsteam Ihrer Schule verstanden, vor allem natürlich der Schulleiter und dessen Stellvertreter. Aus Gründen der Vereinfachung wird nur von der Schulleitung gesprochen.

² In den Fragebögen der Pflegebedienteten wird auf die Stationsschwester Bezug genommen, bei den Feuerwehrbedienteten auf den Wachleiter und den Polizisten auf den unmittelbaren Vorgesetzten

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 5 | ... haben wenig Verständnis dafür, wenn es mir mal nicht gut geht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | ... schätzen mein Arbeitsengagement | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ... suchen mit mir nach Lösungen, wenn ich ein berufliches Problem habe | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ... sind bereit, sich auch in meine Lage zu versetzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | ... zeigen wenig Anerkennung für meine Arbeit | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | ... bemühen sich, Situationen zu verstehen, die mir Schwierigkeiten bereiten .. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | ... äußern sich hinter meinem Rücken abfällig über mich | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | ... sind immer für mich da, wenn ich Rat und Hilfe brauche | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | ... akzeptieren mich so wie ich bin | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | ... ziehen mit mir an einem Strang | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | ... denken eigentlich nur an sich | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | ... hören mir aufmerksam zu, wenn ich etwas los werden möchte | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | ... ermutigen mich bei Schwierigkeiten nicht aufzugeben | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | ... tun mir ungern einen Gefallen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | ... fertigen mich mit vorschnellen Urteilen und Ratschlägen ab | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | ... geben mir das Gefühl, gebraucht und geschätzt zu werden | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Abschließend bitten wir Sie einzuschätzen, in welchem Maße die jeweiligen Aussagen dem alltäglichen Verhalten Ihres Partners/Ihrer Partnerin entsprechen. Haben Sie keinen Partner/keine Partnerin, so beziehen Sie sich bitte auf die Person, zu der Sie die engste Bindung haben. Trifft die Aussage völlig zu, so kreuzen Sie die 5 an, trifft sie gar nicht zu, markieren Sie die 1. Die übrigen Stufen liegen dazwischen.

Mein Partner / meine Partnerin...

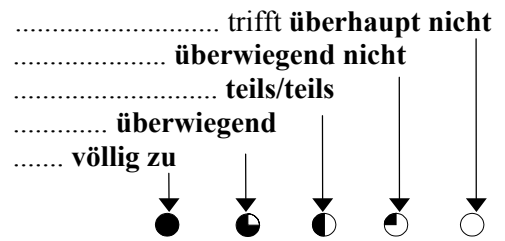
| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ... unterstützt mich, wo immer er/sie eine Möglichkeit dazu sieht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | ... hört mir aufmerksam zu | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | ... könnte mich mehr ermutigen, wenn ich Zuspruch brauche | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | ... tut mir jeden Gefallen, wenn ich ihn/sie darum bitte | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | ... bringt mir viel Verständnis entgegen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | ... bestärkt mich in dem, was ich tue | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ... könnte mir mehr helfen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ... gibt sich alle erdenkliche Mühe, sich auch in meine Lage zu versetzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | ... motiviert mich, mir anspruchsvolle Ziele zu setzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | ... erdrückt mich mit seiner/ihrer Fürsorge | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | ... spürt genau, wenn es mir nicht gut geht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | ... spornt mich an, bei Schwierigkeiten nicht aufzugeben | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | ... ist für mich da, wenn ich ihn/sie brauche | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | ... lässt mich mit meinen Sorgen allein | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | ... achtet und unterstützt mein berufliches Engagement | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | ... sucht konstruktiv nach Lösungen, wenn ich ein Problem habe | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | ... könnte sich mehr für das interessieren, was mich beschäftigt | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | ... ist stolz auf mich | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | ... hält sein/ihr Wort | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | ... lässt mir Zeit und Raum zur Entspannung / für mein Hobby | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | ... bremst mich bei der Durchsetzung meiner Ziele und Bedürfnisse | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Wir bitten 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.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an:

Bitte nicht verwechseln:
 Voller Kreis heißt, daß Sie der Aussage völlig zustimmen,
 leerer Kreis heißt, daß Sie überhaupt nicht zustimmen.



- | | | | | | | |
|-----|---|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1. | Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. | Ich möchte beruflich weiter kommen, als es die meisten meiner Bekannten geschafft haben..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. | Wenn es sein muß, arbeite ich bis zur Erschöpfung..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. | Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. | Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. | Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. | Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, daß ich sie überwinde..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. | Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. | Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. | Mit meinem bisherigen Leben kann ich zufrieden sein..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. | Mein Partner /meine Partnerin ³ zeigt Verständnis für meine Arbeit..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. | Die Arbeit ist mein ein und alles..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. | Berufliche Karriere bedeutet mir wenig..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. | Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. | Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als daß ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefern..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. | Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. | Mißerfolge kann ich nur schwer verkraften..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. | Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: Jetzt erst recht!..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. | Ich bin ein ruheloser Mensch..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. | In meiner bisherigen Berufslaufbahn habe ich mehr Erfolge als Enttäuschungen erlebt..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

³ bzw. die Person, zu der die engste persönliche Bindung besteht

- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 21. | Im Großen und Ganzen bin ich glücklich und zufrieden..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 22. | Meine Familie interessiert sich nur wenig für meine Arbeitsprobleme.. | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 23. | Ich könnte auch ohne meine Arbeit ganz glücklich sein..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 24. | Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 25. | Ich arbeite wohl mehr als ich sollte..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 26. | Bei meiner Arbeit habe ich den Ehrgeiz, keinerlei Fehler zu machen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 27. | Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 28. | Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 29. | Mißerfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 30. | Ich glaube, daß ich ziemlich hektisch bin..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 31. | Wirkliche berufliche Erfolge sind mir bisher versagt geblieben..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 32. | Ich habe allen Grund, meine Zukunft optimistisch zu sehen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 33. | Von meinem Partner/ meiner Partnerin ⁴ wünschte ich mir mehr Rücksichtnahme auf meine beruflichen Aufgaben und Probleme..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 34. | Ich brauche die Arbeit wie die Luft zum Atmen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 35. | Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 36. | Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 37. | Was immer ich tue, es muß perfekt sein..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 38. | Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keinen Gedanken mehr an die Arbeit..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 39. | Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 40. | Ich bin mir sicher, daß ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 41. | Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 42. | In meiner beruflichen Entwicklung ist mir bisher fast alles gelungen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 43. | Ich kann mich über mein Leben in keiner Weise beklagen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 44. | Bei meiner Familie finde ich jede Unterstützung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 45. | Ich wüßte nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 46. | Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 47. | Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |

⁴ bzw. die Person, zu der die engste persönliche Bindung besteht.

- | | | | | | | |
|-----|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 48. | Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 49. | Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 50. | Ich verliere leicht den Mut, wenn ich trotz Anstrengung keinen Erfolg habe..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 51. | Ein Mißerfolg kann bei mir neue Kräfte wecken..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 52. | Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 53. | Mein bisheriges Leben ist durch beruflichen Erfolg gekennzeichnet..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 54. | Von manchen Seiten des Lebens bin ich ziemlich enttäuscht..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 55. | Manchmal wünschte ich mir mehr Unterstützung durch die Menschen meiner Umgebung..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 56. | Es gibt Wichtigeres im Leben als die Arbeit..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 57. | Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 58. | In der Arbeit verausgabe ich mich stark..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 59. | Es widerstrebt mir, wenn ich eine Arbeit abschließen muß, obwohl sie noch verbessert werden könnte..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 60. | Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 61. | Wenn ich irgendwo versagt habe, kann mich das ziemlich mutlos machen..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 62. | Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strengere mich um so mehr an..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 63. | Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 64. | Meine beruflichen Leistungen können sich sehen lassen..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 65. | Es dürfte nur wenige glücklichere Menschen geben als ich es bin..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 66. | Wenn ich mal Rat und Hilfe brauche, ist immer jemand da..... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Bitte beurteilen Sie in der mit +/- gekennzeichneten Spalte, wie Sie die in Ihrem Arbeitsfeld vorliegenden Bedingungen einschätzen. Ist die Bedingung günstig ausgeprägt, markieren Sie (+), erleben Sie diese als ungünstig, so markieren Sie (-).

Wenn Sie an Ihre Arbeit denken:

Wie sehr ist es möglich,

1. auf ein kollegiales Arbeitsklima Einfluß zu nehmen
2. mit der Schulleitung an einem Strang zu ziehen

günstig?

+/-

| |
|--|
| |
| |

A 2 Fragebogen zur empirischen Untersuchung sozial unterstützenden Verhaltens

In dem folgenden Fragebogen geht es um das Erleben von Unterstützung und Hilfe im Alltag. Zunächst bitten wir Sie einzuschätzen, in welchem Maße die jeweiligen Aussagen dem alltäglichen Verhalten Ihrer Schulleitung⁵ entsprechen. Trifft die Aussage völlig zu, so kreuzen Sie die 5 an, trifft sie gar nicht zu, markieren Sie die 1. Die übrigen Stufen liegen dazwischen.

| 5 trifft völlig zu | 4 trifft eher zu | 3 trifft teilweise zu | 2 trifft eher nicht zu | 1 trifft überhaupt nicht zu |
|-----------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|
|-----------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|

Meine Schulleitung⁶...

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 ... ist interessiert an meiner Meinung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 ... weiß mein Engagement für Schüler und Schule zu schätzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 ... hat stets ein offenes Ohr für meine Anliegen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 ... informiert mich umfassend und ausreichend | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 ... sucht konstruktiv nach Lösungen, wenn ich mit einem Anliegen komme | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 ... ist immer ansprechbar, wenn man sie braucht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Wir bitten Sie nun einzuschätzen, in welchem Maße die jeweiligen Aussagen dem alltäglichen Verhalten Ihrer Kollegen entsprechen. Sicher ist der Kollegenkreis nicht klein und nicht alle Kollegen verhalten sich gleich. Orientieren Sie sich bei Ihrer Einschätzung an der im Kollegium vorherrschenden Tendenz. Trifft eine Aussage völlig zu, so kreuzen Sie die 5 an, trifft sie gar nicht zu, markieren Sie die 1. Die übrigen Stufen liegen dazwischen.

Meine Kollegen...

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1 ... unterstützen mich selbst dann, wenn es für sie mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 ... suchen mit mir nach Lösungen, wenn ich ein berufliches Problem habe | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 ... sind bereit, sich auch in meine Lage zu versetzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 ... bemühen sich, Situationen zu verstehen, die mir Schwierigkeiten bereiten .. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 ... sind immer für mich da, wenn ich Rat und Hilfe brauche | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 ... ermutigen mich bei Schwierigkeiten nicht aufzugeben | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Abschließend bitten wir Sie einzuschätzen, in welchem Maße die jeweiligen Aussagen dem alltäglichen Verhalten Ihres Partners/Ihrer Partnerin entsprechen. Haben Sie keinen Partner/keine Partnerin, so beziehen Sie sich bitte auf die Person, zu der Sie die engste Bindung haben. Trifft die Aussage völlig zu, so kreuzen Sie die 5 an, trifft sie gar nicht zu, markieren Sie die 1. Die übrigen Stufen liegen dazwischen.

Mein Partner / meine Partnerin...

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 ... unterstützt mich, wo immer er/sie eine Möglichkeit dazu sieht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 ... hört mir aufmerksam zu | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 ... bringt mir viel Verständnis entgegen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 ... bestärkt mich in dem, was ich tue | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 ... gibt sich alle erdenkliche Mühe, sich auch in meine Lage zu versetzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 ... ist für mich da, wenn ich ihn/sie brauche | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

⁵ Unter Schulleitung wird hier das Führungsteam Ihrer Schule verstanden, vor allem natürlich der Schulleiter und dessen Stellvertreter. Aus Gründen der Vereinfachung wird nur von der Schulleitung gesprochen.

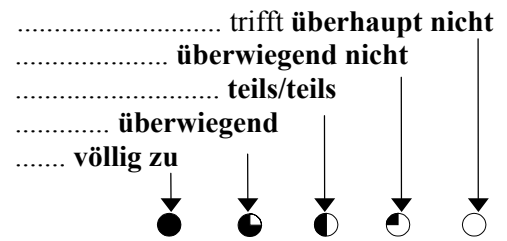
⁶ In den Fragebögen der Pflegebedienteten wird auf die Stationschwester Bezug genommen, bei den Feuerwehrbedienteten auf den Wachleiter und den Polizisten auf den unmittelbaren Vorgesetzten

Wir bitten 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.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an:

Bitte nicht verwechseln:
 Voller Kreis heißt, daß Sie der Aussage völlig zustimmen,
 leerer Kreis heißt, daß Sie überhaupt nicht zustimmen.



- | | | | | | | |
|-----|---|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 1. | Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. | Ich möchte beruflich weiter kommen, als es die meisten meiner Bekannten geschafft haben..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. | Wenn es sein muß, arbeite ich bis zur Erschöpfung..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. | Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. | Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. | Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. | Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, daß ich sie überwinde..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. | Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. | Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. | Mit meinem bisherigen Leben kann ich zufrieden sein..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. | Mein Partner /meine Partnerin ⁷ zeigt Verständnis für meine Arbeit..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. | Die Arbeit ist mein ein und alles..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. | Berufliche Karriere bedeutet mir wenig..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. | Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. | Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als daß ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefern..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. | Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. | Mißerfolge kann ich nur schwer verkraften..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. | Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: Jetzt erst recht!..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. | Ich bin ein ruheloser Mensch..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. | In meiner bisherigen Berufslaufbahn habe ich mehr Erfolge als Enttäuschungen erlebt..... | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

⁷ bzw. die Person, zu der die engste persönliche Bindung besteht

- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 21. | Im großen und ganzen bin ich glücklich und zufrieden..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 22. | Meine Familie interessiert sich nur wenig für meine Arbeitsprobleme.. | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 23. | Ich könnte auch ohne meine Arbeit ganz glücklich sein..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 24. | Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 25. | Ich arbeite wohl mehr als ich sollte..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 26. | Bei meiner Arbeit habe ich den Ehrgeiz, keinerlei Fehler zu machen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 27. | Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 28. | Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 29. | Mißerfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 30. | Ich glaube, daß ich ziemlich hektisch bin..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 31. | Wirkliche berufliche Erfolge sind mir bisher versagt geblieben..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 32. | Ich habe allen Grund, meine Zukunft optimistisch zu sehen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 33. | Von meinem Partner/ meiner Partnerin ⁸ wünschte ich mir mehr Rücksichtnahme auf meine beruflichen Aufgaben und Probleme..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 34. | Ich brauche die Arbeit wie die Luft zum Atmen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 35. | Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 36. | Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 37. | Was immer ich tue, es muß perfekt sein..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 38. | Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keinen Gedanken mehr an die Arbeit..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 39. | Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 40. | Ich bin mir sicher, daß ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 41. | Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 42. | In meiner beruflichen Entwicklung ist mir bisher fast alles gelungen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 43. | Ich kann mich über mein Leben in keiner Weise beklagen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 44. | Bei meiner Familie finde ich jede Unterstützung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 45. | Ich wüßte nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 46. | Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 47. | Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |

⁸ bzw. die Person, zu der die engste persönliche Bindung besteht

- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 48. | Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 49. | Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 50. | Ich verliere leicht den Mut, wenn ich trotz Anstrengung keinen Erfolg habe..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 51. | Ein Mißerfolg kann bei mir neue Kräfte wecken..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 52. | Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 53. | Mein bisheriges Leben ist durch beruflichen Erfolg gekennzeichnet..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 54. | Von manchen Seiten des Lebens bin ich ziemlich enttäuscht..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 55. | Manchmal wünsche ich mir mehr Unterstützung durch die Menschen meiner Umgebung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 56. | Es gibt Wichtigeres im Leben als die Arbeit..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 57. | Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 58. | In der Arbeit verausgabe ich mich stark..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 59. | Es widerstrebt mir, wenn ich eine Arbeit abschließen muß, obwohl sie noch verbessert werden könnte..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 60. | Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 61. | Wenn ich irgendwo versagt habe, kann mich das ziemlich mutlos machen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 62. | Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 63. | Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 64. | Meine beruflichen Leistungen können sich sehen lassen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 65. | Es dürfte nur wenige glücklichere Menschen geben als ich es bin..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 66. | Wenn ich mal Rat und Hilfe brauche, ist immer jemand da..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |

Nachfolgend finden Sie Adjektivpaare wiedergegeben, deren Pole jeweils einander entgegengesetzte Merkmalsausprägungen markieren. Wir bitten Sie nun, auf jeder der neunstufigen Skalen durch ein Kreuzchen kenntlich zu machen, wo Sie sich **persönlich** in Bezug auf die beschriebenen Eigenschaftsvarianten einordnen würden. Einzuschätzen bleibt von Ihnen also Zeile für Zeile, wie Sie sich selbst im Hinblick auf die genannten Alternativen **typischerweise** erleben. Dabei gibt es natürlich keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten! Zögern Sie deshalb bei den einzelnen Urteilen nicht allzu lange, sondern füllen Sie den Bogen so aus, wie es Ihnen spontan als zutreffend erscheint.

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|-----------------|
| 1. | zurückhaltend | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | kontaktfreudig |
| 2. | versöhnlich | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | rachsüchtig |
| 3. | robust | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | verletzlich |
| 4. | zurückgezogen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | gesellig |
| 5. | entspannt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | überempfindlich |
| 6. | nachsichtig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | barsch |
| 7. | gesprächig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | schweigsam |
| 8. | ruhig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | ängstlich |
| 9. | gehemmt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | freizügig |
| 10. | rücksichtslos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | weichherzig |
| 11. | ausgeglichen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | launisch |
| 12. | offen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | zugeknöpft |
| 13. | friedfertig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | streitsüchtig |
| 14. | unverträglich | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | verträglich |
| 15. | nervös | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | gelassen |

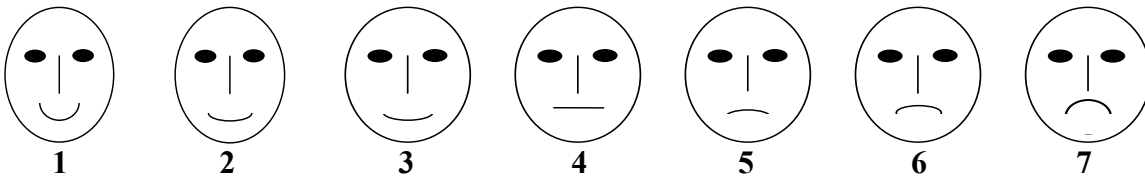
→ Fragebogen für Lehrer

Es folgt im weiteren eine Liste mit verschiedenen Arbeitsbedingungen, aus denen mehr oder weniger starke Belastungen resultieren können. Entscheiden Sie bitte für jede einzelne der aufgeführten Bedingungen, in welchem Maße Sie sich durch diese Bedingungen belastet fühlen. Kreuzen Sie wiederum jeweils die Zahl an, die Ihrer erlebten Belastung am ehesten entspricht.

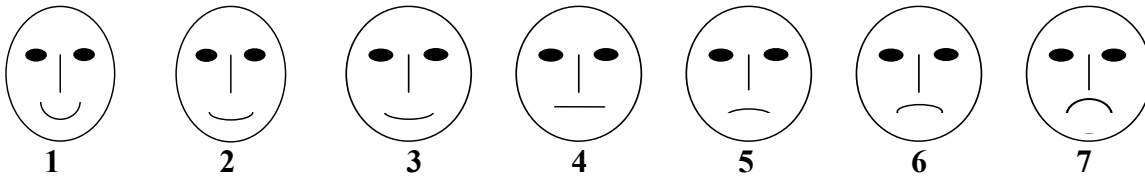
| | 5 belastet mich stark | 4 belastet mich eher schon | 3 unentschieden | 2 belastet mich eher nicht | 1 belastet mich gar nicht |
|--|-----------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 1. Klassenstärke | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Stoffumfang | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Stundenanzahl | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Verteilung der Stunden | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. fachfremder Unterricht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. Vertretungsstunden | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Verhalten schwieriger Schüler | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. überwiegend unterrichtete Klassenstufe | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. Typ der Schule | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. baulicher Zustand der Schule | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. Umfeld der Schule | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. Ausstattung mit Unterrichtsmaterialien | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. Bezahlung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. eigener Gesundheitszustand | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. Fortbildungsveranstaltungen außerhalb der Dienstzeit | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. Koordinierung von beruflichen und privaten Verpflichtungen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. außerunterrichtliche Pflichten (z.B. Organisation von Freizeitangeboten) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. administrative Pflichten (verwaltende und kontrollierende "fachfremde" Aufgaben) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. ausstehende Anerkennung der Abschlüsse (nur beantworten, wenn die Anerkennung noch aussteht) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. berufliches Image und Prestige | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. Zusammenarbeit mit Eltern | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. Beziehungen zu Kollegen/Kolleginnen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. Beziehungen zum Schulleiter/Schulleiterin | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. Zusammenarbeit mit der Schulverwaltung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. Neuerungen, Veränderungen im Schulsystem | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. Beziehungen zum nichtpädagogischen Personal in der Schule | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Bitte kreuzen Sie die Ziffer unter dem für Sie zutreffenden Gesicht an.

Meine **körperliche Verfassung** ist im Allgemeinen...



Meine **psychische Verfassung** ist im Allgemeinen...



Wenn Sie an die Zukunft (die nächsten 5 bis 10 Jahre) denken, erwarten Sie dann...

für Ihre **körperliche Verfassung**... (Zutreffendes ankreuzen)

| | | |
|---------------------------------|---|--------------------------------------|
| <i>eine Verbesserung</i> (1) | <i>keine wesentliche Veränderung</i> (2) | <i>eine Verschlechterung?</i> (3) |
|---------------------------------|---|--------------------------------------|

für Ihre **psychische Verfassung**... (Zutreffendes ankreuzen)

| | | |
|---------------------------------|---|--------------------------------------|
| <i>eine Verbesserung</i> (1) | <i>keine wesentliche Veränderung</i> (2) | <i>eine Verschlechterung?</i> (3) |
|---------------------------------|---|--------------------------------------|

Wir bitten Sie nun um einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrer beruflichen Tätigkeit:

1. **Geschlecht** (bitte ankreuzen) männlich weiblich

2. **Geburtsjahr** 19 __

| | | | | |
|-------------------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| 3. Familienstand: | ledig/allein lebend (1) | verheiratet/zusammen lebend (2) | geschieden/getrennt lebend (3) | verwitwet (4) |
|-------------------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------|

4a. Haben Sie Kinder? ja nein

4b. Wie alt sind Ihre Kinder?

5a. Wie ist Ihr Anstellungsverhältnis? **angestellt** **verbeamtet**

5b. Wie ist Ihr Beschäftigungsverhältnis? **Teilzeit** **Vollzeit**

6. Wie viele Stunden pro Woche haben Sie Freizeit, die Sie ausschließlich für Ihre Erholung und Entspannung nutzen können (im Durchschnitt, abzüglich nächtlichem Schlaf)?

| |
|--|
| |
| |
| |

7. Wieviele Krankentage hatten Sie im zurückliegenden Kalenderjahr insgesamt?

8. Wieviele Unterrichtstage haben Sie im zurückliegenden Kalenderjahr wegen Krankheit versäumt?

9. Gelingt es Ihnen, sich in den Unterrichtspausen zu entspannen?

| | | | | |
|-------|--------|--------------|--------|-----|
| immer | häufig | gelegentlich | selten | nie |
| (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |

10. Wie häufig tun Sie etwas am Tag, was Ihnen Freude macht?

| | | | | |
|-------|--------|--------------|--------|-----|
| immer | häufig | gelegentlich | selten | nie |
| (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |

Tragen Sie hier bitte nochmals Ihren Code von der 1. Seite ein

| | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Name der Schule: | | | | | | |
| selbstbestimmter Code: | | | | | | |

1. 2. 3. 4. 5. 6. Stelle

- 1. Stelle: der 2. Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
- 2./3. Stelle: der 2. und 3. Buchstabe des Geburtsnamens (Mädchenamens) Ihrer Mutter
- 4. Stelle: der 2. Buchstabe Ihres Geburtsortes
- 5./6. Stelle: der 1. und 2. Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

→ Fragebogen für Pflegebedienstete

Es folgt im weiteren eine Liste mit verschiedenen Arbeitsbedingungen, aus denen mehr oder weniger starke Belastungen resultieren können. Entscheiden Sie bitte für jede einzelne der aufgeführten Bedingungen, in welchem Maße Sie sich durch diese Bedingungen belastet fühlen. Kreuzen Sie wiederum jeweils die Zahl an, die Ihrer erlebten Belastung am ehesten entspricht.

| | 5 belastet mich stark | 4 belastet mich eher schon | 3 unentschieden | 2 belastet mich eher nicht | 1 belastet mich gar nicht |
|--|-----------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 1. räumliche Bedingungen der Station | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Pausenzeiten..... | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Abwesenheit / Fluktuation des Pflegepersonals | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <i>Belastungen durch Kommunikations- und Interaktionsprobleme</i> | | | | | |
| 4. mit Kollegen / Kolleginnen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. mit Patienten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. mit Ärzten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. mit Vorgesetzten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. mit der Verwaltung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. mit Angehörigen der Patienten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. Schichtdienst | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. Dienst an Wochenenden und Feiertagen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. Überstunden | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. Koordinierung von beruflichen und privaten Verpflichtungen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. Vergütung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. Hierarchie | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. Anteil nichtpflegerischer Arbeiten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. Anteil administrativer Arbeiten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. Leistungsdruck | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. Länge der Arbeitszeit | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. Belegung der Stationen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. schwere körperliche Arbeit | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. tägliche Konfrontation mit Krankheit und Tod | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. Angst vor eigenen folgenschweren Fehlern / Versäumnissen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. mangelnde Ausbildung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. keine Teambesprechungen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. wenig soziale Unterstützung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. zu hohe Verantwortung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28. unzureichendes berufliches Prestige und Image | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29. Neuerungen / Veränderungen im Gesundheitswesen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

→ Fragebogen für Feuerwehrbedienstete

Es folgt eine Liste mit verschiedenen Arbeitsbedingungen, aus denen mehr oder weniger starke Belastungen resultieren können. Entscheiden Sie bitte für jede einzelne der aufgeführten Bedingungen, in welchem Maße Sie sich durch diese Bedingungen belastet fühlen. Kreuzen Sie wiederum jeweils die Zahl an, die Ihrer erlebten Belastung am ehesten entspricht.

| | 5 belastet mich stark | 4 belastet mich eher schon | 3 unentschieden | 2 belastet mich eher nicht | 1 belastet mich gar nicht |
|---|-----------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 1. schlechter Materialzustand | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. räumliche Bedingungen in der Dienststelle | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Pausenzeiten... .. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Einsatzfahrt ohne Sonderrechte | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. Einsatzfahrt mit Sonderrechten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. „soziale Abgründe“ am Einsatzort | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Ungewissheit | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. Rufbereitschaft / Melderalarm | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. <i>Belastungen durch Kommunikations- und Interaktionsprobleme...</i> | | | | | |
| 10. mit Kollegen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. mit der Leitstelle | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. mit dem ärztlichen Personal | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. bei der Patientenübergabe | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. mit Vorgesetzten / der Verwaltung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. im Einsatz | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. administrative Pflichten (verwaltende Aufgaben) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. Schichtdienst | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. Dienst an Wochenenden und Feiertagen | | | | | |
| 19. Überstunden | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. Koordinierung von beruflichen und privaten Verpflichtungen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. Vergütung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. Hierarchie | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. Leistungsdruck | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. Länge der Arbeitszeit | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. hohes Einsatzaufkommen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. mehrere Einsätze mit Todesfolge nacheinander | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. körperliche Belastungen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28. Monotonie / Unterforderung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29. Feuer | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. schwerste Verletzungen und Todesfälle | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31. Kindernotfall | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 32. Unklare Meldungen der Leitstelle | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33. eigene folgenschwere Fehler | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34. Einsätze, bei denen eigene Angehörige, Freunde und Bekannte betroffen sind | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 35. mangelnde Ausbildung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. keine Einsatznachbesprechungen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37. wenig soziale Unterstützung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38. zu hohe Verantwortung am Einsatzort | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39. unzureichendes berufliches Prestige und Image | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40. Neuerungen / Veränderungen im Rettungsdienst / bei Feuerwehren | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

→ Fragebogen für Polizisten

Es folgt eine Liste mit verschiedenen Arbeitsbedingungen, aus denen mehr oder weniger starke Belastungen resultieren können. Entscheiden Sie bitte für jede einzelne der aufgeführten Bedingungen, in welchem Maße Sie sich durch diese Bedingung belastet fühlen. Kreuzen Sie wiederum jeweils die Zahl an, die Ihrer erlebten Belastung am ehesten entspricht.

| 5 belastet mich stark | 4 belastet mich eher schon | 3 unentschieden | 2 belastet mich eher nicht | 1 belastet mich gar nicht |
|-----------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|---------------------------------|
|-----------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|---------------------------------|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Schichtarbeit | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Dienst am Wochenende sowie an Feiertagen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Nachtdienst | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Koordinierung von beruflichen und privaten Verpflichtungen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. räumliche Bedingungen in der Dienststelle | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. Ausstattung mit Arbeitsmitteln | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. zusätzliche Aufgaben (auf Grund von Personalmangel) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. dienstliche Bestimmungen und Vorschriften | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. Gewalt gegen Polizisten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. Bezahlung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. Beförderungsmöglichkeiten | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. Neuerungen, Veränderungen in den politischen Vorgaben | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. personelle Ausstattung der Dienststelle | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. Krankenstand unter den Kolleginnen und Kollegen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. berufliche Perspektive | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

A 3 Fragebogen zur wissenschaftlichen Begleitung der Intervention

Fragebogenmaterial T1, T3

In dem folgenden Fragebogen geht es um das Erleben von Unterstützung und Hilfe im Alltag. Zunächst bitten wir Sie einzuschätzen, in welchem Maße die jeweiligen Aussagen dem alltäglichen Verhalten Ihrer Schulleitung⁹ entsprechen. Trifft die Aussage völlig zu, so kreuzen Sie die 5 an, trifft sie gar nicht zu, markieren Sie die 1. Die übrigen Stufen liegen dazwischen.

| 5 trifft völlig zu | 4 trifft eher zu | 3 trifft teilweise zu | 2 trifft eher nicht zu | 1 trifft überhaupt nicht zu |
|-----------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|
|-----------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|

Meine Schulleitung¹⁰ ...

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 ... ist interessiert an meiner Meinung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 ... weiß mein Engagement für Schüler und Schule zu schätzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 ... hat stets ein offenes Ohr für meine Anliegen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 ... informiert mich umfassend und ausreichend | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 ... sucht konstruktiv nach Lösungen, wenn ich mit einem Anliegen komme | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 ... ist immer ansprechbar, wenn man sie braucht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Wir bitten Sie nun einzuschätzen, in welchem Maße die jeweiligen Aussagen dem alltäglichen Verhalten Ihrer Kollegen entsprechen. Sicher ist der Kollegenkreis nicht klein und nicht alle Kollegen verhalten sich gleich. Orientieren Sie sich bei Ihrer Einschätzung an der im Kollegium vorherrschenden Tendenz. Trifft eine Aussage völlig zu, so kreuzen Sie die 5 an, trifft sie gar nicht zu, markieren Sie die 1. Die übrigen Stufen liegen dazwischen.

Meine Kollegen...

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1 ... unterstützen mich selbst dann, wenn es für sie mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 ... suchen mit mir nach Lösungen, wenn ich ein berufliches Problem habe | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 ... sind bereit, sich auch in meine Lage zu versetzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 ... bemühen sich, Situationen zu verstehen, die mir Schwierigkeiten bereiten .. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 ... sind immer für mich da, wenn ich Rat und Hilfe brauche | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 ... ermutigen mich bei Schwierigkeiten nicht aufzugeben | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Abschließend bitten wir Sie einzuschätzen, in welchem Maße die jeweiligen Aussagen dem alltäglichen Verhalten Ihres Partners/Ihrer Partnerin entsprechen. Haben Sie keinen Partner/keine Partnerin, so beziehen Sie sich bitte auf die Person, zu der Sie die engste Bindung haben. Trifft die Aussage völlig zu, so kreuzen Sie die 5 an, trifft sie gar nicht zu, markieren Sie die 1. Die übrigen Stufen liegen dazwischen.

Mein Partner / meine Partnerin...

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 ... unterstützt mich, wo immer er/sie eine Möglichkeit dazu sieht | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 ... hört mir aufmerksam zu | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 ... bringt mir viel Verständnis entgegen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 ... bestärkt mich in dem, was ich tue | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 ... gibt sich alle erdenkliche Mühe, sich auch in meine Lage zu versetzen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 ... ist für mich da, wenn ich ihn/sie brauche | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

⁹ Unter Schulleitung wird hier das Führungsteam Ihrer Schule verstanden, vor allem natürlich der Schulleiter und dessen Stellvertreter. Aus Gründen der Vereinfachung wird nur von der Schulleitung gesprochen.

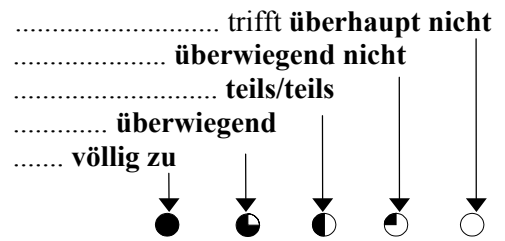
¹⁰ In den Fragebögen der Pflegebediensteten wird auf die Stationschwester Bezug genommen, bei den Feuerwehrbediensteten auf den Wachleiter und den Polizisten auf den unmittelbaren Vorgesetzten

Wir bitten 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.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an:

Bitte nicht verwechseln:
 Voller Kreis heißt, daß Sie der Aussage völlig zustimmen,
 leerer Kreis heißt, daß Sie überhaupt nicht zustimmen.



- | | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 2. Ich möchte beruflich weiter kommen, als es die meisten meiner Bekannten geschafft haben..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 3. Wenn es sein muß, arbeite ich bis zur Erschöpfung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 4. Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 5. Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 6. Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 7. Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, daß ich sie überwinde..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 8. Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 9. Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 10. Mit meinem bisherigen Leben kann ich zufrieden sein..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 11. Mein Partner /meine Partnerin ¹¹ zeigt Verständnis für meine Arbeit..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 12. Die Arbeit ist mein ein und alles..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 13. Berufliche Karriere bedeutet mir wenig..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 14. Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 15. Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als daß ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefere..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 16. Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 17. Mißerfolge kann ich nur schwer verkraften..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 18. Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: Jetzt erst recht!..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 19. Ich bin ein ruheloser Mensch..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 20. In meiner bisherigen Berufslaufbahn habe ich mehr Erfolge als Enttäuschungen erlebt..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |

¹¹ bzw. die Person, zu der die engste persönliche Bindung besteht

- | | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 21. | Im großen und ganzen bin ich glücklich und zufrieden..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 22. | Meine Familie interessiert sich nur wenig für meine Arbeitsprobleme.. | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 23. | Ich könnte auch ohne meine Arbeit ganz glücklich sein..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 24. | Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 25. | Ich arbeite wohl mehr als ich sollte..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 26. | Bei meiner Arbeit habe ich den Ehrgeiz, keinerlei Fehler zu machen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 27. | Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 28. | Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 29. | Mißerfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 30. | Ich glaube, daß ich ziemlich hektisch bin..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 31. | Wirkliche berufliche Erfolge sind mir bisher versagt geblieben..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 32. | Ich habe allen Grund, meine Zukunft optimistisch zu sehen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 33. | Von meinem Partner/ meiner Partnerin ¹² wünschte ich mir mehr Rücksichtnahme auf meine beruflichen Aufgaben und Probleme..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 34. | Ich brauche die Arbeit wie die Luft zum Atmen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 35. | Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 36. | Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 37. | Was immer ich tue, es muß perfekt sein..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 38. | Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keinen Gedanken mehr an die Arbeit..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 39. | Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 40. | Ich bin mir sicher, daß ich auch die künftigen Anforderungen des Lebens gut bewältigen kann..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 41. | Ich glaube, ich bin ein ruhender Pol in meinem Umfeld..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 42. | In meiner beruflichen Entwicklung ist mir bisher fast alles gelungen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 43. | Ich kann mich über mein Leben in keiner Weise beklagen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 44. | Bei meiner Familie finde ich jede Unterstützung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 45. | Ich wüßte nicht, wie ich ohne Arbeit leben sollte..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 46. | Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 47. | Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |

¹² bzw. die Person, zu der die engste persönliche Bindung besteht

- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 48. | Für mich ist die Arbeit erst dann getan, wenn ich rundum mit dem Ergebnis zufrieden bin..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 49. | Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 50. | Ich verliere leicht den Mut, wenn ich trotz Anstrengung keinen Erfolg habe..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 51. | Ein Mißerfolg kann bei mir neue Kräfte wecken..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 52. | Ich kann mich in fast allen Situationen ruhig und bedächtig verhalten... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 53. | Mein bisheriges Leben ist durch beruflichen Erfolg gekennzeichnet..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 54. | Von manchen Seiten des Lebens bin ich ziemlich enttäuscht..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 55. | Manchmal wünschte ich mir mehr Unterstützung durch die Menschen meiner Umgebung..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 56. | Es gibt Wichtigeres im Leben als die Arbeit..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 57. | Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 58. | In der Arbeit verausgabe ich mich stark..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 59. | Es widerstrebt mir, wenn ich eine Arbeit abschließen muß, obwohl sie noch verbessert werden könnte..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 60. | Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 61. | Wenn ich irgendwo versagt habe, kann mich das ziemlich mutlos machen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 62. | Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 63. | Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 64. | Meine beruflichen Leistungen können sich sehen lassen..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 65. | Es dürfte nur wenige glücklichere Menschen geben als ich es bin..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |
| 66. | Wenn ich mal Rat und Hilfe brauche, ist immer jemand da..... | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ○ |

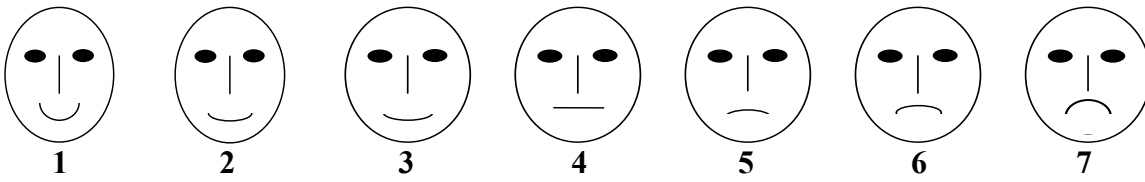
Es folgt im weiteren eine Liste mit verschiedenen Arbeitsbedingungen, aus denen mehr oder weniger starke Belastungen resultieren können. Entscheiden Sie bitte für jede einzelne der aufgeführten Bedingungen, in welchem Maße Sie sich durch diese Bedingungen belastet fühlen. Kreuzen Sie wiederum jeweils die Zahl an, die Ihrer erlebten Belastung am ehesten entspricht.

| 5 belastet mich stark | 4 belastet mich eher schon | 3 unentschieden | 2 belastet mich eher nicht | 1 belastet mich gar nicht | |
|--|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|---------------------------------|---|
| Klassenstärke * ¹³ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Stoffumfang * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Stundenanzahl * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Verteilung der Stunden * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| fachfremder Unterricht * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Vertretungsstunden * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Verhalten schwieriger Schüler * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| überwiegend unterrichtete Klassenstufe | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Typ der Schule | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| baulicher Zustand der Schule | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Umfeld der Schule | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ausstattung mit Unterrichtsmaterialien * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Bezahlung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| eigener Gesundheitszustand * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Fortbildungsveranstaltungen außerhalb der Dienstzeit * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Koordinierung von beruflichen und privaten Verpflichtungen * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| außerunterrichtliche Pflichten (z.B. Organisation von Freizeitangeboten) * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| administrative Pflichten (verwaltende und kontrollierende "fachfremde" Aufgaben) * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ausstehende Anerkennung der Abschlüsse (nur beantworten, wenn die Anerkennung noch aussteht) * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| berufliches Image und Prestige * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Zusammenarbeit mit Eltern | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Beziehungen zu Kollegen/Kolleginnen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Beziehungen zum Schulleiter/Schulleiterin | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Zusammenarbeit mit der Schulverwaltung | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Neuerungen, Veränderungen im Schulsystem * | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Beziehungen zum nichtpädagogischen Personal in der Schule | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

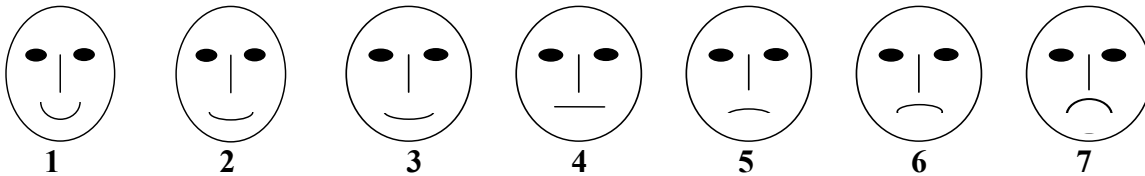
¹³ * = Item ist im Fragebogen T3 enthalten

Bitte kreuzen Sie die Ziffer unter dem für Sie zutreffenden Gesicht an.

Meine **körperliche Verfassung** ist im Allgemeinen...



Meine **psychische Verfassung** ist im Allgemeinen...



Wenn Sie an die Zukunft (die nächsten 5 bis 10 Jahre) denken, erwarten Sie dann...

für Ihre **körperliche Verfassung**... (Zutreffendes ankreuzen)

| | | |
|---------------------------------|---|--------------------------------------|
| <i>eine Verbesserung</i> (1) | <i>keine wesentliche Veränderung</i> (2) | <i>eine Verschlechterung?</i> (3) |
|---------------------------------|---|--------------------------------------|

für Ihre **psychische Verfassung**... (Zutreffendes ankreuzen)

| | | |
|---------------------------------|---|--------------------------------------|
| <i>eine Verbesserung</i> (1) | <i>keine wesentliche Veränderung</i> (2) | <i>eine Verschlechterung?</i> (3) |
|---------------------------------|---|--------------------------------------|

Wir bitten Sie nun um einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrer beruflichen Tätigkeit:

1. **Geschlecht** (bitte ankreuzen) männlich weiblich

2. **Geburtsjahr** 19 __

| | | | | |
|-------------------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| 3. Familienstand: | ledig/allein lebend (1) | verheiratet/zusammen lebend (2) | geschieden/getrennt lebend (3) | verwitwet (4) |
|-------------------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------|

4a. Haben Sie Kinder? ja nein

4b. Wie alt sind Ihre Kinder?

5a. Wie ist Ihr Anstellungsverhältnis? **angestellt** **verbeamtet**

5b. Wie ist Ihr Beschäftigungsverhältnis? **Teilzeit** **Vollzeit**

6. Wie viele Stunden pro Woche haben Sie Freizeit, die Sie ausschließlich für Ihre Erholung und Entspannung nutzen können (im Durchschnitt, abzüglich nächtlichem Schlaf)?

| |
|--|
| |
|--|

7. Wieviele Krankentage hatten Sie im zurückliegenden Kalenderjahr insgesamt?

| |
|--|
| |
|--|

8. Wieviele Unterrichtstage haben Sie im zurückliegenden Kalenderjahr wegen Krankheit versäumt?

| |
|--|
| |
|--|

9. Gelingt es Ihnen, sich in den Unterrichtspausen zu entspannen?

| | | | | |
|-------|--------|--------------|--------|-----|
| immer | häufig | gelegentlich | selten | nie |
| (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |

10. Wie häufig tun Sie etwas am Tag, was Ihnen Freude macht?

| | | | | |
|-------|--------|--------------|--------|-----|
| immer | häufig | gelegentlich | selten | nie |
| (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |

11. Was konkret tun Sie in Ihrem Kollegium, um ein angenehmes Sozialklima zu schaffen?

12. Welche Probleme gibt es in Ihrem Team, die das Arbeitsklima belasten?

Tragen Sie hier bitte nochmals Ihren Code von der 1. Seite ein

| | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Name der Schule: | | | | | | |
| selbstbestimmter Code: | | | | | | |

1. 2. 3. 4. 5. 6. Stelle

- 1. Stelle: der 2. Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
- 2./3. Stelle: der 2. und 3. Buchstabe des Geburtsnamens (Mädchenamens) Ihrer Mutter
- 4. Stelle: der 2. Buchstabe Ihres Geburtsortes
- 5./6. Stelle: der 1. und 2. Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Fragebogenmaterial 2 (Beispiel einer Förderschule, Items 6-15 variieren je nach Vorhaben)

| | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|
| selbstbestimmter Code: | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|

1. Stelle: 2. Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
 2./3. Stelle: 2. und 3. Buchstabe des Geburtsnamens (Mädchennamens) Ihrer Mutter
 4. Stelle: 2. Buchstabe Ihres Geburtsortes
 5./6. Stelle: 1. und 2. Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter

Stelle: 1. 2. 3. 4. 5. 6.

Mutter

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege,
 vor einigen Monaten fand in Ihrer Schule eine Fortbildung der Universität Potsdam statt, in der wir Ihre schulspezifische Belastungssituation und Ihr Sozialklima thematisiert hatten. Im Verlauf der Veranstaltung haben Sie konkrete Ziele formuliert, deren Verwirklichung Ihnen helfen kann, mit Ihren Belastungen besser umzugehen.

| | ja | nein |
|--|----|------|
| 1. Hat die Veranstaltung Sie zum Nachdenken angeregt? | 1 | 0 |
| 2. Hat Ihnen die Veranstaltung wertvolle Hinweise für die tägliche Zusammenarbeit gegeben? | 1 | 0 |
| 3. Würden Sie zu einem späteren Zeitpunkt an einer ähnlichen Veranstaltung teilnehmen? | 1 | 0 |

| Welche Veränderungen erleben Sie...? | eher negative Veränderungen | keine Veränderungen | eher positive Veränderungen |
|---|--------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| 4. ... in der Zusammenarbeit mit der Schulleitung | 1 | 2 | 3 |
| 5. ... im Umgang untereinander | 1 | 2 | 3 |

Bitte überlegen Sie für die unten aufgeführten Ziele, ob Sie in den letzten drei Monaten diesbezüglich Veränderungen wahrgenommen haben und wie Sie diese erlebt haben.

| Haben Sie Veränderungen wahrgenommen? | <i>Positiv</i> wahrge- nommen | <i>Nicht</i> wahrge- nommen | <i>Negativ</i> wahrge- nommen |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 6. Selbständige Gestaltung der Vertretungsstunden (D, Ma, eigenes Fach)..... | 1 | 2 | 3 |
| 7. Bereitstellung von Stoffplänen bei vorhersehbaren Vertretungen..... | 1 | 2 | 3 |
| 8. Erarbeitung eines „Notfallplans“ für mögliche Klassenzusammenlegungen bei längerfristiger Krankheit..... | 1 | 2 | 3 |
| 9. Diskussion von Vor- und Nachteilen der Vertretung in der 8.Std. | 1 | 2 | 3 |
| 10. je nach Situation Klassenaufteilung bzw. –zusammenlegung in Vertretungsstunden organisiert..... | 1 | 2 | 3 |
| 11. Neue Organisation des Spielhofs..... | 1 | 2 | 3 |
| 12. Gemeinsame Suche nach Möglichkeiten, die Pause für die Kollegen gesundheitsförderlicher zu gestalten..... | 1 | 2 | 3 |
| 13. untereinander konkretes Ansprechen von Problemen..... | 1 | 2 | 3 |

16. Welche Ursachen machen Sie dafür verantwortlich, dass einige Ziele nach der Veranstaltung verwirklicht werden konnten?

17. Welche Schwierigkeiten sehen Sie bei der Realisierung der Ziele, die Sie noch nicht in Angriff genommen haben?

A 4 Statistische Kennwerte

Hypothese 1.1

Tabelle 1: Mittelwerte und Standardabweichungen zum mittleren Unterstützungserleben in den befragten Berufsgruppen (SUV = Unterstützung durch den Vorgesetzten. SUK = Unterstützung durch die Kollegen)

| Unterstützungsquelle | Berufsgruppe | N | MW | SD |
|----------------------|--------------|-----|------|------|
| SUV | Lehrer | 348 | 3.86 | .790 |
| | Feuerwehr | 223 | 3.54 | .759 |
| | Pflege | 99 | 3.72 | .880 |
| | Polizei | 329 | 3.71 | .773 |
| SUK | Lehrer | 349 | 3.66 | .694 |
| | Feuerwehr | 224 | 3.41 | .681 |
| | Pflege | 99 | 3.70 | .718 |
| | Polizei | 328 | 3.46 | .676 |

Tabelle 2: Faktorenanalyse zu Belastungsfaktoren der Lehrer

| Items | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|------|------|------|------|
| T2_17 außerunterrichtliche Pflichten | .804 | | | |
| T2_16 Koordg berufl privat Verpflichtg | .723 | | | |
| T2_18 administrative Pflichten | .682 | | | |
| T2_15 Fortbildg außerhalb Dienstzeit | .578 | | | |
| T2_21 Zusammenarbeit mit Eltern | .527 | | | |
| T2_10 Baulicher Zustand der Schule | | | .901 | |
| T2_11 Umfeld der Schule | | | .853 | |
| T2_12 Ausstattung mit Unterrichtsmat | | | .736 | |
| T2_9 Schultyp | | | | .758 |
| T2_8 Klassenstufe | | | | .731 |
| T2_7 Verhalten schwieriger Schüler | | | | .514 |
| T2_3 Stundenanzahl | | | | .722 |
| T2_1 Klassenstärke | | | | .710 |
| T2_4 Verteilung der Stunden | | | | .704 |
| T2_2 Stoffumfang | | .321 | | .392 |

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung.

Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Tabelle 3: Faktorenanalyse zu Belastungsfaktoren der Pflegekräfte

| Items | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|------|------|-------|-------|
| B_PF_12 Überstunden | .765 | | | |
| B_PF_2 Pausenzeiten | .741 | | | |
| B_PF_11 Dienst an Wochenenden und Feiertagen | .711 | | | |
| B_PF_19 Länge der Arbeitszeiten | .645 | | | |
| B_PF_10 Schichtdienst | .620 | | | |
| B_PF_13 Koordinierung von beruflichen und privaten Verpflichtungen | .590 | | | -.304 |
| B_PF_26 wenig soziale Unterstützung | | .811 | | |
| B_PF_25 keine Teambesprechungen | | .704 | -.339 | |
| B_PF_27 zu hohe Verantwortung | | .699 | | |
| B_PF_23 Angst vor eigenen folgeschweren Fehlern/ Versäumnissen | | .676 | .313 | |
| B_PF_24 mangelnde Ausbildung | | .660 | | |
| B_PF_22 tägliche Konfrontation mit Krankheit und Tod | | .341 | | |
| B_PF_29 Neuerungen/ Veränderungen im Gesundheitswesen | | | .674 | |
| B_PF_20 Belegung der Stationen | | | .575 | |
| B_PF_18 Leistungsdruck | | | .530 | |
| B_PF_3 Abwesenheit/ Fluktuation des Pflegepersonals | .336 | | .402 | |
| B_PF_16 Anteil nichtpflegerischer Arbeiten | | | | .703 |
| B_PF_17 Anteil administrativer Arbeiten | | | | .691 |
| B_PF_14 Vergütung | | | | .641 |
| B_PF_15 Hierarchie | | | | .605 |
| B_PF_21 schwere körperliche Arbeit | | | .300 | .480 |

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung.

Die Rotation ist in 18 Iterationen konvergiert.

Tabelle 4: Faktorenanalyse zu Belastungsfaktoren der Feuerwehrbediensteten

| Items | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|------|------|------|------|
| B_FW_17 Dienst an Wochenenden und Feiertagen | .841 | | | |
| B_FW_16 Schichtdienst | .780 | | | |
| B_FW_18 Überstunden | .756 | | | |
| B_FW_23 Länge der Arbeitszeit | .744 | | | |
| B_FW_19 Koordinierung von beruflichen und privaten Pflichten | .675 | | | |
| B_FW_24 hohes Einsatzaufkommen | .557 | | | |
| B_FW_8 Rufbereitschaft/ Meldealarm | .505 | | | |
| B_FW_39 Neuerungen/ Veränderungen im Rettungsdienst/ bei Feuerwehren | .425 | | .303 | |
| B_FW_25 mehrere Einsätze mit Todesfolge nacheinander | | .839 | | |
| B_FW_29 schwerste Verletzungen und Todesfälle | | .738 | | |
| B_FW_6 "soziale Abgründe" am Einsatzort | | .711 | | |
| B_FW_28 Feuer | | .706 | | |
| B_FW_5 Einsatzfahrt mit Sonderrechten | | .550 | | |
| B_FW_22 Leistungsdruck | | .508 | | |
| B_FW_1 schlechter Materialzustand | | | .855 | |
| B_FW_2 räumliche Bedingungen in der Dienststelle | | | .605 | |
| B_FW_20 Vergütung | .329 | | .472 | |
| B_FW_26 körperliche Belastungen | | | .336 | |
| B_FW_32 eigene folgenschwere Fehler | | | | .800 |
| B_FW_33 Einsätze. bei denen eigene Angehörige. Freunde und Bekannte betroffen sind | | | | .795 |
| B_FW_30 Kindernotfall | | .369 | | .498 |

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung.

Die Rotation ist in 9 Iterationen konvergiert.

Tabelle 5: Faktorenanalyse zu Belastungsfaktoren der Polizisten

| Items | 1 | 2 | 3 |
|--|------|------|------|
| P_T2_8 dienstliche Bestimmungen und Vorschriften | .780 | | |
| P_T2_7 zusätzliche Aufgaben | .734 | | |
| P_T2_13 personelle Ausstattung der Dienststelle | .676 | | |
| P_T2_4 Koordinierung von beruflichen u. privaten Verpflichtungen | .574 | | |
| P_T2_12 Neuerungen. Veränderungen in den politischen Vorgaben | .444 | | |
| P_T2_6 Ausstattung mit Arbeitsmitteln | .442 | | .405 |
| P_T2_3 Nachtdienst | | .896 | |
| P_T2_1 Schichtarbeit | | .875 | |
| P_T2_2 Dienst am Wochenende sowie an Feiertagen | | .636 | |
| P_T2_11 Beförderungsmöglichkeiten | | | .895 |
| P_T2_15 berufliche Perspektive | | | .808 |
| P_T2_5 räumliche Bedingungen in der Dienststelle | | | .487 |

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung.

Die Rotation ist in 8 Iterationen konvergiert.

Tabelle 6: Zusammenhang von hoher (SU+) bzw. geringer (SU-) Unterstützung durch den Vorgesetzten und beruflicher Belastung

| Berufsgruppe | Belastung | | N | MW | SD |
|--------------|------------------------------|------|-----|------|-------|
| Lehrer | zusätzliche Pflichten | SU - | 158 | 3.25 | .742 |
| | | SU + | 183 | 3.03 | .812 |
| | Zustand der Schule | SU - | 161 | 2.80 | .965 |
| | | SU + | 182 | 2.34 | 1.009 |
| | Unterrichtsbedingungen | SU - | 161 | 3.57 | .683 |
| | | SU + | 182 | 3.20 | .736 |
| | Schülermerkmale | ZU - | 155 | 2.68 | .689 |
| | | SU + | 176 | 2.59 | .632 |
| Pflege | Dienstzeiten | SU - | 42 | 2.96 | .695 |
| | | SU + | 52 | 2.31 | .835 |
| | verantwortungsvolle Aufgaben | SU - | 43 | 2.91 | .715 |
| | | SU + | 53 | 2.58 | .789 |
| | Arbeitsbedingungen | SU - | 40 | 3.50 | .704 |
| | | SU + | 51 | 2.84 | .877 |
| | Personalmangel | SU - | 43 | 3.22 | .729 |
| | | SU + | 53 | 2.88 | .813 |
| Feuerwehr | Einsatzfahrten | SU - | 103 | 2.85 | .749 |
| | | SU + | 72 | 2.77 | .807 |
| | Arbeitsbedingungen | SU - | 124 | 3.26 | .638 |
| | | SU + | 93 | 3.09 | .742 |
| | Dienstzeiten | SU - | 124 | 2.93 | .927 |
| | | SU + | 94 | 2.64 | .964 |
| | traumatische Erlebnisse | SU - | 126 | 4.24 | .621 |
| | | SU + | 94 | 4.15 | .694 |
| Polizei | Dienstzeiten | SU - | 161 | 2.89 | .807 |
| | | SU + | 166 | 2.83 | .793 |
| | Arbeitsbedingungen | SU - | 158 | 3.38 | .680 |
| | | SU + | 165 | 3.08 | .730 |
| | Perspektivlosigkeit | SU - | 159 | 3.49 | 1.038 |
| | | SU + | 167 | 3.29 | .946 |

Tabelle 7: Zusammenhang von hoher (SU+) bzw. geringer (SU-) Unterstützung durch Kollegen und beruflicher Belastung

| Berufsgruppe | Belastung | | N | MW | SD |
|--------------|------------------------------|------|-----|------|-------|
| Lehrer | zusätzliche Pflichten | SU - | 182 | 3.16 | .805 |
| | | SU + | 162 | 3.09 | .780 |
| | Zustand der Schule | SU - | 183 | 2.67 | 1.037 |
| | | SU + | 161 | 2.44 | .973 |
| | Unterrichtsbedingungen | SU - | 184 | 3.50 | .683 |
| | | SU + | 160 | 3.23 | .772 |
| | Schülermerkmale | ZU - | 179 | 2.71 | .664 |
| | | SU + | 156 | 2.55 | .640 |
| Pflege | Dienstzeiten | SU - | 52 | 2.76 | .829 |
| | | SU + | 42 | 2.38 | .798 |
| | verantwortungsvolle Aufgaben | SU - | 53 | 2.79 | .713 |
| | | SU + | 43 | 2.67 | .850 |
| | Arbeitsbedingungen | SU - | 51 | 3.14 | .835 |
| | | SU + | 40 | 3.15 | .932 |
| | Personalmangel | SU - | 53 | 3.02 | .720 |
| | | SU + | 43 | 3.02 | .861 |
| Feuerwehr | Einsatzfahrten | SU - | 82 | 2.93 | .681 |
| | | SU + | 94 | 2.73 | .824 |
| | Arbeitsbedingungen | SU - | 108 | 3.23 | .642 |
| | | SU + | 111 | 3.14 | .735 |
| | Dienstzeiten | SU - | 108 | 2.89 | .912 |
| | | SU + | 111 | 2.73 | .978 |
| | traumatische Erlebnisse | SU - | 109 | 4.21 | .621 |
| | | SU + | 113 | 4.19 | .686 |
| Polizei | Dienstzeiten | SU - | 142 | 3.00 | .792 |
| | | SU + | 184 | 2.76 | .794 |
| | Arbeitsbedingungen | SU - | 140 | 3.25 | .717 |
| | | SU + | 182 | 3.22 | .736 |
| | Perspektivlosigkeit | SU - | 142 | 3.48 | 1.060 |
| | | SU + | 185 | 3.34 | .943 |

Tabelle 8: Mittelwerte und Standardabweichungen zum Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben durch den Vorgesetzten und körperlichem bzw. psychischem Befinden

(SU- = geringe Unterstützung; SU+ = hohe Unterstützung)

| Befinden | | N | MW | SD |
|------------|------|-----|------|-------|
| körperlich | SU - | 492 | 5.15 | 1.086 |
| | SU + | 496 | 5.41 | .966 |
| psychisch | SU - | 492 | 5.01 | 1.140 |
| | SU + | 496 | 5.39 | 1.029 |

Tabelle 9: Mittelwerte und Standardabweichungen zum Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben durch die Kollegen und körperlichem bzw. psychischem Befinden

(SU- = geringe Unterstützung; SU+ = hohe Unterstützung)

| Befinden | | N | MW | SD |
|------------|------|-----|------|-------|
| körperlich | SU - | 488 | 5.13 | 1.058 |
| | SU + | 504 | 5.43 | .994 |
| psychisch | SU - | 487 | 4.98 | 1.155 |
| | SU + | 504 | 5.38 | 1.015 |

Tabelle 10: Zusammenhang zwischen Unterstützungserleben durch den Vorgesetzten und körperlichem bzw. psychischem Befinden im berufsübergreifenden Vergleich
(SU- = geringe Unterstützung; SU+ = hohe Unterstützung)

| Berufsgruppe | Befinden | | N | MW | SD |
|--------------|------------|------|-----|------|-------|
| Lehrer | körperlich | SU - | 161 | 5.01 | 1.072 |
| | | SU + | 181 | 5.38 | 1.051 |
| | psychisch | SU - | 161 | 4.80 | 1.081 |
| | | SU + | 181 | 5.30 | 1.092 |
| Pflege | körperlich | SU - | 44 | 5.13 | .954 |
| | | SU + | 53 | 5.50 | .846 |
| | psychisch | SU - | 44 | 5.15 | 1.199 |
| | | SU + | 53 | 5.52 | 1.011 |
| Feuerwehr | körperlich | SU - | 126 | 5.03 | 1.137 |
| | | SU + | 96 | 5.25 | .994 |
| | psychisch | SU - | 126 | 5.06 | 1.129 |
| | | SU + | 96 | 5.34 | .992 |
| Polizei | körperlich | SU - | 161 | 5.39 | 1.061 |
| | | SU + | 166 | 5.51 | .878 |
| | psychisch | SU - | 161 | 5.13 | 1.173 |
| | | SU + | 166 | 5.46 | .982 |

Hypothese 1.2

Tabelle 11: Zusammenhang zwischen erlebter beruflicher Belastung und unterschiedlichen Unterstützungsniveaus

(v- k- = Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen gering; v-k+ =

Vorgesetztenunterstützung gering, kollegiale Unterstützung hoch; v+k- = Vorgesetztenunterstützung hoch, kollegiale Unterstützung gering; v+k+ = Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen hoch)

| Berufsgruppe | Belastung | Unterstüt- | | | |
|--------------|------------------------------|-------------------------|-----|------|-------|
| | | zungs- | N | MW | SD |
| | | unterstützungskategorie | | | |
| Lehrer | zusätzliche Pflichten | v- k- | 110 | 3.24 | .787 |
| | | v- k+ | 44 | 3.26 | .635 |
| | | v+ k- | 68 | 3.04 | .813 |
| | | v+ k+ | 110 | 3.02 | .825 |
| | Zustand der Schule | v- k- | 112 | 2.82 | .992 |
| | | v- k+ | 44 | 2.75 | .918 |
| | | v+ k- | 67 | 2.44 | 1.098 |
| | | v+ k+ | 110 | 2.29 | .970 |
| | Unterrichtsbedingungen | v- k- | 112 | 3.58 | .702 |
| | | v- k+ | 44 | 3.57 | .663 |
| | | v+ k- | 68 | 3.39 | .651 |
| | | v+ k+ | 109 | 3.09 | .772 |
| | Schülermerkmale | v- k- | 107 | 2.70 | .711 |
| | | v- k+ | 43 | 2.64 | .657 |
| | | v+ k- | 68 | 2.72 | .594 |
| | | v+ k+ | 106 | 2.50 | .647 |
| Pflege | Dienstzeiten | v- k- | 28 | 2.99 | .701 |
| | | v- k+ | 13 | 2.85 | .719 |
| | | v+ k- | 24 | 2.49 | .897 |
| | | v+ k+ | 28 | 2.16 | .761 |
| | verantwortungsvolle Aufgaben | v- k- | 28 | 2.92 | .617 |
| | | v- k+ | 14 | 2.88 | .925 |
| | | v+ k- | 25 | 2.64 | .793 |
| | | v+ k+ | 28 | 2.52 | .796 |

| | | | | | |
|-----------|-------------------------|-------|----|------|-------|
| | Arbeitsbedingungen | v- k- | 27 | 3.54 | .729 |
| | | v- k+ | 12 | 3.45 | .685 |
| | | v+ k- | 24 | 2.69 | .715 |
| | | v+ k+ | 27 | 2.97 | .995 |
| | Personalmangel | v- k- | 28 | 3.14 | .724 |
| | | v- k+ | 14 | 3.32 | .723 |
| | | v+ k- | 25 | 2.90 | .707 |
| | | v+ k+ | 28 | 2.87 | .911 |
| Feuerwehr | Einsatzfahrten | v- k- | 59 | 2.95 | .690 |
| | | v- k+ | 42 | 2.71 | .804 |
| | | v+ k- | 21 | 2.88 | .677 |
| | | v+ k+ | 50 | 2.73 | .864 |
| | Arbeitsbedingungen | v- k- | 74 | 3.33 | .582 |
| | | v- k+ | 48 | 3.15 | .718 |
| | | v+ k- | 32 | 3.01 | .723 |
| | | v+ k+ | 61 | 3.14 | .754 |
| | Dienstzeiten | v- k- | 74 | 3.06 | .859 |
| | | v- k+ | 48 | 2.76 | .989 |
| | | v+ k- | 32 | 2.53 | .941 |
| | | v+ k+ | 61 | 2.69 | .987 |
| | traumatische Erlebnisse | v- k- | 76 | 4.20 | .643 |
| | | v- k+ | 48 | 4.31 | .593 |
| | | v+ k- | 31 | 4.24 | .583 |
| | | v+ k+ | 63 | 4.11 | .742 |
| Polizei | Dienstzeiten | v- k- | 75 | 3.00 | .771 |
| | | v- k+ | 82 | 2.82 | .840 |
| | | v+ k- | 65 | 2.96 | .794 |
| | | v+ k+ | 97 | 2.75 | .758 |
| | Arbeitsbedingungen | v- k- | 74 | 3.36 | .675 |
| | | v- k+ | 80 | 3.40 | .702 |
| | | v+ k- | 64 | 3.08 | .715 |
| | | v+ k+ | 97 | 3.08 | .736 |
| | Perspektivlosigkeit | v- k- | 75 | 3.57 | 1.092 |
| | | v- k+ | 82 | 3.42 | .991 |
| | | v+ k- | 65 | 3.33 | 1.009 |
| | | v+ k+ | 98 | 3.28 | .912 |

Tabelle 12: Zusammenhang zwischen Unterstützungsniveaus und körperlicher Verfassung

(v- k- = Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen gering; v-k+ = Vorgesetztenunterstützung gering, kollegiale Unterstützung hoch; v+k- = Vorgesetztenunterstützung hoch, kollegiale Unterstützung gering; v+k+ = Unterstützung durch den Vorgesetzten und durch Kollegen hoch)

| Berufsgruppe | Befinden | Unterstützungs- | | | |
|--------------|------------|-----------------|-----|------|-------|
| | | kategorie | N | MW | SD |
| Lehrer | körperlich | v- k- | 110 | 3.24 | .787 |
| | | v- k+ | 44 | 3.26 | .635 |
| | | v+ k- | 68 | 3.04 | .813 |
| | | v+ k+ | 110 | 3.02 | .825 |
| | psychisch | v- k- | 112 | 4.75 | 1.084 |
| | | v- k+ | 44 | 4.86 | 1.112 |
| | | v+ k- | 68 | 5.19 | 1.096 |
| | | v+ k+ | 109 | 5.35 | 1.093 |
| Pflege | körperlich | v- k- | 28 | 4.89 | .916 |
| | | v- k+ | 15 | 5.66 | .816 |
| | | v+ k- | 24 | 5.37 | .824 |
| | | v+ k+ | 29 | 5.62 | .862 |
| | psychisch | v- k- | 28 | 5.03 | 1.290 |
| | | v- k+ | 15 | 5.40 | 1.055 |
| | | v+ k- | 24 | 5.29 | 1.197 |
| | | v+ k+ | 29 | 5.72 | .797 |
| Feuerwehr | körperlich | v- k- | 76 | 4.90 | 1.190 |
| | | v- k+ | 48 | 5.18 | 1.044 |
| | | v+ k- | 32 | 4.84 | 1.139 |
| | | v+ k+ | 63 | 5.44 | .857 |
| | psychisch | v- k- | 76 | 4.94 | 1.141 |
| | | v- k+ | 48 | 5.18 | 1.084 |
| | | v+ k- | 32 | 5.03 | .999 |
| | | v+ k+ | 63 | 5.47 | .947 |
| Polizei | körperlich | v- k- | 75 | 5.13 | 1.082 |
| | | v- k+ | 82 | 5.65 | .984 |
| | | v+ k- | 65 | 5.47 | .985 |
| | | v+ k+ | 98 | 5.54 | .788 |
| | psychisch | v- k- | 75 | 4.93 | 1.297 |
| | | v- k+ | 82 | 5.26 | 1.018 |
| | | v+ k- | 65 | 5.16 | 1.125 |
| | | v+ k+ | 98 | 5.66 | .811 |

Hypothese 1.3

Tabelle 13: körperliches und psychisches Befinden bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher (v- k- p+) bzw. geringer (v- k- p-) Unterstützung durch den Partner

| Befinden | Unterstützungs- kategorie | N | MW | SD |
|------------|------------------------------|-----|------|-------|
| körperlich | v- k- p- | 161 | 4.86 | 1.101 |
| | v- k- p+ | 125 | 5.23 | 1.024 |
| psychisch | v- k- p- | 161 | 4.68 | 1.146 |
| | v- k- p+ | 125 | 5.12 | 1.168 |

Tabelle 14: arbeitsbezogenes Verhalten und Erleben bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher (v- k- p+) bzw. geringer (v- k- p-) Unterstützung durch den Partner

| Aspekte des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens | Unterstützungs- kategorie | N | MW | SD |
|---|------------------------------|-----|------|-------|
| Beruflicher Ehrgeiz | v- k- p- | 163 | 4.41 | 1.550 |
| | v- k- p+ | 125 | 4.87 | 1.800 |
| Perfektionsstreben | v- k- p- | 164 | 4.75 | 1.728 |
| | v- k- p+ | 125 | 5.08 | 1.892 |
| Offensive Problembewältigung | v- k- p- | 164 | 3.89 | 1.526 |
| | v- k- p+ | 125 | 4.69 | 1.656 |
| Erfolgserleben im Beruf | v- k- p- | 162 | 3.72 | 1.981 |
| | v- k- p+ | 125 | 4.07 | 2.121 |
| Lebenszufriedenheit | v- k- p- | 164 | 3.68 | 1.533 |
| | v- k- p+ | 125 | 4.66 | 1.754 |

Tabelle 15: Einschätzungen zu Freizeitstunden und freudvollen Aktivitäten am Tag bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher (v- k- p+) bzw. geringer (v- k- p-) Unterstützung durch den Partner

| | Unterstützungs- kategorie | N | MW | SD |
|---------------------|------------------------------|-----|-------|--------|
| Freizeitstunden | v- k- p- | 111 | 15.11 | 12.231 |
| | v- k- p+ | 87 | 19.30 | 16.518 |
| Lebenszufriedenheit | v- k- p- | 162 | 3.06 | .693 |
| | v- k- p+ | 123 | 3.37 | .729 |

Tabelle 16: Zusammenhang zwischen Extraversion, sozialer Verträglichkeit und emotionaler Stabilität bei Personen mit unzureichend wahrgenommener Unterstützung im Beruf sowie hoher (v- k- p+) bzw. geringer (v- k- p-) Unterstützung durch den Partner

| Persönlichkeitsdimensionen | Unterstützungs- kategorie | N | MW | SD |
|----------------------------|------------------------------|-----|-----------|----------|
| Extraversion | v- k- p- | 149 | -.1111603 | .968030 |
| | v- k- p+ | 115 | .1270190 | 1.035489 |
| Soziale Verträglichkeit | v- k- p- | 150 | -.0521220 | .969652 |
| | v- k- p+ | 113 | .0797931 | 1.048673 |
| Emotionale Stabilität | v- k- p- | 152 | -.0634342 | 1.025508 |
| | v- k- p+ | 114 | .0752600 | .978964 |

Hypothese 2.2

Tabelle 17: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des körperlichen Befindens für Lehrer

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|------------------------------|---------|-----|-----------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | -.03 | .14 | -.02 | .14 | .05 | .13 |
| Alter | -.16 ** | .01 | -.16 ** | .01 | -.17 *** | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .22 *** | .09 | .16 ** | .08 |
| SUK | | | -.05 | .10 | -.08 | .09 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .02 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | .03 | .01 |
| emot.Stabil. | | | | | .41 *** | .01 |
| Modell F | 3.850 * | | 5.202 *** | | 12.489 *** | |
| Overall korr. R ² | .02 | | .06 | | .24 | |
| Änderung in | 3.850 * | | 6.410 *** | | 20.762 *** | |
| Signifikanz von F | | | | | | |

*** = $p < .001$. ** = $p < .01$. * = $p < .05$

Tabelle 18: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des körperlichen Befindens für Pflegebedienstete

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|------------------------------|---------|-----|----------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | -.04 | .34 | -.05 | .32 | -.05 | .32 |
| Alter | -.29 ** | .01 | -.32 ** | .01 | -.36 ** | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .15 | .11 | .10 | .11 |
| SUK | | | .21 | .14 | .14 (*) | .14 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .04 | .02 |
| soz. Verträgl. | | | | | .04 | .02 |
| emot.Stabil. | | | | | .25 * | .02 |
| Modell F | 3.939 * | | 4.308 ** | | 3.577 ** | |
| Overall korr. R ² | .09 | | .13 | | .17 | |
| Änderung in | 3.939 * | | 4.362 ** | | 2.323 (*) | |
| Signifikanz von F | | | | | | |

*** = $p < .001$. ** = $p < .01$. * = $p < .05$. (*) = $p < .10$

Tabelle 19: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des körperlichen Befindens für Feuerwehrbedienstete

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|------------------------------|---------|-----|----------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | -.01 | .79 | .01 | .77 | -.01 | .73 |
| Alter | -.07 | .01 | -.08 | .01 | -.07 | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .15 * | .11 | .15 * | .10 |
| SUK | | | .13 (*) | .12 | .12 (*) | .12 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .05 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | -.21 ** | .02 |
| emot.Stabil. | | | | | .39 *** | .01 |
| Modell F | .470 | | 2.826 * | | 6.079 *** | |
| Overall korr. R ² | .01 | | .04 | | .15 | |
| Änderung in | .470 | | 5.163 ** | | 9.907 *** | |
| Signifikanz von F | | | | | | |

*** = p<.001. ** = p<.01. * = p<.05. (*) = p<.10

Tabelle 20: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des körperlichen Befindens für Polizisten

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|------------------------------|---------|-----|----------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | .04 | .14 | .05 | .14 | .18 ** | .15 |
| Alter | -.13 * | .01 | -.12 | .01 | -.13 * | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .06 | .08 | .02 | .07 |
| SUK | | | .14 ** | .09 | .10 (*) | .08 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .08 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | -.14 * | .01 |
| emot.Stabil. | | | | | .39 *** | .01 |
| Modell F | 3.049 * | | 3.523 ** | | 8.490 *** | |
| Overall korr. R ² | .02 | | .05 | | .16 | |
| Änderung in | 3.049 * | | 3.933 * | | 14.426 *** | |
| Signifikanz von F | | | | | | |

*** = $p < .001$. ** = $p < .01$. * = $p < .05$. (*) = $p < .07$

Tabelle 21: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des psychischen Befindens für Lehrer

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|------------------------------|---------|-----|------------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | .10 | .16 | .11 | .15 | .18 *** | .13 |
| Alter | -.02 | .01 | -.02 | .01 | -.03 | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .28 *** | .10 | .20 *** | .08 |
| SUK | | | -.02 | .10 | -.06 | .08 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .16 ** | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | -.06 | .01 |
| emot.Stabil. | | | | | .53 *** | .01 |
| Modell F | 1.652 | | 6.577 *** | | 27.498 *** | |
| Overall korr. R ² | .01 | | .09 | | .41 | |
| Änderung in | 1.652 | | 11.382 *** | | 50.781 *** | |
| Signifikanz von F | | | | | | |

*** = $p < .001$. ** = $p < .01$. * = $p < .05$. (*) = $p < .10$

Tabelle 22: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des psychischen Befindens für Pflegebedienstete

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|------------------------------|---------|-----|----------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | -.02 | .42 | -.04 | .41 | -.05 | .39 |
| Alter | .09 | .09 | .06 | .01 | -.02 | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .14 | .15 | .06 | .12 |
| SUK | | | .25 * | .18 | .13 | .17 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .05 | .02 |
| soz. Verträgl. | | | | | .12 | .02 |
| emot.Stabil. | | | | | .39 *** | .02 |
| Modell F | .410 | | 2.726 * | | 4.705 *** | |
| Overall korr. R ² | .01 | | .12 | | .23 | |
| Änderung in | .410 | | 2.726 ** | | 6.599 *** | |
| Signifikanz von F | | | | | | |

*** = p<.001. ** = p<.01. * = p<.05. (*) = p<.10

Tabelle 23: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des psychischen Befindens für Feuerwehrbedienstete

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|------------------------------|---------|-----|-----------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | -.06 | .77 | -.03 | .76 | -.06 | .70 |
| Alter | -.02 | .01 | -.03 | .01 | -.03 | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .18 * | .10 | .18 ** | .10 |
| SUK | | | .14 * | .12 | .14 * | .11 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | -.02 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | .21 ** | .01 |
| emot.Stabil. | | | | | .47 *** | .01 |
| Modell F | 0.384 | | 3.678 ** | | 8.531 *** | |
| Overall korr. R ² | .00 | | .05 | | .21 | |
| Änderung in | 0.384 | | 6.949 *** | | 14.034 *** | |
| Signifikanz von F | | | | | | |

*** = p<.001. ** = p<.01. * = p<.05. (*) = p<.10

Tabelle 24: hierarchische Regressionsanalyse zur Vorhersage des psychischen Befindens für Polizisten

| Step und Prädiktor | Step 1 | | Step 2 | | kumulative Effekte | |
|------------------------------|---------|-----|-----------|-----|--------------------|-----|
| | β | SE | β | SE | β | SE |
| Step 1 | | | | | | |
| Geschlecht | -.05 | .16 | -.04 | .16 | .09 | .16 |
| Alter | -.14 * | .01 | -.13 | .01 | -.13 * | .01 |
| Step 2 | | | | | | |
| SUV | | | .09 | .09 | .03 | .08 |
| SUK | | | .16 ** | .10 | .14 * | .09 |
| Step 3 | | | | | | |
| Extraversion | | | | | .01 | .01 |
| soz. Verträgl. | | | | | .04 | .01 |
| emot.Stabil. | | | | | .42 *** | .01 |
| Modell F | 2.250 | | 3.780 ** | | 10.660 *** | |
| Overall korr. R ² | .02 | | .04 | | .20 | |
| Änderung in | 2.250 | | 5.242 *** | | 18.855 *** | |
| Signifikanz von F | | | | | | |

*** = $p < .001$. ** = $p < .01$. * = $p < .05$. (*) = $p < .10$

Hypothese 3.1

Tabelle 25: Zusammenhang zwischen wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten (SUV) bzw. durch Kollegen (SUK) und den AVEM Mustern

| Berufsgruppe | Unterstützungs- quelle | Bewältigungs- muster | N | MW | SD |
|---------------|---------------------------|-------------------------|-----|------|------|
| Lehrer | SUV | G | 65 | 4.12 | .863 |
| | | S | 71 | 3.83 | .745 |
| | | A | 121 | 3.80 | .801 |
| | | B | 75 | 3.68 | .732 |
| | SUK | G | 66 | 3.83 | .754 |
| | | S | 72 | 3.76 | .673 |
| | | A | 119 | 3.53 | .696 |
| | | B | 75 | 3.53 | .616 |
| Pflegerkräfte | SUV | G | 19 | 4.01 | .757 |
| | | S | 21 | 3.84 | .826 |
| | | A | 31 | 3.76 | .988 |
| | | B | 21 | 3.23 | .780 |
| | SUK | G | 20 | 3.95 | .653 |
| | | S | 21 | 3.66 | .565 |
| | | A | 30 | 3.82 | .702 |
| | | B | 21 | 3.19 | .702 |
| Feuerwehr | SUV | G | 50 | 3.79 | .784 |
| | | S | 98 | 3.50 | .699 |
| | | A | 26 | 3.63 | .839 |
| | | B | 43 | 3.30 | .786 |
| | SUK | G | 51 | 3.63 | .665 |
| | | S | 98 | 3.40 | .617 |
| | | A | 26 | 3.39 | .722 |
| | | B | 43 | 3.12 | .706 |
| Polizei | SUV | G | 81 | 3.86 | .640 |
| | | S | 139 | 3.84 | .746 |
| | | A | 38 | 3.67 | .752 |
| | | B | 51 | 3.18 | .858 |
| | SUK | G | 80 | 3.62 | .692 |
| | | S | 142 | 3.46 | .677 |
| | | A | 35 | 3.28 | .593 |
| | | B | 50 | 3.32 | .673 |

Tabelle 26: Zusammenhang zwischen Bewältigungsmuster, wahrgenommener Unterstützung durch den Vorgesetzten und körperlicher bzw. psychischer Verfassung (bei Lehrern)

| Befinden | Bewältigungsmuster | | N | MW | SD |
|------------|--------------------|------|----|------|-------|
| körperlich | G | SU - | 21 | 5.61 | .864 |
| | | SU + | 44 | 5.72 | .898 |
| | S | SU - | 35 | 5.25 | 1.038 |
| | | SU + | 35 | 5.85 | .648 |
| | A | SU - | 61 | 4.98 | 1.072 |
| | | SU + | 59 | 5.33 | .882 |
| | B | SU - | 40 | 4.50 | .960 |
| | | SU + | 32 | 4.62 | 1.338 |
| psychisch | G | SU - | 21 | 5.52 | .601 |
| | | SU + | 44 | 5.72 | .788 |
| | S | SU - | 35 | 5.40 | .847 |
| | | SU + | 35 | 5.68 | .832 |
| | A | SU - | 61 | 4.55 | 1.072 |
| | | SU + | 59 | 5.27 | 1.064 |
| | B | SU - | 40 | 4.30 | 1.066 |
| | | SU + | 32 | 4.53 | 1.135 |

Tabelle 27: Zusammenhang zwischen Bewältigungsmuster, wahrgenommener Unterstützung durch Kollegen und körperlicher bzw. psychischer Verfassung (bei Lehrern)

| Befinden | Bewältigungsmuster | | N | MW | SD |
|------------|--------------------|------|----|------|-------|
| körperlich | G | SU - | 30 | 5.36 | .999 |
| | | SU + | 36 | 5.86 | .798 |
| | S | SU - | 33 | 5.60 | .747 |
| | | SU + | 38 | 5.52 | 1.032 |
| | A | SU - | 71 | 5.22 | 1.030 |
| | | SU + | 47 | 5.06 | .894 |
| | B | SU - | 45 | 4.62 | .886 |
| | | SU + | 28 | 4.42 | 1.451 |
| psychisch | G | SU - | 30 | 5.43 | .727 |
| | | SU + | 36 | 5.80 | .821 |
| | S | SU - | 33 | 5.57 | .830 |
| | | SU + | 38 | 5.47 | .829 |
| | A | SU - | 71 | 4.77 | 1.148 |
| | | SU + | 47 | 5.10 | 1.088 |
| | B | SU - | 45 | 4.33 | 1.066 |
| | | SU + | 28 | 4.46 | 1.137 |

Tabelle 28: Zusammenhang zwischen den Bewältigungsmustern und dem Erleben beruflicher Belastungen

| Belastung | Bewältigungsmuster | | N | MW | SD |
|------------------------|--------------------|--|-----|------|------|
| zusätzliche Pflichten | G | | 68 | 2.77 | .769 |
| | S | | 73 | 2.91 | .693 |
| | A | | 119 | 3.24 | .744 |
| | B | | 76 | 3.46 | .758 |
| Unterrichtsbedingungen | G | | 68 | 3.11 | .808 |
| | S | | 73 | 3.20 | .734 |
| | A | | 120 | 3.49 | .674 |
| | B | | 76 | 3.59 | .685 |
| Schülermerkmale | G | | 65 | 2.33 | .596 |
| | S | | 68 | 2.48 | .576 |
| | A | | 117 | 2.71 | .648 |
| | B | | 76 | 2.93 | .660 |

Tabelle 29: Zusammenhang zwischen Bewältigungsmuster, wahrgenommener Unterstützung (SU- = geringe Unterstützung, SU+ = hohe Unterstützung) durch den Vorgesetzten und erlebter beruflicher Belastung bei Lehrern

| Belastung | Bewältigungs- muster | | N | MW | SD |
|------------------------|-------------------------|------|----|------|------|
| zusätzliche Pflichten | G | SU - | 21 | 2.92 | .642 |
| | | SU + | 44 | 2.68 | .808 |
| | S | SU - | 35 | 3.05 | .734 |
| | | SU + | 36 | 2.80 | .649 |
| | A | SU - | 58 | 3.34 | .773 |
| | | SU + | 59 | 3.13 | .698 |
| | B | SU - | 40 | 3.46 | .702 |
| | | SU + | 32 | 3.53 | .834 |
| Unterrichtsbedingungen | G | SU - | 21 | 3.42 | .754 |
| | | SU + | 44 | 2.94 | .782 |
| | S | SU - | 35 | 3.32 | .716 |
| | | SU + | 36 | 3.12 | .754 |
| | A | SU - | 60 | 3.66 | .630 |
| | | SU + | 58 | 3.34 | .681 |
| | B | SU - | 41 | 3.76 | .650 |
| | | SU + | 32 | 3.37 | .689 |
| Schülermerkmale | G | SU - | 20 | 2.41 | .508 |
| | | SU + | 43 | 2.27 | .640 |
| | S | SU - | 32 | 2.39 | .531 |
| | | SU + | 34 | 2.55 | .621 |
| | A | SU - | 58 | 2.67 | .711 |
| | | SU + | 57 | 2.73 | .592 |
| | B | SU - | 41 | 3.07 | .707 |
| | | SU + | 31 | 2.78 | .561 |

Tabelle 30: Zusammenhang zwischen Bewältigungsmuster, wahrgenommener Unterstützung durch die Kollegen und erlebter beruflicher Belastung bei Lehrern

| Belastung | Bewältigungs- muster | | N | MW | SD | |
|-----------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|
| zusätzliche Pflichten | G | SU - | 30 | 2.75 | .659 | |
| | | SU + | 36 | 2.80 | .876 | |
| | S | SU - | 33 | 2.93 | .773 | |
| | | SU + | 39 | 2.86 | .611 | |
| | A | SU - | 69 | 3.21 | .803 | |
| | | SU + | 47 | 3.30 | .674 | |
| | B | SU - | 45 | 3.46 | .754 | |
| | | SU + | 28 | 3.45 | .769 | |
| | Unterrichtsbedingungen | G | SU - | 30 | 3.22 | .630 |
| | | | SU + | 36 | 3.04 | .940 |
| S | | SU - | 33 | 3.30 | .648 | |
| | | SU + | 39 | 3.12 | .806 | |
| A | | SU - | 70 | 3.65 | .690 | |
| | | SU + | 46 | 3.28 | .612 | |
| B | | SU - | 46 | 3.61 | .676 | |
| | | SU + | 27 | 3.50 | .728 | |
| Schülermerkmale | | G | SU - | 29 | 2.36 | .577 |
| | | | SU + | 35 | 2.30 | .626 |
| | S | SU - | 31 | 2.53 | .535 | |
| | | SU + | 36 | 2.45 | .622 | |
| | A | SU - | 68 | 2.73 | .645 | |
| | | SU + | 46 | 2.69 | .672 | |
| | B | SU - | 46 | 3.01 | .714 | |
| | | SU + | 27 | 2.78 | .553 | |

Hypothese 3.4

Tabelle 31: Zusammenhang zwischen dem Unterstützungserleben durch den Vorgesetzten und der Regenerationsfähigkeit sowie den Krankentagen

(SU- = geringe Unterstützung; SU+ = hohe Unterstützung)

| Abhängige Variable | | N | MW | SD |
|----------------------|------|-----|-------|--------|
| Freizeitstunden | SU - | 153 | 13.56 | 9.089 |
| | SU + | 166 | 15.61 | 11.628 |
| Entspannung in Pause | SU - | 163 | 2.39 | .819 |
| | SU + | 182 | 2.60 | .979 |
| Freude pro Tag | SU - | 163 | 3.17 | .742 |
| | SU + | 180 | 3.48 | .751 |
| Krankentage | SU - | 157 | 9.85 | 23.493 |
| | SU + | 171 | 5.95 | 9.357 |

Tabelle 32: Zusammenhang zwischen dem Unterstützungserleben durch die Kollegen und der Regenerationsfähigkeit sowie den Krankentagen

(SU- = geringe Unterstützung; SU+ = hohe Unterstützung)

| Abhängige Variable | | N | MW | SD |
|----------------------|------|-----|-------|--------|
| Freizeitstunden | SU - | 171 | 13.88 | 9.402 |
| | SU + | 149 | 15.81 | 11.645 |
| Entspannung in Pause | SU - | 186 | 2.37 | .835 |
| | SU + | 162 | 2.65 | .974 |
| Freude pro Tag | SU - | 185 | 3.25 | .724 |
| | SU + | 161 | 3.43 | .789 |
| Krankentage | SU - | 180 | 9.28 | 22.287 |
| | SU + | 151 | 5.98 | 9.393 |

Tabelle 33: Zusammenhang zwischen den Bewältigungsmustern, der wahrgenommenen Unterstützung durch den Vorgesetzten und der Entspannungsfähigkeit in Pausen bzw. der Fähigkeit im Tagesverlauf etwas zu tun, was Freude bereitet

(SU- = geringe Unterstützung; SU+ = hohe Unterstützung)

| | Bewältigungs- | | N | MW | SD |
|--|---------------|------|------|------|-------|
| | muster | | | | |
| Entspannungsfähigkeit in den Pausen | G | SU - | 21 | 2.33 | .856 |
| | | SU + | 44 | 2.84 | 1.077 |
| | S | SU - | 35 | 2.66 | .838 |
| | | SU + | 36 | 3.00 | .956 |
| | A | SU - | 61 | 2.26 | .751 |
| | | SU + | 59 | 2.32 | .880 |
| Freude pro Tag | B | SU - | 42 | 2.36 | .879 |
| | | SU + | 32 | 2.37 | .907 |
| | G | SU - | 21 | 3.38 | .669 |
| | | SU + | 44 | 3.75 | .751 |
| | S | SU - | 35 | 3.49 | .781 |
| | | SU + | 36 | 3.75 | .649 |
| A | SU - | 61 | 3.15 | .703 | |
| | SU + | 57 | 3.19 | .693 | |
| B | SU - | 42 | 2.90 | .692 | |
| | SU + | 32 | 3.28 | .683 | |

Tabelle 34: Zusammenhang zwischen den Bewältigungsmustern, der wahrgenommenen Unterstützung durch die Kollegen und der Entspannungsfähigkeit in Pausen bzw. der Fähigkeit im Tagesverlauf etwas zu tun, was Freude bereitet

(SU- = geringe Unterstützung; SU+ = hohe Unterstützung)

| | Bewältigungs- | | N | MW | SD |
|--|---------------|------|------|------|-------|
| | muster | | | | |
| Entspannungsfähigkeit in den Pausen | G | SU - | 30 | 2.43 | .971 |
| | | SU + | 36 | 2.89 | 1.063 |
| | S | SU - | 33 | 2.67 | .854 |
| | | SU + | 39 | 2.97 | .959 |
| | A | SU - | 71 | 2.25 | .751 |
| | | SU + | 47 | 2.38 | .898 |
| Freude pro Tag | B | SU - | 47 | 2.28 | .852 |
| | | SU + | 28 | 2.46 | .881 |
| | G | SU - | 30 | 3.47 | .681 |
| | | SU + | 36 | 3.81 | .749 |
| | S | SU - | 33 | 3.48 | .667 |
| | | SU + | 39 | 3.69 | .766 |
| A | SU - | 70 | 3.21 | .720 | |
| | SU + | 46 | 3.09 | .661 | |
| B | SU - | 47 | 3.06 | .734 | |
| | SU + | 28 | 3.14 | .705 | |

Tabelle 35: Zusammenhang zwischen Krankentagen und der wahrgenommenen Unterstützung durch den Vorgesetzten für die vier Bewältigungsmuster

(SU- = geringe Unterstützung; SU+ = hohe Unterstützung)

| Unterstützungsquelle | Bewältigungs- muster | | N | MW | SD |
|----------------------|-------------------------|------|----|-------|--------|
| SUV | G | SU - | 20 | 6.50 | 6.909 |
| | | SU + | 41 | 5.12 | 6.871 |
| | S | SU - | 34 | 5.62 | 5.571 |
| | | SU + | 36 | 4.03 | 7.991 |
| | A | SU - | 58 | 8.45 | 11.695 |
| | | SU + | 52 | 5.85 | 7.581 |
| | B | SU - | 41 | 17.68 | 42.608 |
| | | SU + | 31 | 9.29 | 14.831 |
| SUK | G | SU - | 28 | 6.57 | 7.834 |
| | | SU + | 33 | 5.79 | 8.803 |
| | S | SU - | 32 | 5.19 | 5.822 |
| | | SU + | 39 | 4.62 | 7.734 |
| | A | SU - | 68 | 6.46 | 8.245 |
| | | SU + | 41 | 7.63 | 12.014 |
| | B | SU - | 47 | 18.53 | 40.646 |
| | | SU + | 26 | 5.69 | 8.385 |

Hypothese 4.1

Tabelle 36: Veränderungen im Unterstützungserleben durch den Schulleiter (SUV) und durch die Kollegen (SUK) im Vergleich vom ersten zum zweiten Messzeitpunkt (MZP)

| | N | MW | SD |
|-----------|----|------|------|
| SUS_1.MZP | 69 | 3.84 | .786 |
| SUS_2.MZP | 69 | 3.98 | .696 |
| SUK_1.MZP | 72 | 3.40 | .857 |
| SUK_2.MZP | 72 | 3.55 | .736 |

Tabelle 37: wahrgenommene Veränderungen in Bezug auf unterstützendes Verhalten durch den Vorgesetzten (SUS) zum ersten (1.MZP) und zweiten (2.MZP) Messzeitpunkt

| Unterstützungsdimension | | N | MW | SD |
|---------------------------------------|-----------|----|------|-------|
| ist interessiert an meiner Meinung | SUS_1.MZP | 71 | 3.62 | 1.047 |
| | SUS_2.MZP | 71 | 3.92 | .952 |
| weiß mein Engagement zu schätzen | SUS_1.MZP | 72 | 3.72 | .996 |
| | SUS_2.MZP | 72 | 3.96 | .895 |
| offenes Ohr für meine Anliegen | SUS_1.MZP | 72 | 3.79 | 1.020 |
| | SUS_2.MZP | 72 | 3.94 | .902 |
| sucht konstruktiv nach Lösungen | SUS_1.MZP | 72 | 3.96 | .999 |
| | SUS_2.MZP | 72 | 4.03 | .839 |
| ist immer ansprechbar | SUS_1.MZP | 72 | 4.00 | 1.021 |
| | SUS_2.MZP | 72 | 4.06 | .785 |
| informiert mich umfassend/ausreichend | SUS_1.MZP | 73 | 3.78 | 1.031 |
| | SUS_2.MZP | 73 | 3.84 | .958 |

Tabelle 38: wahrgenommene Veränderungen in Bezug auf unterstützendes Verhalten der Kollegen (SUK) zum ersten (1.MZP) und zweiten (2.MZP) Messzeitpunkt

| Unterstützungsdimension | | N | MW | SD |
|---|-----------|----|------|-------|
| Verständnis | SUS_1.MZP | 75 | 3.24 | .984 |
| | SUS_2.MZP | 75 | 3.43 | .918 |
| suchen mit mir nach Lösungen | SUS_1.MZP | 74 | 3.47 | 1.010 |
| | SUS_2.MZP | 74 | 3.64 | .885 |
| sind immer für mich da | SUS_1.MZP | 75 | 3.56 | .919 |
| | SUS_2.MZP | 75 | 3.63 | .835 |
| Ermutigung bei Schwierigkeiten | SUS_1.MZP | 74 | 3.41 | .905 |
| | SUS_2.MZP | 74 | 3.54 | .744 |
| Unterstützung trotz zusätzlichen Aufwands | SUS_1.MZP | 74 | 3.36 | .945 |
| | SUS_2.MZP | 74 | 3.61 | .873 |

Hypothese 4.2

Tabelle 39: wahrgenommene Veränderungen hinsichtlich des Belastungserlebens zum 1. und 2.

Messzeitpunkt (MZP)

| Belastungsvariablen | | N | MW | SD |
|---|-------|-----|------|-------|
| Klassenstärke | 1.MZP | 115 | 3.73 | 1.209 |
| | 2.MZP | 115 | 3.66 | 1.330 |
| Stoffumfang | 1.MZP | 111 | 3.14 | 1.099 |
| | 2.MZP | 111 | 2.92 | 1.153 |
| Stundenanzahl | 1.MZP | 116 | 3.26 | 1.195 |
| | 2.MZP | 116 | 3.03 | 1.194 |
| Verteilung der Stunden | 1.MZP | 116 | 3.01 | 1.091 |
| | 2.MZP | 116 | 2.91 | 1.103 |
| fachfremder Unterricht | 1.MZP | 108 | 3.14 | 1.343 |
| | 2.MZP | 108 | 2.92 | 1.254 |
| Vertretungsstunden | 1.MZP | 116 | 3.14 | 1.110 |
| | 2.MZP | 116 | 3.13 | 1.169 |
| Verhalten schwieriger Schüler | 1.MZP | 116 | 3.92 | 1.014 |
| | 2.MZP | 116 | 3.88 | 1.014 |
| Ausstattung mit Unterrichtsmaterial | 1.MZP | 113 | 2.62 | 1.136 |
| | 2.MZP | 113 | 2.53 | .907 |
| eigener Gesundheitszustand | 1.MZP | 115 | 2.85 | 1.223 |
| | 2.MZP | 115 | 2.77 | 1.134 |
| Fortbildung außerhalb der Dienstzeit | 1.MZP | 116 | 2.97 | 1.012 |
| | 2.MZP | 116 | 3.01 | 1.059 |
| Koordinierungg berufl. & private Verpflichtungen | 1.MZP | 115 | 3.11 | .971 |
| | 2.MZP | 115 | 2.91 | .913 |
| außerunterrichtliche Pflichten | 1.MZP | 114 | 2.75 | 1.029 |
| | 2.MZP | 114 | 2.84 | .888 |
| administrative Pflichten | 1.MZP | 115 | 3.50 | 1.071 |
| | 2.MZP | 115 | 3.50 | 1.063 |
| berufliches Image und Prestige | 1.MZP | 110 | 2.99 | 1.062 |
| | 2.MZP | 110 | 2.93 | .843 |
| Neuerungen Schulsystem | 1.MZP | 115 | 3.42 | .982 |
| | 2.MZP | 115 | 3.55 | .861 |

Hypothese 4.3

Tabelle 40: Veränderungen in den AVEM Dimensionen zum 1. und 2. Messzeitpunkt (MZP)

| AVEM Dimensionen | | N | MW | SD |
|-------------------------------------|-------|-----|------|-------|
| Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit | 1.MZP | 116 | 5.06 | 1.674 |
| | 2.MZP | 116 | 4.99 | 1.585 |
| Beruflicher Ehrgeiz | 1.MZP | 117 | 4.47 | 1.669 |
| | 2.MZP | 117 | 4.42 | 1.582 |
| Verausgabungsbereitschaft | 1.MZP | 117 | 5.23 | 1.755 |
| | 2.MZP | 117 | 5.21 | 1.760 |
| Perfektionsstreben | 1.MZP | 117 | 4.94 | 1.856 |
| | 2.MZP | 117 | 4.68 | 1.720 |
| Distanzierungsfähigkeit | 1.MZP | 117 | 4.56 | 1.763 |
| | 2.MZP | 117 | 4.76 | 1.850 |
| Resignationstendenz (bei Mißerfolg) | 1.MZP | 118 | 5.04 | 1.765 |
| | 2.MZP | 118 | 4.70 | 1.859 |
| Offensive Problembewältigung | 1.MZP | 116 | 4.63 | 1.638 |
| | 2.MZP | 116 | 4.53 | 1.601 |
| Innere Ruhe/Ausgeglichenheit | 1.MZP | 117 | 4.29 | 1.871 |
| | 2.MZP | 117 | 4.21 | 1.929 |
| Erfolgs erleben im Beruf | 1.MZP | 115 | 4.96 | 1.849 |
| | 2.MZP | 115 | 4.98 | 1.914 |
| Lebenszufriedenheit | 1.MZP | 118 | 4.38 | 1.744 |
| | 2.MZP | 118 | 4.68 | 1.752 |
| Erleben sozialer Unterstützung | 1.MZP | 115 | 5.04 | 1.921 |
| | 2.MZP | 115 | 5.31 | 1.822 |

Tabelle 41: Veränderungen in den AVEM Dimensionen im Verlauf eines halben Jahres für Vertreter des Risikomusters A zum 1. und 2. Messzeitpunkt (MZP)

| AVEM Dimensionen | | N | MW | SD |
|-------------------------------------|-------|----|------|-------|
| Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit | 1.MZP | 30 | 6.20 | 1.156 |
| | 2.MZP | 30 | 5.70 | 1.534 |
| Beruflicher Ehrgeiz | 1.MZP | 30 | 5.10 | 1.446 |
| | 2.MZP | 30 | 4.96 | 1.519 |
| Verausgabebereitschaft | 1.MZP | 30 | 6.06 | 1.387 |
| | 2.MZP | 30 | 6.16 | 1.599 |
| Perfektionsstreben | 1.MZP | 30 | 5.96 | 1.586 |
| | 2.MZP | 30 | 5.36 | 1.496 |
| Distanzierungsfähigkeit | 1.MZP | 31 | 3.61 | 1.115 |
| | 2.MZP | 31 | 4.03 | 1.516 |
| Resignationstendenz (bei Mißerfolg) | 1.MZP | 31 | 5.41 | 1.648 |
| | 2.MZP | 31 | 5.16 | 1.951 |
| Offensive Problembewältigung | 1.MZP | 30 | 5.03 | 1.188 |
| | 2.MZP | 30 | 4.93 | 1.700 |
| Innere Ruhe/Ausgeglichenheit | 1.MZP | 30 | 4.06 | 1.574 |
| | 2.MZP | 30 | 3.70 | 1.600 |
| Erfolgs erleben im Beruf | 1.MZP | 29 | 5.31 | 1.514 |
| | 2.MZP | 29 | 5.17 | 1.627 |
| Lebenszufriedenheit | 1.MZP | 31 | 4.22 | 1.175 |
| | 2.MZP | 31 | 4.87 | 1.543 |
| Erleben sozialer Unterstützung | 1.MZP | 31 | 5.41 | 1.500 |
| | 2.MZP | 31 | 5.16 | 1.845 |

Tabelle 42: Veränderungen in den AVEM Dimensionen im Verlauf eines halben Jahres für Vertreter des Risikomusters B zum 1. und 2. Messzeitpunkt (MZP)

| AVEM Dimensionen | | N | MW | SD |
|-------------------------------------|-------|----|------|-------|
| Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit | 1.MZP | 27 | 3.85 | 1.350 |
| | 2.MZP | 27 | 4.55 | 1.423 |
| Beruflicher Ehrgeiz | 1.MZP | 27 | 3.22 | 1.339 |
| | 2.MZP | 27 | 3.85 | 1.350 |
| Verausgabebereitschaft | 1.MZP | 27 | 5.03 | 1.911 |
| | 2.MZP | 27 | 5.29 | 1.877 |
| Perfektionsstreben | 1.MZP | 27 | 4.14 | 1.875 |
| | 2.MZP | 27 | 4.33 | 1.754 |
| Distanzierungsfähigkeit | 1.MZP | 27 | 3.70 | 1.170 |
| | 2.MZP | 27 | 3.81 | 1.494 |
| Resignationstendenz (bei Mißerfolg) | 1.MZP | 27 | 6.25 | 1.508 |
| | 2.MZP | 27 | 5.59 | 1.474 |
| Offensive Problembewältigung | 1.MZP | 27 | 3.66 | 1.176 |
| | 2.MZP | 27 | 3.92 | 1.141 |
| Innere Ruhe/Ausgeglichenheit | 1.MZP | 27 | 3.18 | 1.387 |
| | 2.MZP | 27 | 3.33 | 1.640 |
| Erfolgs erleben im Beruf | 1.MZP | 27 | 3.59 | 1.474 |
| | 2.MZP | 27 | 4.25 | 2.030 |
| Lebenszufriedenheit | 1.MZP | 27 | 3.11 | 1.476 |
| | 2.MZP | 27 | 3.66 | 1.754 |
| Erleben sozialer Unterstützung | 1.MZP | 26 | 3.88 | 2.160 |
| | 2.MZP | 26 | 4.73 | 1.866 |

A 5 Unterlagen Intervention

Interviewleitfaden Erstgespräch

Schultyp: _____

Zusatz zur Schule, z.B. Ganztagschule, Europaschule: _____

Momentane Teilnahme an anderen Projekten: _____

Gab es bereits ein Projekt zur: Führungsarbeit ja nein

Teamentwicklung ja nein

Welche Ergebnisse resultierten aus den Veranstaltungen?

Was ist die Motivation / der Anlass, an unserem Projekt teilzunehmen?

Kollegen

Männer: _____ Frauen: _____

Beamte: _____ Angestellte: _____

Teilzeit: _____ Vollzeit: _____

Schulleitungsmitglieder: _____

Seit wann ist das Kollegium in seiner momentanen Konstellation zusammen? _____

Wie häufig kommen neue Kollegen dazu? Welche Erfahrungen gibt es dazu?

Wer ist noch in der Schule angestellt? Wie ist das Anstellungsverhältnis? Hat dies Auswirkungen auf die Arbeit?

Hausmeister _____

Sekretärin _____

Schulpsychologe _____

Sozialarbeiter _____

Hort _____

Schüler

Schüleranzahl: _____

Klassenanzahl: _____

Klassengröße: _____

Welche Auffälligkeiten sind bei den Kindern zu beobachten?

Teilleistungsstörungen

Verhaltens- oder Leistungsauffälligkeiten

Einzugsgebiet

Ausländeranteil _____%

Arbeitsklima

Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit ein ...

* zwischen Lehrern / Schulleitung und Eltern

* zwischen Lehrerrat und Schulleitung

* innerhalb des Kollegiums

* zwischen Schulleitung und Kollegium

Was sind aus Ihrer Sicht Merkmale eines offenen, vertrauensvollen Klimas?

Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie und wie sieht dazu der Alltag aus?

Mitarbeitergespräche

Hospitation

Informationsmanagement und -verteilung

Abhalten von Dienstberatungen

Anerkennung / Lob

Gibt es andere Angebote, die Sie als SL Ihren Lehrern anbieten? Wie werden diese angenommen?

Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb des Kollegiums

Was tun die Lehrer aus eigener Kraft heraus für ein angenehmes Arbeitsklima, was tun sie, um sich zu entlasten?

-
-
-
-
-
-

Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen die Lehrer und wie sieht dazu der Alltag aus?

Fächerübergreifender Unterricht

Gemeinsame Unterrichtsvorbereitung

Klassenstufenkonferenzen

Fachkonferenzen

Möglichkeiten zur Entlastung (kollegiale Supervision, Rückenschule, Entspannungskurse etc.)

Gibt es Probleme in Ihrem Team, die das Team- / Arbeitsklima belasten?
Welche?

Ursachen?

Lösungsansätze?

Wie hoch ist der Krankenstand? _____

Organisatorisches

Ort der Veranstaltung:

Zeitpunkt der Veranstaltung:

Dauer der darauffolgenden Sitzungen: ca. 2 Stunden

Gesprächsprotokoll I nach 3 Monaten

Welche (konkreten) Höhen und Tiefen haben Sie und Ihr Team in den vergangenen drei Monaten erlebt? Denken Sie dabei nicht nur an inhaltliche Ergebnisse, sondern auch die Team- und Arbeitsatmosphäre sowie die damit verbundenen Befindlichkeiten.

Höhen: Welche positiven Impulse gingen davon aus?

Tiefen: Welche Bewältigungsstrategien haben Sie zur Überwindung von Schwierigkeiten angewandt?

Hat die Veranstaltung Sie noch länger gedanklich beschäftigt? _____

Haben Sie als Schulleitung in der Zusammenarbeit mit Kollegen Veränderungen erlebt? _____

Welche?

Haben Sie Veränderungen in der Zusammenarbeit unter den Kollegen erlebt? _____

Welche?

Welche Veränderungen haben Sie in den erarbeiteten Zielen erlebt? Wie steht es bei den obigen Zielen mit der Umsetzung? Welche Erfolge konnten Sie verzeichnen, welche Hindernisse traten auf? Fühlen Sie sich dem einen oder anderen Ziel mehr bzw. weniger verpflichtet?

Welche konkreten Ursachen machen Sie für die Realisierung bzw. auch Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Ziele verantwortlich?

Welche nächsten Schritte planen Sie?

Haben Sie konkrete Ziele für die nächsten drei Monate?

Gesprächsprotokoll II nach 6 Monaten

Handelte es sich hinsichtlich des Belastungsaufkommens um ein „gewöhnliches“ letztes halbes Jahr?

ja nein

Welche wichtigen positiven / negativen Aspekte haben in den letzten drei Monaten den Ablauf in der Schule positiv / negativ beeinflusst? Welche Auswirkungen hatte dies auf Führungsarbeit und Teamklima? Welche Ursachen sehen Sie?

Belastungserleben des Kollegiums:

Vor dem Hintergrund des Belastungserlebens – erwarten Sie Veränderungen:

- a) in der Musterverteilung? ja nein

Welcher Art sind aus Ihrer Sicht die Veränderungen?

- b) hinsichtlich einzelner Belastungsfaktoren? ja nein

Welcher Art sind aus Ihrer Sicht die Veränderungen?

- Zunahme der Belastungen Abnahme der Belastungen keine Veränderungen

Mit Kenntnis der Ergebnisse der Wiederholungsbefragung:

- c) Überraschen Sie die Ergebnisse? ja nein

- d) Welche Ursachen sehen Sie für diese Veränderungen?

- e) Wie erklären Sie sich ungeschlossene Ergebnisse (z.B. Abnahme der administrativen Pflichten zu Schuljahresende)?

Teamklima:

Fragebogen zum Erleben von sozialer Unterstützung:

- a) Welche Ausprägungen erwarten Sie auf den folgenden sechs Items?

Erlebten Sie hinsichtlich dieser Bereiche im letzten halben Jahr Veränderungen?

- ja nein

Welcher Art waren die Veränderungen? (positiv vs. negativ, welcher Ausprägungsgrad)

Mit Kenntnis der Ergebnisse:

- b) Überraschen Sie die Ergebnisse? ja nein
c) Aus welchem Grund sind Sie überrascht?

- d) Welche Schlussfolgerungen ergeben sich für Sie?

Schulleitung:

Fragebogen zum Erleben von sozialer Unterstützung:

a) Welche Ausprägungen erwarten Sie auf den folgenden sechs Items?

Erlebten Sie hinsichtlich dieser Dimensionen im letzten halben Jahr Veränderungen?

ja nein

Welcher Art waren die Veränderungen? (positiv vs. negativ, welcher Ausprägungsgrad)

Mit Kenntnis der Ergebnisse:

b) Überraschen Sie die Ergebnisse? ja nein

c) Aus welchem Grund sind Sie überrascht?

d) Welche Schlussfolgerungen ergeben sich für Sie?

Umsetzung der Ziele:

Umsetzungsgrad der Ziele – völlig realisiert = 5, gar nicht = 1

Welcher Art waren die Veränderungen? (positiv vs. negativ, welcher Ausprägungsgrad)

Mit Kenntnis der Ergebnisse:

- a) Überraschen Sie die Ergebnisse? ja nein
- b) Aus welchem Grund sind Sie überrascht?
- c) Welche Schlussfolgerungen ergeben sich für Sie?

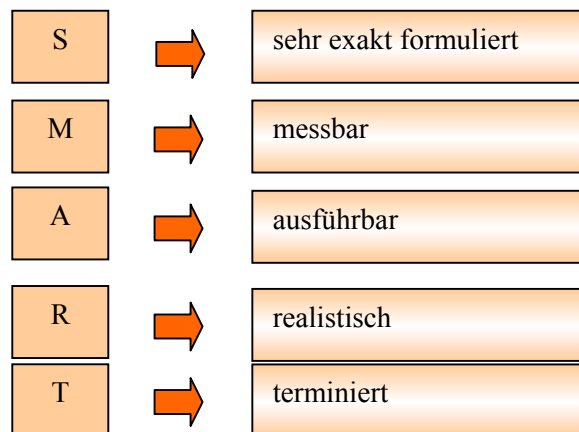
Instruktion Gruppenübung

Was können Schulleiter und Kollegium konkret tun, um Ressourcen zu stärken bzw. Belastungen zu reduzieren?

Ein offenes, vertrauensvolles Klima zwischen Lehrerinnen und Lehrern sowie zwischen Kollegium und Schulleitung kann helfen, mit den täglich anfallenden Belastungen besser umzugehen. In der vorangegangenen Übung haben Sie herausgearbeitet, welche Ressourcen bzw. welche Belastungsfaktoren Sie in Bezug auf Ihr Teamklima wahrnehmen. Es soll nun darum gehen zu überlegen, inwieweit Sie die bereits erlebten Ressourcen weiter verstärken bzw. wie Sie die vorliegenden Belastungen reduzieren können.

Präzisieren Sie zunächst das von Ihnen gewählte Themengebiet. Grenzen Sie es soweit ein, dass es möglich wird, nicht nur im allgemein Abstrakten zu arbeiten, sondern an ganz konkreten Beispielen. Beachten Sie dabei bitte immer zwei Perspektiven. Überlegen Sie zum einen, was Ihre Schulleitung tun kann, um die vorhandenen Ressourcen weiter zu festigen bzw. um Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen. Bedenken Sie zum anderen, welchen Beitrag jede Kollegin / jeder Kollege und was das gesamte Kollegium tun kann, um Ressourcen zu stärken und Belastungen zu reduzieren.

Formulieren Sie dazu bitte konkrete Ziele. Beachten Sie dabei, dass sich „SMARTER“ Ziele leichter umsetzen lassen.



Ein Beispiel zur Veranschaulichung:

