

Preisträgerin: Rebecca Priemer, Studiengang Kommunikationspsychologie (B.A.)

Thema: Eine Zusammenhangsanalyse der Faktoren Stressoren, Stressempfinden und der Fähigkeit zur psychologischen Distanzierung bei Führungskräften

Gutachter/Betreuer: Prof. Dr. rer. nat. Matthias Schmidt, Fakultät Sozialwissenschaften
Dipl.-Psych. Janna Nolte, Mitarbeiterin eines Produktionsunternehmens



Relevanz des Themas:

Dass ein Mensch nicht wie eine Maschine funktioniert und dass das Leben endlich statt unendlich ist, gerät in der modernen Welt immer mehr in Vergessenheit (Pfauth, 2010*). Die moderne Arbeitswelt muss sich zunehmend mit Themen, wie Verbreitung von psychomentalen und sozioemotionalen Belastungen im Arbeitskontext auseinandersetzen (Maslach & Jackson, 1984*). Unter den Auswirkungen von Stress leiden nicht nur Mitarbeiter und Führungskräfte, sondern auch das gesamte Unternehmen. Eine hohe Stresskultur kann neben gesundheitlichen Beeinträchtigungen auch negative finanzielle Auswirkungen für eine Organisation mit sich bringen (Clark, 2007*). Um diesen Auswirkungen entgegen zu wirken, werden in dieser Abschlussarbeit Ursachen von Stress durch die Erhebung von verschiedenen Stressoren sowie Stressempfinden und die Fähigkeit zur psychologischen Distanzierung bei Führungskräften analysiert. Zusätzlich wird das Stressor-Detachment Modell (Sonnentag & Fritz, 2015*) erstmals an Führungskräften getestet.

Sample/Aufbau:

Die Stichprobe umfasst 170 Führungskräfte aus drei unterschiedlichen Führungsebenen eines internationalen Produktionsunternehmens. Für die Untersuchung wurde ein Fragebogen entwickelt, welcher sich aus verschiedenen renommierten und validierten Instrumenten zusammensetzt. Anhand einer Tagebuchstudie wurden die Daten einmal wöchentlich über einen Zeitraum von vier Wochen gesammelt und erzielte eine Rücklaufquote von 92 Prozent. Die Tagebuchmethode gilt als quasiexperimentelles Untersuchungsdesign und ist eine Form der Längsschnittstudie aus dem Bereich der korrelativen Studienmodelle (Bortz & Döring, 2006*). Die Zeit wird als wichtiger Faktor betrachtet, da die temporäre Dynamik als starker Einflussfaktor gilt (Bolger, Davis & Rafaeli, 2003*). Die Daten wurden mit Hilfe der Programme IBM SPSS Statistics 22 und PROCESS ausgewertet.

Ergebnis Stressempfinden:

In der Umfrage wird das Stressempfinden durch drei Dimensionen differenziert: Arbeitsbezogener Stress (von 60% empfunden), Erschöpfung (32%) und Overcommitment (26%). 38 Prozent aller befragten Führungskräfte empfinden Stress.

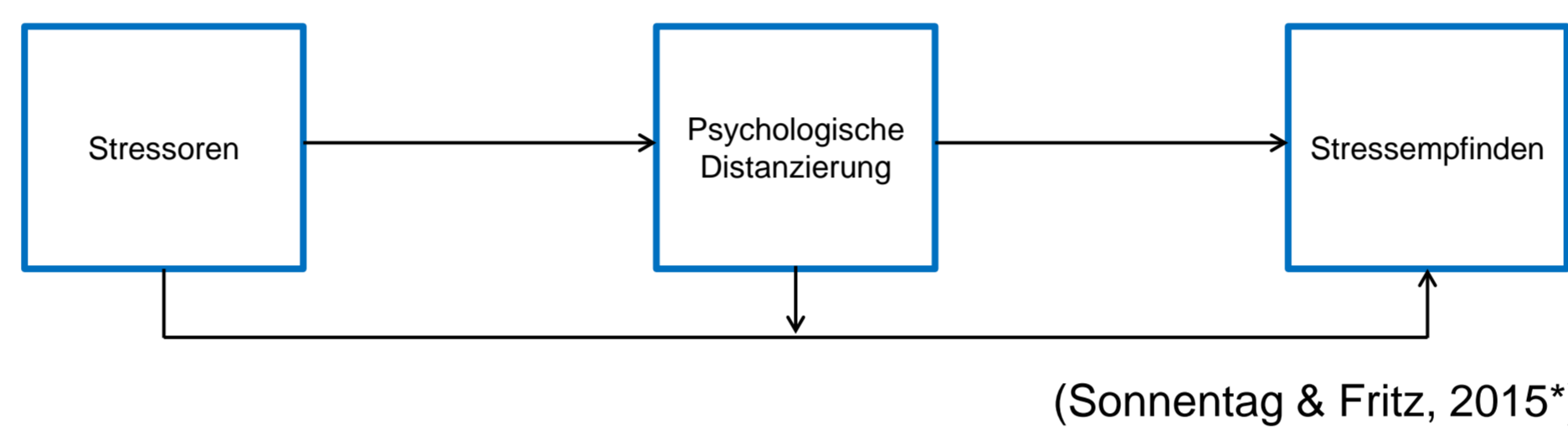
Stressoren:

Die vier am stärksten ausgeprägten Stressoren sind Zeitdruck (72%), Arbeitsintensität (71%), kritische Situationen (49%) und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (39%). Anhand der Greenhouse-Geisser-Korrektur ergeben sich nur beim Stressor Zeitdruck signifikante Unterschiede zwischen den verschiedenen Messzeitpunkten. Zeitdruck wird bei dem ersten Messzeitpunkt im Vergleich zu den anderen Messzeitpunkten am stärksten wahrgenommen.

Psychologische Distanzierung

Psychologische Distanzierung gilt nach wissenschaftlichen Erkenntnissen als Möglichkeit Stress zu regulieren sowie zu reduzieren (Etzion, Eden & Lapidot, 1998*). Diese Dimension wird definiert als individuelle Erfahrung sich mental von der Arbeit zu distanzieren und um Gedanken, die im Arbeitskontext stehen, abzuschalten und auszublenden (Sonntag & Bayer, 2005*). Knapp die Hälfte aller befragten Führungskräfte geben in dieser Studie an, über die Fähigkeit zur psychologischen Distanzierung zu verfügen.

Stressor-Detachment Modell:



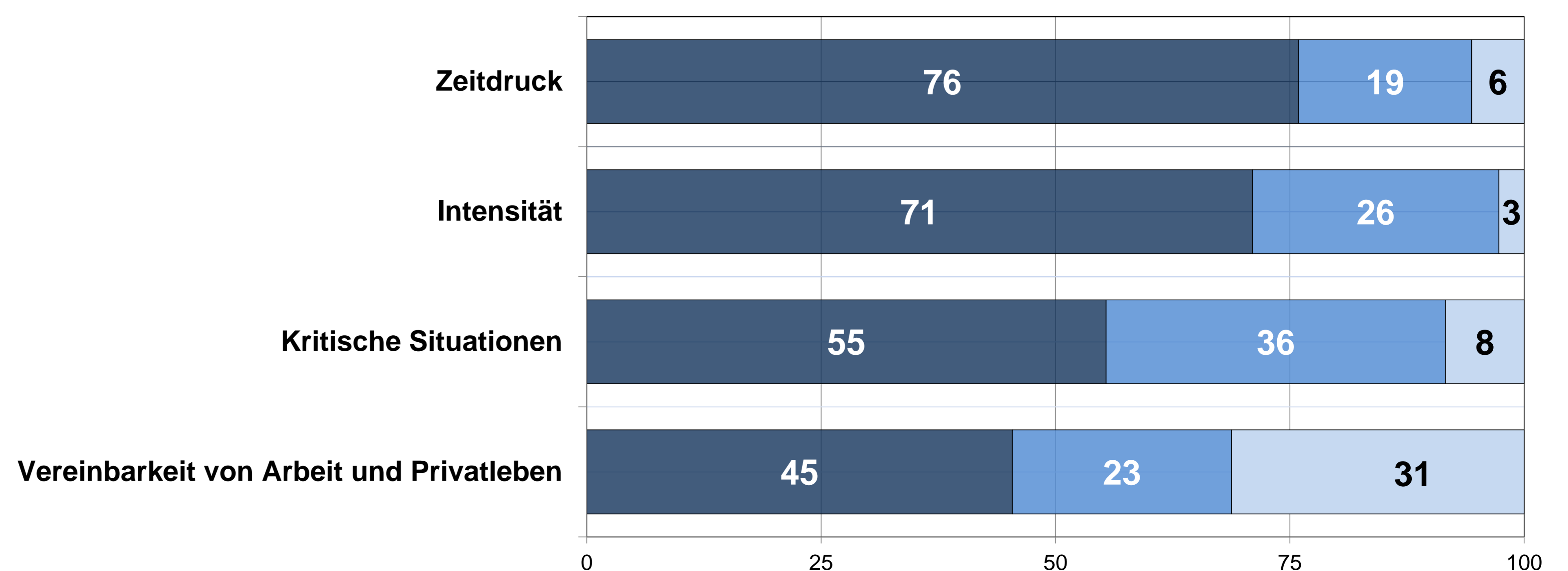
Zur Überprüfung des Modells wurden Mediations- und Moderationsanalysen anhand von Regressionen durchgeführt. Die psychologische Distanzierung bestätigt sich als medierender und moderierender Einflussfaktor auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und Stressempfinden. Durch die Mediationsanalyse ergibt sich für X (Stressoren) ein positiver signifikanter Effekt von .84 auf den Mediator M (psychologische Distanzierung). In der Regression von X (Stressoren) und M (psychologische Distanzierung) auf Y (Stressempfinden) haben beide Effekte ein signifikantes positives Gewicht. Auch in der Moderationsanalyse bestätigt sich die psychologische Distanzierung als Einflussfaktor. Durch das signifikante Moderationsmodell ($p < .001$) werden 74 Prozent der Gesamtvarianz der abhängigen Variable erklärt. Die Ergebnisse der Moderationsanalyse ergeben eine signifikante Interaktion ($p < .05$) und bestätigen somit eine tatsächliche Moderation des Zusammenhangs von Stressoren und Stressempfinden durch die psychologische Distanzierung. Durch den Einsatz der psychologischen Distanzierung kann das Stressempfinden reduziert werden. Ist die psychologische Distanzierung bei einer Führungskraft stark ausgeprägt, wird als Folge ein geringeres Stressempfinden wahrgenommen.

Dieser Einflussfaktor fungiert nach den Ergebnissen dieser Untersuchung für Führungskräfte als Ressource, um Belastungen, die durch Arbeitsstressoren hervorgerufen werden, entgegenzuwirken.

Implikation für Forschung/Praxis:

Die Kenntnisse über Arbeitsbelastung im Kontext der unternehmerischen Führung sind nicht nur für die Praxis hinsichtlich der Implementierung von Maßnahmen nützlich, sondern sie liefern auch theoretisches Wissen, um die Stressthematik im Ganzen besser verstehen zu können. Den Ergebnissen zur Folge ist es sinnvoll, die Fähigkeit zur psychologischen Distanzierung der Führungskräfte zu stärken und zu stabilisieren. Spezifische Maßnahmen zur Stärkung dieser Fähigkeit können die Führungskräfte dazu befähigen ihre physischen und mentalen Grenzen zwischen arbeitsbezogenen und arbeitsfreien Bereichen besser trennen zu können. Wenn Arbeitnehmern Möglichkeiten, wie beispielsweise eine feste Feierabendregelung, zur Verfügung gestellt werden, um sich stärker in ihrer Freizeit von ihrer Arbeit und Berufsalltag zu distanzieren, kann sich ihr Engagement bei der Arbeit in der Umkehrfolge verbessern. Zur Stärkung der Fähigkeit zur psychologischen Distanzierung können unter anderem auch individuelle Coachings oder Seminare zum Stressmanagement dienen. Langfristige Stressbewältigungsmethoden wirken stabilisierend auf das Individuum. Durch aktive Entspannung, das Verstärken von positiven Verhalten oder die Veränderung der individuellen Bewertung des Stressempfindens, kann die Belastung reduziert werden. Empfehlenswert ist es in einer weiteren wissenschaftlichen Studie andere verschiedene Ansätze zur Stärkung der psychologischen Distanzierung zu analysieren und zu evaluieren. Werden vom Unternehmen keine Maßnahmen zur Thematik der Stressbewältigung abgeleitet, könnte sich das sowohl kurz- als auch langfristig negativ auf den Gesundheitszustand der Führungskräfte auswirken (Sonntag & Fritz, 2015*).

■ trifft voll und ganz zu/trifft weitgehend zu ■ trifft teils, teils zu ■ trifft kaum zu/trifft überhaupt nicht zu



*vgl. Literaturverzeichnis